



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0001472-42.2024.5.12.0032

Relator: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI

Tramitação Preferencial
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/10/2025

Valor da causa: R\$ 1.142.892,53

Partes:

RECORRENTE: ----- ADVOGADO: JOREU
ANTONIO DUARTE

ADVOGADO: LUCAS PROBST MARCHI

RECORRIDO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: RENATO

MEDINA PASQUALI

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO



PROCESSO Nº 0001472-42.2024.5.12.0032 (ROT)

RECORRENTE: ----- RECORRIDO: -----

RELATOR: ROBERTO BASILONE LEITE

REDATOR-DESIGNADO: NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI

ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO TIPIFICAÇÃO. Nos termos do disposto no parágrafo único do art. 456 da CLT, à falta de pacto ou de cláusula expressa em sentido oposto, a prática de outras atividades compatíveis com a condição pessoal do trabalhador, na mesma jornada, não tipifica acúmulo de função.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO** n° 0001472-42.2024.5.12.0032, provenientes da 2ª Vara do Trabalho de São José, SC, sendo recorrente -----, e recorrida -----.

Adoto, na forma regimental, o relatório do Exmo. Desembargador-Relator:

"Irresignado com a decisão de primeiro grau que julgou parcialmente procedentes os pedidos da petição inicial, recorre o autor a esta egrégia Corte Revisional.

Pugna pela reforma da sentença nos seguintes pontos: a) adicional de periculosidade; b) acúmulo de funções; c) discriminação racial; d) rescisão indireta.

A demandada apresenta contrarrazões (id 917e618).

O Ministério Público do Trabalho não se manifesta nos autos, em conformidade com o disposto na Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Os autos vêm conclusos.

É o relatório."

ADMISSIBILIDADE

ID. b7162cf - Pág. 1

Conheço do recurso do autor e das contrarrazões da demandada, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE



Não havendo divergência, ficam mantidas as razões expostas pelo Exmo.

Desembargador-Relator:

"O Juízo de origem indeferiu a pretensão pelos seguintes fundamentos:

Dispõe o Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego:

ANEXO 3 (Aprovado pela Portaria MTE n.º 1.885, de 02 de dezembro de 2013)

ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS COM EXPOSIÇÃO A ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

1. As atividades ou operações que impliquem em exposição dos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial a roubos ou outras espécies de violência física são consideradas perigosas.

2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.

b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

3. As atividades ou operações que expõem os empregados a roubos ou outras espécies de violência física, desde que atendida uma das condições do item 2, são as constantes do quadro abaixo (...)

Pelos termos de referido Norma Regulamentadora, resta evidente que o adicional de periculosidade é devido, para as atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, a empregados que atuam em empresas prestadoras de serviços de segurança autorizadas pelo Ministério da Justiça, na forma da Lei nº 7.102/1983, além dos empregados de segurança patrimonial ou pessoal que atuam diretamente para a Administração Pública direta ou indireta, o que não é o caso dos autos.

Logicamente, os empregados que atuam nessas empresas prestadoras de segurança patrimonial ou pessoal, os vigilantes, devem atender as disposições da Lei nº 7.102/1983, as quais, dentre elas, está o porte de arma dos vigilantes (Decreto nº 89.056/1983, art. 20 - que regulamenta a Lei nº 7.102/1983).

Destaco que as descrições de depoimentos realizadas nesta sentença objetivam a melhor visualização da prova para a fundamentação e a conclusão da matéria, e detalha o conteúdo principal das declarações das testemunhas, sem a pretensão de relatar, "ipsis litteris", tudo que foi dito em audiência.

A primeira testemunha ouvida nos autos a convite da parte autora sustentou que:

ID. b7162cf - Pág. 2

"o cargo dele mesmo era supervisor de segurança, no caso fiscal de segurança. Vou falar do cargo propriamente dito, mas eu presenciei ele fazer uma série de funções. Então, o cargo, propriamente dito, era fiscal de segurança, no caso, supervisor. Supervisor de



segurança, no caso, o cargo dele; o cargo dele mesmo era supervisor de segurança, no caso fiscal de segurança. Ficava na parte... ali de conferência, ele conferia produto.

(Inquirição do Juízo - Minha pergunta é se ia uma empresa de carro forte pegar dinheiro lá na tesouraria?) resposta - Sim, ia. Eu não vou saber dizer o senhor a frequência, não posso dizer o que eu não sei. Entrava uma pessoa e subia lá na tesouraria, no caso. Saia com um malote.

(Inquirição do Juízo - Fora ficava alguém escoltando ou não?) Ficava o ----- ou alguém do setor de segurança.

(Inquirição do Juízo - Mas a empresa também trazia pessoas para escoltar com arma forte, com 12 ou não?) resposta - Essa parte eu não vou me recordar."

Embora a reclamante não lembre da existência de escolta ao carro forte, que é de conhecimento do senso comum, lembra cristalinamente que o reclamante fazia escolta.

A segunda testemunha ouvida nos autos a convite da parte autora, nesse particular, afirmou que:

"(O reclamante) acompanhava também quando tinha que pegar o dinheiro vinha do cofre ou ia para o cofre saindo do caixa, fazia esse acompanhamento. Geralmente quem estava na cancela, próximo aos caixas. Esse serviço era feito para quem ficava na cancela e, geralmente, no fechamento de caixa, o supervisor ou líder se deslocava para a cancela para que os outros PPs pudessem fazer o fechamento da loja ou verificar se tinha ficado algum cliente dentro da loja, então, geralmente, era feito isso. poucos PPs para fazer o serviço, então às vezes ficava sobrecarregado e o supervisor, o líder, que era o auxiliar do supervisor, ele fazia esse serviço de frente de caixa ali na cancela.

(inquirição do Juízo - Fechamento, o senhor falou que o Marques, ou a pessoa que estava Prevenção, né? Ela fechava a loja ou ela acompanhava uma outra pessoa?) resposta Acompanhava.

(Inquirição do Juízo - A chave ficava com o ----- Supervisor ou tinha um gerente ou fiscal?) resposta - Ficava com o ----- e ele entregava para nós no momento que ia fazer o fechamento.

A gente subia até o CFTV ou o PP que tinha subia até o CFTV e pegava a chave para poder fazer o fechamento.

