



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010093-94.2025.5.03.0112 (ROT) RECORRENTE: -----, -----
RECORRIDO: -----, ----- RELATORA: MARIA LÚCIA CARDOSO DE MAGALHÃES

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. INVASÃO DE PRIVACIDADE. ACESSO E DIVULGAÇÃO DE MENSAGENS DE WHATSAPP PESSOAL. RECURSO DA RECLAMADA. NÃO PROVIMENTO. Comprovado nos autos que preposta da reclamada procedeu à leitura, registro fotográfico e divulgação interna de mensagens de cunho pessoal da empregada, acessadas por meio do WhatsApp Web, resta caracterizada inequívoca invasão da esfera de privacidade da trabalhadora. A eventual utilização de aplicativo pessoal em equipamento corporativo, ainda que em desacordo com normas internas, não autoriza condutas abusivas que extrapolam os limites do poder diretivo e disciplinar do empregador. Violação aos direitos fundamentais à intimidade, à vida privada e à dignidade da pessoa humana (CF, arts. 1º, III, e 5º, X), bem como aos direitos da personalidade tutelados pelo art. 223-C da CLT. Configurados o ato ilícito, o dano moral e o nexu causal, impõe-se o dever de indenizar. Valor indenizatório não impugnado. Sentença mantida. Recurso não provido.

RELATÓRIO

O MM. Juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, por meio da sentença de ID. e17fbee, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por ----- em face de -----, condenando a reclamada ao pagamento das verbas especificadas no *decisum*.

A reclamada interpôs recurso ordinário (ID. 1684fc9), insurgindo-se contra a condenação. Comprovou o pagamento das custas processuais (ID. 1f28c43) e o recolhimento do depósito recursal (IDs. 562b22d e c1f2558).

A reclamante também interpôs recurso ordinário, buscando a reforma da sentença pelas razões expostas no ID. 3a576b3, as quais serão examinadas a seguir.



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Contrarrazões apresentadas pela reclamante (ID. 4a8be87) e pela reclamada (ID. 97adb16).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto no artigo 129 do Regimento Interno deste Regional.

Registro que todas as referências às páginas do processo eletrônico, nesta decisão, serão feitas considerando-se o número da página do arquivo gerado em ordem crescente no formato PDF.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela reclamada, eis que próprios, tempestivos e preenchem os demais pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

DADOS DA AÇÃO E DO CONTRATO DE TRABALHO

Para melhor esclarecimento dos fatos, destaco que a reclamante aduz ter sido admitida pela ré em 01/07/2021, para exercer a função de Analista de RH, e dispensada em 08/02/2023, com projeção do aviso prévio para 13/03/2023. A ação foi ajuizada em 04/02/2025.

Os tópicos recursais serão analisados em conjunto, se necessário, e em ordem de prejudicialidade.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL (RECURSO DA RECLAMADA)

Acerca do tema, esta Quarta Turma firmou posicionamento no sentido de



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

que os valores dos pedidos apontados na petição inicial (art. 840, § 1º, da CLT) destinam-se apenas a fixar a alçada (art. 2º da Lei 5.584/70) e a estabelecer uma estimativa, objetivando, principalmente, a definição do rito processual a ser seguido, não atuando como limite para os valores objeto de eventual condenação.

Aplica-se analogicamente à hipótese a Tese Jurídica Prevalente nº 16 deste Regional, que traz a seguinte diretriz:

"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." (RA 207/2017, disponibilização: DEJT/TRT-MG/Cad. Jud. 21, 22 e 25/09/2017)

No mesmo sentido, o art. 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, que, sobre a aplicação do art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/17, assim prevê: "*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.*"

Logo, não há que se falar em limitação da condenação aos valores indicados na exordial, eis que tais valores correspondem a uma simples estimativa para fins de fixação do rito.

Assim, o *quantum debeatur* a ser apurado na fase de liquidação de sentença não está limitado aos valores informados nos pedidos, não configurando violação aos artigos 141 e 492 do CPC ou ao princípio da adstrição, tampouco à Súmula Vinculante 10 do STF.

Por fim, cabe destacar que o C. TST submeteu a questão em debate a julgamento em sede de Incidente de Recurso Repetitivo (Tema 35), cuja tese adotada será de observância obrigatória, não havendo determinação de sobrestamento. Assim, até decisão vinculante sobre a matéria, entende-se que a condenação não deve ficar limitada aos valores indicados na inicial.

Portanto, nego provimento ao pleito patronal.

ACÚMULO/DESVIO DE FUNÇÃO (RECURSO DA RECLAMANTE)



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

A reclamante sustenta que, embora contratada como Analista de RH, passou a exercer, de forma habitual e cumulativa, atribuições típicas de Supervisora de Estagiários de Psicologia, tais como responsabilidade técnica pelos estagiários, elaboração de relatórios para faculdades e assinatura de contratos, funções que exigiam maior capacitação técnica e responsabilidade, inclusive formação superior em Psicologia. Afirma que tal situação gerou desequilíbrio contratual e enriquecimento sem causa da empregadora, pois substituiu a necessidade de contratação de profissional específico, fazendo jus ao adicional de 30% sobre o salário desde outubro de 2021 até a rescisão.

