



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 1000650-93.2026.5.02.0242

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/03/2026

Valor da causa: R\$ 221.206,64

Partes:

RECLAMANTE: -----

ADVOGADO: BRUNO DAL BO PAMPLONA

RECLAMADO: -----

ADVOGADO: LEONARDO SILVA MATOS PEREIRA

ADVOGADO: MARIANA SILVA MATOS PEREIRA

ADVOGADO: INGRID SOARES ROCHA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

AJUDE 4.0

ATOrd 1000650-93.2026.5.02.0242

RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: -----



Aos 19 dias do mês de julho de 2026, o Excelentíssimo Juiz do Trabalho GUSTAVO RAFAEL DE LIMA RIBEIRO, que ao final assina, proferiu o julgamento relativo ao processo em epígrafe entre as partes: ----- e -----, respectivamente, Reclamante e Reclamada.

Submetido o feito a julgamento, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

-----, qualificada na inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face de -----, igualmente qualificada, na qual requer os pedidos declinados na inicial, conforme razões de fato e direito nela expostas. Juntou procuração e documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 221.206,64.

Regularmente notificada, a reclamada compareceu à audiência, na qual, após rejeitada a primeira proposta conciliatória, apresentou defesa escrita com documentos, dos quais se deu vista à parte autora, que se manifestou apresentando réplica escrita.

Na audiência de instrução, o Juízo homologou a renúncia manifestada pela parte autora em relação aos pedidos de horas extras, salário por fora, diferenças de comissão e vale-transporte, extinguindo os referidos pleitos com resolução do mérito. Em seguida, foram colhidos os depoimentos pessoais das partes e inquirida uma testemunha indicada pela autora.

Sem outros meios de prova, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais via memoriais.

Frustrada a última tentativa conciliatória.

É o breve relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

RENÚNCIA PARCIAL

Na audiência de instrução a reclamante manifestou expressamente a renúncia aos pedidos de horas extras, salário por fora, diferenças de comissão e vale-transporte, conforme consignado na respectiva ata (ID [e7703cc](#)). O Juízo condutor homologou a renúncia de imediato, para que surtisse seus jurídicos e legais efeitos, ressalvando que os honorários seriam fixados em sentença.

A renúncia constitui ato jurídico unilateral de disposição de direito, cuja validade pressupõe agente capaz, vontade livre de vícios e objeto disponível. Nos termos do art. 487, III, "c", do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), haverá extinção do processo com resolução de mérito quando o autor renunciar ao direito sobre o qual se funda a ação. Todos esses pressupostos se encontram preenchidos.

Homologada a renúncia em audiência, julgou-se extinto o processo em relação aos pedidos de horas extras, salário "por fora", diferenças de comissão e vale-transporte, com resolução de mérito, com fundamento no art. 487, III, "c", do CPC, prosseguindo-se a demanda em relação aos demais pedidos.

PRODUÇÃO DE PROVA ORAL ACERCA DO ALEGADO ACÚMULO DE FUNÇÕES

A reclamante arguiu, em razões finais (ID [630e57f](#)), a nulidade da instrução processual, sustentando que o indeferimento da produção de prova oral sobre o acúmulo de função a teria impedido de demonstrar o exercício habitual das atividades que fundamentam seu pedido. Aduziu que a controvérsia acerca do acúmulo de função possui natureza eminentemente fática e que a prova testemunhal constituiria o principal meio de demonstração da realidade contratual.

A preliminar não merece acolhimento por duas razões.

Em primeiro lugar, é imprescindível esclarecer que não houve indeferimento de prova testemunhal já requerida e admitida. O que ocorreu foi, exclusivamente, a delimitação dos pontos controvertidos da instrução pelo Juízo condutor, que, no exercício dos poderes instrutórios que lhe conferem o art. 765 da CLT e o art. 370 do CPC, decidiu que a instrução oral não abrangeria o tópico do acúmulo de função. A distinção é relevante e não pode ser confundida: o Juízo não cassou uma prova já deferida; apenas não incluiu a matéria entre os temas objeto de depoimentos, por considerá-la despicienda para o deslinde da causa.

A própria patrona da reclamante demonstrou ter compreendido essa distinção no ato da audiência. Conforme se extrai da gravação (minuto 04min08s), após a manifestação do Juízo de que "acúmulo eu não instruo, doutora", a advogada replicou: "Pode registrar os meus protestos? (...) Vou escutar... eu preciso do depoimento pessoal da reclamada e uma testemunha." Em seguida, ao delimitar os pontos controvertidos, o Juízo consignou "JC e assédio". A advogada respondeu: "Reversão da justa causa, acúmulo de função... que o senhor disse que não instrui... e assédio moral." Portanto, a própria parte reconheceu, naquele momento, que o Juízo não instruiria a causa quanto a esse ponto.

Em segundo lugar, a decisão de não instruir oralmente o acúmulo de função encontra respaldo no poder de direção do processo conferido ao magistrado pelo art. 765 da CLT, que estabelece que os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento das causas. O art. 370, parágrafo único, do CPC, por sua vez, autoriza expressamente o juiz a indeferir as diligências inúteis ou meramente protelatórias.

No caso concreto, a produção de prova oral sobre o acúmulo de função era manifestamente desnecessária, porque o pedido não se funda em norma coletiva, regulamento interno da empresa ou disposição contratual que preveja adicional específico por acúmulo de função. A pretensão, tal como deduzida na petição inicial (ID [559ebbd](#)), baseia-se

exclusivamente na alegação genérica de que a reclamante, além das tarefas de costureira, também realizava atividades relacionadas à "expedição" e à "produção". Ocorre que, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, inexistindo cláusula expressa a respeito, presume-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal. Assim, ainda que a reclamante eventualmente auxiliasse em tarefas acessórias e compatíveis com o ambiente fabril tal como alegado, essa circunstância, por si só, não caracterizaria juridicamente o acúmulo de função.

Rejeito.

MULTA À TESTEMUNHA AUSENTE

A reclamada requereu a aplicação de multa à testemunha ----- arrolada pela reclamante e que não compareceu à audiência de instrução, sem apresentar justificativa para sua ausência (ID [a73f25b](#)). O requerimento foi registrado na ata de audiência (ID [e7703cc](#)), tendo o Juízo condutor consignado que a questão seria decidida pelo magistrado sentenciante.

A referida testemunha foi arrolada exclusivamente pela reclamante, conforme rol de testemunhas juntado aos autos em 22 de abril de 2026 (ID [8998d91](#)). Na audiência de instrução, encerrada a oitiva da primeira testemunha (-----), a patrona da reclamante foi expressamente indagada se teria outras testemunhas a produzir, ao que respondeu negativamente, declarando: "Sem mais, excelência. Eu só vou querer a pena de confissão sobre os fatos desconhecidos pelo preposto". Na ata de audiência, restou consignado: "A parte reclamante não tem mais testemunhas."

A declaração da própria parte que arrolou a testemunha, no sentido de que não tinha outras a produzir, configura desistência implícita da oitiva. A ausência da testemunha, nessas circunstâncias, não decorreu de ato de obstrução à justiça ou de desídia da testemunha em atender ao chamado judicial, mas de renúncia tácita da parte que a indicou à sua produção probatória.

Ademais, a aplicação da multa prevista no art. 730 da CLT pressupõe que a testemunha, devidamente intimada, tenha se recusado a depor sem motivo justificado. No caso concreto, a parte que a arrolou desistiu de sua oitiva antes mesmo de qualquer manifestação da testemunha sobre sua ausência, tornando juridicamente irrelevante apurar se havia ou não motivo justificado para o não comparecimento. A penalidade do art. 730 da CLT se destina a sancionar a testemunha que, convocada, frustra deliberadamente a atividade jurisdicional; não se presta a suprir a inércia probatória da parte que, dispondo da faculdade de ouvi-la, opta por não fazê-lo.

Não houve qualquer prejuízo processual à reclamada, que em nada dependia da oitiva da testemunha arrolada pela parte adversa para o exercício de sua defesa. A ausência da testemunha da parte autora, sem que houvesse requerimento de condução ou insistência por quem a indicou, é circunstância que não atrai a penalidade prevista no art. 730 da CLT.

