



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0010609-84.2024.5.03.0004

Relator: Marcelo Lamego Pertence

Tramitação Preferencial
- Trabalho Escravo

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/09/2025

Valor da causa: R\$ 4.009.320,58

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO:

ADVOGADO: RAFAEL OLIVEIRA MENDONCA

ADVOGADO: ANTONIO MIRANDA DE MENDONCA

ADVOGADO: JOAO BRAZ DA COSTA VAL NETO

ADVOGADO: FLAVIO CARVALHO MONTEIRO DE ANDRADE

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: MARIZA DE OLIVEIRA SANTOS

PERITO: LEANDRO DUARTE DE CARVALHO



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0010609-84.2024.5.03.0004 (ROT) RECORRENTE: FUNDAÇÃO FELICE ROSSO
RECORRIDO: ----- CECÍLIA OLIVEIRA SANTOS RELATORA: JUÍZA CONVOCADA
ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO**

EMENTA

VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA INICIAL.

NATUREZA MERAMENTE ESTIMATIVA. Os valores assinalados no rol de pedidos da peça de ingresso não representam limite à condenação, sobretudo tratando-se de parcelas cujo cômputo exija detalhamento de memória de cálculo, inclusive por dependerem de parâmetros de apuração que são descortinados apenas por ocasião da juntada dos registros funcionais respectivos e objeto de especificação apenas na decisão. O reconhecimento do caráter líquido do pedido, para efeito de limitação da condenação, demandaria exata especificação /discriminação da metodologia ou iter procedural utilizado para fundamentar o valor postulado. Tampouco se há falar em liquidação antecipada dos créditos vindicados, exigência não prevista em lei. Por corolário, *a priori*, o montante consignado aos diversos pleitos apresenta natureza meramente estimativa, para efeito de determinação do rito aplicável à espécie, entendimento que restou consolidado com a edição da Tese Prevalecente 16 deste Regional.

Vistos os autos.

RELATÓRIO

O MM. Juízo da 4^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte, mediante decisão proferida pela Exma. Juíza do Trabalho Karla Santuchi (ID. 104ea40, fls. 1077/1107), cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos aviados por ----- **CECÍLIA OLIVEIRA SANTOS** em face de **FUNDAÇÃO FELICE ROSSO**, condenando a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas:

- a) aviso prévio indenizado de 90 dias, já que são 21 anos, 4 meses e 13 dias de trabalho;

- b) férias (07/01/2023 a 06/01/2024) + 1/3;
- c) 6/12 de férias + 1/3;
- d) 13º salário proporcional (8/12);
- e) multa de 40% sobre o FGTS (a ser depositada em conta vinculada);
- f) como horas extras, todas as horas que ultrapassarem as 24 horas de sobreaviso, a contar de cada escala mensal (id. 5fd12fd), durante o período imprescrito, com adicional de 50% e reflexos em 13º salários, férias + 1/3, aviso prévio, FGTS e multa 40%;
- g) adicional de 50% sobre o tempo que a reclamante participava de captações dentro da sua jornada normal de serviço, com reflexos em 13º salários, férias + 1/3, aviso prévio, FGTS e multa 40%;
- h) na semana de sobreaviso, conforme escalas de captação, defiro à reclamante 30 minutos diários, pelo intervalo suprimido, com adicional de 50%, sem reflexos, ante a natureza indenizatória introduzida pela lei 13.467/17, observando-se a prescrição declarada.
- i) pagamento, como extra, das horas laboradas em violação ao intervalo interjornada previsto no art. 66 da CLT, de forma indenizada, conforme se apurar dos controles de frequência e da escala de captação juntados aos autos, observando-se a prescrição declarada;
- j) descansos semanais remunerados, em dobro, que não tenham sido respeitados, conforme se apurar nos controles de ponto e escala de captação da autora;
- k) pela extensão da jornada noturna, quando a reclamante se encontrava em escala de captação, defiro o pagamento do adicional noturno, além das 5h e enquanto tiver durado o procedimento, conforme se apurar nos controles de ponto e escala de captação, também acrescido de reflexos em aviso prévio indenizado, 13º salário, férias com 1/3, em FGTS com a multa de 40%;
- l) reparação por dano moral no valor de R\$200.000,00 (duzentos mil reais).

A reclamada interpôs recurso ordinário, sob ID. 4f17fb5 (fls. 1172/1215), versando sobre as seguintes matérias: i - trabalho em condições análogas à escravidão; ii - indenização por danos morais; iii - jornada de trabalho; iv - rescisão indireta; v - justiça gratuita; vi - honorários advocatícios sucumbenciais; vii - honorários periciais e viii - limitação da condenação aos valores

indicados na inicial.

ID. 3040f2e - Pág. 2

Contrarrazões ofertadas pela autora, sob ID. f4e2ab8 (fls. 1295/1327).

Ciência do Ministério Público do Trabalho acerca da r. sentença proferida na origem (ID. e4409eb, fl. 1170).

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário interposto pela reclamada é tempestivo, considerando-se a publicação da sentença em 21/08/2025, conforme consulta à aba de expedientes do Pje, e razões recursais protocolizadas em 02/09/2025. Regular a representação processual, consoante procuraçāo de ID. 3617153 (fl. 319).

Depósito recursal regularmente recolhido, conforme guia de ID. df9e0ff (fl. 1216) e comprovante de pagamento de ID. df9e0ff (fl. 1217). Custas processuais quitadas, conforme guia de ID. 3354ef6 (fl. 1218) e comprovante de pagamento de ID. 3354ef6 (fl. 1219).

Presentes os pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto.

JUÍZO DE MÉRITO

TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO

Insurge-se a reclamada em face da r. sentença, que reconheceu que a reclamante laborou em condições análogas à escravidão.

Aduz que "*como a reclamante em sua peça de impugnação à contestação*

reconheceu de maneira expressa a validade de todos os registros de jornada, bem como das escalas de sobreaviso (o que foi ratificado em audiência), a reclamada, ora recorrente, entende que a prova documental, que contem inequivocamente todo o tempo trabalhado e de sobreaviso, é a prova que deve lastrear os fundamentos da decisão judicial acerca dos pedidos da reclamante".

ID. 3040f2e - Pág. 3

Assevera que "o laudo pericial oficial não pode se sobrepor como meio de prova, no que toca ao tempo de trabalho e ao tempo de sobreaviso, aos documentos de controle de jornada de trabalho e de sobreaviso, reputados válidos pela reclamante e pela r. sentença".

Sustenta que "ao longo de todo o período imprescrito, não se verifica nos registros de ponto nenhuma semana em que a reclamante tenha laborado em jornada de 119h semanais. Muito longe disso, inclusive. A título de exemplo, a semana com maior carga horária ocorreu entre 03/07/2022 a 09/07/2022, quando a reclamante registrou 77h. Tal fato, contudo, é isolado, sendo verificada tal jornada uma única vez ao longo de 5 anos".

Afirma que "a média de horas efetivamente trabalhadas pela reclamante é de 44h10min, cumprindo ressaltar mais uma vez que todas as horas trabalhadas estão devidamente registradas (o que foi expressamente reconhecido na r. sentença)".

Pontua que "a supressão do intervalo interjornada ocorreu em poucas oportunidades (exatamente 47 vezes), tratando-se na maioria das vezes de supressões ínfimas e sempre devidamente remuneradas".

Alega que "mesmo eventual inobservância da limitação da escala de sobreaviso - o que, por si só, também não implica em privação do descanso e da capacidade de recuperação do trabalhador - se deu em poucas oportunidades, como se verifica no documento de Id 5fd12fd (ratificado pela reclamante)".

Argumenta que "não há elementos nos autos que permitam concluir que haveria um descumprimento sistemático de normas trabalhistas que colocassem a reclamante em risco físico ou psicossocial, ao contrário do que registrou o i. perito".

Diz que "não se nota nos cartões de ponto, nem de longe, uma rotina de

excessos de jornada além dos limites legais. Os excessos além dos limites legais eram extremamente raros. Além disso, também há vários períodos seguidos de trabalho sem qualquer excesso. As privações de descanso também se mostram não rotineiras, extremamente raras".

Requer, assim, a reforma da r. sentença, "para que seja afastada a declaração de trabalho em condições análogas à de escravo".

Examino.

A r. decisão de origem assentou-se nos seguintes fundamentos, *verbis*:

"(...) Vale ressaltar que, no laudo pericial juntado no Id. 000eaa2, o perito constatou que:

ID. 3040f2e - Pág. 4

- Todos confirmaram que a escala segue conforme informado pela Reclamante

- 7 dias consecutivos de "sobreaviso" (disponibilidade 24h) e jornada de trabalho diário. Essa escala pode repetir mais de uma vez por mês, quando um dos enfermeiros do transplante está de férias.

- Confirma que existem 4 enfermeiras que exercem a tarefa. Quem elabora a escala é a própria Enfermeira do Transplante com a validação da Coordenação.

- A Medicina do Trabalho tem ciência da escala e confirma que não existe nenhum programa especial de acompanhamento dos colaboradores na atividade com essa escala (análise dos efeitos psicofisiológicos da escala nos colaboradores).

- A Diretoria do Hospital tem ciência da escala e tem a validação para a mesma.

(...)

Anamnese da perícia do local de trabalho:

 - "A gente fica no ambulatório de transplante, tem a parte burocrática que toma a maior parte do tempo, tem os atendimentos pré e pós transplante, entre os atendimentos tem funções divididas: 4 enfermeiros fazem funções pré-definidas, inscrição na fila do transplante, controla a fila/paineis da fila, organiza o transplante intervivo, responder emails de pacientes/exames, demandas internas por pendências médicas/retorno/pacotes para lista de transplante. O atendimento diário é com cerca de 20 pacientes para cada enfermeiro. Início jornada às 7h, intervalo de almoço às 12:30-13:30 e finaliza o ambulatório às 17h. Se eu estiver na semana captação inicia às 17h o sobreaviso e vai até às 07h do dia seguinte. Se alguém estiver de férias, não há reposição por uma enfermeira externa e, então, a escala das semanas ficam divididas entre as 3 que estão em serviço. A cada 3 meses há alguém de férias, então, alguém prorroga a escala da semana - faz duas semanas - ou faz a divisão da semana. Não sabe dizer qual a estatística de captações, mas estima que são cerca de 8 a 10 por mês. O sobreaviso é considerado horário de trabalho e é considerado ficar a disposição. Se tiver uma captação às 2h da manhã e se terminar antes de 7h, eu vou normalmente para o ambulatório do dia. Não existe um mecanismo de repouso ou de compensação para descanso após jornada de trabalho em caso de ser chamada para transplante. O que pode acontecer é algum combinado, de boca, com a ----- para chegar um pouco



mais tarde e descansar. Eu estou inserida em 5 (cinco) grupos de whatsapp - renal, cardíaco, hepático, órgãos sólidos e só com a enfermagem/coordenação. A equipe médica participa dos grupos - Chefs, Residentes, Bloco Cirúrgico, Psicologia, Serviço Social, Administrativo e Enfermagem. Existem muitas movimentações nos grupos de whatsapp. *Eu sou acionada sempre pelo cirurgião do caso para preparar material de buscar o órgão. A minha preocupação é grande por sentir responsável como parte do processo. Eu fico cansada, mas sempre foi assim. Não sei dizer porque a escala são 4 pessoas, desde que entrei há 3 anos é assim. Já foi tentado um pedido no RH para verificar um maior descanso e a resposta foi que não existia a possibilidade de mudança. Foi feito o pedido de uma revisão da escala, especialmente quando ocorrem os retornos na madrugada dos transplantes. Estimo que trabalho na semana da captação 119h /semana - 14h/dia de segunda a quinta, na sexta 15h - porque o ambulatório finaliza às 16h - no final de semana sábado e domingo - 24h + 12h (36h). Em períodos de férias de um dos colegas de equipe, o que acontece é que podemos fazer muito mais do que isso no mês.*". Destaquei.

