



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0001643-64.2025.5.10.0017

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/11/2025

Valor da causa: R\$ 130.539,88

Partes:

RECLAMANTE: ----- ADVOGADO: THIAGO CORREIA ARAUJO ADVOGADO: DENIO JONATAS DOS SANTOS AQUINO

RECLAMADO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: RODRIGO ANTONIO FREITAS FARIAS DE SOUZA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
17ª Vara do Trabalho de Brasília - DF
ATOrd 0001643-64.2025.5.10.0017
RECLAMANTE: -----
RECLAMADO: -----

RELATÓRIO

----- ajuizou Reclamação Trabalhista em face

de ----- . No mérito, aduz que: foi admitida em 09/08/2023 para exercer a função de Balconista; acumulou a função de Balconista com as de Caixa e Limpeza; foi submetida a assédio moral mediante cobrança abusiva de metas, ameaças de demissão pela gerência e exposição em ranking comparativo perante os colegas; no dia 09/10/2025 foi dispensada por justa causa sob a acusação de mau procedimento, o que nega ter ocorrido; a dispensa foi arbitrária e sem punições prévias, atingindo sua honra. Em razão do exposto, formulou os pedidos contidos na Exordial. Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 130.539,88.

Contesta a reclamada (ID. [bf14697](#)). No mérito, alega que: a autora foi contratada como Atendente de Loja e, posteriormente, promovida a Balconista; as atividades realizadas são compatíveis com a sua função e inserem-se no poder diretivo do empregador, não configurando acúmulo de funções; inexistente prática de assédio moral ou cobrança abusiva de metas, possuindo a empresa canais de denúncia éticos e ambiente isonômico; a dispensa por justa causa é válida, fundamentada em mau procedimento, visto que a autora gravou e postou vídeo em rede social (TikTok) trajando uniforme no local de trabalho e em horário de serviço, com teor depreciativo e de deboche à imagem institucional da empresa e à função exercida; houve quitação integral das verbas rescisórias devidas pela modalidade de justa causa. Juntou documentos.

A Reclamante apresentou Réplica (ID. [aa011c3](#)).

Na Audiência de Instrução (ID. [e17af77](#)), foram colhidos os depoimentos pessoais das partes e ouvidas três testemunhas, duas trazidas pela autora e uma pela ré.

Encerrada a instrução processual.

É o relatório.

Decide-se.

FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS NA INICIAL

De acordo com a atual jurisprudência do Col. TST e do posicionamento adotado por nosso Egrégio Tribunal, os valores atribuídos aos pedidos são meramente estimativos, não podendo a condenação limitar-se a eles. Essa interpretação decorre da Lei 13.417/2017, mais precisamente do capítulo que introduziu o § 1.º ao art. 840 da CLT.

Nesse sentido reside a atual jurisprudência do TST sobre o tema:

RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AO PEDIDO NA PETIÇÃO

INICIAL. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar a controvérsia sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. No caso concreto se discute a interpretação a ser dada ao artigo 840, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017. 2 - Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A da CLT. 3 - No caso dos autos, discute-se a limitação da condenação relativa à indenização por dano moral ao pagamento do valor apontado na inicial em ação protocolada na vigência da Lei nº 13.467/2017. O TRT, com amparo no princípio da adstrição (art. 492 do CPC), deu provimento ao recurso ordinário da reclamada HI-Service Terceirização Ltda para limitar a condenação ao valor estipulado na exordial (R\$ 13.472,68), por entender que a condenação deve limitar-se aos valores indicados pelo autor na petição inicial. 4 – A jurisprudência desta Corte Superior vinha se firmando no sentido de que, na hipótese em que há pedido líquido e certo na petição inicial, eventual condenação deveria se limitar aos valores atribuídos a cada um desses pedidos. 5 – Esse entendimento, contudo, é aplicável aos processos iniciados antes da Lei nº 13.467/2017. Com a Reforma Trabalhista, foi alterado o §1º do art. 840 da CLT, que passou a ter a seguinte redação: "Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º 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" . 6 - A fim de orientar a aplicação das normas processuais introduzidas pela Lei nº 13.467 /2017, foi editada por esta Corte a IN nº 41, que assim dispôs sobre a aplicação do art. 840, §1º, da CLT: "Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. [...] § 2º 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". 7 - Desta feita, não há se falar em limitação da condenação aos valores estipulados nos pedidos apresentados de forma líquida na inicial, uma vez que estes são apenas estimativas do valor monetário dos pleitos realizados pela parte reclamante. A questão já foi decidida por esta Turma, quando do julgamento do ARR-1000987-73.2018.5.02.0271. 8 - Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-1000573- 84.2016.5.02.0711, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 09/09/2022).