Ou ele já descia com a chave para nos entregar para quem ia fazer o fechamento.

(Inquirição do Juízo - Sobre conferência de mercadorias, quem é que fazia?) resposta Os PPs, os Prevenção de Perdas.

Conferência tanto na mercadoria que estava chegando no caminhão, quanto a mercadoria que estava saindo, principalmente a gente conferia a mercadoria que estava saindo na venda online ali pelo telefone.

Então a gente conferia bastante esses produtos que estavam saindo por ali, porque eles tinham que sair pela cancela. Todos, todos os Prevenção.

Inquirição do Juízo - a empresa (do carro forte) trazia os seguranças dela e também atuava ali no procedimento deles, padrão?) resposta - Exatamente."

As declarações acima transcritas e os demais documentos constantes dos autos levam o Juízo a concluir que o reclamante, dentre outras atribuições, efetuava supervisão da segurança da loja, responsável pelo controle de saídas de mercadorias do estabelecimento da parte ré (prevenção a perdas - furtos) na loja e pelo monitoramento de pessoas, mas não atuava como vigilante.

Destarte, não tendo o reclamante comprovado o preenchimento dos requisitos legais, REJEITO o pedido.



O autor recorre, argumentando que *"o entendimento da jurisprudência é de que profissionais de segurança pessoal e patrimonial possuem direito ao adicional de periculosidade de 30% sobre a remuneração."*

Invoca o art 193, caput e II, da CLT, além do anexo III da NR16, pontuando que *"no sistema orgânico de gestão de segurança da recorrida, como Vigilante/Supervisor de Vigilantes e incumbido de realizar a segurança ostensiva do patrimônio e do pessoal no estabelecimento comercial, o recorrente exercia atividades rotineiras que se enquadram perfeitamente na regulamentação transcrita; por isso, consideradas perigosas."*

Sustenta que *"quando da necessidade de transferir quantias menores em moedas, o recorrente com auxílio de outros colaboradores realizava o transporte das quantias [...] o recorrente acompanhava a circulação de valores da tesouraria para a frente de caixa e vice-versa [...] o recorrente reafirma que tinha sim acesso ao cofre. Inclusive, possuía a senha do cofre, onde também eram guardadas as armas dos vigilantes noturnos, subordinados à supervisão do recorrente."*

Acrescenta que *"o recorrente realizava sim a segurança ostensiva do estabelecimento quando necessário e na falta de funcionários, pois era o Supervisor de Segurança e tinha que acompanhar todas as ocorrências do setor. Mesmo com o auxílio de dois seguranças, o recorrente participava das abordagens. E quando não havia os seguranças na Loja, realizava a abordagem sozinho, pois isso fazia parte de suas atribuições, conforme já confessado pela recorrida na Ordem de Serviço juntada."*

Consigna que *"a contestação da recorrida está contraditória, pois para afastar a periculosidade, afirmou que o recorrente não participava das abordagens de furtos confirmados. Mas para afastar o acúmulo de função, alegou que o recorrente somente exercia as atribuições contidas na Ordem de Serviço de fl. 585, que elenca a atividade de abordagem de pessoas suspeitas de furto."*

Pontua que, conforme demonstrado pela prova testemunhal, *"ficou claro que o recorrente necessitava, apesar de registrado em cargo de gestão, realizar tarefas operacionais, em decorrência da falta de funcionários no setor de serviços gerais e no setor de segurança."*

Assim, pede a reforma da sentença para que seja deferido o adicional de periculosidade.

Pois bem.



O art. 193, *caput* e inciso II, da CLT, incluído pela Lei n. 12.740/2012, estabelece que "*São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a (...) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial*".

Conforme expressamente previsto no dispositivo legal, as atividades que darão ensejo ao pagamento do adicional de periculosidade serão aquelas regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Em 03/12/2013, o Ministério do Trabalho publicou a Portaria nº 1.885 /2013 em, regulamentando o inciso II, do art. 193, referida portaria disciplina as atividades que darão ensejo ao pagamento do adicional de periculosidade em razão da exposição a roubos ou outra espécie de violência física nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial.

Consta na referida portaria:

ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS COM EXPOSIÇÃO A ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

1. As atividades ou operações que impliquem em exposição dos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial a roubos ou outras espécies de violência física são consideradas perigosas.

2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial ostrabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.

b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

3. As atividades ou operações que expõem os empregados a roubos ou outras espécies de violência física, desde que atendida uma das condições do item 2, são as constantes do quadro abaixo:

ATIVIDADES OU OPERAÇÕES - DESCRIÇÃO

Vigilância patrimonial - Segurança patrimonial e/ou pessoal na preservação do patrimônio em estabelecimentos públicos ou privados e da incolumidade física de pessoas.

Segurança de eventos - Segurança patrimonial e/ou pessoal em espaços públicos ou privados, de uso comum do povo.

Segurança nos transportes coletivos - Segurança patrimonial e/ou pessoal nos transportes coletivos e em suas respectivas instalações.



Segurança ambiental e florestal - Segurança patrimonial e/ou pessoal em áreas de conservação de fauna, flora natural e de reflorestamento.

Transporte de valores - Segurança na execução do serviço de transporte de valores.

Escolta armada - Segurança no acompanhamento de qualquer tipo de carga ou de valores.

Segurança pessoal - Acompanhamento e proteção da integridade física de pessoa ou de grupos.

Supervisão/fiscalização Operacional - Supervisão e/ou fiscalização direta dos locais de trabalho para acompanhamento e orientação dos vigilantes.

Telemonitoramento/ telecontrole - Execução de controle e/ou monitoramento de locais, através de sistemas eletrônicos de segurança.

A Lei 14.967/24, que revogou a Lei 7.102/83, que trata sobre os serviços de segurança de caráter privado, exercidos por pessoas jurídicas, ao tratar sobre os profissionais de segurança privada, assim dispõe:

Art. 26. Para a prestação dos diversos serviços de segurança privada previstos nesta Lei, consideram-se profissionais de segurança privada:

[...]

