



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

# **Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

## **1000462-86.2026.5.02.0473**

**Tramitação Preferencial**  
- Pessoa com Deficiência

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 30/03/2026

**Valor da causa:** R\$ 72.562,65

**Partes:**

**RECLAMANTE:** -----

ADVOGADO: MARIANGELA DE JESUS PURCINO

**RECLAMADO:** -----

ADVOGADO: GUILHERME GUIMARAES

ADVOGADO: MARIA APARECIDA PELLEGRINA



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO CAETANO DO SUL  
**ATOrd 100046**  
RECLAMANTE -----  
RECLAMADO: -----

## SENTENÇA

### I – RELATÓRIO

Vistos e examinados os autos.

A parte autora postulou a condenação da parte ré nas parcelas descritas na petição inicial.

A parte ré contestou as pretensões.

Houve produção de prova documental e oral.

Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

Decido.

### II – FUNDAMENTAÇÃO

#### INÉPCIA DA INICIAL: AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO

Os termos em que redigida a inicial permitem a compreensão das pretensões da parte autora, bem como o pleno exercício do direito de defesa pela parte demandada.

Ademais, há indicação dos valores dos pedidos, ainda que de forma estimada. Logo, não há qualquer inépcia a ser declarada.

REJEITO.

## REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A parte autora foi demitida por justa causa. Nada obstante, vem a Juízo sustentar que a demissão, na modalidade operada, foi excessiva e ilegal, requerendo o reconhecimento de que houve extinção unilateral do contrato de forma imotivada, por iniciativa do empregador (fls. 5 e ss). Consequentemente, postula as verbas decorrentes do reconhecimento da modalidade de demissão mais benéfica, além de outras parcelas de natureza legal e convencional, devidas no caso de dispensa imotivada.

A parte ré, em defesa, argui que o polo obreiro foi demitido por justa causa com fulcro no art. 482, "a", "b", "e", "h", "j" e "k" da CLT (ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia no desempenho das respectivas funções, ato de indisciplina ou de insubordinação, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem), vide fls. 107 e ss).

Analiso.

Em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego, cumpre ao polo empregador demonstrar a validade da despedida por justa causa aplicada, provando a autoria, o dolo (ou culpa), a gravidade e o enquadramento legal, notadamente diante do fato de que a demissão por justo motivo inviabiliza o recebimento de algumas parcelas trabalhistas rescisórias, ou seja, trata-se de fato obstativo de direitos do polo trabalhador.

Como é cediço, a dispensa por justa causa, pena máxima atribuível ao empregado na relação laboral, demanda prova robusta do ato faltoso, com o fim de evitar atitudes de empregadores direcionadas à sonegação de verbas resilitórias.

Nesse sentido já se pronunciou este E. TRT 2:

*JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. A justa causa é a penalidade máxima imposta ao empregado, devendo ser aplicada, apenas quando preenchidos todos os requisitos legais, quais sejam: falta grave, imediatidade, singularidade da punição e proporcionalidade*

*entre a falta e a pena. Quanto ao ônus da prova, considerando que a justa causa vem em dissonância ao princípio da continuidade da relação de emprego que norteia o direito trabalhista, compete ao empregador. Na hipótese, não foram observados os requisitos legais para a aplicação da justa causa. Mantém-se a sentença, neste aspecto. (TRT-2 10008304120205020074 SP, Relator.: SILVANE APARECIDA BERNARDES, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 27/04/2022)*

O argumento da defesa é de que, mediante apuração interna, constatou-se que o polo reclamante utilizou o celular corporativo para trocar mensagens de teor discriminatório (gênero e orientação sexual), além de proferir ofensas contra a empresa e seus líderes, o que levou à aplicação da despedida por justa causa.