Rejeito.

DOMICÍLIO JUDICIAL ELETRÔNICO – JUSTIFICATIVA

A reclamada, em suas razões finais (ID [a73f25b](#)), apresentou justificativa para a ausência de confirmação do recebimento da citação enviada eletronicamente pelo sistema de Domicílio Judicial Eletrônico, requerendo o acolhimento e o afastamento da multa prevista no art. 246, §1º-C, do CPC. Esclareceu que a ausência de utilização do sistema decorreu de equívoco operacional interno, sem qualquer intenção de descumprir normas processuais, e que a situação já foi regularizada, tendo sido adotadas as medidas internas necessárias.

O art. 246, §1º-B, do CPC estabelece que, na primeira oportunidade de falar nos autos, o réu citado sem confirmação de recebimento eletrônico deverá apresentar justa causa para essa ausência. O §1º-C do mesmo artigo considera ato atentatório à dignidade da justiça, passível de multa de até 5% sobre o valor da causa, deixar de confirmar o recebimento da citação eletrônica sem justa causa.

No caso concreto, a reclamada compareceu à audiência inicial (ID [a09e44b](#)), apresentou defesa e participou regularmente de todos os atos processuais e da instrução probatória. No caso dos autos, a ausência de confirmação eletrônica da citação não gerou qualquer prejuízo ao contraditório, à ampla defesa ou ao regular andamento do feito.

Diante desse contexto, decido afastar a multa do art. 246, §1º-C, do CPC. Advirto a reclamada, contudo, de que futuras inobservâncias ou omissões no dever de confirmação de citações por meio eletrônico não serão relevadas, ensejando a aplicação imediata da penalidade pecuniária prevista no art. 246, § 1º-C, do CPC, caso haja reincidência.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À CAUSA

A parte ré postula que eventual condenação seja limitada aos valores indicados na petição inicial.

O valor atribuído à causa deve ser fixado pela parte autora, nos termos da Lei 5.584/70, em correspondência aos pedidos formulados, ou seja, deve refletir a expressão pecuniária dos pedidos (art. 292, VI, do CPC, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, por força do art. 769 da CLT).

A Instrução Normativa nº 41/2018, do C. TST, em seu artigo 12, §2º, estabelece que "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" (grifei), ou seja, referida norma esclarece que o valor da causa será estimado, não se referindo, evidentemente, aos pedidos. Veja-se que os artigos do CPC citados regulamentam o valor da causa.

Assim, o quantum debeatur de eventuais créditos será apurado

em liquidação por cálculos, nos limites dos pedidos da parte reclamante e na forma da fundamentação supra que integra esse decisum para todos os efeitos legais, observado o procedimento a ser determinado oportunamente pelo Juízo da execução. Ressalte-se que os cálculos não poderão ser superiores aos apresentados na peça inicial, individualmente considerados, e limitados ao valor atribuído à causa (artigos 141, 292, VI, e 492, caput, todos do CPC), consoante firme entendimento do C. TST:

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL. ART. 840, § 1º, da CLT. A nova redação do § 1º do art. 840 da CLT prevê a obrigatoriedade de "indicação dos valores dos pedidos" que constarem na petição inicial, sob pena de extinção sem julgamento de mérito. Embora a lei não exija que o pedido esteja liquidado - com apresentação de cálculos detalhados -, determina que seja apresentado um valor, que, certamente, deve ser considerado para limitar a condenação. Ademais, vale ressaltar que a autora, na inicial, apresentou valores que, certamente, entendia devidos, em observância ao disposto no artigo 840, §2º, da CLT. Logo, não há razão para desprezá-los, até porque não há qualquer alegação, no recurso, no sentido de que houve um equívoco no valor apresentado. Sentença mantida, no particular. (PROCESSO TRT/SP N. 1001055-64.2018.5.02.0322 - Relatora WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES - Publicado em 01/02/2021)

RUPTURA CONTRATUAL – REVERSÃO DE JUSTA CAUSA E CONSECTÁRIOS

A reclamante pretende a reversão da justa causa aplicada em 16 de outubro de 2025, sustentando que inexistiram fatos que justificassem a dispensa motivada e que a reclamada não observou os requisitos da proporcionalidade, da gradação da pena e do contraditório na apuração interna. A reclamada, por sua vez, defende a manutenção da justa causa, alegando que a reclamante praticou mau procedimento, indisciplina e ato lesivo à honra e boa fama do empregador (art. 482, alíneas "b", "h" e "k", da CLT), ao gravar vídeos nas dependências da empresa com uniforme, publicá-los na rede social TikTok e divulgar conteúdo crítico inverídico sobre a empregadora.

O ônus da prova da justa causa incumbe exclusivamente à reclamada, por se tratar de fato impeditivo do direito da reclamante às verbas rescisórias próprias da dispensa imotivada, nos termos do art. 818, II, da CLT e do art. 373, II, do CPC. Exige-se prova inequívoca, categórica e convincente da prática de falta grave, bem como a demonstração de que foram observados os pressupostos de validade da penalidade máxima, especialmente a tipicidade, a gravidade, o nexo causal, a imediatidade e a proporcionalidade.

A prova da materialidade da conduta que motivou a dispensa é incontroversa, pois a própria reclamante, em seu depoimento pessoal colhido na audiência de instrução (ID [558c219](#)), confessou que gravou vídeos nas dependências da empresa, utilizando o uniforme com o logotipo visível, e os publicou em seu perfil pessoal na rede social TikTok. A reclamante confirmou expressamente que o vídeo anexado aos autos é o mesmo que publicou. Mais do que isso:

reconheceu que tinha plena ciência da proibição do uso de aparelho celular no ambiente fabril, admitindo que só poderia utilizá-lo "na hora do almoço", o que revela que sua conduta foi deliberada e consciente, e não acidental ou justificada por desconhecimento das normas internas.

O depoimento pessoal da reclamante faz prova contra ela própria, nos termos do art. 389 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 769 da CLT). A confissão real, judicial e espontânea tem valor probatório pleno e torna incontroverso o núcleo fático essencial que fundamentou a penalidade: a reclamante, de fato, ingressou nas dependências da empresa com aparelho celular, o utilizou durante a jornada de trabalho, gravou vídeos do ambiente fabril com uniforme corporativo e os divulgou publicamente em rede social de amplo alcance.

A conduta praticada pela reclamante violou, de forma frontal e inequívoca, o Regulamento Interno da reclamada (ID [4a3bc12](#)), cujo art. 40, alínea "r", proíbe expressamente "utilizar de aparelho de telefonia celular nas dependências da empresa, principalmente no ambiente fabril, salvo em caso de o uso ser inerente à atribuição de suas funções, devidamente autorizado pelo empregador". A alínea "t" do mesmo artigo, por sua vez, proíbe "entrar nas dependências da empresa com aparelhos eletrônicos (computadores, notebooks, filmadoras ou máquinas fotográficas de uso pessoal), sem autorização do empregador". A reclamante assinou termo de recebimento do Regulamento Interno (ID [69ef295](#)), comprovando que tinha plena ciência das normas que posteriormente violou.

A violação não foi pontual ou isolada. A reclamante produziu múltiplos vídeos em diferentes ocasiões, conforme se verifica dos arquivos de mídia juntados pela reclamada (IDs [b740cf4](#), [1573bb4](#), [573a52c](#), [41de175](#), [17d867d](#)), todos gravados nas dependências da empresa com o uso de uniforme e, em alguns casos, de equipamentos de proteção individual. Essa conduta reiterada demonstra que não se tratou de ato impulsivo ou casual, mas de comportamento deliberado e continuado de desrespeito às normas internas da empregadora.

Contudo, o elemento mais grave que fundamentou a dispensa não foi apenas a violação das normas internas sobre uso de celular, mas o conteúdo do vídeo que a reclamante publicou em sua residência e que está juntado aos autos (ID [790c089](#)). Nesse vídeo, a reclamante, já afastada do trabalho para acompanhar o filho pequeno acometido de conjuntivite, afirmou que a empresa prejudicaria empregados com filhos e aconselhou terceiros a não "vestirem a camisa da empresa", transmitindo ao público a falsa impressão de que a empregadora não teria aceitado os atestados médicos por ela apresentados.