Analiso.

O desvio de função caracteriza-se quando o trabalhador é contratado para determinado cargo ou função, mas passa a exercer, de forma habitual, atribuições diversas e próprias de outro cargo, hierarquicamente superior, sem a correspondente contraprestação salarial.

Por sua vez, o acúmulo de função configura-se quando o empregado, embora mantenha o exercício da função para a qual foi contratado, passa a desempenhar, concomitantemente, outras atividades estranhas ao núcleo ocupacional originário, vinculadas a cargo distinto e que demandam maior grau de responsabilidade, especialização técnica ou qualificação profissional.

O ordenamento trabalhista admite a ocorrência de variações nas funções atribuídas ao empregado, dispondo que, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. É o que se infere da leitura do disposto no art. 456 da CLT, *in verbis*:

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência social ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Portanto, para o acolhimento do pedido de pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções, não basta a prova de prestação simultânea e habitual de serviços distintos, sendo necessário que as atividades exercidas sejam incompatíveis com a função para a qual o trabalhador foi contratado. Isso porque o acúmulo se caracteriza por um desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre as funções inicialmente combinadas entre empregado e empregador, passando aquele a fazer tarefas alheias às que foram previamente pactuadas.



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 4/ 21

A contratação do empregado para determinada função pressupõe implicitamente a concordância com a execução de um conjunto de tarefas e atribuições inerentes ao cargo. Na ausência de cláusula expressa delimitando tais atividades, presume-se que o trabalhador obrigou-se à realização de todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT.

Assim, para que reste configurado o desvio ou o acúmulo de função, imprescindível se faz demonstrar que as tarefas executadas são incompatíveis com aquela para a qual o empregado foi originalmente contratado, revelando um desequilíbrio qualitativo ou quantitativo em relação às funções inicialmente ajustadas.

Não é esta a hipótese dos autos.

Da análise do conjunto da prova oral, extrai-se que, no exercício da função de analista de RH, e à vista de sua formação em psicologia, bem como do domínio técnico das atividades inerentes ao setor, a reclamante limitava-se a acompanhar e orientar os acadêmicos que nele atuavam. Ressai dos autos, ainda, que tal atribuição não lhe era exclusiva, porquanto cada profissional especializado da reclamada assumia a responsabilidade pelo acompanhamento dos estagiários vinculados ao respectivo setor, conforme destacado pela testemunha ouvida a rogo da reclamada.

Nesse contexto, as atividades desempenhadas pela reclamante mostram-se plenamente compatíveis com sua condição pessoal, não se evidenciando a assunção de encargos estranhos, cumulativos ou qualitativamente superiores à função originalmente pactuada.

Cumprе salientar, ademais, que tais tarefas de orientação e acompanhamento de estagiários eram desempenhadas por todos os empregados detentores de formação acadêmica específica, inseridos em seus respectivos setores, o que reforça a ausência de tratamento diferenciado ou sobrecarga funcional dirigida à reclamante.

Outrossim, incumbia à reclamante o ônus de comprovar, de forma inequívoca e consistente, que passou a desempenhar, de maneira habitual e concomitante, todas as atribuições típicas de outra função distinta daquela para a qual foi originalmente contratada, cujo padrão remuneratório fosse superior.

Entretanto, não há nos autos qualquer elemento probatório apto a demonstrar a existência, no âmbito da reclamada, de plano de cargos e carreiras instituído com a fixação de salários específicos e diferenciados para as atividades supostamente acumuladas.



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 5/ 21

A análise do conjunto probatório não evidencia a complexidade necessária para caracterizar o alegado acúmulo de funções. As atribuições desempenhadas pela reclamante mostram-se compatíveis com o conteúdo ocupacional próprio da função ocupada, não ultrapassando os limites da razoável variação de tarefas que integram o poder diretivo e o *jus variandi* do empregador.

Cumprido destacar que o contrato de trabalho, por sua natureza, envolve a execução de tarefas múltiplas, desde que compatíveis com a condição pessoal do empregado, não configurando, por si só, alteração lesiva quando não evidenciado prejuízo efetivo, nos moldes do art. 456, parágrafo único, da CLT.

Ademais, o ordenamento jurídico pátrio não prevê a obrigatoriedade de um pagamento diferenciado para cada atividade exercida, tampouco limita o empregado à execução exclusiva das tarefas que, subjetivamente, estejam associadas ao rótulo funcional que ostenta.

Cumprido salientar, ainda, que a função para a qual o empregado é contratado abrange, como regra, um conjunto de atribuições inter-relacionadas e coordenadas, não se restringindo, necessariamente, ao desempenho de uma única tarefa.