Sobre o tema, foi produzida prova oral. Transcrevo os trechos de maior importância para a solução da controvérsia (fls. 337/340):

**- Depoimento pessoal do reclamante:** *"Não houve ciência prévia ou detalhada acerca do motivo ensejador da dispensa por justa causa, tendo sido informado apenas o tipo da rescisão no ato do desligamento, sem a apresentação de justificativa formal ou acesso a documentos elucidativos. Havia a utilização de aparelho celular corporativo no desempenho das funções laborais, sendo que as comunicações mantidas com o Sr. ----- ocorreram por meio do referido dispositivo. No momento da formalização da rescisão contratual, três pessoas estavam presentes na sala, mas, devido ao impacto emocional causado pela situação, não houve a identificação específica nem a percepção de quem seriam tais indivíduos. [não se recorda] se o Sr. ----- também foi desligado da empresa. A Sra. ----- não estava presente no momento da dispensa."*

**- Depoimento pessoal da reclamada:** *"A demissão ocorreu por justo motivo em virtude de mensagens de cunho racista, sexual e homofóbico identificadas em aparelho celular corporativo. Durante uma ausência por afastamento administrativo do reclamante, uma auxiliar administrativa acessou o referido celular e identificou as mensagens, encaminhando o caso à gerência e, posteriormente, ao departamento jurídico, que opinou pela dispensa por justa causa; [não se recorda] da data exata dessa apuração. Existe um grupo de WhatsApp da equipe com cerca de vinte e dois participantes, incluindo aproximadamente vinte vendedores. Cada vendedor possui sua própria conta de WhatsApp vinculada ao aparelho celular, não havendo um número único para todos os colaboradores. A empresa dispõe de cerca de dezesseis aparelhos, sendo que cada aparelho comporta quatro contas individuais."*

*Em casos de ausência do colaborador, a auxiliar administrativa acessa o perfil para realizar a cobertura da carteira de clientes e prestar suporte. O acesso às mensagens ocorreu quando a referida auxiliar utilizou o aparelho na ausência do reclamante e ingressou no perfil utilizado para contato com os clientes das filiais. No que tange ao uso de computadores, cada colaborador realiza o login em sua máquina mediante usuário e senha pessoais, inexistindo acesso de terceiros ao perfil individual na máquina. Não houve aplicação de advertência prévia, pois, diante do teor e da gravidade das mensagens, o caso foi direcionado imediatamente ao setor jurídico para a condução do processo de dispensa. A autoria das mensagens foi confirmada por estar o perfil logado em nome do reclamante. A dispensa não possui qualquer relação com o cumprimento de metas, ressaltando-se que o depoente foi o responsável pela contratação do reclamante por acreditar em seu potencial. No momento do desligamento, o reclamante desculpou-se, pediu perdão e reconheceu o erro cometido. Outro colaborador, de nome ----- também foi demitido por justa causa em decorrência do mesmo fato."*

*- Testemunha ----- "Trabalhou na----- de 01/07/2022 a 01/12/2023. Foi demitido por justa causa em decorrência de conversas realizadas no WhatsApp da empresa com o colega ----- não tendo ocorrido diálogos com ----- As conversas eram compartilhadas e abordavam temas como futebol e assuntos de trabalho, [não se recorda] de ofensas direcionadas a integrantes da empresa. O grupo de WhatsApp era compartilhado pela empresa, porém as mensagens que motivaram a demissão foram enviadas em caráter privado. O aparelho celular não possuía senha ou bloqueio, permitindo o acesso de qualquer pessoa. O acesso ao perfil de outros colaboradores era comum, ocorrendo mediante a seleção do nome na tela do celular, o que disponibilizava o histórico integral das conversas. Era habitual o uso de perfis alheios para responder a clientes durante a ausência do titular. [Não se recorda] se o reclamante sofreu advertências ou suspensões anteriormente. O ambiente de trabalho era marcado por pressão e cobrança de metas, com declarações de uma gestora no sentido de que o não atingimento dos resultados ensejaria o desligamento. [Não se recorda] de episódios de discriminação ou brigas, mencionando apenas um comentário pontual sobre o olho de um colega, conforme relatado na petição inicial. Outras pessoas tinham acesso ao perfil do vendedor mesmo quando este estava presente, sendo possível a conexão simultânea via web ou aparelho físico sem a ocorrência de logoff automático. [Informação incompleta] sobre a existência de login e senha individuais para acesso à versão web. Batia as metas individuais, mas não possui informações sobre o desempenho de ----- Não tem ciência do teor das conversas mantidas entre ----- e ----- e nunca presenciou comentários acerca da sexualidade de mulheres na empresa."*