Essa afirmação é objetivamente inverídica. Os espelhos de ponto juntados pela reclamada (ID [053c0aa](#)) demonstram, de forma documental e irrefutável, que os atestados médicos apresentados pela reclamante foram regularmente aceitos e as respectivas faltas devidamente abonadas ao longo de todo o contrato de trabalho. A título exemplificativo, no mês de janeiro de 2025, constam registros de "ATESTADO" nos dias 08, 20, 21, 22 e 28, todos sem qualquer desconto salarial ou aplicação de penalidade. Em fevereiro de 2025, a reclamante apresentou atestados cobrindo grande parte do mês (dias 07 a 28), igualmente aceitos e abonados, com o

complemento do salário-maternidade a partir de 13 de fevereiro de 2025. Em março e abril de 2025, período integralmente coberto por atestados e licença-maternidade, nenhum desconto foi aplicado.

O contraste entre a narrativa pública da reclamante e a realidade documental dos autos é flagrante e revela a gravidade da conduta. A reclamante não se limitou a expressar insatisfação pessoal ou a externar opinião crítica genérica. Ela imputou à empregadora conduta ilegal e abusiva, sugerindo que a empresa adotaria práticas prejudiciais a empregados em situação de vulnerabilidade familiar. Ao fazê-lo, ultrapassou os limites da liberdade de expressão e atingiu, de forma direta e injustificada, a honra e a reputação da empregadora perante a comunidade de seguidores de seu perfil, que contava com 767 seguidores e 5.094 curtidas (ID [43f7a34](#)).

A situação é ainda mais grave quando se considera que o perfil da reclamante na rede social TikTok era aberto ao público, permitindo que qualquer pessoa, sem restrição, acessasse o conteúdo. Conforme se verifica dos prints juntados pela reclamada (ID [43f7a34](#)), o vídeo atingiu mais de 520 visualizações e chegou ao conhecimento de trabalhadoras do setor de Recursos Humanos que sequer mantinham vínculo pessoal com a reclamante. A divulgação de conteúdo inverídico e depreciativo sobre a empregadora em plataforma de amplo alcance tem potencial lesivo significativo para a imagem institucional da empresa, independentemente da demonstração de dano financeiro concreto.

Registre-se, ainda, que a reclamante, após o ajuizamento da presente ação, promoveu a exclusão dos vídeos de sua rede social, conforme demonstram os prints comparativos do perfil antes e depois do ajuizamento (ID [43f7a34](#)). Embora a reclamada tenha realizado capturas de tela à época dos fatos e juntado os arquivos de vídeo aos autos, assegurando a integralidade do material probatório, a conduta de excluir as publicações após o início do litígio revela, no mínimo, a consciência da reclamante sobre a reprovabilidade de seu comportamento.

Feita essa análise dos fatos, passa-se ao enquadramento jurídico da conduta nas hipóteses do art. 482 da CLT.

A primeira hipótese que se configura é a de mau procedimento (art. 482, alínea "b", da CLT). O mau procedimento consiste em conduta incompatível com o padrão ético e moral exigido no ambiente de trabalho, que afeta a confiança depositada pelo empregador no empregado e torna inviável a continuidade da relação. A reclamante, ao publicar vídeo com acusações inverídicas contra a empregadora, atribuindo-lhe conduta ilegal e abusiva, praticou ato que viola frontalmente os deveres de lealdade, boa-fé objetiva e cooperação inerentes ao contrato de trabalho (arts. 422 e 482, alínea "b", da CLT).

A segunda hipótese é a de indisciplina (art. 482, alínea "h", primeira parte, da CLT). A indisciplina se caracteriza pelo descumprimento de normas gerais do empregador, como regulamentos internos, circulares e ordens de serviço, distinguindo-se da insubordinação, que pressupõe o descumprimento de ordem direta dirigida ao empregado. A reclamante descumpriu de forma reiterada as proibições expressas do art. 40, alíneas "r" e "t", do Regulamento Interno, que vedam o uso de celular e a entrada com aparelhos eletrônicos não

autorizados no ambiente fabril. A violação de regras gerais da empresa, plenamente conhecidas pela reclamante (que assinou o termo de recebimento), configura ato de indisciplina.

A terceira hipótese é a de ato lesivo à honra e boa fama praticado contra o empregador (art. 482, alínea "k", da CLT). A reclamante, ao veicular publicamente acusações inverídicas de que a empresa prejudicaria empregados com filhos e não aceitaria seus atestados médicos, ofendeu a reputação da empregadora perante terceiros. Embora não tenha mencionado o nome da empresa no vídeo crítico, essa circunstância, que em outras situações poderia afastar a tipicidade da conduta, é irrelevante no caso concreto, pois o perfil da reclamante continha outros vídeos nos quais o logotipo da empresa aparecia de forma visível, além dos próprios uniformes e do ambiente fabril, o que permitia a identificação inequívoca da empregadora por qualquer pessoa que acessasse seu perfil.

Sobre essa distinção crucial entre crítica anônima e crítica com identificação do empregador, a jurisprudência deste Regional é esclarecedora:

FALTA GRAVE. TRABALHADORA QUE EM REDE SOCIAL CRITICA REDUÇÃO DE CONDIÇÃO DE TRABALHO SEM MENCIONAR NOME OU IDENTIFICAR A EMPRESA. OFENSA À HONRA E BOA FAMA NÃO CARACTERIZADA. JUSTA CAUSA INSUBSISTENTE. Inexistindo qualquer possibilidade de identificação da empresa, seja por referência nominal ou identificação de suas dependências, símbolos, logotipo, uniforme ou mesmo crachá, não há como recepcionar a tese da justa causa por ofensa à honra e boa fama do empreendimento econômico pelo simples fato de a trabalhadora postar crítica à redução de condição de trabalho. In casu, sustentou a reclamada que a dispensa por justa causa ocorreu em virtude da atitude da obreira, que, em vídeo publicado nas redes sociais, ironizou o fato de ter recebido da Recorrente o adiantamento salarial na base de 20% do salário, ao invés de 40%, como habitual, praticando ato lesivo à honra e a boa fama da Recorrente. Todavia, da análise do vídeo encartado (id 24fcad8), em que a obreira, de fato, faz crítica à redução do adiantamento salarial, não se observa menção expressa ao nome da empresa, nem se verifica a possibilidade de identificá-la por qualquer outro meio, sendo relevante que a trabalhadora não envergava uniforme e teve o cuidado de inverter o crachá para não possibilitar o reconhecimento da ré. Desse modo, a gravação com crítica feita, conquanto publicada em rede social, por si só, não faz prova da propalada ofensa à honra e boa fama da empresa, mormente sendo desta o ônus de comprovar, de maneira cabal, robusta e eficaz o efetivo dano à imagem, por se tratar de fato impeditivo do direito às verbas rescisórias (artigo 818 da CLT c/c artigo 373, II, do novo CPC), encargo do qual não se desincumbiu. Recurso patronal ao qual se nega provimento. (TRT da 2ª Região (4ª Turma). Acórdão: 1000306-

44.2023.5.02.0719. Relator(a): RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. Data de julgamento: 06/03/2024. Juntado aos autos em 13/03/2024.)

Diferentemente do que ocorreu no precedente acima citado, no caso concreto a empregadora era plenamente identificável pelo uniforme, pelo logotipo e pelo ambiente interno da fábrica expostos nos demais vídeos do perfil da reclamante, o que afasta a tese de que a crítica teria sido feita de forma anônima ou sem vinculação ao empregador. O distinguishing é relevante e merece explicitação: enquanto naquele caso a trabalhadora teve o cuidado de inverter o crachá e não usava uniforme, impossibilitando a identificação da empresa, no caso presente a reclamante exibia ostensivamente o uniforme com a marca, o ambiente fabril com produtos e maquinário característicos, e publicava múltiplos conteúdos que permitiam a associação imediata entre sua imagem e a empregadora.