----- MG 10396764 SSPMG

"A escala é essa mesmo do jeito que foi citado. Eu não consigo responder por gestões anteriores, eu assumi em setembro de 2023, antes eu era Enfermeira administrativa do transplante e fui promovida à coordenação do transplante. A tentativa de melhoria da escala para ter maior descanso foi no final de 2023, mas não conseguimos por causa da governabilidade - ----- do RH - as 4 enfermeiras participaram junto do RH e comigo para que fossem colocadas todas questões relacionadas. Como não foi obtido sucesso oficial, uma alternativa de um combinado "de boca" foi chegar um pouco mais tarde, quando ocorria captação na madrugada. O esquema de comunicação

ID. 3040f2e - Pág. 5

funciona assim: há um responsável técnico da equipe que é acionado, por exemplo, um figado em Uberlândia, o órgão é oferecido e este responsável liga para o beep da enfermagem e os cirurgiões. Eu participo dos grupos de whatsapp, eu acompanho tudo em tempo real, mas eu não estou na escala. Eu já fui em captações, mas eu não sou escalada para estar responsável pela sequência de eventos. *E enfermeira que está de sobreaviso somente passa a receber a hora-extra quando sai de sua casa - por exemplo, quando o taxi chegou na porta da residência e finaliza na hora que entrega o órgão. Todo o transporte de ida e vinda da enfermagem é um convênio de taxi. Pode ser que a captação termine no MG transplantes, pois às vezes a captação é múltipla, entrega um órgão no bloco ou no MG transplantes. Se acontecer uma captação simultânea, se a enfermeira já estiver em uma captação, eu oferto para as outras 3 pessoas e não é obrigatório. Se aceitar é um pagamento extra. Se não aceitar, eu tenho de ir. A Diretoria tem ciência que a escala é dessa forma. Não há uma autonomia para implementar melhorias na escala, pois precisaria de uma outra pessoa e isso depende de contratação. Informa que a estatística: 133 captações em 2023, 114 captações em 2024 e 8 captações em 2025.*". Destaquei.

Alisson Mateus Bretz - M8290685 - COREN 292.817 (Enfermeiro SESMT, representando o SESMT)

"Eu sou recém contratado, tem 20 dias que estou aqui, entendi a questão, mas não tenho base para maior detalhamento ou aprofundamento. Indagado, esclarece que não há um mecanismo de rastreamento precoce do adoecimento psíquico. O Hospital oferece um atendimento psicológico, feito pelo Rh, que é de livre demanda".

Além dos relatos colhidos, o perito descreve ainda que:

"I. Organização e Funcionamento das Equipes

1. A participação nos grupos de comunicação (whatsapp) não seria obrigatória; qualquer membro pode sair a qualquer momento. Os grupos servem para facilitar a comunicação e acompanhamento em tempo real das captações, como avisos de saída do hospital ou deslocamento para retirada de órgãos.
2. O acompanhamento das equipes é feito via telefone pessoal, que recebe notificações em tempo real sobre as operações. O telefone pessoal é utilizado tanto para comunicação institucional quanto para açãoamentos e pode ser configurado para receber chamadas do BIP.
3. A logística é acertada e a enfermagem inicia a logística, incluindo horários de saída e deslocamento. O hospital possui serviço contratado de táxi para deslocamento da equipe, tanto para ida quanto para volta, sendo todo o transporte custeado pelo hospital.
4. A equipe registra o horário de saída de casa, açãoamento do táxi e finalização da captação, sendo todos esses pontos lançados manualmente para aprovação posterior. O registro de ponto é feito no sistema anual e aprovado pelo responsável.
5. Em casos de captação múltipla (exemplo: fígado e rim), a entrega dos órgãos pode ser feita em locais diferentes (bloco do hospital ou MG Transplante), dependendo do órgão e da responsabilidade da equipe.
6. Quando ocorre captação simultânea, há tentativa de oferecer a participação para as outras três enfermeiras. Caso não haja disponibilidade, a responsável assume a captação. Não é obrigatório aceitar a oferta de "captação extra"; a participação pode ser vantajosa financeiramente para algumas, mas "não é imposta". Caso ninguém possa assumir, existe a possibilidade de "perder o transplante", o que gera apreensão pela responsabilidade envolvida (vida humana em jogo pela demanda do órgão), logo, indica que deve seja evitado.

II. Escala, Açãoamento e Pagamento

1. O início da hora extra é contabilizado a partir do momento em que a equipe sai de casa, não do açãoamento. O registro de ponto é feito manualmente, com aprovação do responsável, e inclui o horário de saída de casa, açãoamento do táxi e retorno após a captação.

ID. 3040f2e - Pág. 6

2. O pagamento extra é feito para quem aceita participar de captações fora do horário regular. A aceitação de captações extras é oferecida, não imposta, e pode ser recusada sem penalidade.
3. Houve discussão sobre direito ao descanso e compensação de horas, mas a solicitação para flexibilização de horários foi negada pela RH. Relato de resposta da RH: "Se você não consegue dormir, o problema é seu. Vocês têm que dormir."
4. Relatos de dificuldade para descansar devido ao açãoamento frequente e falta de flexibilização de horários. Tentativas de negociação para permitir chegada mais tarde ou saída antecipada sem desconto de horas foram negadas. Impacto emocional relatado: "A gente só queria descansar."
5. O processo de aprovação de horas extras e controle de ponto é feito manualmente, e há dúvidas sobre o conhecimento detalhado da diretoria em relação ao volume real de horas trabalhadas.

(...)

VII. Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho



1. Não foram relatadas situações de desrespeito ou agressividade por parte de médicos ou equipes. O ambiente de trabalho é considerado respeitoso entre as equipes. A questão de reflexão é diretamente relacionada com a escala de trabalho e a falta de descanso adequado.

(...)

r) Assim, diante de tais elementos, este Vistor levantou a suspeita de uma inconsistência entre o que a Reclamante estava dizendo na anamnese (excesso de carga de trabalho), a escala de trabalho apresentada (sem uma explicação de como era elaborada, confirmado excesso de trabalho) e o que o médico do trabalho da Reclamada estava afirmado (eficácia de gestão para promoção à saúde e gestão da saúde mental).

s) Surge, então, um questionamento relevante do ponto de vista técnico e organizacional: se o serviço de medicina do trabalho da Reclamada afirma manter um programa de qualidade de vida e saúde mental, como pôde permitir a adoção de uma escala laboral que exige disponibilidade integral da Reclamante, sete dias por semana, durante 24 horas por dia?

t) Essa aparente contradição entre o discurso institucional e a prática operacional revela uma possível inadequação na gestão da saúde ocupacional, que merecia uma melhor análise. Com o objetivo de esclarecer essa inconsistência e obter compreensão mais aprofundada do cenário real de trabalho, o Perito Oficial agendou diligência pericial no local de trabalho da Reclamante, ouvindo os envolvidos na organização da jornada e das atividades, visando fundamentar tecnicamente sua análise com base em evidências empíricas e contexto organizacional concreto.

u) A perícia de local de trabalho ocorreu em 27/01/2025. De acordo com as anamneses realizadas, a Reclamante realizava jornadas semanais com cerca de "119 horas" naquela semana que estava escalada para a captação de órgão, sem compensação de descanso após a continuidade de demandas noturnas. Além disso, este Vistor confirmou há existia um pedido informal de descanso pelos colaboradores e que pedidos de revisão de escala foram negados.

(...)

v) O cenário analisado evidencia um modelo de escala insustentável no setor de transplantes, marcado por jornadas exaustivas e ausência de medidas estruturadas de proteção à saúde dos enfermeiros. A seguir, destacam-se cinco pontos-chave, extraídos da confrontação dos dados levantados e da perícia de local de trabalho:

I. Jornada excessiva e ausência de descanso compensatório: Enfermeiras atuam em semanas de até 119 horas, somando trabalho ambulatorial diurno e sobreaviso noturno, sem qualquer mecanismo formal de descanso após captações de madrugada, o que contraria princípios básicos de ergonomia e saúde ocupacional.

ID. 3040f2e - Pág. 7

II. Negativa institucional à reestruturação da escala: Tentativas de revisão foram frustradas pela gestão de RH, com respostas que demonstram insensibilidade diante da exaustão relatada pelas profissionais. A alternativa vigente restringe-se a "acordos verbais" e informais sem respaldo institucional.

III. Inexistência de programas preventivos em saúde mental: Apesar de haver oferta de atendimento psicológico sob demanda, não existe rastreamento precoce ou acompanhamento estruturado dos efeitos psicofisiológicos do regime de trabalho, o que limita ações efetivas de prevenção ao adoecimento.

IV. Comunicação descentralizada e sobrecarga digital: O uso de telefone pessoal e múltiplos grupos de WhatsApp como canal principal de acionamento contribui para um

estado constante de alerta, comprometendo o tempo de descanso real e acentuando a sobrecarga emocional.

V. Governança fragilizada e cultura da imutabilidade: A estrutura organizacional não oferece autonomia à coordenação local para ajustes na escala, e a justificativa recorrente de que "sempre foi assim" impede a modernização do modelo, comprometendo a sustentabilidade do serviço e o bem-estar da equipe. Diante desses elementos, é imprescindível uma revisão do modelo vigente à luz da literatura médica e das diretrizes internacionais em saúde do trabalhador, que alertam para os riscos associados à privação de sono, excesso de jornada e falta de pausas adequadas, fatores que aumentam o risco de erro assistencial, comprometimento cognitivo e transtornos mentais.". destaquei

Coadunando com as apurações no laudo pericial, ficou consignado na ata da audiência do dia 07/08/2025 (fl.1069) o seguinte:

"É incontrovertido entre as partes que os ações da autora poderiam ocorrer tanto durante a noite, quanto durante o dia, durante a jornada, como registrado nos controles. Além disso, após o horário de trabalho, a reclamante ficava de sobreaviso durante 1 semana ininterrupta, de segunda à segunda, uma vez ao mês."

Assim, como se extrai dos autos, as condições exaustivas de trabalho ficaram evidenciadas, indicando circunstâncias de trabalho em condições análogas à escravidão, com privação de descansos, com jornadas superiores a 14h diárias, 119 horas semanais, estando a autora à disposição tanto durante o dia quanto à noite, mesmo fora da jornada de escala de captação, cabendo esclarecer que a escravidão moderna não exige o cerceamento da liberdade para configuração do trabalho em condições análogas a de escravo, bastando apenas a submissão do trabalhador a condições extenuantes de trabalho, ficando afastada a alegação defensiva de que o reclamante possuía plena liberdade das suas atividades e trabalho.