*- Testemunha ----- "Funcionária da empresa ----- desde 2023, ocupando atualmente o cargo de analista administrativa. Tem*

conhecimento da dispensa por justa causa de ----- motivada por mensagens trocadas entre três colaboradores em um aparelho celular corporativo de uso do colaborador ----- A verificação das mensagens no referido aparelho foi realizada pessoalmente e, posteriormente, encaminhada à empresa. O acesso ao celular ocorreu em razão da ausência do colaborador, momento em que, na condição de analista da área, assumiu o atendimento aos clientes. O conteúdo das mensagens era relativo ao ambiente de trabalho e a outros parceiros e colaboradores, incluindo comentários sobre vendedoras, referidas por termos como "selvagem", "danada" e "pantera", além de menções à gerente da área sobre a necessidade de um homem em sua residência e a disposição de colaboradores em comparecer ao seu apartamento por ela ter se mudado sozinha. Constatou-se, ainda, a existência de comentário homofóbico acompanhado de uma foto de um colaborador vestido de sereia em uma festa à fantasia realizada em uma das filiais atendidas. O aparelho celular utilizado não possuía senha, sendo de livre acesso aos colaboradores, embora cada vendedor utilize o seu perfil para o trabalho. Ao final do dia, o logoff é realizado, sendo que o sistema permite o acesso em apenas uma máquina por vez; caso uma segunda pessoa acesse a conta, o usuário anterior é desconectado automaticamente, impossibilitando o acesso sem o conhecimento do titular. As conversas identificadas eram individuais e não ocorriam em grupos de mensagens da empresa. Em situações de ausência de colaboradores, como em casos de atestado médico, a gestão ou o staff assume a carteira de clientes, cabendo aos gestores a análise e a responsabilidade pelo acesso ao perfil para continuidade do atendimento."

Pois bem.

A prova oral não deixa dúvidas de que a demissão por justa causa se deu principalmente por conta do teor racista, homofóbico e discriminatório das conversas entre a parte autora e outros colegas (notadamente os Srs. ----- e ----- , utilizando o celular corporativo da empresa.

Quanto as mensagens, verifico que a parte ré colacionou ao caderno processual carta de próprio punho da testemunha ----- (fl. 238) relatando ter encontrado mensagens desrespeitosas na conta corporativa de WhatsApp utilizada pela parte autora. Bem assim, **a parte reclamada juntou as referidas mensagens e fotos** (fls. 239/293) que ensejaram a demissão operada.

Analisando referidas trocas de mensagens, verifico que as conversas envolvendo o reclamante e outros colegas são totalmente incompatíveis com o decoro requerido em um ambiente de trabalho, sendo certo que tais se deram mediante utilização do celular corporativo, ou seja, ferramenta de trabalho de propriedade da parte ré.

Com efeito, verifico diversas insinuações sexuais em face de colegas do sexo feminino, ofensas graves a superiores hierárquicos, piadas de cunho racista em relação a colegas e diversos comentários depreciativos em relação outros empregados.

Isso posto, considerando a farta prova documental e os depoimentos colhidos, não resta qualquer dúvida de que a parte autora praticou falta grave ao ofender colegas e superiores hierárquicos, usando palavras de cunho racista, homofóbico e sexual, o que é inconcebível em um ambiente corporativo, sendo que, para tanto, fez uso do celular corporativo, o qual se constitui como ferramenta de trabalho.

Nem se alegue que o teor de tais conversas seria protegido pelo direito à intimidade, porquanto se deram em celular corporativo, ferramenta de trabalho, em relação à qual o polo empregador possui poder de ingerência, diferentemente do celular pessoal do trabalhador. Nesse sentido o TST:

*PROVA ILÍCITA. 'E-MAIL' CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. I. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho. Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em e-mail corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida. II. Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do "e-mail" corporativo. III. Acórdão regional proferido em consonância ao entendimento desta Corte Superior. IV. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-1347-42.2014.5.12.0059, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 26/06 /2020).*