III - vigilante, profissional habilitado responsável pela execução:

a) dos serviços de segurança privada previstos nos incisos I, II, III, IV, V, VII, VIII, IX e XII do *caput* do art. 5º;

b) da segurança física de pessoas e do patrimônio de estabelecimento de qualquer porte, sendo encarregado de observar, inspecionar e fiscalizar suas dependências, controlar o fluxo de pessoas e gerenciar o público em eventos em que estiver atuando;

IV - supervisor de monitoramento de sistema eletrônico de segurança, profissional habilitado encarregado do controle operacional dos serviços de monitoramento de sistemas eletrônicos de segurança;

V - técnico externo de sistema eletrônico de segurança, profissional habilitado encarregado de prestar os serviços de inspeção técnica decorrente dos sinais emitidos pelos equipamentos das empresas de sistemas eletrônicos de segurança mencionadas no inciso VI do *caput* do art. 5º, vedados, em qualquer situação, o porte de arma de fogo, a intervenção direta na ocorrência delituosa e a realização de revistas pessoais;

VI - operador de sistema eletrônico de segurança, profissional habilitado encarregado de realizar o monitoramento de sistemas de alarme, vídeo, raios X, *scanners* e outros equipamentos definidos em regulamento, vedados, em qualquer situação, o porte de arma de fogo e a realização de revistas pessoais.

[...]

§ 2º Aos vigilantes referidos no inciso III do *caput* será exigido o cumprimento de carga horária mínima de 200 (duzentas) horas para os cursos de formação e de 50 (cinquenta) horas para os cursos de aperfeiçoamento e atualização.

[...]

Art. 28. São requisitos para o exercício da atividade de vigilante e de vigilante supervisor:

[...]



IV - ter concluído com aproveitamento o curso de formação específico;

ID. b7162cf - Pág. 6

A leitura da norma regulamentadora evidencia que as atividades do reclamante, na função de fiscal de segurança e supervisor de segurança no setor de prevenção de perdas, não se enquadram na norma técnica aplicável, carecendo, pois, da necessária classificação da atividade periculosa na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

Como visto, para que o empregado exerça a função de vigilante e, por decorrência, possa exercer as atividades descritas na NR 16, Anexo 3, que, por sua vez, garantem a percepção do adicional de periculosidade previsto no art. 193, II, da CLT, é imprescindível que ele tenha concluído com aproveitamento o curso de formação de 200 horas, bem como que ele realize, a cada dois anos, cursos de aperfeiçoamento e reciclagem com 50 horas de duração.

No caso, não há prova de que o autor tenha preenchido tal condição. Aliás, o reclamante confirma em suas razões recursais que não fazia uso de armamento de fogo. Incumbia ao autor provar que exercia as atividades típicas de um vigilante, ônus do qual, no entanto, não se desincumbiu.

As atividades desempenhadas pelo autor estão descritas no documento juntado pela ré "ordem de serviço" (id 07e6f25), consistentes em: "monitorar as câmaras de vigilância, operando o sistema de filmagem. Realizar rondas periódicas em todas as dependências da Loja. Fazer a segurança fixa em postos determinar. Abordar pessoas em situações de furto confirmado. Contar sistematicamente nas prateleiras, produtos de maior valor. Acompanhar o fechamento da loja em todos os setores."

A prova oral, corretamente valorada pelo Juízo de origem, revela que o autor exercia função de fiscal/supervisor de segurança no setor de prevenção de perdas, com atribuições como: monitoramento de câmeras, realização de rondas internas, conferência de mercadorias, acompanhamento do fechamento da loja e eventual abordagem de suspeitos em caso de furto confirmado.

Tais atividades, embora relacionadas à proteção do patrimônio, não se confundem com a vigilância patrimonial profissional regulamentada, nos termos do Anexo 3 da NR-16. A circunstância de o empregado realizar rondas ou participar de abordagens não o transforma, por si só, em vigilante nos moldes definidos pela legislação específica.



Igualmente, o fato de acompanhar a movimentação interna de valores ou possuir acesso ao cofre não caracteriza, automaticamente, a atividade de transporte de valores ou escolta armada prevista na norma regulamentadora. A prova testemunhal, inclusive, confirma que a empresa de carro-forte comparecia com sua própria equipe de segurança, inexistindo demonstração de que o autor integrasse formalmente operação de transporte de valores nos moldes legais.

ID. b7162cf - Pág. 7

A lei que cria direito em favor do empregado ao qual o empregador fica obrigado deve ser interpretada em seus termos literais, só podendo ser aplicada por analogia na hipótese de cargos efetivamente similares, como, por exemplo, datilógrafo e digitador, ou eletricista de empresa de prestação de serviços de eletricidade e eletricista de rede de supermercados.

O cargo de segurança patrimonial tem como atividade principal fazer a vigilância e assegurar a segurança do patrimônio do tomador de serviços. Tanto que a Lei nº 7.102/1983 estabelece rigorosos requisitos para o exercício das atividades de vigilância, que não têm nenhuma aplicabilidade ao caso do motorista.

Em resumo, o mero risco de sofrer assaltos em razão de eventualmente acompanhar o transporte de valores, ou realizar a abordagem de suspeitos de furto, não garante ao empregado a equiparação ao cargo de vigilante patrimonial, para efeito de enquadramento por analogia à hipótese prevista no art. 193, c, da CLT e conseqüente recebimento do adicional de periculosidade.

Não há prova de que o autor exercia atividades que o expunham a risco de roubo ou violência física ou que atuava diretamente em segurança patrimonial ou armada.

Assim, considerando que o autor foi registrado nas funções de fiscal de segurança e supervisor de segurança, que o Anexo 3 da NR 16 não elenca o cargo de fiscal de segurança como de operação perigosa, e que não restou comprovado que ele cumpria os requisitos legais para o exercício da atividade de vigilante, não é possível reconhecer o direito ao adicional de periculosidade.

Nego provimento."

2. ACÚMULO DE FUNÇÕES

Não havendo divergência no tópico, ficam mantidas as razões expostas pelo Exmo. Desembargador-Relator:



"A r. sentença julgou improcedente o pedido do autor, nestes termos:

A parte autora alega que: "também tinha a incumbência de vistoriar as câmaras frias para verificar se não havia o consumo de produtos por demais funcionários da Loja. Quando passou a ser Supervisor de Vigilante em 2019, o reclamante passou a ser responsável por dois setores, o de vigilância/segurança e o de serviços gerais, pelo que, quando necessário, atuava na frente de caixa como fiscal de caixa, pois na falta de operadores de caixa, os fiscais assumiam os PDV's e o reclamante os substituía, e muitas das vezes, ao mesmo tempo que cobria as faltas do Gerente de Loja. Algumas vezes, o reclamante auxiliava no abastecimento de mercadorias e trabalhava na padaria, embalando, pesando os pães e colocando na área de vendas. isso ocorria quando acabavam os pães na área de venda e os padeiros estavam no intervalo ou quando não tinha padeiros na Loja. Atuava também como auditor de qualidade nos diversos setores da Loja."

