



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0000498-78.2025.5.05.0027

Relator: VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/11/2025

Valor da causa: R\$ 37.759,95

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: BRUNO AUGUSTO BRANDAO DOS SANTOS

ADVOGADO: ALEXANDRE AUGUSTO COSTA BASTOS

RECORRENTE: ----- - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL

ADVOGADO: GILIANE AGUINEL DE SOUSA

RECORRIDO: ----- CENTER DO BRASIL SERVICOS DE INFORMATICA E
TELEMARKETING LTDA.

ADVOGADO: GILIANE AGUINEL DE SOUSA

RECORRIDO: ----- - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL

ADVOGADO: GILIANE AGUINEL DE SOUSA

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: BRUNO AUGUSTO BRANDAO DOS SANTOS



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: ALEXANDRE AUGUSTO
COSTA BASTOS

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Terceira Turma

PROCESSO nº 0000498-78.2025.5.05.0027 (RORSum)

RECORRENTE: -----, ----- - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL EM RECUPERAÇÃO
JUDICIAL

RECORRIDO: -----, ----- - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL, -----

RELATOR(A): VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA

12

DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Para que o fato descrito na inicial autorize a condenação da empresa em pagamento de indenização por dano moral à demandante, necessário estar provado o ato ilícito ou abuso do exercício de direito, capaz de afetar a dignidade, a intimidade, a vida, a honra ou a imagem destes, o que ocorreu no presente feito. **Recurso da reclamante a que se dá parcial provimento.**

Dispensado o relatório por se tratar de processo cujo rito é o sumaríssimo, na forma dos artigos 852-I c/c art. 895, §1º, IV, ambos da CLT.

ADMISSIBILIDADE

1. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA POR DESERÇÃO

A reclamante suscita, em sede de contrarrazões, a preliminar em epígrafe.

Em análise de admissibilidade do recurso, esta Relatoria proferiu a decisão de Idc739719, negando o benefício da justiça gratuita e concedendo à recorrente prazo para regularizar o preparo, nos termos abaixo transcritos:

"Vistos etc...

ID. 3bb0251 - Pág. 1

No presente caso, a reclamada ----- - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL interpôs recurso ordinário no Id fddd581, requerendo a concessão dos benefícios da justiça gratuita em razão das dificuldades financeiras por ela enfrentadas.



Na oportunidade, não apresentou comprovação de recolhimento das custas processuais e preparo, aduzindo que se encontra em crise financeira e em processo de recuperação judicial.

Pois bem. O art. 899, §10, da CLT passou a dispor que "São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial". Entretanto, a aludida modificação isenta as empresas em recuperação judicial tão somente do depósito recursal, nada alterando a disciplina judiciária quanto ao recolhimento das custas processuais.

No caso em análise, em que pese a empresa apelante esteja em recuperação judicial, fazendo jus à aplicação imediata do parágrafo 10º do artigo 899 da CLT, ou seja, à isenção do recolhimento do depósito recursal, não houve juntada de documentos hábeis a demonstrar a alegada insuficiência financeira, a qual justificaria a concessão da gratuidade da justiça, com a isenção de recolhimento do valor das custas. Nesse sentido, os documentos juntados no Id 8aa1ee6 e seguintes, consistentes em declaração de hipossuficiência, relatório de demonstrações financeiras e balanço patrimonial, não são suficientes a fazer tal prova, posto que datados de 2022 e junho de 2023.

Ressalte-se que a mera circunstância de se encontrar em recuperação judicial não conduz ao entendimento de insuficiência financeira ao ponto de dispensá-la do pagamento das custas processuais.

Destarte, em face ausência de demonstração cabal de que a parte recorrente se encontra incapacitada de arcar com as custas, entendo que não lhe pode ser deferida a gratuidade da justiça.

Ante tais fundamentos, e considerando os termos do art. 932, parágrafo único do CPC, que impõe ao relator a abertura de prazo para correção de vícios sanáveis ou complementação dos documentos exigíveis, como regra concretizada do princípio da primazia da decisão de mérito (art. 4º, CPC), sem olvidar do disposto no art. 99, §7º, do mesmo diploma legal (referido na OJ 269 da SDI-1 do C. TST), determino a notificação da recorrente ----- - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL para que possa sanar o vício apontado, apresentando o comprovante de recolhimento das custas, no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de deserção.

Após o decurso do prazo, retornem os autos conclusos para julgamento" (Id c739719).