Outrossim, o art. 456, parágrafo único, da CLT deixa claro que a intenção do legislador não foi fixar a remuneração do empregado por tarefa desenvolvida. Desse modo, salvo se houver previsão legal ou contratual para pagamento diferenciado de determinada tarefa, aquelas desenvolvidas dentro do horário de trabalho e compatíveis com a função contratada não geram direito ao incremento salarial.

Acrescente-se que, detendo o empregador o poder de dirigir e organizar o empreendimento, também pode estabelecer as atividades a serem exercidas pelos empregados, sem que isso acarrete acúmulo ou desvio de função. Ao empregador, dentro de seu poder de direção, é conferido o direito de atribuir ao trabalhador outras funções além daquela preponderante.

Isso porque, para a caracterização do acúmulo de função, é preciso haver uma concentração significativa do conjunto de tarefas integrantes da função enfocada. O mero exercício de tarefas diferentes, executadas na mesma jornada de trabalho, que não exijam maior capacitação técnica ou pessoal do empregado, e que sejam compatíveis com sua condição pessoal, não configura acúmulo ou desvio de funções.

Com efeito, o documento descritivo dos cargos, vigente à época da



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

contratação da autora (ID. d4cce59), não infirmado por prova em contrário, afasta a configuração do acúmulo/desvio das atribuições relatadas. Isso porque, ali, consta como atribuições do cargo de Analista de RH:

"-Elaborar, assinar e acompanhar os contratos de acadêmicos e estagiários, firmados com as faculdades e escolas técnicas.

-Treinar, desenvolver e inspecionar os acadêmicos de Psicologia de acordo com as atividades listadas no plano de atividades do contrato de estágio do acadêmico de Psicologia.

[...]

-Elaborar relatórios sobre o desempenho dos estagiários para as instituições de ensino." (ID. d4cce59, fl. 199).

Desse modo, ao contrário do alegado pela reclamante, as atividades supostamente acumuladas pela obreira (ser responsável pelos estagiários de psicologia, realizar relatórios para as faculdades, assinar os contratos dos estagiários como supervisora de psicologia, conforme narrado na petição inicial, fl. 7) eram, na realidade, tarefas que já integravam o rol de atividades do cargo de Analista de RH à época de sua contratação, que se deu em 01/07/2021, enquanto o referido rol descritivo das atividades do cargo foi atualizado em 31/01/2021.

Tais circunstâncias evidenciam que as atividades pretensamente acumuladas eram inseridas nas atribuições do cargo ocupado pela reclamante (art. 456, parágrafo único, da CLT).

Mantenho a sentença no particular.

Nego provimento.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANOS MORAIS (RECURSO DA RECLAMANTE)

A reclamante alega que sua dispensa, ocorrida imediatamente após o retorno de afastamento médico por transtorno misto de ansiedade e depressão, configura ato discriminatório e abuso do direito potestativo do empregador. Sustenta que a doença psiquiátrica sofrida é estigmatizante, atraindo a presunção de dispensa discriminatória, competindo à empregadora comprovar 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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

licitude do ato, o que não ocorreu. Requer o pagamento de indenização substitutiva em dobro da remuneração do período compreendido entre a dispensa e a primeira decisão judicial, por ser inviável a reintegração.

Assevera, ainda, que a dispensa discriminatória, além de gerar direito à indenização substitutiva, ocasionou abalo à sua dignidade e integridade psíquica, caracterizando dano moral *in re ipsa*.

Analiso.

É ônus da reclamante comprovar que é portadora de doença grave e estigmatizante, bem como demonstrar que a empregadora tinha ciência desse quadro clínico no momento da dispensa, a fim de alcançar a presunção de discriminação prevista na Súmula nº 443 do TST, que dispõe:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."

No caso concreto, a reclamante não comprovou ser portadora de doença de caráter estigmatizante ou geradora de preconceito. Com efeito, as patologias alegadas pela autora na inicial ("outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho" - CID 10 Z56.6; e "Transtorno Misto Ansioso e Depressivo" - CID 10 F41.2) que resultaram num afastamento de 14 dias das atividades laborais, conforme consta no atestado de ID. e3b78f6 (fl. 43), não se revestem de caráter estigmatizante, por não se tratarem de doenças aparentes (não exterior).

É certo que a jurisprudência, em interpretação analógica e sistemática, vem utilizando como parâmetro o rol de doenças graves do art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988, bem como o disposto no art. 2º da Portaria Interministerial nº 22 de 31/08/2022, do Ministério da Previdência e Assistência Social e do Ministério da Saúde. Nenhum desses diplomas, contudo, abrange as enfermidades alegadas pela trabalhadora.

Dessa forma, considerando que as enfermidades indicadas pela autora não configuram moléstias graves aptas a gerar estigma social ou preconceito, não se aplica ao caso a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST.