ID. b7162cf - Pág. 8

Em razão disso, pretende seja reconhecido o acúmulo de funções com a condenação da parte ré ao pagamento de um adicional salarial, com reflexos nos títulos que indica na petição inicial. A parte ré contesta a pretensão.

Pois bem.

A atividade de "vistoriar as câmaras frias para verificar se não havia o consumo de produtos por demais funcionários da Loja" é inerente à função de prevenção de perdas. Em relação ao exercício da função de supervisor dos serviços gerais a segunda testemunha ouvida nos autos a convite da parte autora afirmou que:

"o que eu via é que o pessoal da limpeza geralmente reportava com o -----, eu trazia alguma ocorrência para o ----- ou para quem tivesse no momento como ocupando o cargo de supervisor ali, né? Às vezes o ----- estava de folga, e daí ficava o líder, ou se dava o caso de o ----- e o líder estarem de folga, ou um de férias, aí tinha um outro PP que ficava no lugar, e geralmente o pessoal de limpeza reportava alguma coisa que estava acontecendo, ou precisava de alguma coisa, reportava para ele. (Inquirição do Juízo - Só para eu entender, eles reportavam o que estava acontecendo em relação a alguma coisa na segurança? Ou em relação ao trabalho de limpeza?) Alguma coisa no trabalho de limpeza e tanto na segurança. já vi pedirem papel higiênico pra chamarem o ----- por causa que não tinha papel higiênico no banheiro, coisas assim. (Inquirição do Juízo - Essa questão do fechamento do caixa, para eu entender, ele ficava o fiscal de caixa e o senhor ----- junto ou a pessoa que estava lá na frente junto para presenciar o fechamento do caixa, é isso? Exatamente, acompanhar."

Da prova oral produzida nos autos deduzo que havia um responsável pela limpeza e que eventualmente e para situações corriqueiras, os trabalhadores desse setor se reportavam ao reclamante e que sua atuação na frente de caixa se limitava a acompanhar os fiscais de caixa.

Quanto às demais funções auxiliares, conforme o reclamante aduziu na inicial, tratam-se de oportunidades eventuais e de menor complexidade. Nada obstante, entendo que a pretensão de recebimento de diferenças salariais em decorrência do exercício de acúmulo de funções não encontra amparo nas normas heterônimas estatais vigentes.

O acréscimo salarial pretendido tão-somente se tornaria devido caso houvesse expressa previsão em contrato, normas coletivas ou regulamento da empresa, hipóteses que não se constatarem nestes autos.

[...]



A par disso, REJEITO o pedido de condenação da parte ré ao pagamento de diferenças salariais decorrentes do acúmulo de função e reflexos.

Insurge-se o reclamante, argumentando que "*a jurisprudência dos tribunais trabalhistas garante o direito a diferenças salariais ao empregado submetido a acúmulo de função. O acúmulo abusivo de função que gera direito a diferenças salariais ocorre quando um empregado é contratado para exercer as atividades de determinado cargo, mas ao longo da contratualidade, concomitantemente, o empregador obriga-o a exercer outro cargo, com atividades totalmente distintas.*".

Sustenta que, "*a recorrida submeteu o recorrente a um acúmulo abusivo de funções, tanto pelo critério quantitativo quanto pelo qualitativo, conforme ficará demonstrado, em flagrante violação à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e ao enunciado nº 51 da Súmula do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.*".

ID. b7162cf - Pág. 9

Argumenta que "*a recorrida não impugnou o fato de o recorrente ter exercido o cargo de Supervisor de Serviços Gerais no mesmo período que exercia o cargo de Supervisor de Segurança. Portanto, já que não contestado, é incontroverso nos autos o acúmulo de função, conforme reconhecido na própria sentença de primeiro grau.*".

Pontua que "*as atividades do cargo de Supervisor de Segurança possuem o cunho de planejamento, treinamento, supervisão e orientação da equipe de segurança. Todavia, o recorrente acabava por fazer serviços diversos e de cunho operacional, além de cumular o cargo de Supervisor do Setor de Serviços Gerais, conforme confessado pela recorrida.*".

Acrescenta que "*ao ser escalado para cobrir a ausência de gerentes aos domingos e segundas-feiras, assumia diversas responsabilidades típicas da função gerencial, sem, contudo, receber a devida contraprestação [...] Durante a semana, quando os gerentes estavam em reuniões ou videoconferências, o recorrente era solicitado para atuar como apoio, garantindo a operação da loja. Além disso, acompanhava a chegada de equipes terceirizadas responsáveis pela reposição de mercadorias. Dessa forma, fica evidente que o recorrente desempenhava funções típicas de um gerente, acumulando responsabilidades sem receber a devida contraprestação.*".

Consigna que "*realizar a supervisão do setor de serviços gerais,*



substituir gerentes, fiscais de caixa, repor produto na padaria, substituir trabalhadores da limpeza e desentupir vasos sanitários, auditor de qualidade nos diversos setores da loja, realizar as atividades do cargo de conferente (CBO 4142-15), recolhimento de lixo, varrer a Loja, passar Teka ou Mopi, organizar toda a alimentação dos funcionários nas obras das lojas que acompanhou, realizar abordagem por furtos sem auxílio de outros seguranças, não estão dentro das atribuições do cargo de Supervisor de Segurança (CBO 5103-10).".

Assim, pugna pelo reconhecimento do acúmulo abusivo de funções, e condenação da reclamada ao pagamento do respectivo adicional.

Sem razão.