Com efeito, conforme consignado na decisão acima transcrita, verificou-se que não ficou comprovada a situação de hipossuficiência financeira da recorrente. Determinou-se, por conseguinte, a intimação da reclamada para efetuar o pagamento das custas, sob pena de deserção.

Sucedede que, embora regularmente intimada, a reclamada não efetuou o adimplemento das custas processuais. Reiteram-se os argumentos de fato e de direito já explanados na decisão monocrática, ressaltando que dificuldades financeiras da empresa são de sua responsabilidade, não tendo demonstrado a demandada ausência de capacidade econômica para arcar com as despesas do processo.

Diante de tais considerações, não conheço do recurso da reclamada, em virtude da deserção.



Conheço do apelo manejado pela reclamante, posto que, restam atendidos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de sua admissibilidade, pelo que passo a apreciar as questões nele consubstanciadas.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE:

1. DESCONTOS INDEVIDOS

A parte recorrente busca a reforma da sentença quanto à devolução dos supostos descontos indevidos realizados no TRCT.

Aduz que a sua testemunha foi categórica ao afirmar "*que não atendeu a clientes durante o seu treinamento porque a plataforma de atendimento estava sem conexão*", comprovando a existência de erros internos nos sistemas adotados pela reclamada, não sendo possível atribuir a esta recorrente a culpa pelo câmputo incorreto da sua jornada.

Assevera que não foi juntado instrumento coletivo que autorizasse o banco de horas, tampouco acordo individual escrito, sobretudo que autorizasse os descontos em tela em caso de rescisão do contrato de trabalho.

Argumenta que "*Ainda que se admitisse a existência de banco de horas, cabe exclusivamente à reclamada a correta gestão do referido sistema. Não é juridicamente possível transferir ao trabalhador a consequência de eventual falha de controle patronal, tampouco efetuar descontos salariais sob o fundamento de saldo negativo de banco de horas, principalmente por falta de amparo legal*".

Sustenta que no TRCT foram efetuados descontos tanto a título de banco de horas negativo quanto por atrasos, configurando-se clara hipótese de *bis in idem*, pois o mesmo fato gerador, o suposto não cumprimento integral da jornada, não pode fundamentar duas penalidades distintas.

Defende que a empresa não apresentou prova robusta da efetiva ocorrência dos atrasos ou da existência de acordo válido que legitimasse o banco de horas, ônus que lhe competia.



Pugna pela reforma da sentença declarando a nulidade dos descontos efetuados no TRCT sob as rubricas de banco de horas negativo e atrasos, reconhecendo-se sua ilicitude.

Analiso.

Em sua petição inicial, a reclamante informa que iniciou o labor na reclamada em 22/03/2025, embora sua CTPS apenas tenha sido assinada no dia 01/04/2025, para exercer a função de Atendente Jr., e foi dispensada imotivadamente em 15/04/2025.

Segue narrando que sempre cumpriu integralmente sua jornada de trabalho, sem qualquer ausência que justificasse o desconto de dias de trabalho ou do repouso semanal, sendo indevidos os descontos realizados a título de banco de horas negativo e atrasos, os quais não encontram respaldo fático ou jurídico.

Em sua contestação, a primeira reclamada alega que o espelho de ponto revela saldo negativo acumulado, resultante da não compensação de horas devidas ao longo do contrato, situação que, nos termos do acordo coletivo e do art. 58-B da CLT, autoriza o desconto proporcional do valor correspondente na rescisão, motivo pelo qual o desconto efetuado atende aos requisitos legais e convencionais, sendo legítima a dedução para evitar enriquecimento sem causa da trabalhadora, que recebeu integralmente a remuneração contratual durante o vínculo, mesmo sem a correspondente contraprestação integral da jornada.

Através da manifestação apresentada no Id9a34295, a reclamante impugnou os cartões de ponto juntados pela reclamada, ao argumento de que referidos documentos não correspondem à realidade do labor e não há nos autos comprovação de acordo individual escrito ou de norma coletiva válida que autorize a instituição do banco de horas e, especialmente, o desconto de saldo negativo na rescisão, acrescentando, ainda, que *"a prova oral confirmou que a autora permaneceu em treinamento obrigatório, situações que não podem ser computadas como "horas negativas", mas sim como tempo à disposição, nos termos do art. 4º da CLT"*.