Não é demais ressaltar que todas as tentativas de se adequar a escala aos parâmetros de razoabilidade e legalidade foram barradas dentro do hospital; daí segue-se que, desde 2006, ou seja, há quase 20 anos, os trabalhadores ligados à captação de órgãos têm sido submetidos a condições totalmente inaceitáveis de trabalho.

Ficou devidamente comprovado que, além da jornada legal de trabalho - 44 horas semanais, quando a autora estava na semana de sobreaviso (detalhe para o limite teto de 24 horas para cada escala de sobreaviso, conforme artigo 244, §2º, da CLT, utilizado por analogia), poderia ser açãoada a qualquer momento do dia ou da noite; se iniciasse um procedimento de coleta de órgão fora da jornada e terminasse dentro da jornada, só era computado como extra o período fora da jornada; os ações são respeitavam intervalos interjornada e/ou intrajornada e descanso semanal; tinha que cumprir sua jornada normal de serviço no hospital se terminasse a coleta antes disso.

Portanto, conforme a prova técnica pericial e o que restou consignado na audiência de instrução, ficou claro que a reclamante laborava em jornada EXTREMAMENTE EXAUSTIVA, uma vez que, além de todos os fatos acima, incontrovertidos, a responsabilidade da parte autora era no sentido de que, se não aceitasse a oferta de "captação extra", a instituição poderia perder o transplante, colocando a vida humana em risco devido à demanda pelo órgão, o que deveria ser evitado.

ID. 3040f2e - Pág. 8

Sempre é bom relembrar que cabe ao empregador promover um ambiente de trabalho saudável e seguro aos empregados, tanto do ponto de vista físico quanto psicológico, ainda mais em setor tão crítico e delicado (captação de órgãos), tudo conforme preceituam os art. 7º, XXII, 200, VIII e 225 da CF/88.

Assinado eletronicamente por: Angela Castilho Rogedo Ribeiro - 06/11/2025 21:04:39 - 3040f2e
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102413401076400000137341379>
 Número do processo: 0010609-84.2024.5.03.0004
 Número do documento: 25102413401076400000137341379



Assim, reconheço a condição análoga a trabalho escravo moderno, diante de violações profundas e reiteradas aos direitos humanos e fundamentais, nos moldes exigidos pelo art. 149 do CP." (ID. 104ea40, fls. 1084/1092) (destaques acrescidos) Coaduno com o entendimento adotado na origem.

Conforme art. 149 do CP, reduzir alguém à condição análoga à de escravo constitui crime de ação múltipla e conteúdo variado, caracterizando-se nos casos de submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, ou de restrição, por qualquer meio, da locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, incorrendo nas mesmas penas quem cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

A redução de alguém à condição análoga à de escravo não implica, necessariamente, no uso de força física ou no emprego do trabalho forçado, já que compreende outras formas de restrição e limitação da liberdade de locomoção ou de autodeterminação do trabalhador, quando há grave e persistente ofensa à sua dignidade e a direitos de personalidade, por meio de trabalho degradante, de jornadas exaustivas, de dominação psicológica ou de exploração de situações de vulnerabilidade e dependência extremas.

No âmbito internacional, o Brasil assumiu o compromisso mundial de combate ao trabalho escravo ao aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que se estabelece que "*Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas*" e que "*Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego*".

Ademais, o Brasil comprometeu-se, com a assinatura da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que estabelece que "*Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas*".

Também ratificou as Convenções nºs 29 e 105 da Organização da Organização Internacional do Trabalho, dentre vários outros instrumentos internacionais sobre o tema, comprometendo-se a adotar medidas eficazes para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório.

Importante lembrar que, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas em 2015, pelos 193 países membros, e que fazem parte da Agenda 2030, está o de se "*Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos*" (Meta 8), sendo que a Meta 8.7 das Nações Unidas é a de "*Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas*".

Na Meta 8.7, o Brasil se comprometeu a erradicar, até 2025, o trabalho em condições análogas às de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas (<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>).

No presente caso, conforme bem destacado pelo ilustre perito, cujas principais conclusões foram reproduzidas na decisão supra, ficou cabalmente demonstrado que a reclamante era submetida a jornada de trabalho absolutamente excessiva, alcançando até 119 horas semanais, resultado da soma entre o trabalho ambulatorial diurno e o regime de sobreaviso noturno. Tal carga horária extrapola em muito os limites legais e contraria frontalmente os princípios fundamentais da ergonomia, da medicina do trabalho e da saúde ocupacional, especialmente por não haver qualquer mecanismo formal de descanso após procedimentos de captação de órgãos realizados durante a madrugada.

Ademais, foi evidenciado que a instituição não dispunha de programas estruturados de prevenção em saúde mental. Embora houvesse oferta pontual de atendimento psicológico sob demanda, inexistia qualquer política de rastreamento precoce ou acompanhamento sistemático dos efeitos psicofisiológicos decorrentes da rotina laboral, o que inviabiliza ações preventivas eficazes contra o adoecimento dos trabalhadores.

Outro fator agravante refere-se ao uso do telefone pessoal e de múltiplos grupos de WhatsApp como principal canal de acionamento, o que impunha à reclamante um estado permanente de alerta, comprometendo o repouso efetivo e intensificando a sobrecarga emocional. Tal prática, além de invadir a esfera privada da trabalhadora, configura violação ao direito à desconexão, amplamente reconhecido pela doutrina e jurisprudência trabalhista contemporânea.

O laudo pericial também registrou que as tentativas de revisão das escalas de trabalho foram sistematicamente ignoradas pela gestão de recursos humanos, cujas respostas

revelaram insensibilidade diante da exaustão relatada pelas profissionais envolvidas na captação de órgãos. Essa postura institucional reforça o descaso com a dignidade da pessoa humana e com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Corroborando os elementos técnicos, a ata da audiência realizada em 07/08/2025 (fl. 1069) consignou expressamente que "*é incontroverso entre as partes que os açãoamentos da autora poderiam ocorrer tanto durante a noite, quanto durante o dia, durante a jornada, como registrado nos controles. Além disso, após o horário de trabalho, a reclamante ficava de sobreaviso durante 1 semana ininterrupta, de segunda à segunda, uma vez ao mês*".

Dessa forma, os autos revelam um cenário de trabalho extenuante, com jornadas superiores a 14 horas diárias, privação sistemática de descanso e disponibilidade integral da trabalhadora, inclusive fora da escala regular.

Soma-se a isso a pressão institucional para aceitar "captações extras", sob pena de perda do transplante e risco à vida de terceiros, o que impunha à trabalhadora um ônus moral desproporcional e incompatível com os limites da relação empregatícia.

Por derradeiro, impende registrar que o *expert* concluiu que a reclamante, em razão de jornada excessivamente extenuante e contínua, desenvolveu sucessivos quadros clínicos de ansiedade generalizada, taquicardia paroxística, transtorno de pânico, episódio depressivo moderado e, por fim, síndrome de *burnout*. Esses transtornos, de natureza psicofísica, guardam nexo direto com as condições laborais impostas, revelando grave comprometimento da saúde da trabalhadora.

Transcrevo, por oportuno, as conclusões periciais, *verbis*:

"Do exposto, permite-se concluir que, salvo melhor juízo, os elementos objetivos de convicção evidenciados na presente diligência e os instrumentos legais que regem a matéria indicam que:

1. A trajetória clínica da Reclamante, marcada por quadros sucessivos de ansiedade generalizada (F41.1), taquicardia paroxística (I47), transtorno de pânico (F41.0), episódio depressivo moderado (F32.1) e culminando em burnout (Z73), apresenta forte compatibilidade temporal, clínica e funcional com a rotina laboral a que esteve submetida no setor de transplantes. A análise detalhada dos documentos médicos e dos relatos colhidos revela coerência entre a natureza do adoecimento e as condições organizacionais mantidas por longos anos. Nexo concausal claramente reconhecido.

2. A escala de sobreaviso da Reclamante foi construída sem parâmetros técnicos de proteção à saúde mental e sem limites de açãoamento ou descanso. A exigência implícita de disponibilidade ininterrupta - inclusive por mensagens informais e fora do horário contratual - consolidou um regime de trabalho que, embora não formalmente abusivo, tornou-se cronicamente adoecedor. Essa prática foi sendo naturalizada (sobrecarga silenciosa) como parte da "cultura do setor", com base no discurso de missão institucional e senso de urgência contínua.

3. Ao longo dos anos, as diretorias hospitalares que se sucederam não promoveram intervenções estruturais na construção das escadas, tampouco realizaram análises ergonômicas ou rastreamento precoce de riscos psicossociais. Esse vácuo decisório

ID. 3040f2e - Pág. 11

perpetuou um modelo funcional à operação, mas incompatível com os princípios modernos de saúde ocupacional e com os preceitos da NR-17. O adoecimento da Reclamante é, portanto, expressão individual de uma falha sistêmica histórica (Ausência de governança sobre risco psicossocial).

4. A máxima observada de que "sempre foi assim" já não se sustenta em um cenário que exige compromisso com a ética e visão estratégica. A atual gestão do Hospital Felício Rocha, uma das instituições de maior competência técnico-científica do País, assume o desafio de romper com esse legado invisível de desgaste humano - o qual, embora silencioso, compromete a sustentabilidade de seus próprios quadros funcionais (O passado não pode ser mais argumento de inércia).

5. Rever escalas, limitar açãoamentos, monitorar a fadiga, incluir protocolos de recuperação e promover escuta ativa são medidas que não apenas protegem os profissionais, mas reafirmam o compromisso da instituição com a excelência. Em última instância, o cuidado com quem cuida é o primeiro e mais importante elo da cadeia de segurança assistencial. Assim, o futuro exige um reposicionamento humanizado." (fl. 1019, destaques acrescidos)

Tal como consignado na origem, é dever do empregador garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, física e psicologicamente, especialmente em setores críticos como o da captação de órgãos, conforme estabelecem os artigos 7º, XXII; 200, VIII e 225 da Constituição Federal.

Assim, diante das violações reiteradas aos direitos humanos e fundamentais, reconhece-se, com base no conjunto probatório e na legislação vigente, a configuração de trabalho em condições análogas à escravidão moderna, nos moldes exigidos pelo art. 149 do Código Penal.

Nada a reformar.

RESCISÃO INDIRETA

Não se conforma a reclamada com a r. decisão de origem, que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, condenando-a ao pagamento das verbas rescisórias devidas.

Alega que "ainda que se admitisse a veracidade das alegações, nenhum dos elementos trazidos para fundamentar seu pedido de rescisão indireta do contrato está apto a alcançar o fim desejado. Não se verifica falta grave patronal suficiente para rescindir o vínculo, uma vez que, se muito, caracterizar-se-ia condenação pecuniária".

Requer, assim, "a reforma da sentença para que seja afastada a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo reconhecida a extinção contratual na modalidade pedido de demissão".

Sucesivamente, "requer seja afastada a tutela concedida, uma vez que há o risco de dano irreparável ou de difícil reparação recai unicamente para o erário público, uma vez

ID. 3040f2e - Pág. 12

que, se reformada a sentença, dificilmente a União conseguirá reaver os valores dispendidos pela concessão da tutela antecipada".

Analiso.

A rescisão indireta do contrato de trabalho constitui forma atípica de rompimento contratual, que só deve ser declarada em situações extremas, que impeçam a continuidade da relação de emprego.