Na mesma linha, os precedentes do nosso Egrégio Tribunal:

RECURSO DO RECLAMADO. PRELIMINAR.

LIMITAÇÃO AOS VALORES INICIAIS. NÃO CABIMENTO. Embora a nova redação do art. 840 exija em seu § 1.º a indicação dos valores dos pedidos iniciais e tal disposição legal seja aplicável ao caso dos autos já que a demanda foi ajuizada após a entrada em vigor da Lei nº 13.467 /2017, não se afigura cabível limitar a liquidação do julgado aos valores atribuídos aos pedidos na exordial, seja porque os artigos 141 e 492 do CPC e 840 da CLT não contêm comando explícito no sentido de que o valor apurado em liquidação deve inevitavelmente ser limitado ao valor da causa ou mesmo aos valores isoladamente atribuídos a cada pedido, seja porque a Instrução Normativa n.º 41/2018 do TST estabelece que o valor atribuído aos pedidos é meramente estimativo. Preliminar rejeitada. [...] (Processo 0000571- 98.2018.5.10.0013, Relator: Desembargador João Luís Rocha Sampaio, Julgado em 24/11/2021, Publicado em 8/1 /2022) [...] LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AO PEDIDO NA INICIAL. Hipótese em que a petição inicial atende ao comando do § 1º do artigo 841 da CLT, tendo o reclamante indicado expressamente o valor da causa, ainda que por estimativa, cuja fixação matemática e objetivamente considerada como pretende o reclamado mostrava-se complexa no momento do ajuizamento da demanda, dependendo do exame com maior profundidade dos documentos que, normalmente, estão na posse do empregador. Tanto que desde a exordial a parte autora deixa claro que os valores são indicativos. [...] (Processo 0000358- 18.2020.5.10.0015 RO, Relator: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, Julgado em 31/8/2022, Publicado em 6/9/2022).

Nesse contexto, não há que se falar em limitação dos cálculos aos valores atribuídos na inicial.

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS. DANOS MORAIS

A Reclamante busca a reversão da justa causa aplicada em 09/10 /2025 por "mau procedimento". Requer o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada, bem como a indenização por danos morais.

A Reclamada sustenta que a punição é válida em razão de vídeo gravado pela Autora e postado na rede social TikTok, no qual ridicularizaria a empresa e a função.

Pois bem.

O vídeo (ID. [a1d9ff4](#)) é prova cabal da tese defensiva.

Na gravação, a Reclamante, uniformizada e em ambiente de

trabalho, faz afirmações em tom de deboche sobre o valor de suas comissões e utiliza expressões depreciativas.

Instruído o feito, a prova oral restou assim coligida:

RESUMO DO DEPOIMENTO PESSOAL DA AUTORA:

todos participavam da limpeza; haveria punição se alguém se recusasse `a limpeza no mutirão (possibilidade de transferência para outra filial); recebia comissões e tinha metas diária e mensal; havia constrangimento se não batesse meta (ranking comparativo, ofensas pessoais); a depoente batia as metas geralmente como "uma vendedora normal". NADA MAIS.

RESUMO DO DEPOIMENTO PESSOAL DA PREPOSTA:

a limpeza da loja era realizada pelos empregados; a limpeza era do ambiente do empregado e uma vez por semana tem alguns funcionários que fazem a limpeza geral; a autora não limpava banheiro; existia função de caixa na empresa; a autora trabalhava como caixa em uma loja e como balconista em outra loja; a autora foi dispensada por justa causa por fazer vídeos na empresa em horário de trabalho, em tom de deboche; esse vídeo foi visto nas redes sociais e teve repercussão; esse vídeo gerou prejuízo `a imagem da empresa e acha que teve prejuízo financeiro. NADA MAIS.