No caso sob julgamento, ao contrário do precedente acima colacionado, a reclamante não tomou qualquer cuidado para evitar a identificação da empresa. Ao revés, ostentava o uniforme com o logotipo visível, gravava no interior do ambiente fabril e mantinha em seu perfil outros vídeos que evidenciavam sua vinculação com a empregadora. A identificação era, portanto, plena e imediata para qualquer pessoa que acessasse seu perfil, circunstância que atrai a tipicidade das alíneas "b" e "k" do art. 482 da CLT.

Quanto aos requisitos de validade da justa causa, todos se encontram preenchidos.

A tipicidade está demonstrada pelo enquadramento da conduta nas alíneas "b", "h" e "k" do art. 482 da CLT, conforme fundamentado acima. O rol do art. 482 é taxativo, mas as hipóteses nele previstas comportam interpretação que abarque as múltiplas facetas de uma mesma conduta, não havendo bis in idem quando cada alínea descreve um aspecto distinto do mesmo fato — a alínea "h" sanciona o descumprimento da norma interna; a alínea "b", a quebra do padrão ético de conduta; e a alínea "k", a ofensa à reputação empresarial.

A gravidade é evidente. A divulgação de conteúdo inverídico e depreciativo em rede social de amplo alcance — em perfil público, com centenas de seguidores, sem qualquer restrição de acesso — tem potencial lesivo significativo para a imagem institucional da empregadora, independentemente da demonstração de dano financeiro concreto, que, aliás, não é requisito para a configuração da justa causa. A justa causa funda-se na quebra da fidúcia indispensável à continuidade do vínculo de emprego, e não na demonstração de prejuízo patrimonial. O preposto, em seu depoimento pessoal, confirmou que o vídeo não gerou impacto financeiro direto, mas essa circunstância é juridicamente irrelevante para a caracterização da falta grave, que se consuma pela violação dos deveres contratuais de lealdade e boa-fé.

A imediatidade foi rigorosamente observada. A reclamada tomou conhecimento do vídeo em 13 de outubro de 2025, conforme termo de apuração interna juntado aos autos (ID [3e3301a](#)), e aplicou a dispensa em 16 de outubro de 2025 (ID [63976f4](#)), intervalo de apenas três dias entre a ciência da infração e a aplicação da penalidade. A imprecisão do preposto sobre a data exata em que tomou conhecimento do vídeo ("uma semana antes ou duas semanas antes da demissão", conforme seu depoimento) não elide a imediatidade, pois o que releva para esse

requisito é a rápida reação da empresa após a ciência formal do fato, e não a exatidão da data de conhecimento. O termo de apuração interna, datado de 13 de outubro de 2025, fornece a referência cronológica segura para a contagem do requisito da imediatidade.

Registre-se, ainda, que a circunstância de o preposto não ter sabido precisar a data exata em que tomou conhecimento do vídeo ("uma semana antes ou duas semanas antes da demissão") é neutra e não gera qualquer presunção de que a empresa teria tomado ciência em data anterior que comprometesse a imediatidade. O termo de apuração interna (ID [3e3301a](#)), datado de 13 de outubro de 2025, constitui documento contemporâneo aos fatos, cuja data não foi impugnada pela reclamante em momento algum. Trata-se de prova documental idônea que fixa com segurança o marco de ciência formal da empregadora.

Ademais, ainda que se admitisse, ad argumentandum tantum, que a ciência tivesse ocorrido uma ou duas semanas antes da dispensa, o lapso temporal até 16 de outubro de 2025 seria inferior a quinze dias, intervalo plenamente compatível com o requisito da imediatidade, pois a apuração interna de falta grave da natureza da praticada pela reclamante — envolvendo a coleta de prints, o arquivamento de vídeos, a identificação do perfil público, a análise jurídica da conduta e a formalização do termo de constatação — demanda tempo razoável para ser conduzida com o mínimo de cautela e segurança jurídica, não se podendo exigir do empregador que aplique a penalidade máxima de forma instantânea ou precipitada, sob pena de se estimular decisões irrefletidas e potencialmente abusivas.

A proporcionalidade também foi atendida. A reclamante sustenta que a empresa deveria ter aplicado penalidades gradativas (advertência, suspensão e, somente após, dispensa), mas esse argumento não procede. A gradação das penalidades é exigível para faltas de menor gravidade, como a desídia (art. 482, alínea "e", da CLT), que pressupõe conduta culposa reiterada de pequena intensidade. Para faltas de gravidade acentuada, que por si só rompem definitivamente a fidúcia contratual, a gradação é dispensável, podendo o empregador aplicar diretamente a penalidade máxima. É exatamente o caso dos autos: a publicação de conteúdo inverídico e ofensivo em rede social, associada ao descumprimento reiterado de normas internas, possui gravidade suficiente para autorizar a dispensa imediata, independentemente de penalidades anteriores. Ademais, a reclamante já possuía histórico disciplinar, com advertências por perda de EPI (ID [79ef5b8](#)), não uso de EPI e falta injustificada, o que afasta por completo a tese de que a empresa agiu com rigor excessivo ou desproporcional.

A tese da reclamante de que as advertências anteriores não poderiam ser consideradas como gradação de penalidades por possuírem natureza diversa da infração que motivou a dispensa — perda de EPI e falta injustificada versus publicação de vídeos em rede social — também não procede. A gradação das sanções disciplinares não exige identidade absoluta entre as infrações pretéritas e a infração atual, como se o empregador somente pudesse dispensar um empregado após adverti-lo e suspendê-lo exatamente pelo mesmo tipo de conduta. A gradação avalia o comportamento global do empregado ao longo do contrato, demonstrando que a falta grave atual não constitui episódio isolado de desvio, mas sim o ápice de uma trajetória de descumprimento reiterado das normas da empresa.

As três advertências aplicadas à reclamante comprovam que a

reclamante já havia sido advertida formalmente em três ocasiões distintas por violações ao Regulamento Interno (ID [79ef5b8](#)). Esse histórico demonstra que a reclamante tinha plena ciência das consequências do descumprimento das normas empresariais e, ainda assim, insistiu em conduta violadora de gravidade ainda maior. De todo modo, a gravidade da infração que motivou a dispensa — publicação de conteúdo inverídico e ofensivo em rede social de amplo alcance, imputando à empregadora conduta ilegal — é de tal intensidade que, por si só, rompe de imediato a fidúcia indispensável à continuidade do vínculo, dispensando por completo a necessidade de gradação prévia de penalidades, conforme já fundamentado neste tópico.

A singularidade da punição foi respeitada: a reclamante foi dispensada em razão das condutas apuradas, sem dupla punição pelo mesmo fato.

O nexó causal entre a conduta e o contrato de trabalho é manifesto: os vídeos foram gravados nas dependências da empresa, com o uso de uniforme corporativo e, em alguns casos, de equipamentos de proteção individual, e o vídeo crítico foi produzido no contexto de afastamento justificado por atestado médico de acompanhamento de filho, situação diretamente vinculada à relação de emprego.

A tese da reclamante de nulidade da apuração interna por ausência de contraditório e ampla defesa também não merece acolhimento. Em primeiro lugar, a sindicância administrativa não constitui pressuposto de validade da justa causa, que pode ser comprovada diretamente em juízo, independentemente da regularidade do procedimento interno que a precedeu. Em segundo lugar, os vídeos eram de autoria incontroversa da própria reclamante, publicados em perfil público e amplamente visualizados, circunstância que tornava desnecessária a oitiva formal da trabalhadora na esfera administrativa, pois a materialidade e a autoria eram evidentes e de conhecimento público. Em terceiro lugar, o processo judicial supre qualquer eventual irregularidade do procedimento administrativo interno, pois a reclamante exerceu plenamente o contraditório e a ampla defesa nesta ação, tendo sido assistida por advogada, apresentado réplica, produzido prova testemunhal e oferecido razões finais, sem qualquer restrição ao seu direito de defesa (art. 5º, LV, da Constituição Federal).

