



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020569-83.2024.5.04.0021 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR: EDSON PECIS LERRER

EMENTA

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. GESTANTE. PERSPECTIVA DE GÊNERO. DANO MORAL *IN RE IPSA*. MANUTENÇÃO DO VALOR ARBITRADO.

ASSÉDIO MORAL. VIOLÊNCIA DE GÊNERO. A conduta do empregador, por meio de seus prepostos, consistente em perseguição e tratamento discriminatório a empregada gestante, caracteriza grave violação aos direitos da personalidade, configurando assédio moral. A prática de assédio em razão da gravidez (assédio materno) atenta contra a dignidade da pessoa humana e impõe proteção especial, na forma da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. Em observância ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, o Poder Judiciário deve reconhecer os impactos transversais do machismo e do sexismo nas relações laborais, garantindo a proteção efetiva da mulher contra atos discriminatórios que geram impactos profundos na saúde física e psíquica da gestante.

DANO MORAL *IN RE IPSA*. O assédio moral em ambiente de trabalho, especialmente quando voltado à condição de gestante, gera dano moral presumido (*in re ipsa*), dispensando a prova da efetiva lesão psicológica, porquanto o abalo à dignidade e à integridade da trabalhadora exsurge da gravidade do próprio fato ilícito.

QUANTUM INDENIZATÓRIO. A fixação do valor da indenização deve atender aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, observando a extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor, bem como a dupla finalidade pedagógica e punitiva (art. 223-G da CLT), sendo o valor de R\$



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202)

Extraído em: 09/10/2026 10:06:50.

15.000,00 adequado para a reparação do ilícito no caso concreto.

Recurso ordinário desprovido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA**, -----
----- .

Intime-se.

Porto Alegre, 26 de agosto de 2026 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformada com a sentença, a reclamada recorre.

Busca a reforma da decisão quanto à limitação da condenação ao valor dos pedidos, rescisão indireta, obrigações de fazer, indenização por danos morais, intervalos intrajornada e por fim honorários advocatícios.

Com contrarrazões, sobem os autos ao Tribunal para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Ação ajuizada em 21.06.2024, relativa a contrato de trabalho vigente de 22.10.2021 a 27.06.2024, sendo a reclamante contratada como consultor de calçados.

RECURSO DA RECLAMADA

1. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DOS PEDIDOS

Pretende a reclamada a limitação da condenação ao valor dos pedidos, repisando tese defendida na defesa (Fls.: 139 e seguinte) e a cujo respeito a sentença foi silente.

Sem razão.



A presente ação foi ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/17, que deu nova redação ao art. 840, § 1º, da CLT, que passou a prever que, sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Adoto, nesse aspecto, o entendimento de que os valores indicados na petição inicial, nos termos do art. 840, § 1º, da CLT, constituem mera estimativa do conteúdo econômico das pretensões, servindo primordialmente para a definição do rito processual.

Ressalto ser inviável exigir da parte autora precisão matemática no ajuizamento da ação, uma vez que a liquidação dos pedidos depende de elementos colhidos na instrução processual. Isso ocorre tanto em relação a indenizações relacionadas à responsabilidade civil do empregador, cuja fixação dos danos demanda a produção de prova pericial médica, quanto às demais parcelas decorrentes do contrato de trabalho, para cuja apuração se faz necessário o acesso a documentos em posse da reclamada, em observância ao princípio da aptidão para produção da prova.

Registro que tal entendimento não implica afastamento ou declaração de inconstitucionalidade dos artigos 292 e 492 do CPC e 840 da CLT, mas sim a sua interpretação sistemática do ordenamento jurídico. Portanto, desde já registro inexistir violação à cláusula de reserva de plenário ou à Súmula Vinculante nº 10 do STF, uma vez que a decisão pauta-se na natureza estimativa dos valores em face da impossibilidade de liquidação antecipada de danos dependentes de prova.

Nego provimento.