Primeira testemunha da reclamante: ----- . RESUMO DO DEPOIMENTO DA PRIMEIRA TESTEMUNHA DA AUTORA: trabalhou na reclamada no período de 2014 a 2025, na função de balconista; trabalhou junto com a autora na loja ----, quando a autora era atendente, fazia limpeza, balcão, operava caixa; todos os empregados tinham que fazer a limpeza da loja, inclusive lavagem de banheiro, sob pena de sanções; todos recebiam comissões e tinha metas diária e mensal; havia constrangimento se não batesse meta (ranking comparativo); a depoente já foi comparada com a autora e a empresa queria entender o porquê disso; isso acontecia em reunião e "às vezes de forma sigilosa"; a gerente Daiane é quem fazia esse ranking; existia cargo de atendente na loja (2); autora e depoente eram balconistas e existiam 3 caixas físicos na loja; recebia premiação se a loja batesse meta. NADA MAIS.

Segunda testemunha da reclamante: ----- (ouvida como informante). RESUMO DO DEPOIMENTO DA SEGUNDA TESTEMUNHA DA AUTORA: trabalhou na reclamada no período de maio de 2022 a outubro de 2025, na função de atendente e depois como a balconista; trabalhou junto com a autora na loja QI 15 por 3/4 meses, no final do contrato de ambas; a autora era balconista, também atendia, fazia limpeza, operava caixa; todos os empregados tinham que fazer a limpeza da loja, inclusive lavagem de banheiro, sob pena de sanções; todos recebiam comissões e tinha metas diária e mensal; havia constrangimento se não batesse meta (ranking comparativo e ameaças em público); a gerente -----é quem fazia esse ranking; a autora fez um vídeo para o aplicativo Tik Tok, no local de trabalho e a depoente foi filmada por ela, no momento do intervalo; depoente e reclamante estavam uniformizadas; no vídeo, a autora falava que estava trabalhando e tinha ganhado pouco de comissão e 'coisas que estavam acontecendo lá'; não sabe se a empresa viu, mas depoente e reclamante foram dispensadas e foi dito que

alguém viu e comentou na empresa; no vídeo, a autora perguntou à depoente "quanto ele havia ganhado de comissão" e a depoente respondeu que havia ganhado em torno de cinco reais; a depoente não entendeu muito bem o que estava acontecendo, não havia nada planejado, foi espontâneo; ouviu falar de vídeos de outras colegas com mesmo teor e ela não teria sido dispensada; ao seu conhecimento, a autora nunca recebeu punição da empresa anteriormente; a depoente não bateu metas na empresa e foi dito que se assim continuasse ela não conseguiria promoção; ao seu conhecimento, ninguém recebeu punição por não bater meta; a depoente sempre fez as mesmas atividades na empresa e passou a fazer a limpeza depois de 3 a 4 meses; existia cargo de atendente na loja (1,2,3); o atendente também opera caixa. NADA MAIS.

Primeira testemunha da reclamada: ----- . RESUMO DO DEPOIMENTO DA PRIMEIRA TESTEMUNHA DA RECLAMADA: trabalha na reclamada há 8 anos, como subgerente comercial; trabalhou com a autora como balconista por 3 meses; a autora não trabalhava no caixa, exceto esporadicamente "para passar alguma coisa"; a autora fazia limpeza da loja em escala por cerca de duas vezes na semana (domingo tem limpeza geral), inclusive com lavagem de banheiros; todos os empregados participavam dessa limpeza desde o início do contrato; existem metas diárias e mensais; normalmente as metas são atingidas e se não acontecer não há consequência; não existe ranking comparativo; a autora fez um vídeo para o aplicativo Tik Tok, no local de trabalho e a testemunha -----foi filmada por ela; o vídeo foi realizado durante o trabalho e ambas estavam uniformizadas; no vídeo, a autora falava que estava trabalhando em domingo e tinha ganhado pouco de comissão, sendo mais interessante "estar no job" e a -----diz que estava suja, fazendo limpeza e se trabalhasse como faxineira ganharia mais; foi informado à gerente que havia denúncia desse vídeo, que gerou a dispensa por justa causa das duas; existiam reuniões recorrentes com a gerente sobre feedback de metas; nunca presenciou ranking de empregados ou qualquer tratamento vexatório com a autora, "pelo contrário", a -----sempre tratava bem; quando a loja bate meta, todos os empregados recebem bonificação, além da comissão. NADA MAIS.