Cumprе ressaltar que, sobre o rol das doenças graves consideradas



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 8 / 21

estigmatizantes ou que geram preconceitos no âmbito social, o C. TST tem presumido a dispensa discriminatória em casos de quadro depressivo grave, de transtornos depressivos recorrentes, ou quadro crônico de depressão. É importante mencionar que a depressão assume diferentes formas e níveis, subdividindo-se em diversos tipos, de modo que, a depender do grau de intensidade, a doença pode suscitar estigma social e preconceito, levando à presunção da dispensa discriminatória.

No entanto, não é esta a situação dos autos, tendo em vista que a enfermidade da autora não consiste em doença depressiva grave ou recorrente, tampouco se trata de quadro crônico. Destaca-se que a reclamante apresentou um único atestado médico que indica doença psíquica (ID. e3b78f6, fl. 43), o qual registra as seguintes patologias: CID 10 Z56.6 e F41.2, correspondentes a "outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho" e "Transtorno Misto Ansioso e Depressivo", respectivamente, as quais resultaram num afastamento de apenas 14 dias. Não há registro de outros afastamentos anteriores da reclamante em razão das mesmas patologias ou de outra enfermidade psíquica.

A própria narrativa da inicial indica que a reclamante foi acometida pelo transtorno psíquico em janeiro de 2023, após a ocorrência do episódio em que a coordenadora da autora teria lido mensagens de cunho pessoal da demandante no aplicativo WhatsApp.

Assim, o relato da inicial não contém referência a afastamentos anteriores, histórico médico pregresso, uso contínuo de medicação psiquiátrica, tratamentos psicológicos ou psiquiátricos prévios, nem qualquer indicativo de predisposição conhecida. Logo, sequer foi sugerida a recorrência ou a preexistência da enfermidade.

Ademais, a reduzida duração do afastamento laboral (14 dias), aliada à inexistência de novos afastamentos posteriores, evidencia a ausência de gravidade da enfermidade, ressaltando-se, ainda, que a autora, após a dispensa na reclamada, obteve sucessivos vínculos empregatícios, conforme registros constantes na CTPS de ID. 280893a.

Destaca-se, ainda, que, de acordo com o Atestado de Saúde Ocupacional demissional presente no ID. 3ae625f (fl. 154), a reclamante foi considerada apta no momento da dispensa,



o que reforça a conclusão acerca da inexistência de gravidade da enfermidade psíquica.

Nesse sentido, cito a jurisprudência do C. TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Considerando a possibilidade de o acórdão regional contrariar a Súmula nº 443, verifica-se a transcendência política da causa, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR MOTIVO DE DOENÇA OCUPACIONAL. TRANSTORNO MISTO ANSIOSO E DEPRESSIVO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. PROVIMENTO. O Tribunal Regional entendeu que a Súmula nº 443 permite o enquadramento da patologia da reclamante (Transtorno Misto Ansioso e Depressivo) como uma doença grave que suscita estigma ou preconceito, razão pela qual presumiu ser discriminatória a dispensa da empregada. Nesse contexto, é possível que o referido verbete sumular tenha sido mal aplicado pelo Tribunal Regional, razão pela qual merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR MOTIVO DE DOENÇA OCUPACIONAL. TRANSTORNO MISTO ANSIOSO E DEPRESSIVO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. PROVIMENTO. Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito à reintegração no emprego. Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, a qual preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego. Na hipótese vertente, o Tribunal Regional entendeu que o referido verbete sumular permite o enquadramento da patologia da reclamante (Transtorno Misto Ansioso e Depressivo) como uma doença grave que suscita estigma ou preconceito, razão pela qual presumiu ser discriminatória a dispensa da empregada. Declarou nulo, por conseguinte, o ato demissional, condenando a reclamada a proceder à reintegração da reclamante no emprego, com os consectários daí decorrentes. Conquanto tal patologia seja considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, sequer é possível presumir que se trata de uma doença que gera estigma ou preconceito. Há precedentes em casos semelhantes. Ainda que assim não fosse, não há qualquer elemento probatório no acórdão regional que indique ter a reclamante sofrido discriminação por ser portadora de Transtorno Misto Ansioso e Depressivo, estando a decisão amparada em mera presunção, a partir de interpretação da Súmula nº 443 . Considerando, pois, que, no caso em questão, não existem provas no sentido de que a despedida da reclamante tenha decorrido de discriminação em virtude da patologia que a acomete, ela não tem direito à reintegração no seu posto de trabalho, porquanto não é possível presumir a dispensa discriminatória de uma doença que não é estigmatizante. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (TST - RR: 0000245-16.2018 .5.07.0016, Relator.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 01/12/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: 04/12/2020)

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. PSORÍASE E DEPRESSÃO. DOENÇAS QUE NÃO SUSCITAM ESTIGMA E PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443 DO TST. Cinge-se a controvérsia em definir se a psoríase e a depressão, moléstias que incontroversamente acometem o reclamante, podem ser consideradas doenças graves que suscitam estigma ou preconceito , a fim de atrair a aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 desta Corte, segundo a qual: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95)