O ônus da prova da justa causa, que incumbia à reclamada (art. 818, II, da CLT), foi plenamente satisfeito. A reclamada comprovou a materialidade e a autoria da falta grave mediante: (a) a confissão real da própria reclamante em juízo, que admitiu a gravação e publicação dos vídeos; (b) os vídeos juntados aos autos (IDs [b740cf4](#), [1573bb4](#), [573a52c](#), [41de175](#), [17d867d](#), [790c089](#), [73a5f80](#)), que constituem prova documental inequívoca da conduta; (c) o Regulamento Interno (ID [4a3bc12](#)) e o termo de recebimento assinado pela reclamante (ID [69ef295](#)), que comprovam a existência e a ciência das normas violadas; (d) o termo de apuração interna (ID [3e3301a](#)), que formalizou a constatação da falta pela empregadora; e (e) os espelhos de ponto (ID [053c0aa](#)), que demonstram a aceitação regular dos atestados médicos, desmentindo o conteúdo do vídeo crítico.

A jurisprudência deste E. Tribunal é firme no sentido de que a gravação e publicação de vídeos nas dependências da empresa, com uso de uniforme, configura falta grave suficiente para autorizar a dispensa por justa causa, ainda que a conduta anterior da trabalhadora tenha sido irrepreensível. Nesse sentido:

RESCISÃO CONTRATUAL. GRAVAÇÃO DE VÍDEO NO LOCAL DE TRABALHO. JUSTA CAUSA RECONHECIDA. Vídeo gravado por equipe de empregados, uniformizados e ostentando crachás, sem o necessário uso de máscara, exigido à época, no local de prestação de serviços e durante a jornada de trabalho, no qual foram encenadas "danças coreografadas", postado em rede social, autoriza a rescisão contratual por falta grave, ainda que a conduta da trabalhadora, até então, tenha sido irrepreensível. Procedimento inadequado, cuja repercussão não se limitou, ao âmbito interno da empregadora, uma vez que o vídeo foi publicado, em rede social, ainda que, supostamente, nela tenha permanecido, por curto período, o que, por si só, porém, não torna, necessariamente, insignificante o número de acessos à publicação, dada à inequívoca agilidade de pulverização da informação, característica do instrumento tecnológico utilizado. (TRT da 2ª Região (5ª Turma). Acórdão: 1001392-41.2022.5.02.0604.

Relator(a): LEILA APARECIDA CHEVTCHUK DE OLIVEIRA. Data de julgamento: 05/09/2023. Juntado aos autos em 11/09/2023.)

O precedente acima colacionado guarda significativa semelhança com o caso sob julgamento. Em ambas as situações, trabalhadores gravaram vídeos nas dependências da empresa, uniformizados e ostentando elementos de identificação do empregador, e os publicaram em rede social. A 5ª Turma deste E. Regional, no acórdão paradigma, reconheceu que a conduta configura procedimento inadequado cuja repercussão transcende o âmbito interno da empregadora, dada a agilidade de pulverização da informação característica das redes sociais.

No mesmo sentido, a 17ª Turma deste E. Tribunal já decidiu que a publicação de fotografia nas redes sociais vestindo o uniforme da empresa, em desacordo com a ética e as normas da empregadora, configura mau procedimento e autoriza a dispensa por justa causa:

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. O autor publicou fotografia nas redes sociais vestindo o uniforme da empresa e empunhando arma de fogo, em patente desacordo com a ética, normas de segurança e o dever profissional. A par disso, possuía amplo histórico de penalidades. Configurado o mau procedimento e respeitada a gradação das sanções, não há razão para afastar a despedida por justa causa. Recurso ordinário da reclamada a que se dá provimento. (TRT da 2ª Região (17ª Turma). Acórdão: 1001511-32.2024.5.02.0054. Relator(a): HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA. Data de julgamento: 27/02/2025. Juntado aos autos em 27/02/2025.)

Ambos os precedentes, colhidos de turmas diversas deste Regional, convergem no reconhecimento de que a exposição indevida da imagem da empresa em redes sociais, mediante o uso de uniforme corporativo, configura mau procedimento e autoriza a rescisão contratual

por justa causa. No caso sob julgamento, a conduta da reclamante é ainda mais grave, pois não se limitou a gravar vídeos no ambiente de trabalho, mas também publicou conteúdo inverídico e ofensivo à reputação da empregadora, imputando-lhe conduta ilegal que não corresponde à realidade dos fatos.

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido de reversão da justa causa e declaro a validade da rescisão contratual operada por justa causa.

Rompido validamente o contrato de trabalho por justa causa da parte autora, por corolário lógico, julgo improcedentes os pedidos de reversão da justa causa aplicada e de pagamento de aviso prévio (art. 487 da CLT), décimo terceiro salário proporcional (art. 3º da Lei 4.090/62), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (Súmula 171 do C. TST), multa rescisória de 40% do FGTS (art. 18 da Lei 8.036/90) e entrega de guias CD/SD e para saque do FGTS (art. 2º, I da Lei 7.998/90 e art. 20, I da Lei 8.036/90), ou indenização substitutiva, na medida em que tal modalidade de cessação do liame empregatício obstaculiza o reconhecimento de tais direitos.

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

O reclamante postula o pagamento da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT sob o argumento de que as verbas rescisórias não foram quitadas no prazo legal, e da multa do art. 467 da CLT, correspondente a 50% sobre as verbas incontroversas não pagas em audiência.

A multa do art. 477, §8º, da CLT é devida quando o empregador não efetua o pagamento das verbas constantes do termo rescisório no prazo de 10 dias contados da data da extinção do contrato, nos termos do §6º do mesmo artigo.

No caso dos autos, o contrato de trabalho foi extinto em 16/10 /2025, conforme data de afastamento registrada no TRCT sob o ID [6243b15](#) (fls. 155). Conforme data consignada no referido Termo, a autora recebeu o valor líquido rescisório em 24/10/2025 (fl. 156). Portanto, o pagamento foi tempestivo, não havendo mora a ser sancionada pela multa do art. 477.

Diante de todo o exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento da multa do art. 477 da CLT.

ACÚMULO DE FUNÇÃO – CONSECTÁRIOS

A reclamante postulou o pagamento de adicional de 10% sobre a remuneração por acúmulo de função, sustentando que, além das atividades de costureira, exercia cumulativamente funções nos setores de expedição (montagem de caixas, embalagens, etiquetas) e produção (finalização de peças), sem a devida contraprestação pecuniária. A reclamada impugnou o pedido, negando a existência de acúmulo e sustentando que eventuais auxílios pontuais em outros setores não configuram exercício de função distinta capaz de justificar acréscimo salarial (ID [dcc2798](#)).

Ainda que se reconheça o desempenho de tarefas acumuladas nos moldes aduzidos na inicial, tal fato, por si só, não acarreta a percepção de um plus, já que ausente previsão legal e menção no contrato de trabalho.

A majoração salarial através de decisão judicial somente é autorizada nos casos de equiparação salarial a um paradigma determinado ou se devida em virtude de disposição legal ou convencional que não tenha sido cumprida pela empresa.

No caso dos autos, não há invocação de norma individual ou coletiva a amparar o pedido de “acúmulo de função”.

Nesse passo, as atividades descritas na petição inicial como supostamente acumuladas — montagem de caixas, embalagens, etiquetas e finalização de peças — são compatíveis com o ambiente fabril e com as funções para as quais a reclamante foi contratada e promovida, não havendo demonstração de que exigissem qualificação ou complexidade significativamente superior ao cargo de costureira, que já envolvia o manuseio de produtos médico-hospitalares em linha de produção.

Até porque a norma trabalhista é no sentido de que o(a) empregado(a) se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, estando as diversas tarefas realizadas em uma mesma jornada remuneradas pelo salário ajustado (artigos 444 e 456, § único, da CLT).

Portanto, o simples acúmulo de tarefas dentro da mesma jornada de trabalho por si só, não é causa bastante para justificar o suposto direito a um adicional por “acúmulo de função”, sendo necessário que haja previsão legal, convencional ou contratual para tanto. Na ausência dessa previsão, não há fundamento jurídico para o referido plus, assistindo à parte trabalhadora, apenas, o direito de resistência ou de optar por receber o salário da função mais bem remunerada.