A própria informante trazida pela autora esclareceu que "a autora fez um vídeo para o aplicativo Tik Tok, no local de trabalho e a depoente foi filmada por ela, no momento do intervalo; depoente e reclamante estavam uniformizadas; no vídeo, a autora falava que estava trabalhando e tinha ganhado pouco de comissão e 'coisas que estavam acontecendo lá'; não sabe se a empresa viu, mas depoente e reclamante foram dispensadas e foi dito que alguém viu e comentou na empresa; no vídeo, a autora perguntou à depoente "quanto ele havia ganhado de comissão" e a depoente respondeu que havia ganhado em torno de cinco reais".

Tal conduta configura inequívoco mau procedimento (art. 482, "b", da CLT). O contrato de trabalho impõe deveres anexos de conduta, entre os quais a lealdade e o respeito à imagem institucional do empregador. Ao utilizar plataformas digitais de amplo alcance para ridicularizar a atividade econômica da empresa e sua própria função enquanto ostentava o uniforme corporativo, a Autora rompeu a fidúcia necessária à manutenção do vínculo.

A gravidade da conduta dispensa a gradação de penalidades (advertência/suspensão), autorizando a dispensa imediata. Por conseguinte, mantida a justa causa, são indevidas as verbas rescisórias da dispensa imotivada (aviso prévio, multa de 40% do FGTS, seguro-desemprego) e a indenização por dano moral decorrente da dispensa.

As verbas devidas pela modalidade (saldo de salário e férias vencidas) foram corretamente quitadas conforme TRCT de ID. [51e90f3](#) e comprovante de pagamento de ID. [613151a](#).

Portanto, indefere-se o pedido de reversão da justa causa e de pagamento das verbas rescisórias correlatas, bem como o de indenização por danos morais.

ACÚMULO DE FUNÇÃO

Postula a Reclamante o pagamento de um plus salarial, alegando que, embora contratada como Balconista, acumulava as funções de Caixa e de Limpeza.

A Reclamada nega o acúmulo, sustentando a compatibilidade das tarefas desempenhadas pela autora.

Da análise do conjunto probatório, especialmente os depoimentos colhidos em audiência, extrai-se que a limpeza da loja e a operação do caixa eram tarefas compartilhadas entre todos os funcionários. A própria testemunha e informante, trazidas pela autora, deixaram isso claro (“todos os empregados tinham que fazer a limpeza da loja”; “o atendente também opera caixa”).

No mesmo sentido, a testemunha trazida pela ré esclareceu que “a autora fazia limpeza da loja em escala por cerca de duas vezes na semana (domingo tem limpeza geral), inclusive com lavagem de banheiros; todos os empregados participavam dessa limpeza desde o início do contrato”.

Juridicamente, aplica-se o disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT, que estabelece a presunção de que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, à falta de prova ou cláusula expressa em contrário.

As atividades de auxílio no caixa e de limpeza leve do ambiente de trabalho não exigem qualificação técnica superior ou esforço desproporcional que justifique uma contraprestação adicional, inserindo-se no jus variandi do empregador. Não houve prova de alteração contratual lesiva, mas sim de execução de tarefas variadas dentro da mesma jornada.

Indefere-se o pleito em análise.

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. DANOS MORAIS

A Autora pleiteia indenização por danos morais, alegando sofrer

pressões psicológicas e humilhações em razão de rankings comparativos e ameaças de demissão pelo não atingimento de metas.

A Reclamada contesta, afirmando que a cobrança era normal, não havendo assédio moral.