A psoríase é uma doença de pele relativamente comum, crônica e não contagiosa, cujos sintomas desaparecem e reaparecem periodicamente, não sendo, portanto, grave. Quanto à depressão, considerada o "mal do século" pela Organização Mundial da Saúde, inegável tratar-se de doença grave, de difícil diagnóstico, não detectável mediante realização de exames laboratoriais, e que, só no Brasil, afeta milhões de pessoas. É importante ressaltar que a depressão assume diferentes formas e níveis, subdividindo-se em diversos tipos, de modo que, a depender do grau de intensidade, a doença pode sim suscitar estigma social e preconceito, levando à presunção da dispensa discriminatória. Na hipótese dos autos, contudo, não é possível extrair das premissas fáticas lançadas no acórdão regional qual o exato tipo, ou nível, de depressão que acometia o reclamante no momento de sua dispensa, tendo sido consignado apenas que, segundo a prova técnica, as moléstias (depressão e psoríase) estavam sob controle, com a aptidão para o trabalho preservada. Desse modo, não evidenciado que a depressão do reclamante suscitou estigma ou preconceito, inviável presumir como discriminatória a despedida do empregado, o qual detinha o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito à reintegração, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15. Recurso de revista conhecido e provido" (TST - RR: 10125-83.2015.5.03.0069, Relator.: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 26/09/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/10/2018)

"AGRAVO INTERNO DA PARTE RÉ. RESCISÃO CONTRATUAL. EMPREGADO PORTADOR DE TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA . 1. A jurisprudência desta Corte Superior, amparada na Súmula 443, presume a dispensa discriminatória em relação a empregado portador de HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito social. 2. Trata-se de presunção que inverte o ônus da prova e transfere para o empregador o encargo de demonstrar que a dispensa não teve caráter discriminatório, tudo isso porque o poder diretivo do empregador não é absoluto e encontra limites na dignidade da pessoa humana e nos direitos da personalidade do empregado, de forma a desautorizar a adoção de condutas discriminatórias. 3. Sobre o rol das doenças graves consideradas estigmatizantes ou que geram preconceitos nos âmbito social, esta Corte Superior tem presumido a dispensa discriminatória em casos de câncer, cardiopatia grave e até mesmo em situação peculiar de quadro depressivo grave, com sintomas psicóticos. Precedentes. 4. No caso dos autos , porém, não há nenhuma premissa fática no v. acórdão regional que permita concluir pela dispensa discriminatória. A própria doença psicológica sofrida pelo Autor somente fora diagnosticada após a rescisão contratual , não podendo sequer ser afirmado que a Ré tivesse conhecimento de sua gravidade à época da dispensa, visto que, em relação aos dois atestados apresentados no curso do contrato de trabalho, o col. Tribunal Regional se limitou a afirmar que tinham a "mesma data" e informavam o período de afastamento "14 e 7 dias". 5. Se não havia conhecimento sobre a patologia sofrida pelo Autor à época da dispensa, seja por ele mesmo ou pela empresa, não há como presumir se tratar de doença grave que cause estigma ou preconceito social, para o fim de ser configurada a dispensa discriminatória. 6. Importante ressaltar que o col. TRT afirmou que "a moléstia do autor não é estigmatizante". Nessa circunstância, caberia ao Autor comprovar eventual conduta discriminatória praticada pela empresa, fato constitutivo do direito à reintegração, aos salários do período da dispensa e à indenização por dano extrapatrimonial, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15, o que não ocorreu. Precedentes. 7. Dessa forma, à míngua de prova em relação à dispensa discriminatória, por certo que o recurso de revista interposto pelo Autor não comportaria conhecimento por nenhum dos dispositivos tido por violados (artigos 1º, III e IV, 5º, V e X, 7º, I, XXII e XXVIII, da CR, 223-A, 472 e 476 da CLT, 60, § 4º, e 62 da Lei 8.213/91 e 1º da Lei nº 9.029/95), conforme demonstra a empresa. 8. Diante do exposto, impõe-se a reforma da decisão agravada, para não conhecer do recurso de revista interposto pelo Autor. Agravo conhecido e provido." (TST - Ag-ED-ED-RR: 1000344-80.2019 .5.02.0045, Relator.: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 17/10/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 01/03/2024)

Não fosse o bastante, na peça de ingresso, a própria autora afasta 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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95)

aplicação da Súmula 443 do TST, reconhecendo que o caso concreto não se enquadra na hipótese típica por ela disciplinada, conforme por ela destacado:

"Embora o empregador tenha o poder discricionário de promover a dispensa dos empregados sem justa causa, no caso a dispensa imotivada da Reclamante logo após o seu retorno do afastamento médico por motivos de saúde, efetivamente, configura-se como discriminatória e arbitrária, constituindo abuso de direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho, mesmo não se tratando da hipótese da Súmula 443 do TST, a situação se enquadra perfeitamente na proteção contra ato discriminatório da Lei 9.029/95, o que impõe a manutenção de indenização prevista na Lei nº 9.029/95." (ID. 08b43dc, fl. 11, grifos acrescidos).