A justa causa impingida ao empregador há de se pautar em fatos graves, robustamente provados, exigindo motivação jurídica bastante para o reconhecimento da impossibilidade de se manter o vínculo de emprego.

Nos termos do art. 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o seu contrato de trabalho e pleitear a respectiva indenização quando o empregador incorrer em uma das faltas capituladas no referido dispositivo legal, quais sejam: "a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, desesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários".

Registra-se que, na rescisão indireta, a ausência de imediatidade ou perdão tácito devem ser ponderados, tendo em vista a dependência econômica do trabalhador

diante de seu empregador. Não raro, a conduta ilícita do empregador caracterizada pela continuidade, não permite, na realidade contratual, que o empregado rescinda o contrato de trabalho, diante da hipossuficiência econômica, o que atrai a aplicação do princípio da oportunidade juntamente com o princípio da imediatidate.

Nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 17 ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 1451), "*a ausência de imediaticidade com respeito a infrações cometidas pelo empregador não compromete, necessariamente e em todos os casos, a pretensão de rescisão indireta, não significando, automaticamente, a concessão do perdão tácito pelo trabalhador (...) Contudo, a reiteração de faltas contratuais semelhantes ao longo do pacto, ou o cometimento de distintas infrações no transcorrer do contrato podem, sem dúvida, ensejar a resolução contratual por culpa do empregador, no instante em que um desses fatos culminar o processo contínuo infrator*".

ID. 3040f2e - Pág. 13

No caso em tela, restou amplamente demonstrado no tópico anterior que a reclamante era submetida a jornada de trabalho absolutamente excessiva, com privação sistemática de descanso e disponibilidade integral da trabalhadora, inclusive fora da escala regular, configurando o labor em condições análogas à escravidão moderna, nos moldes exigidos pelo art. 149 do Código Penal.

O art. 483, alínea "a", da CLT preceitua que os empregados poderão considerar rescindido o contrato e pleitear a indenização devida quando "*forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato*". Não há dúvida de que referidas irregularidades se enquadram perfeitamente nesta hipótese legal, configurando a justa causa patronal.

Desse modo, mantendo incólume a r. sentença, que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho da reclamante e condenou a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias devidas.

O d. Juízo *a quo* deferiu o pedido de tutela antecipada, determinando à Secretaria da Vara a expedição de alvará para liberação dos depósitos do FGTS, bem como a expedição de ofício para habilitação da reclamante no programa de seguro-desemprego, independentemente do trânsito em julgado da decisão.

Ao revés do alegado pela ré, não se verifica, no presente caso, flagrante

afronta ao direito, ilegalidade, decisão prolatada com abuso do poder ou mesmo dano grave ou de difícil reparação, o que justificariam o afastamento da tutela concedida.

Nego provimento.

**JORNADA DE TRABALHO. SOBREAVISO. HORAS EXTRAS.
INTERVALO INTRAJORNADA. INTERVALO INTERJORNADAS. DIFERENÇAS DE
ADICIONAL NOTURNO. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Protesta a reclamada contra a r. sentença, que a condenou ao pagamento das horas extras decorrentes da sobrejornada e da inobservância do regime de sobreaviso e dos intervalos intrajornada e interjornadas, bem como ao pagamento dos descansos semanais remunerados em dobro e das diferenças de adicional noturno em razão da prorrogação da jornada noturna.

Afirma que "*na reclamada, os enfermeiros responsáveis pelo setor de transplantes são escalados para permanecer em sobreaviso após a jornada contratual, durante uma semana, período que recebem pelo tempo de sobreaviso nos termos da legislação. Durante a escala de sobreaviso pode haver acionamento para captação de órgãos - contudo, o mais comum é que não haja*

ID. 3040f2e - Pág. 14

acionamento fora do horário, considerando que a média de transplantes não ultrapassa 12 captações por mês - que poderiam ocorrer inclusive durante a jornada de trabalho ou em escala de outra enfermeira".

Aduz que "*caso fosse acionada para captação de órgãos, o acionamento era registrado no ponto, passando a reclamante a receber o tempo trabalhado como horas extras, quando o acionamento se estendia para além da jornada regular (o que poderia ocorrer ou não)*".

Assevera que "*se caracterização da jornada extraordinária pressupõe a ultrapassagem da fronteira normal da jornada, não há amparo legal para a condenação ao pagamento de adicional de horas extras sobre tempo que a reclamante participava de captações dentro da sua jornada normal de serviço. (...) Dessa forma, requer-se a reforma da sentença, afastando a condenação ao pagamento do adicional de horas extras sobre o período trabalhado durante a jornada contratual regular de trabalho*".

No que diz respeito ao intervalo interjornadas, defende que "*todas as*

interrupções da pausa foram registradas nos controles de jornada e remuneradas em contracheque, não tendo a reclamante indicado quaisquer diferenças devidas a seu favor, ônus que lhe é incumbido por força do art. 818, I da CLT".

Quanto ao intervalo intrajornada, diz que "*o simples fato de que a reclamante estivesse cumprindo a escala não tem o condão de automaticamente implicar na inobservância ao intervalo intrajornada. Mesmo porque, como admitido pela reclamante em seu depoimento pessoal, ao menos em dois dias na semana de escala era possível usufruir do intervalo intrajornada (sendo que em todos os casos em que o intervalo não era observado, a interrupção era registrada no ponto)".*

No que tange aos dias destinados ao descanso semanal remunerado, pontua que "*os registros de ponto foram reputados como válidos, sendo certo que, na eventualidade de ter havido supressão do DSR, essa foi devidamente remunerada em contracheque ou compensada no banco de horas, inexistindo quaisquer diferenças devidas. Não sendo esse o entendimento, não há que se falar também em pagamento dos dias de descanso em dobro, haja vista que todos os dias trabalhados já foram remunerados, ao menos de forma simples. Assim, deve a condenação ser limitada à dobra, nos termos da Súmula n. 461 do STF".*

Quanto às diferenças de adicional noturno, argumenta que "*a amostragem realizada corresponde à pretensão de percepção de cinco dias de adicional noturno, ininterruptamente. Destaca-se que em referido período, houve um único acionamento no período noturno, tendo a*

ID. 3040f2e - Pág. 15

reclamante percebido o adicional correspondente em contracheque. (...) a escala de sobreaviso não implica nos mesmos efeitos que o cumprimento efetivo da jornada de trabalho, de forma que, sobre as horas de sobreaviso não incide o adicional noturno".

Aprecio.

A r. decisão de origem assentou-se nos seguintes fundamentos, *verbis*:

"Alegou a parte reclamante que permanecia de plantão/sobreaviso, desde 2006, haja vista que: "recebe um aparelho celular corporativo e com ele deve permanecer para que possa ser acionada para participar da captação de órgãos. Não podendo dele se afastar, viajar, nem fazer qualquer tipo de compromisso, ficando totalmente a disposição do empregador, o que caracteriza o trabalho de "sobreaviso"". Afirma que cumpre sobreaviso uma semana por mês, de segunda a segunda; ocorre que, para não caracterizar as 24 horas, o hospital registra 14 horas no período noturno, não considerando o período diurno, por estar a

reclamante no ambiente do hospital cumprindo sua jornada de 44 horas, sendo que fica de captação por toda a semana, dia e noite. Pretende, por consequência, o pagamento das horas de sobreaviso, com reflexos. Além disso, afirma que: "Não tem como falar em regime de "sobreaviso, pois a Reclamante é contratada para o regime de 44 horas/semanais e cumpre devidamente esta jornada. E ao término de sua jornada diária se "inicia" a jornada de sobreaviso. (se inicia está entre parênteses porque na verdade ela trabalhou durante o dia e também podia ser acionada neste momento para a captação). Então a jornada não se encerra, simplesmente se prolonga.". Postula 2/3 de seu salário, desde 2006, pois já recebe um 1/3 referente ao período de sobreaviso, bem como o adicional de 50%.

Postula, ainda, as horas extras pelas horas trabalhadas durante o dia e registradas no ponto, durante a semana que estava em sobreaviso pela captação, com o adicional suprimido de 50%.

Aduz, ainda, que: "De 2006 a 2018, durante 11 anos, eles apenas compensavam as horas trabalhadas, sem receber quaisquer horas extras, adicionais noturnos e tudo mais. As horas eram tidas como "NORMAIS" e apenas compensadas, em um banco de horas. Um verdadeiro absurdo dado se tratar de mais de 02 (duas) horas extras por dia e jamais poderia ter sido objeto de compensação". Postula o pagamento como extras de todas estas horas, pelo período de 2006 a 2018, com o adicional de 50%.

Postula, também, o pagamento de todas as horas de acordo com o acionamento e não de acordo com o ponto registrado, haja visto que o tempo entre um e outro poder chegar até 14 horas e só recebem pelo sobreaviso. E, neste intervalo, é discutida toda a dinâmica da captação, o que causa estresse e os colaboradores não conseguem descansar, isso, pelo período de 2020 a 2024.

Por fim, postula o pagamento do intervalo intrajornada e interjornada, bem como o descanso semanal remunerado, em dobro, a partir de 2006, nos termos expostos na inicial.

A reclamada alega que todo o tempo de sobreaviso foi devidamente quitado.

Como se sabe, a prova da jornada de trabalho é feita, primordialmente, pelo espelho de ponto, conforme teor do artigo 74, § 2º, da CLT, o qual detém presunção de veracidade.

No caso em análise, a reclamada apresentou os controles de ponto da autora (Id bf8d075), bem como o relatório da jornada em sobreaviso (Id 5fd12fd), cujas marcações não foram contestadas pela reclamante.

Dante desse cenário, reputo válidos os registros apresentados, inclusive quanto ao relatório de sobreaviso.

A respeito do sobreaviso, o artigo 244, § 2º, da CLT, dispõe sobre este regime no serviço ferroviário, sendo comumente aplicado, analogicamente, às demais funções existentes.

ID. 3040f2e - Pág. 16

A previsão legal para o sobreaviso é de que "Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas" e que "As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal".

No caso dos autos, os contracheques juntados no Id 9073662 demonstram que a autora já recebia # da hora quando estava em escala de sobreaviso fora de sua jornada normal de serviço.

Portanto, o pedido de pagamento de mais # ainda com adicional de 50% no sobreaviso fora de sua jornada normal de serviço não encontra amparo legal.

Noutro norte, verifica-se absurda (escala de sobreaviso da autora id. 5fd12fd), a quantidade de horas em que a reclamante tinha que ficar em sobreaviso, contrariando o art. 244, 2º da CLT, o qual disciplina que cada escala de sobreaviso será, no máximo, de 24 horas.

Nesse contexto, defiro como horas extras, todas as horas que ultrapassarem as 24 horas de sobreaviso, a contar de cada escala mensal (id. 5fd12fd), durante o período imprescrito, com adicional de 50% e reflexos em 13º salários, férias + 1/3, aviso prévio, FGTS e multa 40%.