A prova oral produzida não socorre a pretensão autoral. A informante convidada pela própria autora, admitiu que "a depoente não bateu metas na empresa e foi dito que se assim continuasse ela não conseguiria promoção" e, crucialmente, afirmou que "ao seu conhecimento, ninguém recebeu punição por não bater meta".

No mesmo sentido, a testemunha trazida pela ré declarou que o tratamento da gerência era adequado e que não havia rankings vexatórios. Esclareceu que se as metas não fossem atingidas, não havia consequências.

A cobrança de resultados e o estabelecimento de metas são inerentes à atividade comercial e ao poder diretivo e organizacional do empregador. O dano moral só se configuraria caso a cobrança fosse acompanhada de tratamento degradante, exposição ridicularizante ou punições disciplinares indevidas, o que não restou configurado nos autos.

Inexistindo prova de ato ilícito (art. 186 e 927 do Código Civil), não há falar em dever de indenizar.

Indefere-se o pleito em análise.

JUSTIÇA GRATUITA

A despeito da alegação da reclamada de que o autor não preenche os requisitos do artigo 790, §3º e 4º da CLT, a fim de que lhe seja deferida a concessão do benefício da gratuidade de justiça, declarando-se a parte autora pobre no sentido legal (Id. [1704c79](#)), bem como não havendo nenhuma prova a elidir a presunção legal de veracidade da declaração, defiro-lhe os benefícios da Justiça Gratuita.

Atente-se, ainda, que a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, ao qual este Juízo se vincula, vem autorizando a concessão da gratuidade judicial pela mera declaração da parte (TRT 10ª Região, 3ª Turma, Rel. Des. Ricardo Alencar Machado, RO 0000774-14.2019.5.10.0017, DEJT 25/07/2020).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Condeno a reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 10% sobre o valor atualizado dos pedidos julgados totalmente improcedentes, considerando a média complexidade e médio valor da demanda, o número de audiências realizadas, atos praticados pelos causídicos e o zelo demonstrado pelos procuradores.

As obrigações decorrentes da sucumbência da parte que teve

deferida a gratuidade de justiça 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, extinguido-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Vale dizer, nesse sentido, que o STF reconheceu a inconstitucionalidade material da exigência incondicional de honorários advocatícios de sucumbência quando condenado beneficiário da justiça gratuita mediante retenção de crédito no mesmo ou em outro processo (STF, Pleno, ADI 5.766, j. 20/10/2021). A decisão do STF não baniu do processo do trabalho a universalização dos honorários de sucumbência, pois os demais dispositivos que integram o art. 791-A da CLT não foram afetados pela declaração de inconstitucionalidade e sequer a parte remanescente do seu §4º, tendo sido extirpada do ordenamento jurídico apenas a possibilidade de retenção de créditos conquistados no próprio processo ou em qualquer outro por beneficiário da justiça gratuita para satisfação da verba honoraria (advocatória ou pericial).

Logo, é cabível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários sucumbenciais. Contudo, ficará suspensa a exigibilidade da verba honorária respectiva, enquanto não comprovado nos autos a mudança significativa da situação econômica da parte que teve deferida a gratuidade de justiça (CLT, art. 791-A, §4º, extirpando-se a expressão considerada inconstitucional pelo STF, na ADI 5.766).

DISPOSITIVO

Pelos motivos alhures expostos, julgo IMPROCEDENTES os pedidos formulados na ação trabalhista movida por ----- em face de -----, nos termos da fundamentação.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Defiro os benefícios da gratuidade de justiça à parte autora.

Atendem as partes para a previsão contida nos artigos 80, 81 e 1.026, § 2.º, do CPC, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas e a própria decisão ou, simplesmente, contestar o que foi decidido.

Custas processuais pela reclamante no importe de R\$ 2.610,80 calculadas sobre o valor da causa, isenta.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 16 de março de 2026.

SIMONE SOARES BERNARDES
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por SIMONE SOARES BERNARDES, em 16/03/2026, às 19:08:35 - 361fa54
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/26031619060566700000052068230?instancia=1>
Número do processo: 0001643-64.2025.5.10.0017
Número do documento: 26031619060566700000052068230