Pelo exposto, concluo que a conduta obreira é suficientemente grave para ensejar a rescisão contratual por justa causa. Não é outro o entendimento deste Regional:

*DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. CARACTERIZADA. ARTIGO 482, K, DA CLT. ATO LESIVO À HONRA DE SUPERIOR HIERÁRQUICO.*

A dispensa por justa causa, prevista no artigo 482 da CLT, decorre de falta grave praticada pelo empregado, e são requisitos para a sua configuração: a gravidade, a imediatidade e a proporcionalidade entre a falta e a punição, cujas premissas devem ser robustamente comprovadas pela reclamada (artigo 818, II, da CLT), por se tratar da maior penalidade na seara trabalhista e fato impeditivo dos haveres rescisórios do trabalhador. A letra k do artigo 482 da CLT dispõe sobre a rescisão do contrato de trabalho por justo motivo na hipótese de o empregado praticar ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas, contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. A reclamada produziu prova satisfatória de que o reclamante proferiu palavras de baixo calão contra seu superior hierárquico, tendo ofendido a boa-fé objetiva, acessória ao contrato de trabalho, que obriga à observância de padrões de comportamento baseados na urbanidade, no respeito e na cordialidade. Restou demonstrada, portanto, a justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, na forma do artigo 482, k, da CLT. Recurso improvido. RELATÓRIO (TRT-2 - ROT: 10005496720225020025, Relator.: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI, Data de Julgamento: 29/08/2024, 6ª Turma - Cadeira 3 - 6ª Turma) (Destaquei)

JUSTA CAUSA. PROVA INEQUÍVOCA DA FALTA GRAVE PRATICADA PELA EMPREGADA. PRÁTICA DE CRIME DE HOMOTRANSFOBIA. GRADAÇÃO DE PENA. Compete ao empregador o ônus de provar a falta grave perpetrada pelo empregado, pois a dispensa por justa causa constitui efeito nefasto na vida laboral do trabalhador. Faz-se necessária, portanto, a demonstração, de forma robusta, cabal e concludente, das causas determinantes da penalidade máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. No caso dos autos, incontestemente que a autora praticou falta grave consistente no mau procedimento e ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra colega de trabalho em razão de Gênero. Observada a imediatidade na aplicação da pena, após apuração da denúncia da colega ofendida, sendo a gradação da pena mitigada pela gravidade dos fatos, tornando insustentável a manutenção da contratação obreira, em razão da reprovável conduta. Recurso Ordinário da reclamante que se nega provimento. (TRT-2 - RORSum: 10005212820245020026, Relator.: CELSO

RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 22/08/2024, 7ª Turma - Cadeira 1 - 7ª Turma)

Com efeito, não prospera a tese autoral de que a parte empregadora atuou de maneira excessiva aplicando a penalidade de justa causa, uma vez que a conduta obreira foi dotada de gravidade suficiente para dispensar a observação da gradação pedagógica das penalidades.

Assim, considerando a existência de prova suficiente acerca da legalidade da justa causa, mantenho sua aplicação, razão pela qual o pleito autoral merece julgamento pela improcedência, visto que inexistem diferenças a título de verbas rescisórias no caso de manutenção da justa causa.

Isso em vista, restam prejudicados os pedidos de expedição dos documentos necessários para habilitação no Seguro Desemprego e para saque do FGTS.

Julgo IMPROCEDENTE o pedido.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

A parte autora aduz que laborou durante quase todo o período aquisitivo de 2025; que a política da empresa prevê o pagamento da parcela vinculada a metas; e que não teria recebido a PLR quando da rescisão contratual (fl. 30) Por isso, requer o pagamento proporcional da verba ao período trabalhado.

A parte ré, por sua vez, alega que a PLR é indevida em casos de dispensa por justa causa, conforme norma coletiva e regulamento interno (fls. 183).

Analiso.

A despeito de pleitear o pagamento de PLR, a parte reclamante não indica norma em que embasa sua pretensão. Recorde-se, a esse respeito, que a parcela intitulada "*Participação nos Lucros ou Resultados*" não decorre automaticamente de lei, dependendo de regulação por negociação coletiva ou comissão paritária, com participação do sindicato, nos termos do art. 2º da Lei 10.101 /00.