Ainda, é incontroverso que, quando acionada, a autora somente recebia como extra o tempo trabalhado fora de sua jornada normal de serviço, pois quando a autora estava em captação fora de sua jornada normal e o procedimento se estendia para dentro da jornada ou situação inversa, a reclamada só considerava como remunerado o tempo entre 7h e 17h (sob o fundamento de que a autora já estava dentro da jornada, portanto, recebendo), o que não pode ser permitido, em razão da superposição de jornadas. Admitir-se tal situação, principalmente quando a autora estava em captação fora de sua jornada normal e o procedimento se estendia para dentro da jornada, significaria remunerar cada vez menos por tempo cada vez maior de trabalho: recebe hora + adicional e, em seguida, passa a receber somente a hora. E a situação inversa também não pode ser permitida (quando captação começa durante jornada e se estende para depois da jornada), porque estariam sendo aplicados "dois pesos e duas medidas" à mesma situação, ainda sendo prejudicial à trabalhadora que deixou de receber como extra o tempo gasto no procedimento da captação durante sua jornada normal de serviço.

Assim, como a autora já recebia pela hora normal dentro da sua jornada de trabalho, defiro apenas o adicional de 50% sobre o tempo que a reclamante participava de captações dentro da sua jornada normal de serviço, com reflexos em 13º salários, férias + 1/3, aviso prévio, FGTS e multa 40%.

A reclamante postula, ainda, o pagamento de todas as horas em razão do sobreaviso, de acordo com o acionamento e não de acordo com o ponto registrado, ao argumento de que o tempo entre um e outro poderia chegar até 14 horas e só recebia pelo sobreaviso registrado, isso no período de 2020 a 2024.

Contudo, a reclamante já recebia 1/3 para o sobreaviso e as horas extras para o momento em que era acionada. Então, no caso, a reclamante já recebia a prestação correspondente ao tempo de sobreaviso em que ficava aguardando o acionamento pela reclamada. Julgo improcedente o pedido.

Acerca do pedido de pagamento das horas extras que foram inseridas no banco de horas, de 2006 a 2018, e não compensadas, tem-se que tais horas foram fulminadas pela prescrição. Rejeito.

Quanto ao intervalo intrajornada, em depoimento oral, a reclamante declarou que, na semana da captação, ficava com o bip o tempo todo e quando era acionada, não conseguia fazer o intervalo, e fora da semana de captação, sempre tinha que ficar vendo grupo de whatsapp e repassava a demanda ao colega ou fazia intervalo parcial e, nesse caso, registrava o ponto.

Verifica-se, nos controles de ponto, variações no intervalo intrajornada, tanto para menos quanto para mais. Assim, resta improcedente o pedido de pagamento do intervalo

ID. 3040f2e - Pág. 17

intrajornada quando registrado nos controles de ponto, exceto na semana de sobreaviso, em que a reclamante ficava à disposição o tempo todo e, quando tinha captação, não conseguia fazer o intervalo.

Assinado eletronicamente por: Angela Castilho Rogedo Ribeiro - 06/11/2025 21:04:39 - 3040f2e
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102413401076400000137341379>
 Número do processo: 0010609-84.2024.5.03.0004
 Número do documento: 25102413401076400000137341379



Portanto, na semana de sobreaviso, conforme escalas de captação, defiro à reclamante 30 minutos diários, pelo intervalo suprimido, com adicional de 50%, sem reflexos, ante a natureza indenizatória introduzida pela lei 13.467 /17, observando-se a prescrição declarada.

No que tange ao intervalo interjornada, verifico que houve violação do descanso previsto no art. 66 da CLT, especialmente, quando a reclamante estava na escala de captação.

Posto isto, defiro o pagamento, como extra, das horas laboradas em violação ao intervalo interjornada previsto no art. 66 da CLT, de forma indenizada, conforme se apurar dos controles de frequência e da escala de captação juntados aos autos, observando-se a prescrição declarada.

Indefiro o pedido de reflexos das horas extras pela supressão do intervalo interjornada, em razão da superveniente natureza indenizatória da parcela, conforme a nova redação do art. 71, § 4º, da CLT, dada pela Lei 13.467/17, aplicável a todo o período imprescrito do contrato de trabalho da autora.

No mesmo sentido, defiro os descansos semanais remunerados, em dobro, que não tenham sido respeitados, conforme se apurar nos controles de ponto e escala de captação da autora.

As parcelas ora deferidas deverão ser calculadas observando-se, ainda a) o disposto na Súmula 264 do TST; b) divisor 220; c) a jornada e a frequência anotadas nos controles de ponto apresentados e escala de captação; d) o adicional legal de 50% e de 100% quanto às horas de labor em RSRs e feriados; e) o disposto na OJ 394, SDI-1 do C. TST; f) a dedução dos valores pagos a idêntico título, conforme contracheques anexados aos autos; e g) a evolução salarial da obreira.

(...)

A reclamante alega que, no mínimo, uma vez por mês ocorria a extensão da jornada noturna para a diurna. Cita como exemplo: "Analisando o mês 11 /2023 nota-se que a jornada que se inicia em 06/11 só se encerra em 11/11/2023 às 11: 59. Deste modo, faz jus, a Reclamante do acréscimo legal de jornada noturna a partir das 22:00h do dia 06 /11 até às 11:59h do dia 11/11/2023, pois foram horas inteiramente à disposição do empregador.".

Tendo em vista que a reclamante apresentou, por amostragem, diferenças devidas, defiro, a extensão da jornada noturna, quando a reclamante se encontrava em escala de captação, com o pagamento do adicional noturno, além das 5h e enquanto tiver durado o procedimento, conforme se apurar nos controles de ponto e escala de captação, também acrescido de reflexos em aviso prévio indenizado, 13º salário, férias com 1/3, em FGTS com a multa de 40%." (ID. 104ea40, fls. 1093/1097) Pois bem.

Conforme se observa da decisão supra, tanto os cartões de ponto da reclamante (ID. bf8d075, fls. 370/407) quanto os relatórios da jornada em sobreaviso (ID. 5fd12fd, fls. 408/459) foram reputados válidos pelo d. Julgador de origem, não havendo qualquer insurgência da recorrida quanto a este aspecto.

Para a configuração do sobreaviso, deve restar caracterizada restrição da disponibilidade/liberdade do empregado, que assim não pode livremente dispor de seu tempo durante os

momentos de descanso, aguardando a qualquer momento alguma chamada ou convocação para o serviço (Súmula 428, II, do TST).

Não necessariamente a restrição imposta ao trabalhador, nessas condições, limita, de maneira absoluta, a sua liberdade de locomoção, de forma que não é essencial, para a qualificação do instituto, que o empregado permaneça em sua residência/estadia.

Tal regime implica um estado de disponibilidade especial, impondo ao trabalhador a obrigação de estar ao alcance ou à disposição da empresa, abstendo-se de realizar atividades ou atender compromissos que possam impedir o pronto atendimento de eventuais chamadas ou convocações.

Aplica-se analogicamente, pois, o disposto no art. 244, § 2º, da CLT, não se restringindo o instituto à categoria dos ferroviários.

Conforme bem pontuado na origem, os contracheques juntados no ID. 9073662 (fls. 219/265) evidenciam que a reclamante já recebia o valor correspondente a 1/3 da hora normal quando estava em escala de sobreaviso fora da jornada habitual. Assim, o pedido de pagamento adicional de 50% sobre esse período não encontra respaldo legal.

Por outro lado, a escala de sobreaviso da autora (ID. 5fd12fd, fls. 408 /459) revela extração do limite legal de 24 horas por escala, contrariando o disposto no art. 244, § 2º, da CLT. Nesse contexto, correta a r. sentença ao deferir como horas extras todas aquelas que excederem o limite legal, com adicional de 50% e reflexos legais.

No que se refere ao pedido de pagamento de adicional de 50% sobre o tempo em que a autora participou de procedimentos de captação de órgãos dentro da jornada normal de trabalho, entendo que não há respaldo jurídico para o seu deferimento.

Data venia ao entendimento adotado na origem, compreendo que a remuneração da jornada contratual da autora já abrangia todas as atividades inerentes à sua função, inclusive aquelas relacionadas à captação de órgãos. O fato de o procedimento iniciar fora da jornada e adentrar o período contratual - ou, inversamente, começar dentro da jornada e se estender para além dela - não altera a natureza da remuneração devida. O tempo trabalhado fora da jornada já é remunerado como extra, e o tempo dentro da jornada já está incluído na remuneração ordinária.

Não há que se falar em "superposição de jornadas", pois não se trata de jornada dupla, mas sim de continuidade de atividade dentro do período contratual.

Reipo, não se vislumbra prejuízo à trabalhadora, uma vez que o tempo efetivamente excedente à jornada contratual foi remunerado como extra e o tempo dentro da jornada foi corretamente pago como hora normal.

Diante disso, afasto a condenação da reclamada ao pagamento do adicional de 50% sobre o tempo em que a autora participou de procedimentos de captação dentro da jornada normal de trabalho.

No tocante ao intervalo intrajornada, tal como consignado na origem, a reclamante declarou, em depoimento pessoal, que durante a semana de captação permanecia com o bip ligado em tempo integral e, quando acionada, não conseguia usufruir do intervalo. Fora desse período, relatou que precisava acompanhar o grupo de mensagens do WhatsApp e, por vezes, repassava demandas ou fazia o intervalo de forma parcial, registrando o ponto.

A análise dos controles de ponto revela variações nos registros de intervalo, tanto para menos quanto para mais, o que demonstra a fruição parcial ou integral do descanso em parte significativa da contratualidade. Assim, correta a r. sentença ao julgar improcedente o pedido de pagamento do intervalo intrajornada quando este foi regularmente registrado.

Contudo, na semana de sobreaviso, restou evidenciado que a reclamante permanecia à disposição da empregadora, e, quando tinha captação, não conseguia usufruir o intervalo mínimo legal. Diante disso, mantendo o deferimento de 30 minutos diários, a título de indenização pelo intervalo suprimido, com adicional de 50%, sem reflexos, ante a natureza indenizatória da parcela (art. 71, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017).

Quanto ao intervalo interjornadas, foi comprovada a violação ao disposto no art. 66 da CLT, especialmente nos períodos em que a autora estava escalada para captação, havendo redução do descanso mínimo de 11 horas entre dois dias de trabalho. Assim, mantendo o deferimento do pagamento, como extra, de natureza indenizatória, das horas laboradas em desrespeito ao intervalo interjornadas, conforme apurado nos controles de frequência e escalas de captação.

No mesmo sentido, mantendo o deferimento do pagamento em dobro dos DSRs não usufruídos, conforme se apurou nos cartões de ponto e escalas de captação.

Por fim, passo à análise da prorrogação da jornada noturna.

Nos termos do art. 73, § 2º, CLT, compreende-se por jornada noturna o lapso temporal situado entre as 22h de um dia até as 05h do dia seguinte.

À luz do item II da Súmula 60 do c. TST, cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

A prorrogação da incidência do adicional noturno não está condicionada, seja ao elastecimento da jornada contratual, seja à exata equivalência entre o horário regular e a jornada noturna.

Não seria razoável entender que os serviços prestados imediatamente após o horário noturno graciosamente deixariam de ser desgastantes.

Ainda que se trate de jornada mista, cujo encerramento seja fixado em horário posterior às 05h00, não há justo motivo para limitar a incidência do adicional apenas aos casos em que há prorrogação da jornada regular.

Afronta o princípio da proporcionalidade (art. 5º, LIV, da CR) excluir o pagamento da parcela sobre as horas que extrapolam a jornada noturna pelo simples fato de o expediente iniciar antes ou depois das 22h00.