Em audiência, a reclamante declarou que:

"em verdade submeteu-se a um treinamento no período de 22 a 30/03/2025, eis que, de fato, não procedeu ao atendimento de clientes e como tal não realizou os serviços efetivamente para os quais foi contratada a partir de 01/04/2025, sendo que disse a depoente que começou efetivamente a trabalhar no dia 31/03/2025; disse a depoente que quando de sua contratação não assinou nenhum contrato de trabalho; disse a depoente que a contratação decorreu do acesso da depoente à plataforma de empregos conhecida como " GUPY", através da qual a depoente se cadastrou em um " banco de talentos " da primeira reclamada, após o que submeteu-se a testes escritos, sendo aprovada e então recebeu um link para que acessasse o site a fim de preencher formulários contendo informações



pessoais da depoente e dados bancários, após o que foi encaminhado à depoente um link dispondo sobre o treinamento; disse ademais a depoente que quando

ID. 3bb0251 - Pág. 4

preencheu um questionário apresentado no referido link tomou ciência de que precisaria ter mouse, internet cabeada, computador notebook intel 3 ou superior para poder trabalhar, porque se não tivesse não poderia trabalhar" (Id f287d91) (grifos aditados).

A preposta da reclamada, por sua vez, declarou:

"nunca foi empregada das reclamadas, atuando como preposta a cerca de um mês; disse a depoente que no processo de admissão de empregados por parte da primeira reclamada não é necessário o preenchimento pelos trabalhadores de formulários; **informou a depoente que a vaga de emprego ofertada pelas reclamadas era para o labor em home office; bem como que as reclamadas exigiam que os trabalhadores possuísem determinados equipamentos para que pudessem desenvolver o labor no sistema home office;** que as reclamadas forneciam todos os equipamentos aos trabalhadores que laboraram no sistema home office; **disse a depoente que as reclamadas forneciam também o equipamento chamado de "headset", e se a autora tivesse solicitado teria sido fornecido tal equipamento;** que não tem conhecimento a depoente de ter a autora comprado um " headset"; **que a reclamante submeteu-se a um treinamento de 15 dias; aduzindo que durante o citado treinamento a autora estava à disposição das reclamadas"** (Id f287d91) (grifos aditados).

A única testemunha ouvida em Juízo, a convite da reclamante, declarou:

"trabalhou para a primeira reclamada com CTPS assinada; asseverando que se submeteu a um treinamento no período de 22/03 a 02/04/2025, e que começou efetivamente a trabalhar exercendo a função de Atendente Júnior a partir de 03/04 /2025, quando então sua CTPS foi anotada pela primeira reclamada, tendo sido dispensada em 15/04/2025;que ao que se recorda a autora participou do mesmo treinamento acima citado, inclusive no mesmo período mencionado; aduzindo ainda a depoente que a CTPS da autora também foi assinada com data de admissão em 030/04/2025 , bem como que foi a autora dispensada em 15/04/2025; respondendo às indagações do advogado da reclamante disse que: **"as contratações da depoente e da autora eram para o desempenho exclusivamente pelo sistema home office ; sendo que a primeira reclamada exigia que os trabalhadores tivessem uma lista de equipamentos para o desempenho da função, bem como que possuísem internet;** disse a depoente que providenciou todos os equipamentos que eram exigidos pela primeira reclamada porque do contrário não poderia prosseguir no processo seletivo para o emprego; que tivera de preencher um formulário antes de ser admitida em cujo documento solicitavam informações a respeito de ser ou não portadora de doenças com sintomas de depressão ou de ansiedade, se havia se submetido a exame do tipo " Papanicolau", como também se mantinha relações sexuais com segurança; não se recordando a depoente se no referido questionário havia alguma pergunta de cunho religioso; que desde o período do treinamento a depoente já ficava à disposição da primeira reclamada; asseverando a depoente que se houvesse a necessidade, atenderia clientes durante o treinamento; que conhece a empresa ----- e muito embora nunca houvesse prestado serviços a essa empresa, na plataforma de emprego GUPY onde se cadastrou para trabalhar para a primeira reclamada, constava o nome da empresa ----- ao lado do nome da empresa -----, ----- e o da -----; respondendo às indagações da advogada das reclamadas disse que : "foi informada durante o treinamento que precisaria ter os equipamentos para trabalhar na primeira reclamada no sistema home office; **que não atendeu a clientes durante o seu treinamento porque a plataforma de atendimento estava sem conexão;** que se sentiu a depoente constrangida com relação ao formulário que lhe foi apresentado para preenchimento" (Id f287d91) (grifos aditados).