Desta forma, é ônus da parte autora a comprovação do fato que constitui o seu direito, na forma do art. 818, I, da CLT.

Observo que a única norma juntada que trata de PLR é a Cláusula 79ª da CCT (fl. 331), que recomenda a implantação da parcela, mas que não a institui

Ao não trazer aos autos as normas coletivas que lhe confeririam tal vantagem, resta prejudicado o reconhecimento desse benefício no montante pleiteado em exordial.

Julgo IMPROCEDENTE o pleito autoral.

#### **MULTAS DOS ART. 467 E 477, § 8º, DA CLT**

A parte autora postula a condenação da parte empregadora na multa epigrafada, com fundamento no alegado direito de percepção de parcelas rescisórias não quitadas por ocasião da extinção do contrato.

Quando da extinção do contrato, a parte reclamada quitou as verbas rescisórias que entendeu devidas, dentro do prazo legal (vide TRCT de fl. 233).

Destaco que, com o indeferimento do pedido de reversão da demissão por justa causa, o polo obreiro sequer possui direito às alegas diferenças rescisórias.

Julgo, então, IMPROCEDENTE o pleito.

#### **DANO MORAL: ASSÉDIO MORAL**

A parte autora pleiteia indenização por dano moral, sob o argumento de que foi submetido a um ambiente de trabalho hostil, marcado por intensa pressão psicológica e práticas de gestão abusivas (assédio moral organizacional), de que os resultados de vendas eram expostos publicamente, gerando

constrangimento, e que era tratado com hostilidade ao apresentar atestados médicos. Sustenta, também, que a imputação indevida de conduta discriminatória maculou sua honra e imagem profissional, especialmente por ser pessoa com deficiência (fl. 35 e ss).

A parte ré nega a existência de assédio, afirmando que o polo reclamante sempre foi tratado com respeito e urbanidade, que a cobrança de metas é inerente ao poder diretivo e que não houve exposição vexatória. Ademais, argumenta que a dispensa por justa causa foi um exercício legítimo do direito sancionador diante da conduta reprovável da contraparte (fl. 184).

Pois bem.

Compulsando os autos, verifico que não há qualquer indício que demonstre a ocorrência das condutas assediosas narradas pela parte autora, ou mesmo da alegada abusividade na cobrança de metas pelos superiores.

Quanto ao dano moral causado pela dispensa, ficou comprovado que a rescisão por justa causa foi amparada pela lei, ou seja, a parte ré não cometeu nenhum ato ilícito por ocasião da aplicação da penalidade.

Nessa esteira, incumbia à parte autora comprovar a ocorrência das condutas e o dano sofrido, porquanto fato constitutivo de seu direito (arts. 818, I, CLT c/c 373, I, CPC). Não existindo prova nesse sentido, o pleito indenizatório não merece prosperar.

Assim, concluo que não houve prática de ato ilícito perpetrado pela parte ré, não fazendo jus a parte autora à indenização pretendida.

Julgo IMPROCEDENTE o pedido autoral.

### **JUSTIÇA GRATUITA**

Em face da declaração de insuficiência econômica, defiro à parte autora o benefício da justiça gratuita (Tema 21 do TST).

### **HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS**

Aplicam-se à espécie as disposições do artigo 791-A da CLT (conforme a Lei 13.467, com vigência a partir de 11/11/2017), observado, contudo, o entendimento firmado pelo STF na ADI 5766.

A hipótese, no presente caso, é de sucumbência exclusiva da parte autora.

Devido, portanto, o pagamento de honorários advocatícios, pela parte autora, à representação da parte ré, ora fixados no percentual de 10%.

A base de cálculo para incidência deste percentual corresponderá ao valor atualizado da causa, que representa a soma total dos pedidos formulados pelo(a) trabalhador(a).

Considerando, contudo, o entendimento firmado pelo STF na ADI 5766, que declarou a inconstitucionalidade da expressão "*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*" contida no § 4º do artigo 791-A da CLT, tem-se que os honorários sucumbenciais devidos pela parte autora ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, por se tratar de beneficiária da justiça gratuita.