Nesse sentido, cito precedentes do C. TST e do E. TRT da 2ª Região:

"(...) 2. DIFERENÇA SALARIAL. ACÚMULO DE FUNÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. NÃO PROVIMENTO. I. É pacífico na doutrina e na jurisprudência do TST que o simples exercício de tarefas de função diversa não configura automaticamente o acúmulo de funções. Para que se caracterize o acúmulo, é necessário que haja uma concentração significativa das atividades de outro cargo, o que não se verifica no presente caso. II. No caso em análise, como consta do acórdão regional, as atividades descritas pela Reclamante como ensejadora de acúmulo de função encontram-se dentro das obrigações do cargo para o qual foi contratada. Ademais, o parágrafo único do artigo 456 da CLT dispõe que, na ausência de especificação das atividades no contrato ou norma coletiva, o empregado está obrigado a realizar qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, o que inclui tarefas de função diversa, porém interconectadas, como ocorreu no caso em análise. Portanto, não há que se falar em acúmulo de funções, razão pela qual não se divisa

ofensa aos dispositivos legais indicados como violados pela Reclamante. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (...) (ARR-114783.2017.5.12.0009, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/04/2025). (grifos e negritos meus)

ACÚMULO DE FUNÇÃO. O acréscimo de atribuições, por si só, não implica desvio ou acúmulo de funções, principalmente quando compatíveis com o cargo exercido. Em não havendo restrição no contrato de trabalho, há presunção de que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal e de igual valia (artigo 456 /parágrafo único/CLT). Ademais, não há previsão legal ou normativa de pagamento de adicional por acúmulo de função. Mantenho a r. sentença. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000757-16.2024.5.02.0402; Data de assinatura: 15-042025; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 4 - 11ª Turma; Relator(a): WALDIR DOS SANTOS FERRO) (grifos e negritos meus)

Ante o exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento de adicional no salário por acúmulo de função e suas repercussões.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante postulou indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, sustentando que o sócio proprietário da reclamada passou a adotar conduta mais rigorosa, discriminatória e hostil após seu retorno da licença-maternidade, promovendo cobranças agressivas, comentários depreciativos, ameaças de demissão e tratamento vexatório. A reclamada impugnou o pedido, negando a existência de assédio moral e sustentando que as cobranças por metas se inserem no regular exercício do poder diretivo patronal.

O ônus da prova do assédio moral incumbe à reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC). O assédio moral pressupõe conduta abusiva reiterada e prolongada, direcionada especificamente à vítima, com potencial de causar dano à sua esfera psíquica e que ultrapasse os limites do regular exercício do poder diretivo do empregador. Não se confunde com meros dissabores da convivência laboral, cobranças legítimas de produtividade ou conflitos interpessoais pontuais.

Antes de adentrar o mérito da controvérsia, é necessário enfrentar questão de ordem processual suscitada pela reclamada em suas razões finais (ID [a73f25b](#)): a inovação da causa de pedir quanto à alegação de existência de uma "sala de castigo".

A petição inicial (ID [559ebbd](#)) narra o assédio moral com base em "tratamento mais rigoroso, discriminatório e hostil" após o nascimento do filho; "cobranças agressivas, comentários depreciativos e atitudes persecutórias" por parte do Sr. -----; "humilhações reiteradas" que atingiam a moral e a integridade psíquica da reclamante; e "ameaças de demissão e

utilização de palavras de baixo calão". Em nenhum momento a petição inicial menciona a existência de uma "sala de castigo", "sala de isolamento" ou qualquer ambiente segregado para onde empregados improdutivos seriam encaminhados como forma de punição.

Essa alegação surgiu pela primeira vez na audiência de instrução, no depoimento da testemunha arrolada pela reclamante, que afirmou: " tinha uma sala lá no lugar onde a gente trabalhava que era considerada por todos a sala do castigo. Então, já foi encaminhada, eu já vi ela sendo encaminhada para essa sala, mandada para lá quando não conseguia dar conta do serviço, né? Então colocava ela nessa sala isolada para não ter contato com outras pessoas."

Posteriormente, a reclamante incorporou essa alegação às suas razões finais (ID [630e57f](#)), afirmando que a prova oral confirmou a existência da "denominada 'sala do castigo', local para onde empregados eram encaminhados quando considerados improdutivos, permanecendo isolados dos demais trabalhadores", e qualificando a circunstância como "extremamente grave".

A alegação é manifestamente inadmissível, por configurar inovação da causa de pedir após a estabilização da demanda.

O art. 329, II, do CPC estabelece que o autor pode aditar ou alterar o pedido e a causa de pedir até o saneamento do processo, com consentimento do réu, assegurado o contraditório. Após esse marco processual, a alteração da causa de pedir é vedada, salvo nas hipóteses restritas do art. 342 do CPC, que permite ao réu deduzir novas alegações apenas quando relativas a direito ou a fato superveniente, quando competir ao juiz conhecê-las de ofício ou quando houver expressa autorização legal. A ratio dessas normas é garantir a estabilidade da demanda, permitindo que o réu exerça plenamente seu direito de defesa sobre fatos conhecidos e delimitados, sem ser surpreendido por alegações novas após o encerramento da fase postulatória.

No caso concreto, a alegação de "sala de castigo" não encontra qualquer correspondência na causa de pedir originária, foi deduzida após a contestação e após o encerramento da instrução, sem que houvesse consentimento da reclamada e sem que se enquadrasse nas exceções legais. A reclamada não teve oportunidade de produzir prova específica sobre esse fato, de arrolar testemunhas para contraditá-lo ou de trazer documentos que demonstrassem a real destinação do espaço físico mencionado.

Portanto, a alegação de existência de "sala de castigo" não pode ser conhecida, por configurar inovação da causa de pedir vedada pelos arts. 329 e 342 do CPC.

Registro que a rejeição da alegação por inovação da causa de pedir constitui matéria de ordem estritamente processual, alheia ao conteúdo da prova testemunhal produzida. A análise probatória da instrução oral, na sequência desta fundamentação, concentra-se exclusivamente nos fatos narrados na petição inicial — cobranças, tratamento hostil e suposta discriminação pela maternidade —, os quais, conforme se demonstrará, revelaram-se genéricos e insuficientes para a caracterização do assédio moral. Não há qualquer contradição lógica ou jurídica

em concluir, de um lado, que a testemunha foi específica ao descrever a configuração física de uma sala e sua denominação informal no ambiente de trabalho e, de outro, que a mesma testemunha foi genérica e imprecisa ao relatar condutas abusivas que configurariam assédio moral, pois se trata de objetos de prova distintos: a percepção de um espaço físico é fato estático, de verificação objetiva e independente de contexto relacional, ao passo que a qualificação de condutas como abusivas ou persecutórias exige a narração de fatos dinâmicos, contextualizados e direcionados, com concretude de datas, circunstâncias e manifestações específicas, elemento que a prova oral não forneceu.

Ainda que se admitisse a análise dessa alegação, a conclusão seria a mesma: inexistência de comprovação. O preposto da reclamada, em seu depoimento pessoal, esclareceu que o espaço físico mencionado pela testemunha é, na verdade, uma "sala limpa" destinada à produção de itens específicos, com capacidade para aproximadamente 25 pessoas, afastando a narrativa de confinamento punitivo individual. Tratava-se, portanto, de ambiente com destinação puramente operacional e funcional (e não disciplinar ou punitiva), inserido na organização produtiva da empresa para a fabricação de produtos que exigem condições controladas de higiene e contaminação, circunstância plenamente compatível com a atividade econômica da reclamada (fabricação de produtos médico-hospitalares). A testemunha indicada pela reclamante, por sua vez, ao ser inquirida sobre a sala, não apresentou detalhes objetivos sobre quem determinava o encaminhamento, em quais circunstâncias, com que frequência e qual a duração da permanência, limitando-se a afirmar que a sala "era considerada por todos a sala do castigo", juízo manifestamente subjetivo e desacompanhado de fatos concretos que lhe dessem suporte.