Cabe, inicialmente, acentuar que inexistente no sistema legal brasileiro previsão de pagamento de adicional ou acréscimo salarial derivado da 'realização de tarefas não previstas dentre aquelas específicas do cargo ocupado', senão em algumas situações excepcionais, como por exemplo:

a) o caso de previsão de tal verba em norma coletiva;

ID. b7162cf - Pág. 10

b) o caso de previsão de tal verba em norma regulamentar, o que pode ensejar seu pagamento em razão de desvio de função em face de Plano de Cargos e Salários ao qual a empresa esteja vinculado;

c) o caso de previsão de tal verba no próprio contrato de trabalho do empregado;

d) as hipóteses de adicional por acúmulo de função previstas no art. 13 e seguintes da Lei nº 6.615, de 16/12/1978 (Lei do Radialista);

e) pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral em situações nas quais o empregado é obrigado, a certa altura da contratualidade, a realizar tarefas incompatíveis com suas condições físicas ou psíquicas ou, ainda, com o intuito de humilhá-lo publicamente;



f) ou a hipótese de equiparação salarial, que só pode ser reconhecida judicialmente se estiverem presentes concomitantemente todos os exigentes requisitos fixados no art. 461 e parágrafos da CLT, inclusive trabalho "feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos" (§ 1º do referido artigo).

De resto, o sistema jurídico brasileiro simplesmente não prevê a verba pleiteada pela parte autora.

No presente caso a parte autora nem sequer alega nenhuma das hipóteses previstas na lei brasileira (equiparação salarial; intuito de assédio moral; norma coletiva; PCS ou adicional de função de radialista), mas limita-se a pleitear uma hipotética verba por "acúmulo de funções".

A parte autora, por todas as tarefas executadas em suas atividades laborais, recebia, como contraprestação, a remuneração pactuada e somente teria direito a verbas adicionais previstas em lei, norma coletiva, regulamentar ou contratual.

O sistema jurídico brasileiro, portanto, não só não prevê nenhum adicional por acúmulo de funções, ou algo similar, como estabelece explicitamente o contrário, no art. 456 da CLT, segundo o qual, "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."

ID. b7162cf - Pág. 11

O fato de o empregado, ao longo do contrato de trabalho, desempenhar tarefas diferenciadas e mutáveis em diferentes momentos, inclusive a depender das necessidades episódicas do empregador, não caracteriza alteração ilícita de cláusula contratual, porque autorizado expressamente no referido art. 456 da CLT, exceto se se constatar uma daquelas hipóteses antes relatadas: radialista; exigência de esforço incompatível com a condição pessoal do empregado; assédio moral; norma convencional ou contratual que tenha criado a verba; equiparação salarial.

No mesmo sentido, este Tribunal Regional editou a Súmula nº 51 (DOE, 16 a 18/12/2013), nos seguintes termos:



ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não havendo incompatibilidade com a condição pessoal ou abuso quantitativo, a atribuição de novas tarefas ao trabalhador na mesma jornada não configura acúmulo de funções remunerável.

As circunstâncias alegadas pelo autor - supervisão do setor de serviços gerais, auxílio na limpeza da loja e reposição dos pães na padaria, auxílio na conferência das mercadorias, organização da alimentação dos funcionários das obras, cobertura das ausências dos gerentes - nem em tese acarretariam a postulada obrigação salarial, na medida em que não são incompatíveis com a condição pessoal do autor.

A alegação de ocorrência de "abuso quantitativo" poderia, em tese, ensejar não a invenção de um hipotético direito a adicional de acúmulo de função, inexistente no sistema legal brasileiro, mas sim a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais derivados de ato ilícito, caso houvesse prova de tal ocorrência.

Por outro lado, no caso dos autos, como visto, repita-se, nem sequer foi apontada pela parte autora alguma situação prevista em norma capaz de autorizar a condenação do empregador por "acúmulo de funções".

Ou seja, a realização das atividades narradas pelo autor não ensejam a condenação do empregador ao pagamento de nenhuma verba adicional, pelo simples fato, já mencionado, de que inexistente norma jurídica que estabeleça tal obrigação.

Ante o exposto, nego provimento."

3. DISCRIMINAÇÃO RACIAL

DISCRIMINAÇÃO RACIAL - RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL

ID. b7162cf - Pág. 12

O autor insurge-se contra a sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais e lucros cessantes decorrentes de discriminação racial. Sustenta que, embora tenha sido promovido a Supervisor de Segurança, foi barrado em pelo menos sete processos seletivos para o cargo de subgerente por critérios subjetivos e ausência de transparência, o que caracteriza racismo institucional.



A prova testemunhal produzida pelo autor é contundente e revela uma barreira invisível à ascensão de pessoas negras na estrutura da empresa.

A primeira testemunha do autor, -----, esclareceu que o comentário recorrente na empresa era de que o autor "tinha passado na prova escrita", mas reprovado na entrevista por não ter o "perfil para o cargo".

Tal depoimento é sintomático. O uso do termo "perfil" em processos de promoção, desacompanhado de critérios objetivos, é frequentemente utilizado como pretexto para excluir pessoas negras em favor de afinidades estéticas ou sociais brancocêntricas, conforme alerta o Protocolo do CNJ. Além disso, a testemunha relatou sua própria dificuldade em ser promovida a operadora de caixa, sendo preterida por pessoas brancas e magras vindas de fora da empresa, o que reforça a existência de uma cultura organizacional excludente.

As testemunhas ----- e ----- foram unânimes ao afirmar que nunca viram uma pessoa preta exercendo cargos de gerência ou subgerência nas lojas em que trabalharam.

O ponto crucial para o deslinde desta controvérsia reside na falha probatória da ré. A testemunha da ré, ----- (Analista de RH Sênior), afirmou categoricamente que o processo seletivo é composto por três etapas (prova escrita, dinâmica de grupo e entrevista individual) e que todas as notas de cada candidato são devidamente documentadas, arquivadas e geram um prontuário específico.

Contudo, a recorrida não colacionou aos autos os referidos documentos. Não constam no processo:

As provas objetivas realizadas pelo autor nos seis ou sete certames em que participou;

As planilhas de avaliação das entrevistas com as notas dos 14 itens mencionados pela testemunha -----;

ID. b7162cf - Pág. 13

O comparativo de notas entre o autor e os candidatos selecionados (como José, Edson e Cleber) para demonstrar que a preterição foi técnica e não racial



A ausência desses documentos, que a própria testemunha da ré declarou existirem e serem arquivados, atrai a presunção de veracidade da tese autoral. Se a empresa detém os meios de provar a lisura e a objetividade de suas escolhas e não o faz, assume o risco da condenação pelo ônus da prova que lhe incumbia (Art. 818, inc. II, da CLT).