Nessas circunstâncias, os serviços prestados após as 05h00 geram o mesmo desgaste físico, razão pela qual se impõe a manutenção do regime especial estabelecido para o trabalho noturno, diante da permanência da condição mais gravosa à saúde do trabalhador, entendimento que restou prestigiado com a edição da Tese Jurídica Prevalecente 21 deste Regional, *verbis*:

"Adicional noturno. Jornada mista. Incidência sobre as horas trabalhadas após as 5 horas. O adicional noturno incide sobre as horas trabalhadas após as 5 horas, no cumprimento de jornada mista, ainda que prevista contratualmente e mesmo que não configure jornada extraordinária. Inteligência do artigo 73, caput, §§ 4º e 5º, da CLT." (grifei)

Conforme apontado pela reclamada nas razões recursais, o regime de sobreaviso não se equipara ao efetivo cumprimento da jornada de trabalho, razão pela qual não incide o adicional noturno sobre as horas em que o empregado permanece apenas à disposição do empregador.

Não obstante, no caso vertente, a própria reclamada admite, na contestação, que não realizava o pagamento do adicional noturno quando havia a prorrogação da jornada noturna, conforme se observa a seguir:

"Em relação ao adicional noturno, cabe dizer que esse sempre foi devidamente pago conforme os acionamentos, não havendo que se falar em diferenças. Especialmente porque, nos termos da Súmula 60, II do TST, somente faz jus a prorrogações de jornada quando essa é cumprida integralmente no período noturno - o que jamais foi o caso da reclamante." (ID. 163e9d9, fl. 349, grifei)

Assim, mantenho o deferimento do adicional noturno além das 5h, enquanto perdurou o procedimento de captação, com os devidos reflexos em aviso prévio indenizado, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%.

Mantidos os parâmetros de cálculo adotados na origem.

Ante ao exposto, dou parcial provimento ao apelo da reclamada, para afastar a condenação ao pagamento do adicional de 50% sobre o tempo em que a autora participou de procedimentos de captação dentro da jornada normal de trabalho.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Insurge-se a reclamada em face da r. sentença, que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$200.000,00.

Argumenta que "*como já explicitado, não há que se falar em trabalho escravo. Não há jornada exaustiva, não há dano a projeto de vida da autora, não há violação de violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social. Quanto à alegação de que a reclamante teria desenvolvido quadro de adoecimento mental, esse também não se sustenta*".

Afirma que "*não há que se falar em indenização por danos morais ou existenciais, seja pela inexistência da jornada exaustiva, seja em razão de que a prestação de horas extras ou a existência de escalas de sobreaviso não é suficiente para caracterizar dano a projetos de vida. Certo, inclusive, que a reclamante não comprovou nenhum prejuízo à sua vida social decorrente do labor, ônus de que lhe é incumbido, por força do art. 818, I da CLT*".

Sucessivamente, pugna pela redução do valor arbitrado a título de indenização por danos morais.

Ao exame.

O pagamento de indenização por danos morais exige a comprovação dos clássicos requisitos da responsabilidade civil, considerados essenciais pela doutrina subjetivista, quais sejam, ato abusivo ou ilícito, nexo de causalidade e implemento do dano. Esse último a caracterizar-se por dor física ou moral em virtude da ofensa a bem jurídico inerente aos direitos da personalidade.

Em sede constitucional, a reparação por danos morais encontra previsão específica no art. 5º, incisos V e X, os quais transcrevo a seguir:

Assinado eletronicamente por: Angela Castilho Rogedo Ribeiro - 06/11/2025 21:04:39 - 3040f2e
<https://pje.tr3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102413401076400000137341379>
Número do processo: 0010609-84.2024.5.03.0004
Número do documento: 25102413401076400000137341379

"V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem."

"X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Por sua vez, no plano infraconstitucional, a indenização por danos morais encontra-se normatizada principalmente nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, *verbis*:

"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

"Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes."

"Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

O dano moral traduz, pois, lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem pessoal e a integridade física. Está relacionado a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos da subjetividade humana.

No presente caso, restou devidamente reconhecido que a reclamante foi submetida a condições laborais análogas à de trabalho escravo moderno, conforme tipificado no art. 149 do Código Penal. Tal enquadramento decorre de reiteradas e graves violações aos direitos humanos e fundamentais, evidenciadas pela supressão de garantias mínimas de dignidade no ambiente de trabalho.

Conforme registrado na origem, o laudo pericial de ID. 000eaa2 (fls. 979 e seguintes) é categórico ao concluir que a demandante, em razão de jornada excessivamente extenuante e contínua, desenvolveu sucessivos quadros clínicos de ansiedade generalizada, taquicardia paroxística, transtorno de pânico, episódio depressivo moderado e, por fim, síndrome de *burnout*. Esses transtornos, de natureza psicofísica, guardam nexo direto com as condições laborais impostas, revelando grave comprometimento da saúde da trabalhadora.

Transcrevo, por importante, as conclusões periciais, *verbis*:

"Do exposto, permite-se concluir que, salvo melhor juízo, os elementos objetivos de convicção evidenciados na presente diligência e os instrumentos legais que regem a matéria indicam que:

1. A trajetória clínica da Reclamante, marcada por quadros sucessivos de ansiedade generalizada (F41.1), taquicardia paroxística (I47), transtorno de pânico (F41.0), episódio depressivo moderado (F32.1) e culminando em burnout (Z73), apresenta forte

ID. 3040f2e - Pág. 23

compatibilidade temporal, clínica e funcional com a rotina laboral a que esteve submetida no setor de transplantes. A análise detalhada dos documentos médicos e dos relatos colhidos revela coerência entre a natureza do adoecimento e as condições organizacionais mantidas por longos anos. Nexo concausal claramente reconhecido.

2. A escala de sobreaviso da Reclamante foi construída sem parâmetros técnicos de proteção à saúde mental e sem limites de açãoamento ou descanso. A exigência implícita de disponibilidade ininterrupta - inclusive por mensagens informais e fora do horário contratual - consolidou um regime de trabalho que, embora não formalmente abusivo, tornou-se cronicamente adoecedor. Essa prática foi sendo naturalizada (sobrecarga silenciosa) como parte da "cultura do setor", com base no discurso de missão institucional e senso de urgência contínua.

3. Ao longo dos anos, as diretorias hospitalares que se sucederam não promoveram intervenções estruturais na construção das escalas, tampouco realizaram análises ergonômicas ou rastreamento precoce de riscos psicossociais. Esse vácuo decisório perpetuou um modelo funcional à operação, mas incompatível com os princípios modernos de saúde ocupacional e com os preceitos da NR-17. O adoecimento da Reclamante é, portanto, expressão individual de uma falha sistêmica histórica (Ausência de governança sobre risco psicossocial).

4. A máxima observada de que "sempre foi assim" já não se sustenta em um cenário que exige compromisso com a ética e visão estratégica. A atual gestão do Hospital Felício Rocho, uma das instituições de maior competência técnico-científica do País, assume o desafio de romper com esse legado invisível de desgaste humano - o qual, embora silencioso, compromete a sustentabilidade de seus próprios quadros funcionais (O passado não pode ser mais argumento de inércia).

5. Rever escalas, limitar açãoamentos, monitorar a fadiga, incluir protocolos de recuperação e promover escuta ativa são medidas que não apenas protegem os profissionais, mas reafirmam o compromisso da instituição com a excelência. Em última instância, o cuidado com quem cuida é o primeiro e mais importante elo da cadeia de segurança assistencial. Assim, o futuro exige um reposicionamento humanizado." (fl. 1019, destaques acrescidos)

Ademais, restou demonstrado que a reclamada negligenciou integralmente as normas de saúde e segurança do trabalho. A prova técnica revelou a ausência de qualquer Programa de Gerenciamento de Riscos, bem como a inexistência de pausas e períodos de descanso adequados.

Essas condições impactaram diretamente a vida pessoal da trabalhadora, comprometendo seu convívio familiar e social, além de restringir seu direito ao lazer e ao descanso garantias previstas nos arts. 6º e 226 da Constituição Federal. A violação desses direitos revela o desrespeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

A conduta da reclamada ultrapassou os limites do poder diretivo, expondo

a reclamante a riscos à sua saúde física e mental. Ao ignorar normas de ordem pública que visam proteger os direitos mínimos do trabalhador, a empresa incorreu em responsabilidade civil pelos danos morais causados.

Por consequência, tem-se por devida a indenização por danos morais.

Em relação ao arbitramento da indenização, o direito fundamental à indenização por danos extrapatrimoniais é garantido a todos os cidadãos brasileiros e aos estrangeiros

ID. 3040f2e - Pág. 24

residentes no país, por força de expressa previsão na Constituição da República Federativa do Brasil (art. 5º, caput e incisos V e X):

"Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes :(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;" (negrito e sublinhei)

A doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o quantum da indenização por danos morais deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade (art. 5º, LIV, CR/88), tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do Julgador, atendendo aos seguintes critérios: a) deve satisfazer o ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; b) deve estar em sintonia com a situação econômica das partes; e c) deve apresentar um viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva.

Considerando todos esses balizamentos, a extensão dos transtornos impostos à autora, o grau de culpa da ré e a dimensão econômico-financeira da recorrente, mantendo a indenização por danos morais arbitrada na origem, no importe de R\$200.000,00.

Desprovejo.

JUSTIÇA GRATUITA

Insurge-se a reclamada em face da r. sentença, que concedeu à reclamante os benefícios da justiça gratuita, porquanto não preenchidos os requisitos exigidos pela legislação.

Ao exame.

Dispõe o art. 790, §§ 3º e 4º da CLT, com redação da Lei 13.429/17, *verbis*

:

"§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo." (destaques acrescidos)

ID. 3040f2e - Pág. 25

Por uma interpretação estritamente literal do dispositivo acima, pode-se inferir que, somente na hipótese de o requerente receber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social haverá presunção legal de insuficiência de recursos. Já nos demais casos, ou seja, auferindo o emprego salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, impõe-se a comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Como o método de interpretação literal ou gramatical serve apenas como um ponto de partida, já que nem sempre permite a exata compreensão da norma, utilizam-se outros métodos da hermenêutica jurídica, em especial, o sistemático e o teleológico.

Entende-se por interpretação sistemática como aquela que propõe a busca de um sentido para a norma de maneira a harmonizá-la com todo ordenamento jurídico vigente. Já a interpretação teológica, consiste na consonância com a finalidade definida pela própria norma ou por normas conexas.

Nessa toada, entendo que a comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo não deve ser imposta ao necessitado, sob pena de restringir o acesso à justiça, consagrado na Constituição Federal como direito fundamental (art. 5º, XXXV, da CF/88).

De igual feita, estatui o art. 1º da Lei 7.115/83: "*A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira*" (destaques acrescidos).

Ademais, considerando que o processo civil vaticina a presunção legal no sentido de que se presume "(...) *verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.*" (art. 99, §3º da CPC), não há sentido algum afastar a referida presunção do processo do trabalho, eis que é patente a hipossuficiência do trabalhador.

Não há falar, portanto, em exigência de comprovação do estado de miserabilidade jurídica pela pessoa física, tendo em vista que o CPC deve ser aplicado de forma supletiva à CLT (art. 15 do CPC: "*Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente*"), uma vez que, apesar de a legislação trabalhista disciplinar o instituto da justiça gratuita, não o faz de forma integral.

Desse modo, a declaração de insuficiência econômica deve ser presumida verdadeira, cabendo à parte contrária o ônus de afastar tal declaração.