Assinado eletronicamente por: VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA - 06/02/2026 12:40:56 - 3bb0251

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25121607245034400000060667717>

Número do processo: 0000498-78.2025.5.05.0027

Número do documento: 25121607245034400000060667717



Acerca da matéria, a magistrada sentenciante assim decidiu:

"III.4 - DA DEVOLUÇÃO DOS DESCONTOS

Pugna a Reclamante pela devolução dos descontos efetuados no TRCT, referentes ao banco de horas negativo e atrasos, alegando inexistir respaldo fático ou jurídico para tais abatimentos.

ID. 3bb0251 - Pág. 5

As Reclamadas, por sua vez, sustentam a validade dos descontos realizados, aduzindo que o regime de banco de horas adotado possui amparo em norma coletiva vigente, e que o espelho de ponto revela saldo negativo acumulado, em razão da não compensação de horas ao longo do contrato.

Ao exame.

Os cartões de ponto juntados aos autos (id 195177f) apresentam marcações variáveis e registros de pausas e intervalos, inclusive com lançamento de horas extras, evidenciando controle efetivo de jornada. À análise, tais documentos mostram-se coerentes, verossímeis e fidedignos, não havendo indícios de manipulação.

A Reclamante impugnou genericamente a veracidade dos controles, sem, contudo, apresentar prova robusta de sua inidoneidade. A testemunha ouvida em Juízo nada acrescentou quanto à fidedignidade do sistema de registro eletrônico, razão pela qual reconheço a validade dos cartões de ponto apresentados pelas Reclamadas.

Ressalte-se que, a partir de 11/11/2017, com a vigência da Lei nº13.467/2017, admite-se a compensação tácita de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, desde que as horas sejam compensadas no mesmo mês, conforme §6º do art. 59 da CLT.

No caso dos autos, verifica-se que o regime de banco de horas (BH) adotado pela empresa é válido e transparente, permitindo ao empregado acompanhar os lançamentos de créditos, débitos e saldo. Os controles de ponto anexados demonstram, de forma reiterada, atrasos e ausências não compensadas pela Reclamante, resultando em saldo negativo, o que autoriza os descontos efetuados no TRCT.

A regra geral da ordem jurídica é a intangibilidade dos salários (art. 462, CLT). Todavia, há possibilidade de desconto salarial nas hipóteses de adiantamentos, faltas injustificadas, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo e de dano causado pelo empregado, desde que o evento lesivo seja doloso ou exista previsão contratual de desconto, em caso de culpa.

Dessa forma, não há ilegalidade nos abatimentos realizados, uma vez que se referem a tempo efetivamente não trabalhado e não compensado.

Indefiro, portanto, o pedido de devolução dos descontos referentes ao banco de horas negativo e atrasos" (Id 8d1e4ea).

Com efeito, o contrato de trabalho juntado no Id dc9cf5a, datado de 01/04/2025, estabelece, no § 2º da cláusula terceira, o cumprimento de jornada de trabalho de 180 horas mensais, sendo 36 horas semanais e intervalo de 20 minutos para descanso e refeição, com expressa previsão acerca da possibilidade de compensação de jornada, conforme se verifica do quanto disposto em seu § 6º. Assim, no caso concreto, não há falar em invalidade do acordo de compensação de jornada,



tendo em vista a expressa autorização contida no contrato de trabalho celebrado entre as partes.

Os cartões de ponto juntados no Id 195177f, relativamente ao período de 01/04/2025 a 15/04/2025, apresentam o registro de horários variáveis acerca do labor realizado, e demonstram um saldo negativo de horas.

No caso vertente, tendo a empregadora apresentado cartões de ponto, a prova da invalidade destes e do fato constitutivo do direito pretendido, a teor do que preceitua o artigo 818, I, da CLT, compete ao empregado, ônus do qual não de desvencilhou a demandante.

ID. 3bb0251 - Pág. 6

No caso vertente, da análise das provas produzidas nos autos, corroboro o entendimento adotado na origem acerca da validade dos cartões de ponto juntados e o registro da real jornada de trabalho cumprida pela demandante.

Destarte, diante dos registros de saldo negativo de horas, correta a sentença que indeferiu o pedido de devolução dos descontos realizados.

Nada a reformar.