A análise qualitativa exigida pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ revela um cenário alarmante: a empresa possui 25 lojas em Santa Catarina, totalizando 75 cargos de chefia direta (gerentes e subgerentes), e até o ajuizamento desta ação, nenhum desses cargos era ocupado por uma pessoa negra.

A promoção do Sr. ----- ao cargo de subgerente ocorreu apenas em 01-12-2024, após o ajuizamento da presente demanda (14-11-2024) e da ciência da empresa sobre o processo. Tal ato configura o que a doutrina chama de "representatividade reativa", uma tentativa de criar um salvo-conduto jurídico para mascarar o racismo institucional pré-existente.

Diante do exposto, resta caracterizado que o reclamante foi vítima de racismo estrutural e institucional, materializado na criação de obstáculos subjetivos ("falta de perfil") e na total opacidade dos processos seletivos, que impediram sua ascensão funcional apesar de sua qualificação técnica reconhecida.

Com efeito, dou provimento ao recurso condenar a ré ao pagamento de compensação por danos morais, arbitrada em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais); deferir o pagamento de lucros cessantes, correspondentes à diferença salarial entre o cargo de Supervisor e o de Subgerente, desde a primeira preterição comprovada e determinar a remessa de cópia dos autos ao Ministério Público do Trabalho para apuração de conduta discriminatória coletiva no quadro funcional da empresa.

TRANSCRIÇÃO DO VOTO VENCIDO DO EXMO. DESEMBARGADOR-RELATOR:

Nesse ponto, assim fundamentou o Juízo:

O direito moderno sabidamente teve (e ainda tem) uma forte preocupação patrimonial. Sempre tutelou de forma clara e inquestionável os direitos subjetivos decorrentes de relações jurídicas reais (coisas) e obrigacionais. Os direitos subjetivos derivados dos direitos da personalidade não eram, até pouco tempo, alvo de tutela jurídica geral. Foi a Constituição de 1988 que afastou, de forma absoluta, a discussão quanto à reparabilidade dos danos morais.

Mas enfim, o que são danos morais? Danos morais são aqueles vinculados à violação de direitos da personalidade. E direitos da personalidade são todos os direitos inatos ao ser



humano, e que constituem e garantem sua condição humana, entre os quais, a própria vida, a integridade física, a imagem, o brio, a autoestima, a reputação, o tempo, o sossego, a vida privada, a intimidade, sofrimento, etc.

Pela responsabilidade subjetiva, o direito positivo exige os seguintes pressupostos para a obrigação de o agente causador do ato lesivo ressarcir o prejuízo perpetrado contra outrem: (a) o dano, (b) a prática de um ato ilícito por dolo ou culpa e (c) o nexo causal entre o dano e o ato ofensivo. (CC, art. 186).

É dever legal da empregadora propiciar ambiente seguro e saudável para o trabalho, zelando pela segurança, higiene e saúde dos seus empregados.

O reclamante alega que "a conduta da reclamada configura racismo, na medida que, sem justo motivo e com violação ao princípio da boa-fé objetiva, impediu o reclamante de evoluir profissionalmente em sua instituição."

Acrescenta que, em razão disso, a parte ré deve ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais e indenização por lucros cessantes.

Por se tratar de fato constitutivo do direito do reclamante, competia a ele comprovar a prática de ato ilícito pelo empregador, a teor do art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC, e desse ônus não se desincumbiu a contento.

Destaco que a ausência de representatividade de pessoas da raça negra em cargos gerenciais, por si só, não são suficientes à comprovação de que as chances de ascensão profissional dentro da reclamada são diminuídas por causa da raça.

A primeira testemunha ouvida nos autos a convite da parte autora, acerca do processo de avaliação, o qual o reclamante alega que sequer era divulgado aos participantes os critérios, afirmou que "o comentário que a gente escutava era que ele tinha passado ali na prova prática, na prova escrita, que eu acredito que seja assim, e quando chegou na parte da entrevista, daí ele não passou, (...) pelos burburinhos, para não dizer fofoca, diziam que ele não tinha o perfil."

A testemunha possui conhecimento de que o reclamante não foi aprovado na entrevista e que foi exposto o motivo da reprovação no processo seletivo.

A par disso, tenho como não caracterizado o ato ilícito do empregador a ensejar indenização por danos morais e REJEITO o pedido de condenação da parte ré ao pagamento de indenização por danos morais e de indenização por lucros cessantes.

O reclamante se insurge contra a decisão, alegando que a sentença violou a Lei nº 12.288 /2010 e a Resolução nº 598/2024 do CNJ.

Reafirma a existência de racismo estrutural na empresa, o que impediu que o autor ascendesse profissionalmente.

Menciona que a ausência de representatividade de pessoas negras em cargos gerenciais comprova o caráter discriminatório dos processos seletivos. Acrescenta que a recorrida não comprovou a adoção de políticas afirmativas para promoção da igualdade racial.

Frisa a falta de transparência e a obscuridade nos processos seletivos para subgerente, citando que não foram apresentados os documentos das provas e os critérios de avaliação.

Reivindica o reconhecimento da prática de discriminação racial estrutural e a condenação da recorrida ao pagamento das indenizações por danos morais e materiais. Pondera que a ofensa deve ser considerada gravíssima, requerendo indenização de 50 vezes seu último salário contratual. Postula, ainda, indenização por lucros cessantes, no valor de R\$246.140,28, desde outubro de 2020, em razão da diferença salarial entre seu cargo e o de subgerente, com reflexos em 13º salário, férias, FGTS e aviso-prévio.

Passa-se à análise.



O reclamante sustenta ter sido vítima de racismo estrutural no âmbito da empresa. Todavia, a prova produzida nos autos não evidencia prática discriminatória concreta, tampouco demonstra a existência de política institucional excludente ou ambiente organizacional marcado por diferenciação racial sistemática.