2. RESCISÃO INDIRETA

A reclamada pretende a reforma da sentença em relação ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Alega violação aos artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC, por não ter a reclamante se desincumbido do ônus de comprovar a falta grave patronal. Sustenta que a rescisão indireta, prevista no art. 483 da CLT, exige prova robusta e inequívoca, o que não ocorreu. Pondera que a sentença incorre em contradição ao valorar a prova oral, considerando-a frágil para horas extras e suficiente para a rescisão indireta, violando o princípio da persuasão racional e da isonomia processual (art. 5º, *caput*, da CF). Menciona que a testemunha convidada pela reclamante apresenta fragilidades e parcialidade, enquanto a testemunha por si trazida confirmou a inexistência de irregularidades. Nega a



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202>

Extraído em: 09/10/2026 10:06:50.

hipótese de assédio moral. Aduz que a alteração de jornada insere-se no poder diretivo do empregador (art. 2º da CLT) e que a reclamante não comprovou prejuízo. Destaca a ausência de imediatidade na denúncia dos fatos, citando jurisprudência. Requer o afastamento da rescisão indireta e a exclusão das verbas rescisórias e obrigações acessórias. Sucessivamente, alega que a habilitação ao seguro desemprego pode ser feita com a apresentação da sentença, acórdão ou certidão judicial (art. 4º, IV, da Resolução CODEFAT nº 467).

Examino.

A controvérsia sobre a extinção do vínculo empregatício é analisada à luz do art. 483, alínea "d", da CLT, que autoriza o empregado a considerar rescindido o contrato quando o empregador descumpre suas obrigações fundamentais. O conceito de descumprimento contratual, para fins de rescisão indireta, abrange a sonegação de direitos essenciais que tornam insustentável a manutenção da relação de trabalho.

No caso, o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho veio assim embasado (Fls.: 4):

"... o reclamante vem sofrendo perseguição dos seus superiores hierárquicos, principalmente após o falecimento da sua filha, uma vez que comunicou a empresa que a gestação era de risco, e mesmo assim seguiu trabalhando.

A reclamante ouviu dos seus supervisores que no setor em que ela trabalhava era proibido engravidar, e ela era um problema. Principalmente o responsável -----, deixou ela "mal falada".

Não restam dúvidas Excelência que o reclamante vem sendo vítima de assédio moral, visto que todas as situações criadas pelos seus superiores hierárquicos submetem o reclamante a situações vexatórias, humilhante, causando-lhe aflição e constrangimento, acarretando abalo psicológico.

Com efeito, não há dúvidas que as atitudes da reclamada inviabilizam a manutenção do vínculo de emprego, ou seja, caracterizado o ato faltoso grave praticado pela demandada."

Tais fatos foram negados pela reclamada na defesa (Fls.: 105 e seguintes).

Em Juízo, assim se manifestaram a reclamante e a única testemunha ouvida, -----, convidada pela reclamante, uma vez que -----, trazido pela reclamada, foi ouvido como informante (Fls.: 456 e seguintes, sublinhados atuais):

"... a loja que a depoente trabalhava fechou e a depoente não recebeu nenhuma comunicação da reclamada sobre qual loja deveria se apresentar, nem o horário e a depoente também não queria retornar em razão do óbito do seu filho; que a depoente tinha o contato do gerente -----, mas ele não estava mais em Porto Alegre; que não



recorda de ter enviado e-mail à reclamada sobre seu retorno ao trabalho; (...); que quando a depoente anunciou sua gravidez, ela passou a ser um problema na reclamada; que a depoente ficou 30 dias no INSS e quando voltou foi trocado seu turno para a noite; que a depoente pediu auxílio ao sindicato e a reclamada inventou um horário que não existia; que o turno intermediário das 12h às 20h e a reclamada criou o horário das 11h às 19h, o qual não se encaixava nos horários de ônibus disponíveis.

Registro que nesse momento a reclamante ficou visivelmente emocionada, chorando ao relatar ao Juízo as situações ocorridas durante sua gestação.

Prosseguindo no depoimento: que o sindicato disse para a depoente que se trocassem ela para noite, a reclamada seria notificada; que depois a depoente informou que lhe colocaram no horário das 11h às 19h; que sua gravidez era de alto risco; que a depoente aceitou o horário das 11h às 19h porque ----- lhe ameaçava de advertência e que se ela não quisesse era para pedir as contas; que a depoente comunicou o sindicato, mas não solicitou nova intervenção a esse horário; ..."