Decorrido o prazo de dois anos, a contar do trânsito em julgado, sem que o credor comprove alteração da situação econômica da parte autora, a obrigação será extinta.

Não haverá, nesta oportunidade, incidência de contribuição fiscal ou previdenciária. A parte beneficiada deverá fazer o ajuste anual quanto ao imposto de renda, bem como recolher a contribuição previdenciária, pelas alíquotas devidas.

Condeno a parte autora ao pagamento de honorários advocatícios, nesses termos.

#### **ACERCA DE EVENTUAIS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO:**

##### ***A) FUNDAMENTAÇÃO EXAURIENTE***

Consideram-se rejeitados os demais argumentos não acolhidos nesta sentença.

Esclareça-se que os argumentos que, eventualmente, não tenham sido expressamente abordados na fundamentação, embora tenham sido rigorosamente lidos e ponderados pelo Juízo, não seriam capazes de alterar ou infirmar a conclusão a que chegou este julgador, estando a presente decisão em harmonia com as exigências do art. 489, *caput* e § 1º, IV, CPC.

Desse modo, eventual oposição de embargos de declaração para reforçar um argumento ou requerer que ele seja expressamente afastado implicará em presunção do mero propósito protelatório dos aclaratórios, podendo ensejar a aplicação da multa prevista no art. 1.026, § 2º, do CPC.

## **B) OBSERVAÇÃO RELATIVA AO DISPOSITIVO DA PRESENTE**

### **SENTENÇA**

Saliento desde logo que o dispositivo desta sentença faz remissão à fundamentação, expressamente mencionando que toda a fundamentação o integra, tratando-se o elenco final apenas de representação textual com leiaute organizado para a facilitação da leitura dos pontos mais relevantes da sentença pelas partes, eventuais instâncias recursais, e, também, para agilizar a navegação e o cumprimento pela secretaria, não necessitando guardar estrita identidade com o inteiro teor da fundamentação.

Com efeito, é a disposição do Juiz acerca da matéria litigiosa posta em juízo que transita em julgado, e não a parte topográfica da sentença na qual são inseridas as parcelas julgadas procedentes ou improcedentes (TRT-2 10011497620205020472 SP, Relatora: Maria José Bighetti Ordonó, 1ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 10/11/2021).

Assim, seja porque desnecessário para a formação do título executivo que cada detalhamento de cada uma das parcelas conste na parte topográfica da sentença denominada “dispositivo”, seja porque já estabelecido nesta sentença que toda a fundamentação integra o dispositivo sentencial para todos os fins, a oposição de embargos de declaração para fazer constar trecho adicional ou detalhamento no dispositivo que, em tese, já dele consta, viola o princípio da cooperação (art. 6º, CPC) e da boa-fé objetiva (art. 5º, CPC), assoberba o gabinete e gera desnecessária movimentação da máquina judiciária, de sorte que implicará em presunção do mero propósito protelatório dos aclaratórios, podendo ensejar a aplicação da multa prevista no art. 1.026, § 2º, do CPC.

**C) DEMAIS HIPÓTESES DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO  
PROTELATÓRIOS**

O manejo de embargos de declaração em desconformidade com as hipóteses legais de cabimento, ainda que fora das situações mencionadas alhures, fará presumir mero propósito protelatório, podendo ensejar a aplicação da multa prevista no art. 1.026, § 2º, do CPC.

**III – DISPOSITIVO**

Diante do exposto, nos termos da fundamentação, parte integrante do dispositivo, na ação ajuizada por ----- em face de ----- decido:

**a)** julgar **TOTALMENTE IMPROCEDENTES** os pedidos formulados pela parte autora.

**b)** deferir à parte autora o benefício da justiça gratuita.

**c)** condenar a parte autora a pagar honorários advocatícios ao(à) advogado(a) da parte ré.

Não há recolhimentos fiscais ou previdenciários.

Custas pela parte autora, no importe de R\$ 1.451,25, calculadas sobre o valor da causa (R\$ 72.562,65), dispensadas, na forma da lei.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

SAO CAETANO DO SUL/SP, 22 de junho de 2026.

**JOAO FELIPE ARRIGONI**  
Juiz do Trabalho Substituto