ID. 3040f2e - Pág. 26

Pois bem.

Para requerer a concessão da justiça gratuita, a autora apresentou declaração no sentido de que não está em condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (ID. 37885b7, fl. 72).

Acerca do tema, o entendimento emanado da Súmula 463/TST, *verbis*:

"ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-I, com alterações decorrentes do CPC de 2015)

I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária ademonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo." (destaques acrescidos).

No entendimento desta Relatora, a declaração obreira anexada sob ID. 37885b7 (fl. 72), mesmo após a vigência da Lei 13.467/2017, que alterou o art. 790, parágrafos 3 e 4º, da CLT, gera presunção relativa da miserabilidade jurídica da autora, cabendo à parte ex adversa produzir prova hábil a infirmá-la, ônus do qual a ré não se desincumbiu.

A matéria está, inclusive, pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que fixou a seguinte tese (**Tema 21**), firmada no julgamento de recurso de revista repetitivo, aprovada pelo Tribunal Pleno da Corte, *verbis*:

"(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 salários 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)"

Com efeito, não há nos autos evidências que permitam elidir a presunção assim estabelecida. Competia à reclamada provar que as condições atuais concretas de vida da autora são incompatíveis com o benefício, a teor dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC, mas desse ônus não se desvencilhou.

Ante o exposto, mantenho a r. sentença, que concedeu à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

ID. 3040f2e - Pág. 27

Nego provimento.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL

Insurge-se a reclamada em face da r. sentença, entendendo que os valores apontados na petição inicial, quanto aos pedidos realizados, limitam o seu conteúdo econômico.

Examino.

Conforme o disposto no art. 12, §2º, da Instrução Normativa nº 41/2018,

expedida pelo TST, *verbis*: "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil" (de *staques acrescidos*).

Os valores indicados na petição inicial representam, tão somente, uma estimativa do conteúdo econômico do pedido, tendo como função a fixação da alçada e do rito processual a ser seguido - ordinário ou sumaríssimo, não servindo como limitação do *quantum*, sobretudo em se considerando a complexidade que envolve o cálculo das parcelas trabalhistas, bem assim a existência de uma fase processual para tanto específica, que é a liquidação de sentença.

Destarte, não sendo líquida a sentença, os valores da condenação serão apurados em momento próprio, incidindo sobre aqueles, inclusive, juros e correção monetária.

Ademais, é de se destacar que, nem mesmo na hipótese de processos submetidos ao rito sumaríssimo há essa vinculação do valor da condenação ao valor dos pedidos, razão pela qual, com muito maior razão, não há essa exigência para os feitos processados no rito ordinário.

Nesse diapasão, é a Tese Jurídica Prevalecente 16 deste Regional, *in verbis*:

"RITO SUMARÍSSIMO. VALOR CORRESPONDENTE AOS PEDIDOS, INDICADO NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 852-B, DA CLT). INEXISTÊNCIA DE LIMITAÇÃO, NA LIQUIDAÇÃO, A ESTE VALOR. No procedimento sumaríssimo, os valores indicados na petição inicial, conforme exigência do art. 852-B, I, da CLT, configuram estimativa para fins de definição do rito processual a ser seguido e não um limite para apuração das importâncias das parcelas objeto de condenação, em liquidação de sentença."

A SBDI-1 do TST consolidou o entendimento a respeito da matéria nos moldes do aresto a seguir ementado:

"EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. IMPOSSIBILIDADE. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA DO ART. 840, §1º, DA CLT. APLICAÇÃO DA REGRA ESPECIAL PREVISTA NA IN 41/2018 C/C ART. 840, §1º, DA CLT. VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO COMO MERA ESTIMATIVA. 1. A controvérsia dos autos

ID. 3040f2e - Pág. 28

cinge-se em definir se os valores atribuídos pela parte aos pedidos na petição inicial limitam a condenação, notadamente na hipótese dos autos em que o reclamante inseriu expressamente ressalva quanto ao valor da causa.

2. A adequada interpretação jurídica das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 aos parágrafos 1º e 2º do artigo 840, da CLT proporciona impacto na prática trabalhista, eis que introduz novos requisitos aos pedidos trazidos nas petições iniciais protocolizadas nas Varas do Trabalho.

3. A exigência de se consignar, na petição inicial, pedidos certos e determinados já era observada nas reclamações trabalhistas, uma vez que a antiga redação do art. 840, §1º, da CLT não continha detalhes acerca do conteúdo e especificações do pedido. Assim, aplicavam-se subsidiariamente (arts. 769, da CLT e 15, do CPC) os artigos 322 e 324 do CPC, quanto à necessidade de que os pedidos fossem certos e determinados. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o §1º do art. 840, da CLT torna-se norma específica que disciplina os requisitos da petição inicial no processo do trabalho. Portanto, além de estipular que os pedidos devem ser certos e determinados, inaugura-se a obrigatoriedade de que cada um contenha a indicação de seu valor.

4. Sob este viés, a exigência de indicação do valor dos pedidos determinada pelo artigo 840, §1º, da CLT objetiva que, desde a petição inicial, as partes delimitem, com razoável destreza, o alcance de sua pretensão.

5. A despeito disso, a redação do artigo 840, §1º, da CLT de determinação de indicação do valor na petição inicial não é inédita no sistema processual trabalhista. Desde os anos 2000, por meio do art. 852-B, I, da CLT (introduzida pela Lei nº 9.957/2000), passou-se a exigir que as petições iniciais submetidas ao rito sumaríssimo fossem líquidas, por se tratarem de causas que, dada a natureza, possuem condições de ser examinadas de forma mais célere pela Justiça do Trabalho.

6. Assim, o artigo 840, §1º, da CLT passou a prever uma equivalência entre os requisitos da petição inicial das ações submetidas ao rito sumaríssimo e aquelas sob o rito ordinário, cuja natureza das demandas, no entanto, tende a ser de ordem mais complexa.

7. Efetivamente, antes das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nas ações submetidas ao rito ordinário, o quantum debeatur era estabelecido em fase própria de certificação, qual seja, a liquidação de sentença. Ou seja, apenas depois de ultrapassada toda a instrução processual, orientada pelo princípio da imediação, previsto no art. 820 da CLT, com a respectiva colheita de provas e análise de cada uma delas, iniciava-se o momento processual de liquidação dos pedidos.

8. Por força das determinações legais de serem apresentados pedidos certos e determinados, o sistema processual trabalhista então vigente, como houvera de ser, detinha preservados a ampla defesa e o contraditório do réu, que tinha ao seu dispor a possibilidade de contestar cada um dos pedidos, seja na fase de conhecimento, seja na de liquidação.

9. Isto é, o novo comando do art. 840, §1º, da CLT incorpora às demandas trabalhistas sob o rito ordinário critérios técnicos jamais antes exigidos e, uma vez não cumpridos, ter-se-á como consequência, a extinção do processo sem resolução de mérito, conforme determina o também novo §3º, do art. 840, da CLT. Com isso, passou-se a atribuir aos reclamantes o encargo processual de, para ingressar com uma demanda trabalhista, apresentar valores que venham a corresponder ao objeto dos pedidos, sem antes se ter iniciada a fase de instrução processual.

10. Inobstante, o rigor técnico exigido pelo art. 840, §1º, da CLT, interpretado de forma dissociada das demais normas e princípios que regem a processualística trabalhista, conduz a um estreitamento do jus postulandi (art. 791, da CLT), que historicamente é uma das características que mais singularizam, em essência, a jurisdição trabalhista. A contrario sensu, preservando-se essa orientação, mesmo com a nova redação do artigo 840, §1º, da CLT manteve-se a orientação de que, na petição inicial, basta 'uma breve exposição dos fatos', uma vez que as partes, via de regra, não possuem conhecimentos técnicos para formular fundamentos jurídicos do pedido.



11. Nesse cenário, a interpretação gramatical do dispositivo pode conduzir à mitigação do *jus postulandi*, em desatenção ao princípio do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF).
12. A determinação de indicação dos valores dos pedidos nas causas submetidas ao rito ordinário tem como reflexo a controvérsia trazida pela embargante, qual seja, a eventual vinculação ou limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado já na exordial.
13. De fato, de acordo com a regra da congruência entre os pedidos formulados na ação e a condenação arbitrada (arts. 832, da CLT e arts. 141, §2º e 492, do CPC), nos termos do disciplinado nos arts. 141 e 492 do CPC, os valores indicados na petição inicial de forma líquida limitariam àqueles arbitrados na condenação, sob pena de se incorrer em decisão extra, ultra ou citra petita.
14. A partir desse cenário, a natureza do conflito trabalhista submetido à apreciação desta Corte perpassa, entre outros, a averiguação acerca da (im) possibilidade de se determinar que a condenação limite-se a exatamente os valores indicados para cada pedido na petição inicial, sob pena de violação aos artigos 141 e 492 do CPC.
15. No caso concreto, diferentemente do que entendeu o acórdão regional recorrido, no que diz respeito à indicação dos pedidos liquidados na petição inicial, a dicção dos dispositivos acima deve ser cotejada não só com uma interpretação teleológica do art. 840, §1º, da CLT, como também com os princípios da informalidade e da simplicidade, que orientam toda a lógica processual trabalhista. A partir desses princípios, no âmbito desta Justiça Especializada, não se pode exigir das partes reclamantes que, para que recebam a integralidade das verbas a que realmente fazem jus ao final de uma demanda trabalhista, correndo o risco de uma decisão citra, ultra ou extra petita, submetam-se, eventualmente, às regras de produção antecipada de prova e/ou contratação de serviço contábil especializado, a fim de liquidar com precisão cada um dos pedidos para adimplir a exigência do artigo 840, §1º, da CLT e, somente depois disso, ajuizar uma demanda trabalhista. Interpretação nesse sentido afrontaria, a um só tempo, o princípio da oralidade e o dispositivo, que, em conjunto, asseguram às partes reclamantes o direito de ir a juízo pleitear as verbas que entendem lhe serem devidas.
16. Ou seja, a análise sobre a necessidade de limitação do valor da condenação àqueles previamente apresentados na exordial deve ser orientada por uma perspectiva teleológica do direito processual do trabalho, cuja interpretação dos dispositivos que o integram deve, pois, ser sempre norteada pelos princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF).
17. Em atenção a isso e considerando o impacto do art. 840, §1º, da CLT na processualística trabalhista, assim como a necessidade de oferecer ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, este Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018, que determina que 'Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil'.
18. A interpretação do art. 840, §1º, da CLT, aliada aos princípios mencionados permite chegar à conclusão de que, tendo o reclamante apresentado, em sua petição inicial, pedido certo e determinado com indicação de valor - estimado -, por um lado, atende-se à exigência do art. 840, §1º, da CLT. Por outro lado, possibilita ao polo passivo o integral exercício da ampla defesa e do contraditório, assegurados pelo artigo 5º, LV, da CF. Trata-se, assim, de interpretação que observa os princípios constitucionais do trabalho, conferindo, igualmente, efetivamente ao referido artigo celetista.
19. Assim, a Instrução Normativa nº 41/2018 ao se referir ao 'valor estimado da causa' acaba por delimitar que o pedido apresentado na petição inicial 'com indicação de seu valor' a que se refere o art. 840, §1º, da CLT deve ser considerado de forma estimada, eis que inexistem nos dispositivos do CPC a que faz remissão a instrução normativa qualquer delimitação em sentido contrário. O artigo 291, do CPC, pertinente à análise ora empreendida apenas se refere à necessidade de indicação de 'valor certo' da causa,



inexistindo, portanto, qualquer obrigação de liquidação do valor da causa, tampouco do pedido, com efeito vinculativo à condenação. Ainda, considerando-se a necessária aplicação supletiva do CPC à hipótese, a ausência de indicação de valores na petição inicial não deve ter como consequência a extinção do feito sem resolução do mérito, devendo-se oportunizar à parte a possibilidade de saneamento do defeito, no prazo de 15 dias, por aplicação analógica da Símula 263 deste TST c/c arts. 4º, 6º e 317 do CPC.