2. DANO MORAL

A reclamante busca a reforma da sentença no capítulo em que indeferiu o pagamento de danos morais pleiteado, em virtude do ócio forçado, questionário invasivos e rompimento precoce do contrato de trabalho e quebra na expectativa real da contratação.

Afirma que, além da prova oral confirmar que a depoente foi compelida a responder questionamentos de cunho íntimo, sem qualquer pertinência com a relação laboral, é evidente que tal conduta extrapola o poder diretivo, afronta a Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego, e atinge diretamente a honra e a dignidade da trabalhadora.

Defende que questionamentos acerca da intimidade sexual e doenças preexistentes configura verdadeira violação à intimidade e à vida privada da trabalhadora, afrontando os direitos fundamentais previstos no art. 5º, X, da Constituição Federal e no art. 1º, III, da Constituição,



configurando prática discriminatória expressamente vedada pela Lei nº 9.029/95, cujo art. 1º proíbe a adoção de qualquer critério de natureza discriminatória para efeito de admissão ou manutenção da relação de emprego.

Chama a atenção para o fato de que as perguntas formuladas possuem nítido caráter seletivo e excludente, objetivando impedir o acesso ao mercado de trabalho de grupos específicos da sociedade, como mulheres em idade fértil, gestantes, pessoas com histórico de doenças ou transtornos psíquicos, bem como evitar eventuais custos da empresa com afastamentos, auxílios maternidade e previdenciários.

Sustenta que a dispensa imotivada poucos dias após a contratação, em contexto de expectativa criada pela própria empresa, após submissão da autora a treinamento e período de espera, viola o princípio da boa-fé objetiva, configurando quebra da confiança legítima estabelecida na relação empregatícia.

ID. 3bb0251 - Pág. 7

Assevera que *"confiando na continuidade do vínculo, investiu recursos próprios na aquisição de equipamentos de trabalho para atender às exigências da reclamada, o que potencializa o sentimento de frustração e agravo moral diante da dispensa precoce"*.

Pugna pela reforma da sentença para reconhecer a ocorrência de dano moral e condenar a reclamada ao pagamento de indenização.

Examino.

Acerca da matéria, colhe-se da sentença revisanda:

"III.7 - DO DANO MORAL

A Reclamante alega ter sofrido danos morais em razão de condutas ilícitas e abusivas da primeira Reclamada, consistentes na exigência de participação em "treinamento" sem orientação adequada, no constrangimento sofrido durante o processo seletivo - mediante questionário com perguntas de cunho íntimo e sexual - e na dispensa imotivada poucos dias após a contratação, o que teria frustrado sua expectativa legítima de continuidade no emprego.

As Reclamadas, por sua vez, negam a ocorrência de qualquer ato ilícito, sustentando inexistirem provas de assédio, discriminação ou dano à esfera moral da Reclamante, e afirma que eventuais exigências decorreram do legítimo exercício do poder diretivo.

Ao exame.



Em seu depoimento, a Reclamante afirmou que o treinamento consistiu em acompanhar atendimentos realizados por outros empregados, sem realizar atividades práticas. A testemunha ----- confirmou que o treinamento envolvia observação e ambientação ao sistema, sendo que as trabalhadoras permaneciam conectadas à plataforma aguardando instruções e conhecendo a rotina do atendimento.

Tais elementos evidenciam que o "treinamento" em questão se tratava de fase inicial de adaptação e aprendizado, destinada à familiarização com os procedimentos da empresa prática corriqueira e lícita nas relações de trabalho. Não se trata de situação de "ócio forçado" ou de exposição humilhante, mas de método de capacitação adotado pela primeira Reclamada, inserido no seu legítimo poder diretivo (art. 2º da CLT).

No tocante ao questionário de admissão, embora se reconheça que a Reclamante foi compelida a responder questionamentos íntimos e alheios à finalidade profissional, e que tal situação tenha causado desconforto, entendo que não restou evidenciado que tais indagações tenham causado constrangimento direto, publicidade vexatória ou qualquer discriminação efetiva.

A situação narrada, portanto, não consiste, por si só, em ato capaz de caracterizar ofensa à sua saúde psíquica, honra ou imagem nos termos do artigo 5º, X da CF.

Do mesmo modo, a dispensa sem justa causa, ainda que precoce, constitui faculdade legal do empregador, e, por si só, não gera dano moral, salvo se demonstrado abuso de direito ou intuito de humilhar, o que não restou provado nos autos.