(reclamante),

"... trabalhou na reclamada por 3 a 4 anos, saindo em 2023, ao que recorda; (...); que trabalhou com a reclamante na loja do -----; que o depoente foi para a loja do ----- em outubro de 2022, ao que recorda; que a reclamante entrou na loja depois do depoente; que a reclamante foi transferida da loja do ----- para a loja do -----; (...); que o depoente soube que a reclamante estava grávida quando retornou de férias; que nesse período a reclamante já havia sido transferida de horário; que o depoente achou muito errado porque a reclamante estava grávida e morava longe em Viamão; que a reclamada chamou o depoente durante as férias para participar de uma reunião e foi nessa ocasião que a reclamante contou sobre a alteração do horário; que sabe que a reclamante teve que reclamar para não ficar no turno da noite; que depois inventaram um horário intermediário para a reclamante, mas não lhe colocaram novamente no turno da manhã; que o gerente ----- e o supervisor ----- tratavam a reclamante com hostilidade, especialmente o supervisor -----; que ----- era conivente com a postura de -----; que debochavam da reclamante, faziam ela carregar caixas, judiavam no horário de intervalo para almoço; que quando ela passou mal insinuavam que ela estava "se fazendo"; que depois que soube da gravidez o depoente tentava ajudar a reclamante deixando o mínimo de esforço possível para ela e cedendo seu horário de almoço; que quando o depoente retornou das férias a reclamante recebeu um áudio ofensivo e mostrou para o depoente; que o áudio era do gerente ao que recorda, mas não tem certeza; que o áudio era sobre questões do trabalho da reclamante, referindo que ela estava botando atestado, que estava fazendo corpo mole, que não queria ajudar, que ela estava sendo beneficiada; que a reclamante teve que bater no peito e pedir ajuda do sindicato para não ficar no turno da noite; que as poucas vezes que a reclamante trabalhou com o depoente quando retornou, o depoente não deixava ela carregar caixas, mas fazia meio escondido para que o supervisor não visse; que ----- se referia à reclamante com uma expressão ofensiva, tendo referido que a reclamante era "maça podre na equipe" e que era para para depoente se afastar dela, que ela iria prejudicar a equipe e logo sairia; (...); que a reclamada tinha um canal de ouvidoria para reclamações; que o depoente não utilizou e não sabe quanto à reclamante; ..."
(testemunha).



Nesse contexto, concluo tal qual na origem que a manutenção da relação de trabalho tornou-se insustentável após a gravidez da reclamante, diante da conduta do superior hierárquico -----.

Como referido na sentença (Fls.: 467):

"... Analisando a ficha de registro (fl. 263 do PDF), observo que a reclamante esteve afastada em auxílio doença de 15/06/2022 a 07/07/2022; gozou de licença maternidade no período de 24/10/2022 a 20/02/2023, após a perda da sua filha; gozou de férias de 21/02/2023 a 22/03/2023; permaneceu afastada em benefício previdenciário de auxílio doença de 07/04/2023 até 21/11/2023; esteve afastada em licença maternidade de 22/11/2023 a 19/05/2024.

Neste sentido, verifico que a reclamante trabalhou efetivamente nos períodos de 22/10/2021 a 14/06/2022, de 07/07/2022 a 23/10/2022 e de 23/03/2023 a 06/04/2023.

(...)

No aspecto, considero que a prova produzida comprova o assédio moral perpetrado pelo superior ----- . No caso, o depoimento da testemunha ----- é firme no sentido de que a reclamante sofreu perseguição e discriminação no ambiente de trabalho após a descoberta da gravidez. Além disso, embora a testemunha ----- afirme desconhecer os motivos de transferência da reclamante para sua filial, refere ao Juízo que a reclamante teve problemas com a gerência na filial do ----- , o que corrobora o relato de -----.

Os cartões ponto também corroboram a alegada alteração do horário de trabalho, quando a reclamante retornou do auxílio doença, em 07/07/2022 (fl. 287 do PDF).

No caso dos autos, a questão se torna ainda mais gravosa tendo em conta o conhecimento da reclamada acerca da condição de risco da gravidez da reclamante, em razão dos diversos atestados apresentados, lançados nos cartões ponto (p. ex. fl. 286 e seguintes do PDF), e do afastamento em auxílio doença no período da gestação (15/06/2022 a 07/07/2022), e que culminou na perda gestacional da reclamante em outubro/2022 (fl. 38 do PDF).