Superada a questão da inovação da causa de pedir, passa-se à análise do mérito da pretensão indenizatória com base nos fatos efetivamente narrados na petição inicial.

A prova oral produzida pela reclamante se revelou genérica, imprecisa e insuficiente para demonstrar a prática de assédio moral.

A testemunha arrolada pela reclamante narrou que o Sr. ----- tratava os empregados com "ar de superioridade" e "rigidez", que havia cobranças em tom "ameaçador" relacionadas a metas de produção e que "nós sabíamos que tinha uma lista para a pessoa ser demitida, e daí eles falavam, se a gente não cumprisse com o que eles estavam pedindo, esta lista poderiam surgir nosso nome lá". Questionada se o tratamento dispensado à reclamante piorou após a gravidez, a testemunha respondeu que "acreditava" que sim, mas reconheceu expressamente que não presenciou manifestação explícita de discriminação por gestação. Confrontada pelo Juízo sobre essa imprecisão, a testemunha afirmou: "Não, eu acredito que foi a gravidez. (...) Porque depois que ela ficou grávida, isto começou a acontecer. Depois que ela ficou grávida." Indagada se havia outro elemento além da coincidência temporal que a levasse a crer que o tratamento decorria da gravidez, a testemunha não soube apontar nenhum fato concreto adicional.

Essa imprecisão é determinante para o deslinde da controvérsia. O assédio moral exige, para sua configuração, a demonstração de conduta direcionada à vítima, com intuito discriminatório ou persecutório. A mera crença subjetiva da testemunha de que a gravidez teria sido o fator desencadeante da alteração de tratamento, desacompanhada de elementos objetivos que a corroborem (como declarações explícitas do suposto agressor, tratamento diferenciado em

comparação com outras empregadas não gestantes, ou decisões empresariais que prejudicassem exclusivamente a reclamante), não é suficiente para formar o convencimento judicial sobre a ocorrência de assédio moral por discriminação de gênero ou maternidade.

A testemunha também admitiu que o Sr. ----- não mantinha contato diário direto com os empregados, pois cada setor possuía liderança própria (----- e -----), que também participava das cobranças. Esse dado enfraquece a tese de perseguição pessoal pelo sócio proprietário, pois revela que as cobranças eram veiculadas pelas lideranças intermediárias, no exercício de suas atribuições gerenciais ordinárias, e não exclusiva ou diretamente pelo Sr. ----- como ato de perseguição individualizada.

Além disso, a própria testemunha confirmou que os empregados podiam se dirigir voluntariamente à sala do Sr. ----- sempre que necessário. Essa circunstância é contraditória com a tese de assédio moral. Se o ambiente fosse efetivamente marcado por perseguição, intimidação e hostilidade por parte do superior hierárquico, não seria razoável que os empregados (e a própria reclamante) se dirigissem voluntariamente à sua sala. A reclamante, aliás, confirmou em seu depoimento que foi à sala do Sr. ----- para pedir demissão, conduta incompatível com o temor que caracteriza as vítimas de assédio moral grave.

A própria reclamante, em seu depoimento pessoal, ao ser questionada sobre o que considerava "grosseira", relatou condutas como "se eu não produzir, já sei o que vai acontecer comigo em produção" e "passava por mim, não dava bom dia". A indagação do Juízo foi precisa: "o que é que ele falou para a senhora que a senhora considerou que foi uma grosseria?" A resposta da reclamante, contudo, permaneceu no campo das impressões subjetivas e das expectativas de consequências futuras, sem apontar uma única manifestação verbal concreta de conteúdo ofensivo, humilhante ou vexatório.

O relato da reclamante foi efetivamente sopesado com o conjunto das provas dos autos, em especial com o depoimento da testemunha por ela arrolada e com a prova documental produzida pela reclamada. Contudo, ainda que se considerasse a total veracidade de suas declarações, inclusive a ausência de cumprimento ("não dava bom dia") e o temor abstrato quanto às consequências da baixa produtividade ("já sei o que vai acontecer comigo"), tais fatos não ultrapassam o limiar do mero desconforto profissional cotidiano e não configuram, nem isolada nem conjuntamente, assédio moral. A ausência de cumprimento, ainda que denote falta de cortesia ou urbanidade, não constitui ato ilícito gerador de dano moral. A preocupação com a produtividade e com as consequências do descumprimento de metas, expressa de forma genérica e hipotética, insere-se no contexto de cobrança por resultados inerente à dinâmica empresarial. Por essa razão, torna-se irrelevante para o desfecho da causa a discussão técnica sobre o peso probatório do depoimento pessoal da parte isoladamente considerado, pois mesmo se atribua plena credibilidade, os fatos por ela narrados são insuficientes para a caracterização jurídica do assédio moral.

O depoimento pessoal da reclamante, por sua natureza de parte interessada no desfecho da causa, possui valor probatório limitado. Nos termos do art. 389 do CPC, o depoimento da parte faz prova contra ela, quando confessório, mas não constitui, por si só, prova suficiente dos fatos constitutivos de seu direito quando não corroborado por outros elementos de convicção.

As cobranças por metas e produtividade, que constituíram o núcleo central da narrativa tanto da reclamante quanto de sua testemunha, inserem-se no âmbito do poder diretivo do empregador (art. 2º da CLT), que compreende a prerrogativa de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços, estabelecendo metas, avaliando desempenho e exigindo resultados compatíveis com a função contratada. A cobrança por produtividade, ainda que realizada de forma enérgica ou insistente, não configura, por si só, assédio moral. O que distingue o exercício legítimo do poder diretivo do abuso é a presença de elementos vexatórios, humilhantes ou discriminatórios, que exponham o trabalhador a situação degradante ou atentatória à sua dignidade.

No caso concreto, a prova oral não revelou a presença desses elementos qualificadores. A testemunha mencionou "ameaças" relacionadas ao descumprimento de metas, mas ao ser questionada sobre o conteúdo concreto dessas ameaças, limitou-se a afirmar que "tinha ameaças nesse tom, de nós sabíamos que tinha uma lista para a pessoa ser demitida, e daí eles falavam, se a gente não cumprisse com o que eles estavam pedindo, esta lista poderiam surgir nosso nome lá". A referência a uma "lista de demissão" é vaga e imprecisa, não sendo possível afirmar, com base na prova dos autos, que se tratava de mecanismo real de intimidação ou de mera percepção subjetiva dos empregados sobre a política de gestão de desempenho da empresa.

Registro, ainda, que a própria reclamante possuía histórico profissional com avaliações de desempenho medianas (aproximadamente 70% de aproveitamento — ID [8d5b73e](#)), faltas, atrasos e saídas antecipadas frequentes (ID [053c0aa](#)), além de três advertências disciplinares ao longo do contrato (ID [79ef5b8](#)). Nesse contexto, cobranças para melhoria de desempenho e advertências sobre as consequências do descumprimento de metas inserem-se na esfera da gestão ordinária do contrato de trabalho, sem configurar, por si só, assédio moral.

Registro, por fim, que a simples imposição de metas e a cobrança por seu cumprimento não enseja qualquer ato ilícito. Atualmente, todas as empresas privadas possuem metas. As empresas públicas possuem metas. Até o Poder Judiciário as possui.

O que o ordenamento jurídico não tolera é a utilização de metas como um meio, um artifício, para constranger e humilhar o empregado. No entanto, isso não ocorria com a parte autora. Não se demonstrou ainda nenhum tratamento rigoroso.