Inexistindo prova robusta de ato ilícito, conduta abusiva ou lesão concreta à dignidade da Reclamante, não se configuram os requisitos da responsabilidade civil (arts. 186 e 927 do Código Civil e arts. 223-A e seguintes da CLT).

Indefiro, portanto, o pedido de indenização por danos morais" (Id 8d1e4ea)

ID. 3bb0251 - Pág. 8

A indenização decorrente de dano moral está prevista, hoje na Lei Maior do país, em seu artigo 5º, inciso X, in verbis: "*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*".

O dano moral pode e deve ser composto pela Justiça do Trabalho quando existe agressão aos direitos personalíssimos do empregado, enquanto na qualidade de empregado, que se caracteriza por um sofrimento decorrente de lesão de direitos não patrimoniais, de difícil mensuração pecuniária e ainda, por abuso desnecessário, no tratamento humilhante imposto ao empregado. O reconhecimento do direito à reparação a este título está atrelado a comprovação do efetivo prejuízo sofrido em decorrência do fato invocado.

Sobre este tema, Valdir Florindo, define o dano moral como aquele



decorrente da lesão à honra, à dor (sentimento ou física), aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo, e acrescenta ainda que, pode-se dizer com segurança que se caráter é extrapatrimonial, contudo, é inegável o seu reflexo no patrimônio. A verdade é que podemos ser lesados no que somos e não tão somente no que temos. (Dano moral e Direito do Trabalho, 4ª ed., 2002, LTR, pág.53.

O dano moral constitui agressão à dignidade humana, não bastando para configurá-lo qualquer contrariedade, desconforto, mágoa, irritação ou aborrecimento, sob pena de ensejar sua banalização. Desta forma, além da prova inequívoca do prejuízo real sofrido, faz-se imprescindível a demonstração da ilicitude do comportamento do ofensor, cujo ânimo de lesionar o patrimônio moral do ofendido deve restar devidamente evidenciado.

O ônus de provar a existência de tal conduta compete ao empregado, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, na forma do art. 818, I, da CLT.

No caso em exame, a reclamante alega em sua petição inicial que foi submetida, durante o treinamento, a ócio forçado, foi dispensada imotivadamente poucos dias após a sua contratação, frustrando expectativa real de emprego, fato que lhe causou prejuízo com a perda de outras oportunidades de trabalho, bem como foi constrangida a responder perguntas de nítido cunho sexual, gestacional e intimidades da vida pessoal, por meio de questionários admissionais elaborados pela reclamada, que extrapolaram os limites do razoável e configuram claro abuso de poder diretivo e discriminação ilícita.

Ocorre que, no caso concreto, não restou demonstrada a perda de uma chance, uma vez que, submetida a processo seletivo, a reclamante logrou êxito em sua contratação e sua

ID. 3bb0251 - Pág. 9

dispensa, ainda que tenha ocorrido 15 dias após sua admissão, consiste no direito potestativo da reclamada, de despedir sua empregada, sobretudo quando não esteja protegida por algumas das estabilidades provisórias legalmente previstas.

A reclamante declarou em Juízo que **"submeteu-se a um treinamento no período de 22 a 30/03/2025, eis que, de fato, não procedeu ao atendimento de clientes e como tal não realizou os serviços efetivamente para os quais foi contratada a partir de 01/04/2025"**. No mesmo sentido, a testemunha inquirida declarou **"que não atendeu a clientes durante o seu treinamento porque a plataforma de atendimento estava sem conexão"**. Da análise das declarações mencionadas, não se



verifica a ocorrência de ócio forçado, nem a comprovação da existência de dano dele decorrente.

Lado outro, a testemunha ouvida em Juízo, que participou do mesmo treinamento e no mesmo período em que a reclamante, declarou que **"tivera de preencher um formulário antes de ser admitida em cujo documento solicitavam informações a respeito de ser ou não portadora de doenças com sintomas de depressão ou de ansiedade, se havia se submetido a exame do tipo "Papanicolau", como também se mantinha relações sexuais com segurança; não se recordando a depoente se no referido questionário havia alguma pergunta de cunho religioso (...) se sentiu a depoente constrangida com relação ao formulário que lhe foi apresentado para preenchimento"** (grifos aditados). No particular, restou evidenciada a atitude abusiva da empregadora, que ofende a integridade e dignidade da trabalhadora, em clara violação à dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF), que constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, capaz de gerar repercussão na esfera íntima, causando-lhe angústia e sofrimento, sendo presumível o dano moral nesse caso.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, item X, estabelece expressamente que **"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral, decorrente de sua violação"**.