Neste sentido, reconheço a rescisão indireta do contrato de trabalho em 22/05/2024 (data em que a reclamante retornaria da licença maternidade), com projeção do aviso prévio indenizado proporcional de 36 dias, que estende o término do contrato para 27/06/2024."

Ressalto, em atenção às razões recursais, que não há falar em desconsideração do princípio da imediatividade, uma vez que a reclamante esteve afastada em função da licença maternidade até 19.05.2024 (FRE, Fls.: 263), tendo sido a presente ação ajuizada em 21.06.2024. Não procede, ainda, a tese de abandono de emprego, porque, conforme a sentença, a reclamante estava autorizada a se afastar do trabalho em razão do ajuizamento da presente ação (art. 483, § 3º, da CLT).

Quanto ao seguro desemprego, a questão será analisada em item próprio.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202>

Extraído em: 09/10/2026 10:06:50.

Mantenho o decidido.

3. OBRIGAÇÕES DE FAZER

Determina a sentença (Fls.: 470 e seguinte):

"... A reclamada deverá proceder à baixa do contrato na CTPS do autor, com data de 24/07/2024 (já computada a projeção do aviso prévio indenizado de 36 dias), no prazo de 5 dias contados da intimação para tanto.

(...)

A reclamada deverá proceder a entrega das guias para encaminhamento do seguro-desemprego pela parte reclamante, no prazo de 5 dias do trânsito em julgado da presente decisão. Descumprida a obrigação, a Secretaria deverá proceder a expedição do alvará competente."

Pretende a reclamada, quanto à CTPS, que o prazo seja elástico para 10 dias, após intimação específica, e que conste expressamente que a anotação deve se dar na CTPS digital.

Sem razão.

O prazo de 05 dias para anotação da CTPS se mostra razoável, não havendo razão para que seja ampliado, sendo ainda desnecessária a referência para que tal se dê por meio da CTPS digital. Quanto à prévia intimação, assim já foi determinado.

Outrossim, busca a reclamada o prazo de 10 dias para entrega das guias do seguro desemprego, o que indefiro tendo e, vista que eventual descumprimento da obrigação será suprido pela Vara judicial.

Provimento negado.

4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamada foi condenada ao pagamento de "b) indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00;"

Assim foi prolatada a sentença (Fls.: 471):

"... Tendo em conta a situação de perseguição e discriminação sofrida pela reclamante no ambiente de trabalho após a descoberta da gravidez, gerando profundo sofrimento na trabalhadora, conforme devidamente fundamentado no item 1.1 da presente, é evidente a configuração de dano moral indenizável, porquanto o assédio moral contra gestantes no trabalho configura grave violação de direitos, gerando dano moral (presumido) devido à



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202>

Extraído em: 09/10/2026 10:06:50.

discriminação in re ipsa e ao risco à saúde da mãe e do bebê.

*Repiso, que, no caso, a questão se torna ainda mais gravosa tendo em conta o **conhecimento da reclamada acerca da condição de risco da gravidez da reclamante**, em razão dos diversos atestados apresentados, constantes dos cartões ponto (p. ex. fl. 286 e seguintes do PDF), e do afastamento em auxílio doença em meados da gestação (15/06/2022 a 07/07/2022), culminando na triste perda gestacional da reclamante em outubro/2022 (fl. 38 do PDF)."*

Para fixar a indenização, o Juízo da origem sinalou que se deve levar em conta a gravidade do dano, a intensidade do sofrimento da vítima, a personalidade, o maior ou menor poder econômico do ofensor e a conjuntura econômica, além dos princípios da razoabilidade e da equidade, apontando ainda para a função ressarcitória e indenizatória (responsabilidade civil), punitiva, pedagógica e preventiva, além do art. 223-G, III, da CLT.

Ao recorrer, a reclamada aponta ausência de conduta ilícita, dano efetivo e nexo causal, elementos essenciais para a configuração do dever de indenizar. Sustenta que a sentença parte de premissa equivocada ao presumir dano moral com base em narrativa não comprovada, violando os artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC. Menciona que a prova oral é frágil e contraditória, não demonstrando assédio moral. Pondera que o ordenamento jurídico não admite a banalização do dano moral, exigindo prova de lesão a direito da personalidade. Afirmar a inexistência de prova de abalo psicológico efetivo. Destaca que a presunção de dano moral *in re ipsa* é excepcional e não se aplica ao caso, pois a própria ocorrência do ato ilícito não foi comprovada. Requer absolvição, sob pena de violação aos artigos 818 da CLT, 373, I, do CPC, 186 e 942 do CC, e 5º, V e X, da CF. Sucessivamente, postula a redução do *quantum* arbitrado, com observância do art. 223-G da CLT e aplicação da Súmula nº 439 do TST.