Inicialmente, cumpre destacar que a alegação de racismo estrutural - fenômeno social complexo e historicamente enraizado -, embora juridicamente relevante, não prescinde de comprovação de sua materialização no ambiente específico de trabalho. Não basta a invocação genérica de desigualdades sociais amplas; é imprescindível a demonstração de condutas, práticas ou decisões empresariais que revelem discriminação racial concreta ou sistemática.

No caso dos autos, verifica-se que o próprio reclamante, pessoa negra, ocupava cargo de confiança, exercendo a função de Supervisor de Segurança, com atribuições de coordenação de equipe, fiscalização de procedimentos internos e acompanhamento de rotinas sensíveis da loja. Trata-se de função que pressupõe fidedignidade diferenciada do empregador, posição hierárquica destacada e participação na gestão operacional do setor.

Esse dado é juridicamente relevante. A ascensão e manutenção do reclamante em cargo de confiança revelam que não há elementos objetivos a indicar prática institucional de exclusão ou limitação de acesso a posições de maior responsabilidade com base em critério racial. Ao contrário, a prova dos autos demonstra inserção funcional qualificada, com delegação de atribuições estratégicas e acesso a informações sensíveis (o próprio autor alega em suas razões que era o responsável por realizar a abertura da loja, além de realizar o fechamento dos malotes e acessar os cofres do estabelecimento).

Ademais, não há registro de ofensas verbais, condutas humilhantes, segregação funcional, preterição em promoções por motivo racial, diferenciação salarial, tratamento disciplinar desigual ou qualquer outro comportamento que denote discriminação direta ou indireta. As testemunhas ouvidas não relataram episódios concretos de conteúdo racial, tampouco práticas reiteradas que pudessem caracterizar ambiente hostil dirigido especificamente ao reclamante em razão de sua raça.

Importa ressaltar que o conceito de racismo estrutural, embora reconhecido no debate acadêmico e social, não autoriza a presunção automática de ilicitude na relação de emprego sem a devida demonstração de sua incidência no caso concreto. A responsabilização civil exige prova minimamente consistente de que a estrutura organizacional da empresa reproduzia ou fomentava tratamento desigual com base racial, o que não se verificou.

Também não se constata nos autos qualquer indício de que o reclamante tenha sido impedido de progredir profissionalmente, de que tenha sofrido esvaziamento de funções ou isolamento em razão de sua condição racial. Ao contrário, o exercício de cargo de supervisão evidencia reconhecimento profissional e confiança institucional.

A mera percepção subjetiva de discriminação, desacompanhada de elementos objetivos que a corroborem, não é suficiente para fundamentar condenação por dano moral. O ordenamento jurídico exige prova do fato constitutivo do direito alegado, ônus do qual o autor não se desincumbiu.

Não se pode perder de vista, ainda, que a imputação de prática de racismo estrutural a uma organização empresarial é grave e demanda suporte probatório robusto, especialmente quando envolve alegação de conduta institucionalizada. A inexistência de qualquer evidência documental ou testemunhal nesse sentido impede o acolhimento da tese recursal.

Diante da ausência de demonstração de ato discriminatório, de prática empresarial excludente ou de ambiente organizacional racialmente hostil, não se configuram os pressupostos da responsabilidade civil.

Correta a sentença que indeferiu os pleitos indenizatórios.

Nego provimento ao recurso.



4. RESCISÃO INDIRETA

ID. b7162cf - Pág. 16

O Juízo de origem assim decidiu a questão:

A rescisão indireta constitui modalidade de rescisão contratual pelo empregado, sendo imprescindível a demonstração de justa causa praticada pelo empregador.

As faltas que autorizam o afastamento do trabalho pelo empregado estão elencadas no artigo 483, da CLT: "Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários".

Assim, verifica-se que o artigo enumera hipóteses de condutas comissivas e omissivas do empregador, as quais, diante de sua gravidade, tornam insuportável a manutenção do vínculo de emprego. Do mesmo modo que ocorre com a dispensa por justa causa por falta cometida pelo empregado, a rescisão indireta exige motivos fortes (enumerados no artigo 483, da CLT), cujo ônus de prova recai sobre a reclamante (art. 818 da CLT). Nesse sentido:

"O requisito da gravidade da conduta empresarial também é relevante ao sucesso da rescisão indireta. (...) Em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, não é possível falar-se na imediata resolução do contrato de trabalho. A par disso, se o prejuízo não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a rescisão indireta. (DELGADO, Murício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Ltr, 2014. p. 1285)"

Além disso, para a caracterização da justa causa, é necessária a imediatidade do fato. Pois bem.

A parte reclamante alega que exerceu funções alheias ao contrato de trabalho (acúmulo de função), não recebeu o adicional de periculosidade, foi discriminado em razão da etnia e foi impedido de se desenvolver profissionalmente dentro da empresa.

Diante do acima decidido, não há como imputar à parte ré qualquer ato que enseje a resolução do contrato de trabalho por ato culposo do empregador. REJEITO o pedido de declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Considerando que o reclamante deixou de prestar serviços em prol da parte ré, reconheço a rescisão do contrato de trabalho havido entre as partes em 23/11/2024, dia imediatamente posterior a data fim do período concessivo de férias, por iniciativa da parte autora. Por decorrência, DEVERÁ a reclamada pagar ao reclamante as seguintes verbas, observados o salário mensal de R\$3.749,00 e os limites do pedido: (a) 11/12 de 13º salário proporcional, no importe de R\$3.436,58; (b) 6/12 de férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional, no importe de R\$2.498,71; (c) FGTS sobre as verbas acima deferidas, à exceção das férias indenizadas, no importe de R\$274,93.

REJEITO os pedidos de condenação ao pagamento de aviso prévio proporcional indenizado e de indenização compensatória de 40% do montante do FGTS, bem como de entrega de guias para saque do FGTS e habilitação no seguro desemprego, considerado o modo de extinção do contrato de trabalho. Por idêntica razão (modo de extinção do contrato de trabalho), os valores relativos ao FGTS devem ser depositados em conta

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 08/05/2026 14:54:45 - b7162cf

<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022512294040200000034704342>

Número do processo: 0001472-42.2024.5.12.0032

Número do documento: 26022512294040200000034704342



vinculada. REJEITO, ainda, o pagamento de saldo de salário, uma vez que após o término do período de fruição de férias não houve prestação laboral.