Extrai-se, portanto, que a autora reconhece, desde a inicial, que não se está diante de dispensa presumidamente discriminatória nos moldes da Súmula 443 do TST.

Nessa linha, competia à autora o ônus de demonstrar o fato constitutivo do direito alegado, consoante o art. 818, I, da CLT, o que não foi atendido, à míngua de qualquer prova no sentido do reconhecimento da dispensa discriminatória.

Com efeito, não há nos autos prova suficiente de que a dispensa, ocorrida em 08/02/2023, tenha guardado relação com o atestado médico apresentado pela autora. Ressalte-se que a própria reclamante declarou, em audiência, desconhecer o motivo de sua dispensa. Ademais, das declarações das testemunhas ouvidas não se extrai que a condição de saúde da reclamante tenha sido o fator determinante do desligamento, como sustentado na petição inicial.

É cediço que o empregador detém o direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, exercendo-o conforme sua conveniência e oportunidade. Tal prerrogativa, contudo, não ostenta caráter absoluto, devendo ser interpretada à luz dos limites éticos, sociais e constitucionais que permeiam a relação laboral, de modo a assegurar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como princípios fundantes da ordem jurídica (art. 1º, III e IV, da CR).

No caso concreto, todavia, a análise do conjunto fático-probatório evidencia que as enfermidades que acometeram a reclamante não possuem natureza estigmatizante. A mera existência de moléstia, destituída de elementos que revelem preconceito ou segregação social, não autoriza concluir que a rescisão contratual sem justa causa decorreu de ato discriminatório.

Não há qualquer elemento robusto que comprove que a dispensa tenha sido motivada por tais condições de saúde. Ao contrário, a prova dos autos indica que a rescisão decorreu de legítima decisão empresarial e não de ato discriminatório.



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Assim, reconhece-se que a dispensa ocorreu no exercício regular do poder diretivo do empregador, inexistindo elementos que indiquem discriminação ou abuso de direito. Inviável, portanto, o pagamento de indenização pela dispensa discriminatória, em dobro, da remuneração do período de afastamento até a primeira decisão que determinar essa conversão, assim como o deferimento de indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória.

Assim, nego provimento.

DANOS MORAIS. TRABALHO DURANTE PERÍODO DE ATESTADO (RECURSO DA RECLAMANTE)

A autora afirma que, durante afastamento médico de 40 dias decorrente de cirurgia, foi compelida pela empregadora a trabalhar remotamente por 30 dias, usufruindo apenas 10 dias de licença, utilizando inclusive equipamentos pessoais. Sustenta que a exigência de labor durante período de afastamento médico configurou conduta abusiva, agravou seu estado de saúde e violou direitos fundamentais relacionados à saúde, integridade física e dignidade, ensejando indenização por danos morais.

Aprecio.

A responsabilidade civil tem previsão nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da CF/88, bem como nos artigos 186 e 927 do Código Civil, sendo necessário, para configuração do dano moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: ocorrência do dano, ação/omissão dolosa ou culposa do agente ofensor e o respectivo nexos causal. A indenização por danos morais é devida quando houver prejuízo à reputação, à boa honra, ao decoro e à dignidade pessoal do empregado.

No caso, cumpria à parte autora o ônus de comprovar os fatos constitutivos do seu direito no aspecto, encargo do qual não se desincumbiu a contento, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Isso porque inexistem nos autos prova suficiente de que a autora tenha sido compelida pela reclamada a laborar durante o período de afastamento consignado em atestado médico datado de abril de 2022, não se confirmando a alegada lesão à honra, à imagem ou à dignidade da



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 13/ 21

reclamante.

Ademais, compulsando os autos, é possível observar que a reclamante obteve, em abril de 2022, dois atestados médicos, sendo um de 10 dias de afastamento, contado a partir de 28/04/2022, e outro de 30 dias, contados a partir de 07/05/2022 (ID. ba4389e, fls. 41-42).

Em contestação, a reclamada confirma o recebimento do primeiro atestado, mas nega o do segundo. Assim, cabia à reclamante comprovar a entrega do atestado de 30 dias, o que não logrou demonstrar, eis que os documentos apresentados pela ré confirmam apenas a entrega do primeiro atestado de 10 dias (IDs. 6209a0b e c572597, fls. 156-157).

Além disso, a testemunha ouvida a rogo da reclamada declarou que a própria reclamante solicitou à gestora anterior, Sra. Roseli, que trabalhasse em *home office* após o período do afastamento de 10 dias, o que foi autorizado pela empregadora.

Logo, ao contrário do alegado pela reclamante, restou comprovado que o trabalho em casa foi requerido pela própria autora, não sendo uma imposição da reclamada.

Posto isso, não há que se falar em condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, no particular.

Nego provimento.