Diante da proteção constitucional, se afigura como obrigação do empregador propiciar e zelar por um meio ambiente de trabalho sem práticas discriminatórias, sendo sua obrigação adotar providências que impeçam condutas capazes de afetar esses direitos.

Destarte, no caso vertente, restou evidenciada a presença dos requisitos caracterizadores da responsabilidade civil patronal, sendo eles a conduta abusiva; o dano moral, que, no caso, é presumido (*in re ipsa*), pois decorre da própria conduta e o nexo causal entre a conduta e o dano, motivo pelo qual reformo a sentença para reconhecer a configuração do dano moral.

ID. 3bb0251 - Pág. 10

No que tange ao montante da indenização postulada, há que enfatizar que existem dois meios de fixação, o tarifário, em que a lei estabelece como deve ser fixada a indenização, determinando certos limites e o aberto, no qual fica a critério do juiz determinar o valor da indenização.

A Constituição Federal estabelece no seu art. 5º, V, que **"é assegurado o**

Assinado eletronicamente por: VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA - 06/02/2026 12:40:56 - 3bb0251

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25121607245034400000060667717>

Número do processo: 0000498-78.2025.5.05.0027

Número do documento: 25121607245034400000060667717



direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização pelo dano material, moral ou à imagem". Já o inciso X do mesmo artigo, conforme já dito linhas acima, dispõe que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação".

A interpretação de tais dispositivos nos faz concluir que a Constituição Federal adotou como diretriz a proporcionalidade, como regra de observância para aferição do dano e a fixação da respectiva indenização, repelindo qualquer tarifação prévia, como a adotada no art. 223-G da CLT.

O c. STF, por maioria, conheceu das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 ajuizadas pela ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, tratando da constitucionalidade dos artigos 223-A, 223-B e 223-G, caput, §1º, da CLT, da relatoria do Ministro Gilmar Mendes, e julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: [...] 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente), que julgavam procedente o pedido das ações. Plenário, Sessão Virtual de 16.6.2023 a 23.6.2023.

Indubitável que o estabelecimento de critérios objetivos para a apreciação do pedido de dano extrapatrimonial, previsto no caput do artigo 223-G foi salutar, pois visou nortear o julgador, quanto à observância necessária a aspectos enumerados na sua verificação, mas há que ser considerados os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade bem como as circunstâncias do caso concreto.

Na hipótese em comento, entendo que a ofensa foi de natureza média, fixo a indenização no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), na forma prevista no artigo 223-G, §1º, II, da CLT.

ID. 3bb0251 - Pág. 11

A presente Reclamação Trabalhista foi ajuizada em 04/06/2025, portanto na vigência da Lei 14.905/2024, ou seja, vigente a partir de 30.08.2024, não havendo que se falar em

Assinado eletronicamente por: VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA - 06/02/2026 12:40:56 - 3bb0251

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25121607245034400000060667717>

Número do processo: 0000498-78.2025.5.05.0027

Número do documento: 25121607245034400000060667717



incidência da taxa SELIC.

Logo, a correção monetária se dará pela variação do IPCA (parágrafo único do artigo 389 do CC) e juros legais correspondentes à diferença entre a taxa SELIC e o IPCA, com incidência desde o ajuizamento da ação, conforme disposição do art. 406, §1º do Código Civil, após redação dada pela Lei 14.905/2024.

3. DANO MATERIAL

Insurge-se a reclamante em face do capítulo da sentença que indeferiu o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano material, deferindo apenas o reembolso do valor gasto com a aquisição do headset.

Alega que a prova oral colhida em audiência revelou que a exigência de possuir equipamentos para o trabalho era uma condição imposta pela reclamada para a contratação, conforme se verifica na confissão da preposta.

Argumenta que a exigência não se trata de gasto espontâneo do candidato, mas de verdadeiro ônus transferido ao trabalhador, em clara violação ao art. 2º da CLT, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica.

Defende que *"se a empresa optou pelo regime de teletrabalho, era seu dever assegurar as condições materiais para o desempenho das funções, não podendo repassar tal custo à obreira, salientando que, embora alegue o fornecimento dos equipamentos, não há qualquer prova nos autos da sua entrega, até porque, nunca ocorreu"*, acrescentando que o simples uso contínuo de bens pessoais para fins laborais já representa, em si, desgaste material evidente e presumido.