Por decorrência, DEVERÁ a ré efetuar a anotação da CTPS digital do reclamante, a fim de que conste os seguintes dados: (a) data de desligamento: 23/11 /2024; no prazo de dez dias a contar de sua intimação específica para esse fim, sob pena de multa de R\$1.800,00, em favor do reclamante, nos termos do art. 536, §1º, do CPC, sem prejuízo da anotação pela Secretaria desta Vara do Trabalho. Para cumprimento dessa obrigação de fazer, a reclamada deverá proceder à anotação acima determinada, sem fazer qualquer

ID. b7162cf - Pág. 17

menção na CTPS de que são decorrentes de determinação da presente ação trabalhista, sob pena de multa de R\$2.000,00, em favor do reclamante.

Em caso de anotação da CTPS digital pela Secretaria da Vara, deverá ela anotar o documento profissional do reclamante com os dados acima especificados e não fazer qualquer menção na CTPS sobre a presente ação trabalhista. Deverá, entretanto, lavrar certidão nestes autos, constando os dados do contrato de trabalho havido entre as partes, bem como de que a realização da retificação da anotação da CTPS se deu em decorrência de decisão judicial, transitada em julgada, proferida nestes autos.

O autor renova o pedido de rescisão indireta, sob o argumento de que a recorrida exigiu atividades alheias ao contrato, conforme o art. 483, "a", da CLT.

Sustenta que a recorrida não cumpriu as obrigações contratuais, deixando de pagar periculosidade e remuneração por acúmulo de função, nos termos do art. 483, "d", da CLT.

Afirma que a recorrida e seus prepostos praticaram ato lesivo à honra e boa fama, discriminando-o por origem étnico-racial em processos seletivos, conforme o art. 483, "e", da CLT.

Pugna pela reforma da sentença.

Cabe ressaltar que nem todo descumprimento contratual ampara a ruptura do pacto de trabalho por rescisão indireta, devendo a falta praticada pelo empregador, que deverá ser demonstrada pelo trabalhador (arts. 818, I, da CLT), ser suficientemente grave a ponto de impossibilitar a manutenção da relação empregatícia.

O pedido recursal reafirma as alegações exordiais, de que a reclamada exigiu do autor serviços superiores às suas forças, descumpriu o pacto laboral ao não realizar o pagamento do adicional de periculosidade, e praticou discriminação racial;

Em que pese a argumentação do recorrente, não há falar em rescisão indireta.



Como analisado nos tópicos anteriores, as alegações exordiais não restaram demonstradas.

Não foi reconhecido o adicional de periculosidade, e não há nos autos prova de que o trabalho exigido fosse superior às forças da reclamante ou representasse abuso quantitativo, não havendo qualquer ilícito da reclamada, visto que compete ao empregador, em razão do poder diretivo, dirigir a força de trabalho da forma que melhor lhe aprouver.

Nesta feita, correta a sentença que considerou não comprovada a justa causa atribuída ao empregador e indevida a rescisão indireta do contrato de trabalho por ele pretendida.

ID. b7162cf - Pág. 18

Nego provimento ao recurso.

**EMBARGOS DECLARATÓRIOS. INCONFORMISMO.
NÃO CABIMENTO. PREQUESTIONAMENTO**

Os embargos de declaração desservem para a reforma do julgado. Eventual inconformismo das partes deverá ser realizado pelo meio instrumental consentâneo, não cabendo aclaratórios para esse desiderato. Essa medida somente pode ser efetivada quando presentes os requisitos legais pertinentes (art. 897-A da CLT e art. 1.022 do CPC, c/c art. 769 da CLT).

A equivocada/injustificada utilização dos embargos declaratórios poderá ensejar a aplicação das multas previstas no art. 1.026, §§ 2º e 3º, do CPC, c/c art. 769 da CLT e art. 15 do CPC.

Segundo dispõem a Súmula nº 297, item I, e a OJ nº 118 da SDI-1 do TST, respectivamente, "diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito", e "havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este".

Por fim, registro ser incabível na seara processual trabalhista o contraditório prévio/substancial (CPC, arts. 7º, 9º e 10), mormente em face dos princípios da simplicidade, da informalidade e da concentração dos atos processuais. A própria fundamentação exauriente prevista no CPC é restrita a argumentos capazes de, em tese, infirmar a conclusão do ato decisório, não havendo razão para a análise de todas as alegações da parte recorrente.

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 08/05/2026 14:54:45 - b7162cf
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022512294040200000034704342>
Número do processo: 0001472-42.2024.5.12.0032
Número do documento: 26022512294040200000034704342



ID. b7162cf - Pág. 19

ACORDAM os membros da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por maioria, vencido o Desembargador do Trabalho Roberto Basilone Leite (Relator), **DAR-LHE PROVIMENTO** para: (a) reconhecer a prática de discriminação racial; e (b) condenar a ré ao pagamento de compensação por danos morais, arbitrada em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais); 3. Deferir o pagamento de lucros cessantes, correspondentes à diferença salarial entre o cargo de Supervisor e o de Subgerente, desde a primeira preterição comprovada; 4. **Determinar a remessa de cópia dos autos ao Ministério Público do Trabalho para apuração de conduta discriminatória coletiva no quadro funcional da empresa.** Custas de R\$10.000,00 sobre o valor da condenação arbitrado provisoriamente em R\$500.000,00.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 05 de maio de 2026, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez, os Desembargadores do Trabalho Narbal Antônio de Mendonça Fileti e Roberto Basilone Leite. Presente o Procurador Regional do Trabalho Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas. Processo proveniente da sessão do dia 24 de março de 2026, após a sustentação oral dos Drs. Lucas Probst Marchi (presencial) procurador de ----- e Mário Antônio Rech (telepresencial) procurador de -----, foi deferido o pedido de vista ao Desembargador do Trabalho Narbal Antônio de Mendonça Fileti. Redigirá o acórdão o Desembargador do Trabalho Narbal Antônio de Mendonça Fileti, Redator-Designado.



NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI
Redator-designado

ID. b7162cf - Pág. 20

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 08/05/2026 14:54:45 - b7162cf
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022512294040200000034704342>
Número do processo: 0001472-42.2024.5.12.0032
Número do documento: 26022512294040200000034704342