DANOS MORAIS. INVASÃO DE PRIVACIDADE (RECURSO DA RECLAMADA)

A parte reclamada alega que não houve invasão de privacidade ou acesso indevido ao WhatsApp pessoal da reclamante, uma vez que esta confessou que mantinha o aplicativo aberto no WhatsApp Web, em computador da empresa, com a tela visível e acessível a terceiros, inclusive outros empregados do setor. Sustenta que o uso do aplicativo pessoal em equipamento corporativo violou normas internas previamente conhecidas pela empregada, as quais autorizam o monitoramento dos equipamentos do hospital, inexistindo prova de acesso clandestino ou sem consentimento. Defende, assim, a inexistência de ato ilícito ou dano moral indenizável.

Ao exame.

Como destacado no tópico anterior, a indenização por danos morais



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 14/ 21

somente é cabível quando evidenciado prejuízo à reputação, à honra, ao decoro ou à dignidade pessoal do empregado.

Na hipótese dos autos, incumbia à parte autora comprovar os fatos constitutivos do direito alegado, ônus do qual se desincumbiu a contento, a teor do art. 818, I, da CLT.

A prova testemunhal produzida nos autos é firme ao confirmar que a coordenadora da reclamante procedeu à leitura de mensagens de cunho estritamente pessoal pertencentes à autora, veiculadas por meio do aplicativo WhatsApp, cujo conteúdo, ademais, passou a ser indevidamente comentado no ambiente interno da empresa.

A testemunha apresentada pela reclamante ressaltou que a coordenadora tirou fotos das mensagens do WhatsApp pessoal da autora, que estavam no computador da reclamante (WhatsApp Web), e as encaminhou à superintendente.

Tal conduta evidencia acesso não autorizado a comunicações privadas da trabalhadora, configurando inequívoca invasão de sua esfera de privacidade e importando em grave ofensa à sua intimidade, circunstância que, por si só, é apta a gerar constrangimento e abalo à sua dignidade pessoal.

Cuida-se, portanto, de nítida violação à dignidade da empregada e ao direito fundamental à intimidade, expressamente assegurados pelos artigos 1º, inciso III, e 5º, inciso X, da CF/88, bem como pelo artigo 223-C da CLT, que tutela os direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho.

Nesse contexto, resta plenamente caracterizada a ocorrência de lesão com repercussão direta sobre direitos da personalidade da trabalhadora, sendo inafastável o reconhecimento do dano moral alegado, uma vez que o ilícito extrapola o mero dissabor cotidiano e atinge núcleo essencial de direitos fundamentais.

Com efeito, encontram-se devidamente configurados todos os pressupostos necessários à responsabilização civil da reclamada: o ato ilícito, consubstanciado no acesso e na divulgação indevida de mensagens pessoais da autora; o dano, materializado no constrangimento e na violação de sua intimidade; e o nexo de causalidade, pois o prejuízo experimentado decorreu diretamente da conduta praticada pela preposta da empresa.



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 15/ 21

Presentes tais elementos, impõe-se, como consequência lógica e jurídica, o dever de indenizar, surgindo para a reclamada a obrigação de reparar o dano moral causado à trabalhadora, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à intimidade no contrato de trabalho.

Convém assinalar que eventual descumprimento de normas internas relativas ao uso de aparelho celular pessoal no ambiente de trabalho poderia, em tese, ensejar a aplicação de medida disciplinar à empregada, no exercício regular do poder diretivo e disciplinar do empregador. Todavia, é relevante consignar que não há, nos autos, qualquer registro de advertência ou suspensão imposta à autora em razão da conduta mencionada, circunstância que, por si só, enfraquece a alegação de ilicitude funcional.

Ademais, no Código de Ética e Conduta apresentado pela ré no ID. 81a748c, não há qualquer vedação ao uso de celular pessoal no âmbito da reclamada.

Ainda que se admitisse, por mera hipótese argumentativa, a existência de vedação expressa ao uso de celular pessoal durante a jornada, tal infração jamais autorizaria a empregadora a adotar condutas manifestamente abusivas e ilegítimas, como o registro fotográfico de mensagens privadas de WhatsApp da empregada e, muito menos, a divulgação ou comentário de seu conteúdo no ambiente corporativo perante terceiros.

Tal proceder extrapola de forma inequívoca os limites do poder disciplinar, violando frontalmente os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada e à dignidade da pessoa humana, não se prestando, em nenhuma circunstância, como meio legítimo de fiscalização ou correção de conduta.

Considerando que a reclamada não se insurgiu contra o valor indenizatório fixado na origem, a sentença não merece qualquer reparo, no particular.

Nada a prover.

INDENIZAÇÃO ADICIONAL DO ART. 9º DA LEI Nº 7.238/84 (RECURSO DA RECLAMADA)

A reclamada sustenta que é indevida a condenação ao pagamento da



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 16/ 21

indenização prevista no art. 9º da Lei nº 7.238/84, pois comprovou nos autos que a verba correspondente ao período do trintídio anterior à data-base foi corretamente quitada, considerando o aviso-prévio, conforme demonstrado pelo TRCT e comprovante de pagamento juntados com a contestação. Afirma que a manutenção da condenação implicaria pagamento em duplicidade, razão pela qual requer a reforma da sentença para julgar improcedente o pedido.