Assevera que não se pode exigir do trabalhador a comprovação minuciosa do desgaste de cada componente de seus bens, sob pena de tornar inviável a reparação devida.

Pugna pela reforma da sentença para julgar procedente o pedido de indenização pelo desgaste e aluguel de outros equipamentos pessoais utilizados, em respeito ao princípio da alteridade e à vedação de repasse dos custos da atividade ao trabalhador.

Ao exame.



Acerca da matéria, assim decidiu a magistrada sentenciante:

"III.8 - DO DANO MATERIAL

A Reclamante pleiteia o ressarcimento dos valores despendidos com a aquisição de um headset, alegando ter sido obrigada a comprar o equipamento para desempenhar suas funções em regime de home office, sem que houvesse reembolso por parte da primeira Reclamada.

A primeira Reclamada, por sua vez, sustenta que o fornecimento de equipamentos era de responsabilidade do empregado, e que a Reclamante tinha ciência prévia dessa condição ao se candidatar, inexistindo solicitação formal ou prova de compra exclusiva para o trabalho.

Com razão parcial a Reclamante.

A preposta confirmou que as atividades eram realizadas em home office e que a empresa exigia a posse de determinados equipamentos tecnológicos, entre eles o headset. Ainda que tenha afirmado que os equipamentos seriam fornecidos mediante solicitação, não há prova de que a Reclamante tenha sido informada dessa possibilidade ou que lhe tenha sido oferecida alternativa gratuita.

A prova oral indica que a Reclamante precisou adquirir o headset para participar do treinamento e do labor remoto, o que representa transferência indevida do risco da atividade econômica ao trabalhador, em violação ao art. 2º da CLT.

Dessa forma, reconheço o direito da Reclamante ao reembolso do valor comprovadamente gasto com a aquisição do headset, conforme nota fiscal anexada aos autos (id 0bc9b54).

Quanto ao pedido de indenização adicional pelo uso de outros equipamentos pessoais, indefiro, por ausência de prova do efetivo prejuízo ou desgaste material relevante" (Id 8d1e4ea).

A sentença não comporta reforma.

O deferimento do pleito de indenização por dano material requer a comprovação das despesas efetivamente suportadas e, no particular, a demandante logrou comprovar a aquisição, às suas expensas, do equipamento headset.

Todavia, não houve comprovação de aquisição de outros equipamentos exclusivamente para o trabalho, a ensejar a condenação da reclamada ao pagamento de indenização correspondente.

Sentença mantida.



Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso ordinário interposto pela reclamada, por deserção e **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pela reclamante para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), cuja correção monetária se dará pela variação do IPCA (parágrafo único do artigo 389 do CC) e juros legais correspondentes à diferença entre a taxa SELIC e o IPCA, com incidência desde o ajuizamento da ação, conforme disposição do art. 406, §1º do Código Civil, após redação dada pela Lei 14.905/2024.

Acordam os Excelentíssimos Desembargadores integrantes da **Terceira Turma** do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, na **02ª Sessão Extraordinária Virtual**, iniciada às 09 horas do dia **30.01.2026** e encerrada às 09 horas do dia **06.02.2026**, com pauta divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia **20.01.2026**, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora **MARIA ELISA COSTA GONÇALVES**, que, nos termos do art. 44, § 3º c/c art. 46, §3 do Regimento Interno deste Regional, não participou do quórum de julgamento, composto pela Excelentíssima Desembargadora **VIVIANE LEITE**, pela Excelentíssima Juíza Convocada **SORAYA GESTEIRA** e pelo Excelentíssimo Juiz Convocado **PAULO TEMPORAL**, bem como pelo Excelentíssimo representante do Ministério Público do Trabalho, à unanimidade, **NÃO CONHECER** do recurso ordinário interposto pela reclamada, por deserção e, sem divergência, **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pela reclamante para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), cuja correção monetária se dará pela variação do IPCA (parágrafo único do artigo 389 do CC) e juros legais correspondentes à diferença entre a taxa SELIC e o IPCA, com incidência desde o ajuizamento da ação, conforme disposição do art. 406, §1º do Código Civil, após redação dada pela Lei 14.905/2024.

VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA
Desembargadora Relatora



Assinado eletronicamente por: VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA - 06/02/2026 12:40:56 - 3bb0251
<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25121607245034400000060667717>
Número do processo: 0000498-78.2025.5.05.0027
Número do documento: 25121607245034400000060667717