Analiso.

O art. 5º, X, da CF, prevê a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, os artigos 927 do CC dispõem que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-lo.

Cumprir destacar que, em se tratando de dano moral, a ofensa aos direitos de personalidade caracteriza-se de forma presumida (*in re ipsa*), revelando-se desnecessária a prova do sofrimento ou do abalo psicológico em si, os quais são extraídos da gravidade do próprio fato gerador.

Para a configuração do dever de indenizar, faz-se necessária a demonstração inequívoca do ato ilícito, do



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202>

Extraído em: 09/10/2026 10:06:50.

nexo de causalidade com a atividade laboral e da gravidade do fato em tese passível de causar mácula à dignidade do trabalhador.

No caso, foram devidamente demonstrados os fatos alegados, passíveis de direito à indenização por dano moral, conforme depoimento da testemunha convidada pela reclamante, acima transcrito.

O caso, à toda evidência, deve ser observado a partir de uma perspectiva de gênero. Nesse sentido, o Brasil é signatário da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, obrigando-se, conforme o seu art. 2º, a *"adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"*, a *"estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"*; e a *"tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa"*.

Igualmente, a Recomendação nº 128/2022 do CNJ é para que seja adotado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário, por meio do qual se pretende *"reconhecer que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica, e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação, inclusive, nas áreas de direito penal, direito do trabalho, tributário, cível, previdenciário, etc"*. (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>)

A prática do assédio moral atenta contra inúmeros direitos positivados em nosso ordenamento jurídico, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, o da inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e o direito à saúde, em específico à saúde mental, tal como constam nos artigos 1º, III, 5º, X e 6º, todos da CF.

Nesse sentido, cabe ressaltar que o caso trata da ocorrência de assédio materno, uma vez que a gestação foi ponto determinante para a prática da ofensa sofrida pela empregada. A conduta da reclamada, por seu preposto, violou princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a intimidade e a honra, impondo abalo psicológico à trabalhadora, que foi exposta a situação de violência de gênero no trabalho, merecendo reprimenda judicial e indenização compatível. Aplicável o protocolo do CNJ para julgamento com perspectiva de gênero, que enfatiza a importância de considerar os impactos da violência e do assédio na vida das mulheres e na sociedade. A indenização por danos morais é devida como medida de



justiça e de preservação dos valores fundamentais da dignidade humana no âmbito trabalhista.

Lado outro, no que tange ao *quantum* indenizatório, a fixação do valor deve observar critérios de razoabilidade e de proporcionalidade, sopesando a gravidade da conduta, a extensão do dano, a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico punitivo da medida, sem converter a reparação em fonte de enriquecimento sem causa.

Diante disso, e considerando a gravidade do ilícito e a duração do contrato de trabalho, a quantia fixada na origem revela-se adequada e suficiente para reparar o abalo sofrido e cumprir a função preventiva e pedagógica da sanção, razão pela qual a mantenho.

Por fim, determinado que *"... Os critérios de juros e correção monetária serão definidos em época própria, isto é, na fase de liquidação de sentença, observada a legislação então vigente."* (Fls.: 478), o que se aplica inclusive à presente condenação.

Nego provimento.

5. INTERVALOS INTRAJORNADA

Integra a condenação o pagamento dos *"c) períodos de intervalos suprimidos, nos termos da fundamentação, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho;"*

A sentença assim decidiu (Fls.: 475):

"... Conforme já fundamentado, os cartões ponto foram considerados válidos, inclusive quanto aos intervalos registrados.

Conforme já mencionado, há oportunidades em que houve violação ao intervalo mínimo intrajornada (assim considerado o intervalo de 15 minutos para jornadas de 4 a 6 horas, e de 1 hora para jornada acima de 6 horas).