Examino.

Constata-se que a data-base da categoria profissional é fixada em 1º de abril (CCTs 2022/2023 e 2023/2024, IDs. af74af4 e 72edca7) e que a dispensa da empregada, considerada a projeção do aviso prévio, ocorreu em 13/03/2023 (CTPS de ID. 280893a).

Diante desse contexto, verifica-se que a rescisão contratual se deu no trintídio que antecede a data-base da categoria, circunstância que atrai a incidência do artigo 9º da Lei nº 7.238/84.

Em contestação, a reclamada afirmou que "*a indenização devida foi paga considerando o aviso prévio.*" (ID. 70d8b92, fl. 131).

Entretanto, no TRCT apresentado (ID. 04b7761), não há qualquer rubrica relacionada à indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 7.238/84.

Ressalte-se que, além das férias vencidas, nenhuma verba contida no TRCT corresponde a um salário mensal, conforme previsto no dispositivo legal citado, razão pela qual se torna evidente que a reclamada não quitou a aludida parcela indenizatória.

Assim, faz jus a autora à indenização adicional ali prevista, correspondente a um salário mensal.

Nego provimento.

JUSTIÇA GRATUITA (RECURSO DA RECLAMADA)

A ré afirma que é indevida a concessão da justiça gratuita à reclamante,



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 17/ 21

pois não houve comprovação efetiva de insuficiência de recursos, conforme exigido pelos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, especialmente após a Reforma Trabalhista. Sustenta que a reclamante percebia salário superior a 40% do teto do RGPS e que a mera declaração de hipossuficiência não é suficiente para a concessão do benefício, devendo a sentença ser reformada para julgar improcedente o pedido.

Analiso.

A declaração de hipossuficiência apresentada pela parte reclamante (ID. a2a272e) é o quanto basta à concessão do benefício da gratuidade da justiça, desde que não haja prova em contrário a infirmar a presunção de veracidade daí recorrente.

Tal declaração faz prova relativa sobre a presunção da miserabilidade jurídica do declarante quando se tratar de pessoa física, incumbindo à parte que a impugna o ônus de desconstituí-la, nos termos da Súmula 463, I do C. TST, que prevê:

"ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO

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 a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo".

Destaco, ainda, que o tema restou pacificado por meio de tese firmada pelo Pleno do C. TST no tema 21 da tabela de Incidente de Recursos Repetitivos (processo n. IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084). Na hipótese foi analisado o direito à concessão de gratuidade à parte que, percebendo salário igual ou superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, declara pobreza e não comprova sua hipossuficiência no processo. A tese mencionada foi fixada nos seguintes termos:

"I - independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos; II - o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal; III - havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC)."

Portanto, a insuficiência de recursos é passível de comprovação por



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

simples declaração firmada por pessoa física nas ações ajuizadas já sob a égide da Lei 13.467/2017, cabendo à parte que a impugna o ônus da prova dos fatos obstativos do direito.

No caso concreto, a reclamada não se desvencilhou de tal encargo, tendo em vista que não apresentou qualquer prova que pudesse afastar a hipossuficiência declarada.

Assim, a autora faz jus aos benefícios da Justiça gratuita.

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS (RECURSO DA RECLAMADA)

A reclamada sustenta que, sendo provido o recurso para julgar improcedentes os pedidos deferidos na sentença, deve haver a readequação da base de cálculo dos honorários sucumbenciais em favor de seus patronos, ou, caso haja improcedência total da ação, o afastamento da condenação ao pagamento de honorários em favor da parte adversa.

Pois bem.

O pleito da reclamada não merece acolhimento, tendo em vista a manutenção da sentença em grau recursal.

Nada a prover.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela reclamada; no mérito, nego provimento a ambos os apelos.

(dsa)



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.

Pág 19/ 21

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, em Sessão de Julgamento Ordinária, realizada no dia 4 de fevereiro de 2026, por unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela reclamada; no mérito, sem divergência, negou provimento a ambos os apelos.

MARIA LÚCIA CARDOSO DE MAGALHÃES

Desembargadora Relatora

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Delane Marcolino Ferreira.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos.: Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães (Relatora), Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho e Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso.

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dra. Ana Cláudia Nascimento Gomes.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Sustentação oral: Dr. Alisson dos Santos Mendes, pela 2ª recorrente; Dra. Mariana Luísa Guedes Guardão, pela 1ª recorrente.

Válbia Maris Pimenta Pereira

Secretária da sessão

MARIA LÚCIA CARDOSO DE MAGALHÃES

DESEMBARGADORA RELATORA



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

VOTOS



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/0841ab4f6599bc5a4eb725413a9677b18f573a95>

Extraído em: 11/05/2026 07:13:22.