Nesse sentido, colho da jurisprudência do E. TRT da 2ª Região:

(...) DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS E RESULTADOS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A cobrança de metas e resultados é lícita como manifestação do poder diretivo do empregador direcionado à lucratividade e máximo desempenho do negócio, sem ter a potencialidade de gerar humilhação ou sofrimento moral, desde que observados, como é óbvio, os limites impostos pelo respeito à dignidade e sensibilidade do trabalhador. No caso dos autos, não se evidencia que tal barreira tenha sido transposta, nada nesse sentido se deduzindo com clareza do depoimento da testemunha obreira. Não se depreende do relato que as cobranças fossem vexatórias ou humilhantes, de modo a abalar profundamente a autoestima da empregada, execrando-a

perante os colegas. Eventuais ameaças de desligamento pelo mau desempenho, sequer comprovadamente direcionadas à reclamante, não servem de base para a alegação de assédio moral quando não caracterizada sua reiteração em ritmo apto a efetivamente desestabilizar emocionalmente o trabalhador, atingindo-o no âmago de sua personalidade e intimidade. Indevido, portanto, o pagamento de indenização por danos morais. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. (TRT da 2ª Região; Processo: 1001754-55.2023.5.02.0039; Data de assinatura: 19-02-2025; Órgão Julgador: 6ª Turma - Cadeira 1 - 6ª Turma; Relator(a): JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA)

ASSÉDIO MORAL. METAS ABUSIVAS. INOCORRÊNCIA. Decorre do poder diretivo da empregadora estabelecer metas e direcionamento a ser seguido pela empresa e, em razão disso, o simples fato de o superior pressionar os empregados para alcance de metas não possui o condão de caracterizar eventual dano moral. Contudo, é inegável ainda que tal pressão para alcance de metas deve ter um limite razoável, não podendo ser admitido qualquer tipo de pressão sobre os empregados para atingimento de resultados positivos. Extraí-se do depoimento pessoal da obreira que a cobrança por metas era geral, sem exposição de empregado individualizado, corroborado pelo depoimento testemunhal. Diante do exposto, não evidenciada a alegada prática de assédio moral por parte da empregadora, razão pela qual provido o recurso da reclamada para excluir a reparação deferida pela origem. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000952-96.2023.5.02.0608; Data de assinatura: 12-02-2025; Órgão Julgador: 3ª Turma - Cadeira 1 - 3ª Turma; Relator(a): LIANE MARTINS CASARIN)

Portanto, inexistindo dano moral, um dos pressupostos da responsabilização civil, afasta-se a possibilidade de responsabilização da parte ré, eis que não se integralizaram os elementos essenciais para tal responsabilização (art. 927 do Código Civil).

Diante de todo o exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A parte reclamada arguiu a litigância de má-fé da autora. Porém, não vislumbro a prática por nenhuma das partes, de atos infringentes aos incisos do art. 793-B da CLT.

Com o ajuizamento da presente ação trabalhista, a parte Reclamante buscou os direitos que alegava possuir, sendo assegurado às partes rés o amplo contraditório, pelo que não há motivo razoável para a atração em face de quaisquer das partes da pecha de litigante de má-fé.

Verifico que a parte demandante, no exercício regular do direito

público subjetivo de ação, constitucionalmente assegurado, não pode ser apenada por litigância de má-fé, ainda que reconhecida a improcedência dos seus pedidos, pois o direito de ação não se subordina à existência efetiva do direito material.

Além disso, não há nos autos qualquer prova de prejuízo das partes rés.

Cito o entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. REQUISITOS. O comportamento de deslealdade processual se configura quando a parte, de maneira ostensiva, dolosa e irreverente, se apresenta com alegações ardilosas, pretendendo obter vantagem fácil, características que não estão presentes no procedimento da reclamante, que apenas se valeu do direito de ação, a todos constitucionalmente assegurado, para buscar junto ao Poder Judiciário resposta ao estado de conflito em que acreditava se encontrar. O simples fato de lhe terem sido negadas as pretensões iniciais não implica o ingresso de lide temerária, se não presentes em sua conduta as atitudes acima mencionadas. A litigância de má-fé não se confunde com a improcedência de pedidos. Apelo da reclamada a que se nega provimento quanto a esse aspecto. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000001-75.2020.5.02.0069; Data: 07-03-2023; Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 1 - 18ª Turma; Relator(a): RILMA APARECIDA HEMETERIO)

Ante o exposto, indefiro o pedido de condenação da parte autora na pena de litigância de má-fé.

JUSTIÇA GRATUITA

Requeru a parte Reclamante a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Juntou declaração de pobreza (ID [be2ec33](#)).

A parte autora, quando da vigência do contrato de trabalho, recebeu remuneração inferior a 40% do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, preenchendo o requisito constante do art. 790, § 3º da CLT.

Ademais, no julgamento do Tema 21 de Recurso Repetitivo (IncJulgRREmbRep-277- 83.2020.5.09.0084), o C. TST aprovou tese jurídica de caráter vinculante no sentido de que “(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”.

Preenchidos os requisitos do art. 790, § 3º da CLT, defiro os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O instituto dos honorários advocatícios sucumbenciais previsto no art. 791-A da CLT deve ser observado na sentença prolatada sob a égide da Lei 13.467/2017, cujo provimento jurisdicional impõe-se de ofício, por se tratar de hipótese de pedido implícito.

Destarte, de acordo com a nova legislação, não subsiste mais o entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho quanto aos honorários advocatícios (Súmulas 219 e 329 do TST), devendo ser aplicado o disposto no art. 791-A da CLT, inserido ao ordenamento trabalhista pela Lei 13.467/2017.

No caso dos autos, apesar da sucumbência da parte autora, deve ser observado o entendimento do STF firmado no julgamento da ADI 5766. Nesta esteira, em sessão realizada por videoconferência em 20/10/2021 (Resolução 672/2020 /STF), o Plenário do C. STF assim decidiu na referida ADI 5766:

“Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes”. Plenário, 20.10.2021. (<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>>)

Portanto, sendo a parte autora beneficiária da Justiça Gratuita, observado o entendimento do STF acima exposto, não há que se falar em condenação da parte reclamante no pagamento de honorários advocatícios em favor do(a) patrono (a) da parte reclamada.

AMPLITUDE DA COGNIÇÃO - MODERAÇÃO

Expostos os fundamentos pelos quais decididos os pleitos submetidos a julgamento, restam atendidas as exigências da CLT, art. 832, caput, e da Constituição da República, art. 93, IX. O Juiz não precisa rebater todos os argumentos suscitados pelas partes ou analisar individualmente todos os elementos probatórios, não existindo omissão a macular a decisão se esta contém as razões de decidir, atendendo ao princípio do livre convencimento motivado, até porque eventual recurso ordinário não exige prequestionamento, viabilizando ampla devolutividade

ao Tribunal (Súmula 393 do C. TST). Ressalte-se que o Processo do Trabalho possui regramento próprio acerca dos elementos essenciais da sentença, conforme já citado art. 832 da CLT, não sendo, portanto, aplicáveis as disposições do art. 489 do CPC (art. 769 da CLT c /c art. 15 do CPC).

A oposição de embargos de declaração com mero intuito de revisão do julgado, provocação de pronunciamento acerca de teses/argumentos suscitados pelas partes ou ainda para análise de elementos probatórios será considerada protelatória, pois tal peça recursal não se destina a tal desiderato. Logo, se opostos com este escopo, plenamente aplicável a multa prevista no art. 1.026, § 2º, do CPC.

III – DISPOSITIVO

Por todo o exposto, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por ----- em face de -----, decido, nos termos da fundamentação que integra o presente dispositivo para todos os efeitos legais, JULGAR IMPROCEDENTES, com resolução do mérito, nos termos do art. 487, I, do CPC, os pedidos postulados pela parte autora.

Deferem-se à parte Reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.

Custas pela parte Reclamante no importe de R\$ 4.424,13, calculadas sobre o valor da causa R\$ 221.206,64 (art. 789, II da CLT), das quais fica dispensada de recolhimento, por ser beneficiária da justiça gratuita, conforme acima deferido.

Julgamento antecipado.

Intimem-se as partes.

Sobrevindo o trânsito em julgado, revisem-se os autos e, inexistindo pendências, remetam-se ao arquivo definitivo.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 19 de julho de 2026.

GUSTAVO RAFAEL DE LIMA RIBEIRO
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por GUSTAVO RAFAEL DE LIMA RIBEIRO, em 19/07/2026, às 15:16:40 - 47d22df
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/26071915154678600000474303709?instancia=1>
Número do processo: 1000650-93.2026.5.02.0242
Número do documento: 26071915154678600000474303709