20. Nesse mesmo sentido, interpretando a redação do parágrafo 2º do artigo 12 da IN 41 /2018 em confronto com as exigências do art. 840, §1º, da CLT e, igualmente dos artigos 141 e 492 do CPC, este Tribunal Superior do Trabalho acumula precedentes no sentido de que os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial devem ser considerados apenas como fim estimado, não havendo limitação da condenação àquele montante.

21. Por fim, não se ignora que a Eg. SBDI-1, do TST, em precedente publicado em 29/05 /2020 (E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa) firmou entendimento de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a tais parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Ocorre que o precedente em questão configura situação singular, eis que o recurso de embargos analisado foi interposto em ação ajuizada antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e, portanto, da alteração do art. 840, §1º, da CLT c/c Instrução Normativa 41/2018. Assim, não sem razão, a matéria não foi analisada sob a ótica destas normas. Portanto, trata-se o caso concreto de hipótese que revela singularidades quanto àquela analisada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, razão pela qual esta Turma não fica a ela vinculada.

22. A partir do exposto, na hipótese vertente, em que a inicial foi ajuizada em 04/08/2021, incidem as normas processuais previstas na CLT após as alterações da Lei 13.467/2017. Portanto, os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), da proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). Embargos conhecidos e não providos" (TST, SBDI-1, Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023, grifei e negritei).

Destarte, não cabe a limitação da condenação aos valores pretendidos na inicial, inexistindo no caso a afronta direta aos artigos 840, caput e §1º, da CLT e 141 e 492, ambos do CPC.

Nada a prover.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Pugna a reclamada pela redução dos honorários periciais arbitrados.

Aprecio.

Na r. decisão de origem, o d. Juízo *a quo* condenou a reclamada ao pagamento de honorários periciais no importe de R\$7.000,00 (ID. 104ea40, fl. 1103).

No entendimento desta Relatora, em que pese a notável qualidade técnica do laudo pericial elaborado pelo *expert*, revela-se mais apropriado fixar os honorários periciais no valor

ID. 3040f2e - Pág. 31

de R\$5.000,00. Trata-se de quantia razoável e proporcional, tendo em vista a complexidade dos trabalhos realizados, o tempo despendido e o nível de especialização técnica exigido do profissional. Ademais, o valor está alinhado com os parâmetros usualmente adotados por esta Justiça Especializada em casos de mesma natureza.

Parcialmente provido o apelo, para reduzir os honorários periciais para o importe de R\$5.000,00.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Alega a reclamada que "*a fixação de percentuais distintos em favor dos procuradores das partes ofende o princípio da isonomia e o art. 791-A, §3º da CLT, como já entendeu o C. TST, sendo incabível a aplicação de percentuais distintos em decorrência da (suposta) hipossuficiência da autora*".

Vejamos.

Acerca da matéria, decidiu o d. Juízo *a quo, verbis*:

"HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Considerando o ajuizamento do presente feito posterior à Lei 13.467/2017, aplica-se ao presente caso o art. 791-A da CLT, que trata dos honorários sucumbenciais.

Ocorre que a disposição contida no art. 791-A, § 3º, da CLT prevê a incidência da sucumbência recíproca. Assim, a pretensão merece análise à luz da legislação processual vigente, que prevê, de forma expressa, o mesmo direito aos advogados da parte ré (e não somente em favor dos procuradores da parte autora). Portanto, assim passo a analisar a pretensão.

A reclamante foi parcialmente sucumbente em suas pretensões. Além disso, a reclamada foi sucumbente na reconvenção.

Ressalte-se, por oportuno, que no entendimento desta magistrada, a sucumbência em proveito da empresa abarcará, apenas e tão somente, os pedidos que foram considerados integralmente rejeitados. Isso porque, em relação àquelas pretensões em que o direito foi reconhecido, ainda que em patamar inferior ao que foi postulado, é de se aplicar a disposição contida no art. 86, parágrafo único, do CPC.

Honorários do(a) advogado(a) da parte autora

Julgo procedente o pedido, para condenar a ré no pagamento dos honorários advocatícios em proveito do(a) advogado(a) da parte autora, no importe de 15%, considerando que se

Assinado eletronicamente por: Angela Castilho Rogedo Ribeiro - 06/11/2025 21:04:39 - 3040f2e
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102413401076400000137341379>
 Número do processo: 0010609-84.2024.5.03.0004
 Número do documento: 25102413401076400000137341379

trata de demanda de alta complexidade. O cálculo observará os termos da OJ 348 SDI-I/TST: "348. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR LÍQUIDO. LEI N° 1.060, DE 05.02.1950 (DJ 25.04.2007). Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários."

Ainda, pela sucumbência no objeto da reconvenção, condeno a ré no pagamento dos honorários advocatícios em proveito do(a) advogado(a) da parte autora, no importe de 5% sobre o valor arbitrado ao pedido (R\$35.000,00), considerando que se trata de pedido apenas envolvendo matéria de direito.

ID. 3040f2e - Pág. 32

Honorários do(a) advogado(a) da parte ré

Nesta sentença, a parte autora foi considerada integralmente sucumbente em relação a algumas pretensões da inicial.

Quanto aos pedidos em que a reclamante foi sucumbente, como a presente ação foi ajuizada depois da vigência da Lei 13.467/17 (11/11/2017), é cabível a condenação do vencido ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

No entanto, o STF, no julgamento da ADI n. 5766, no dia 20/10 /2021, declarou inconstitucional o art. 791-A, § 4º, da CLT, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, e a conclusão do voto do Redator foi para declarar a inconstitucionalidade da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", constante do § 4º do art. 791-A da CLT.

Na forma do § 2º do art. 98 do CPC, a concessão de gratuidade não afasta, de forma definitiva, a responsabilidade do beneficiário pelas despesas processuais e pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência (art. 15 do CPC c/c art. 769 da CLT).

Sem a expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa" (considerada inconstitucional no julgamento da ADI n. 5766 pelo STF, nos termos do voto do Redator Ministro Alexandre de Moraes), conforme o disposto no art. 791-A, § 4º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, vencido o beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Assim, diante da sucumbência parcial do reclamante (art. 791-A, caput, da CLT), condeno a parte autora ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao(a)s advogado(a)s da parte ré no importe de 5% (em patamar mínimo, em razão da hipossuficiência do trabalhador, não obstante a complexidade da causa e trabalho dos patronos da parte ré), calculados sobre o valor atualizado dos pedidos julgados improcedentes, determinando, no entanto, a observância da condição suspensiva de exigibilidade prevista no § 4º do art. 791-A da CLT, por ser beneficiário da justiça gratuita, conforme julgamento da ADI 5766." (ID. 104ea40, fls. 1101/1103) Pois bem.

Tomando como base os critérios delimitados nos arts. 85, § 2º e 11, do CPC e 791-A, § 2º, da CLT, especialmente o grau de zelo dos procuradores, o trabalho realizado e o tempo

exigido para sua execução, entendo razoável e adequada a fixação dos honorários sucumbenciais em prol dos patronos da reclamante no patamar arbitrado na origem (15%), o qual, portanto, não merece reparo.

Por outro lado, adotando o mesmo critério, entendo que devem ser majorados os honorários advocatícios devidos aos patronos da reclamada para 15% dos pedidos julgados totalmente improcedentes, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalecente nº 4, do TRT da 3ª Região, bem como a suspensão da exigibilidade pelo prazo de 2 (dois) anos,

ID. 3040f2e - Pág. 33

consustanciada na comprovação pelo advogado credor da superação da hipossuficiência econômica da autora, expressamente afastada para tal desiderato a circunstância de a autora ser titular de crédito em juízo, ainda que em outro processo.

Pelo exposto, dou provimento ao apelo da reclamada, a fim de majorar os honorários advocatícios devidos aos seus patronos para 15% dos pedidos julgados totalmente improcedentes, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalecente nº 4, do TRT da 3ª Região, bem como a suspensão da exigibilidade pelo prazo de 2 (dois) anos, consustanciada na comprovação pelo advogado credor da superação da hipossuficiência econômica da autora, expressamente afastada para tal desiderato a circunstância de a autora ser titular de crédito em juízo, ainda que em outro processo.

Conclusão do recurso

CONHEÇO do recurso ordinário interposto pela reclamada, FUNDAÇÃO FELICE ROSSO, e, no mérito, **DOU-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, para:

- a) afastar a condenação ao pagamento do adicional de 50% sobre o tempo em que a autora participou de procedimentos de captação dentro da jornada normal de trabalho;

b) reduzir os honorários periciais para o importe de R\$5.000,00;

c) majorar os honorários advocatícios devidos aos seus patronos para 15%

dos pedidos julgados totalmente improcedentes, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalecente nº 4, do TRT da 3^a Região, bem como a suspensão da exigibilidade pelo prazo de 2 (dois) anos, consubstanciada na comprovação pelo advogado credor da superação da hipossuficiência econômica da autora, expressamente afastada para tal desiderato a circunstância de a autora ser titular de crédito em juízo, ainda que em outro processo.

Mantido o valor da condenação, eis que ainda compatível.

ACÓRDÃO

ID. 3040f2e - Pág. 34

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada, FUNDAÇÃO FELICE ROSSO; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para: a) afastar a condenação ao pagamento do adicional de 50% sobre o tempo em que a autora participou de procedimentos de captação dentro da jornada normal de trabalho; b) reduzir os honorários periciais para o importe de R\$5.000,00; c) majorar os honorários advocatícios devidos aos seus patronos para 15% dos pedidos julgados totalmente improcedentes, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalecente nº 4, do TRT da 3^a Região, bem como a suspensão da exigibilidade pelo prazo de 2 (dois) anos, consubstanciada na comprovação pelo advogado credor da superação da hipossuficiência econômica da autora, expressamente afastada para tal desiderato a circunstância de a autora ser titular de crédito em Juízo, ainda que em outro processo; mantido o valor da condenação, eis que ainda compatível.

Tomaram parte neste julgamento a Exma. Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro (Relatora - substituindo o Exmo. Desembargador Marcelo Lamego Pertence), o Exmo. Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva (substituindo a Exma. Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro) e o Exmo. Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Presidente).

Presente o Ministério Público do Trabalho, conforme registrado na Ata da

Sessão.

Sustentação Oral: Dr. Antonio Fernando Guimarães, pela Reclamada.

Belo Horizonte, 05 de novembro de 2025.

Secretária: Sonia Maria Rodrigues de Oliveira.

ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO
Juíza Convocada Relatora

ACRR/MBIR

VOTOS

ID. 3040f2e - Pág. 35