Tomo como exemplo o 25/01/2022 - trabalho das 9h31min às 17h41min, sem qualquer intervalo - fl. 282 do PDF).

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Todavia, deve ser observada a tolerância de 5 minutos, conforme entendimento firmado no Tema 14 do TST, considerando-se violado o intervalos somente nas oportunidades em que o reclamante usufruiu intervalo inferior a 55 minutos."



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202)

Extraído em: 09/10/2026 10:06:50.

Inconformada, a reclamada alega que a sentença reconheceu a validade dos cartões ponto, os quais constituem prova plena da jornada, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT. Sustenta que cabia à reclamante o ônus de infirmar os registros, conforme os artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, encargo do qual não se desincumbiu. Menciona que a própria sentença reconhece que a reclamante não apontou diferenças concretas. Pondera que a análise pontual de registros isolados não caracteriza supressão habitual. Afirma que pequenas variações não ensejam condenação, especialmente sem prova de imposição patronal ou prejuízo efetivo. Requer a reforma da sentença para julgar improcedente o pleito.

Ao exame.

Tomando-se o exemplo referido na sentença, verifico que no dia 25.01.2022 o trabalho se estendeu das 09h31min às 17h41min, sem intervalo (cartão ponto, Fls.: 282), sendo bastante para reconhecer o direito da empregada, cuja amplitude será apurada na liquidação. De qualquer sorte, observo que também houve trabalho sem intervalo por exemplo no dia 28.02.2022, quando a reclamante trabalhou das 11h47min às 17h35min (Fls.: 283).

Provimento negado.

6. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Consigna a sentença (Fls.: 477):

"... em face dos pedidos não acolhidos, a reclamante deverá pagar os honorários advocatícios devidos ao advogado da parte reclamada, ora arbitrados em R\$1.716,73 (10% do proveito econômico obtido em favor do réu, fixado em R\$17.167,30), nos termos do §2º do artigo 791-A da CLT.

Todavia, em face do benefício da Justiça Gratuita concedido à parte reclamante, as obrigações decorrentes da sucumbência imposta ficam sob condição suspensiva, nos termos do art. 98, §§2º e 3º, do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), sendo vedada a dedução dos créditos a que faz jus nesta ou em outra ação, tendo em vista a inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT, declarada pelo E. STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766 no dia 20.10.2021.

A reclamada, por sua vez, deverá pagar os honorários advocatícios devidos ao advogado da parte reclamante, em razão da procedência dos pedidos havidos na ação principal, fixados em 10% (dez por cento) do valor da condenação que resultar da liquidação da sentença, também considerados os critérios previstos no § 2º do artigo 791-A da CLT.

Os honorários advocatícios do advogado da autora, devidos pela procedência dos pedidos, devem ser calculados sobre o valor total das parcelas devidas à parte autora, antes do desconto das contribuições previdenciárias (cota parte do empregado) e do



imposto de renda. Não integram a base de cálculo dos honorários advocatícios as despesas processuais, tampouco a cota do empregador das contribuições previdenciárias."

Recorre a reclamada. Confiando na reversão da condenação, busca absolvição e sucessivamente a redução para 5% sobre o valor que resultar da condenação (art. 791-A da CLT, *caput* e § 2º, I a IV). Alude, ainda, à possibilidade de desconto dos honorários a si devidos dos créditos da reclamante.

Aprecio.

Considerando o grau de zelo dos profissionais, a natureza e a importância da causa, bem como o trabalho realizado e o tempo exigido para o serviço, entendo que os honorários a cargo da reclamada deveriam ser fixados em 15%. Trata-se do patamar máximo previsto na legislação laboral, que remunera adequadamente o empenho técnico demonstrado pelos procuradores da parte autora ao longo da instrução processual. Deixo, entretanto, de assim determinar sob pena de reforma para pior.

De outro lado, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766 (Relator Ministro Alexandre de Moraes), declarou a inconstitucionalidade dos dispositivos que autorizavam o desconto de honorários advocatícios de créditos obtidos em juízo pelo beneficiário da justiça gratuita.

Nada a prover.

EDSON PECIS LERRER

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR EDSON PECIS LERRER (RELATOR)

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/7db7fd61834c4c477b7f48ccf03c72978eab8202>

Extraído em: 09/10/2026 10:06:50.