



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 1000924-21.2025.5.02.0039

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/06/2025

Valor da causa: R\$ 1.495.267,58

Partes:

RECLAMANTE: _____

ADVOGADO: MARIANA MARCONDES DIAS DE QUEIROZ

ADVOGADO: RAISSA CAYRES VIANA FARKUH

ADVOGADO: RAQUEL STABILE MORANDI **RECLAMADO:**

NU PAGAMENTOS S.A.

ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA

RECLAMADO: NU BRASIL SERVICOS LTDA.

ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA

RECLAMADO: NU FINANCEIRA S.A. - SOCIEDADE DE CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE

ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

39ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

ATOrd 1000924-21.2025.5.02.0039

RECLAMANTE: _____

RECLAMADO: NU PAGAMENTOS S.A. E OUTROS (2)



SENTENÇA

Vistos.

Relatório

_____ ajuíza ação trabalhista em face de Nu Pagamentos S.A., Nu Brasil Serviços Ltda. e Nu Financeira S.A. - Sociedade de Crédito, Financiamento e Investimento em 06/06/2025 (fls. 1). O autor expõe que trabalhou para o grupo econômico de 06/08/2018 a 07/06/2023, quando foi dispensado sem justa causa (fls. 3). Argumenta que sua contratação inicial ocorreu pela primeira reclamada e que sua transferência posterior para a segunda ré constituiu manobra fraudulenta para suprimir direitos da sua verdadeira categoria profissional (fls. 4). Postula a responsabilidade solidária das rés, a declaração de nulidade da transferência, o enquadramento na categoria dos funcionários, o pagamento de diferenças salariais e de benefícios convencionais, e o pagamento de horas extras além da sexta diária com divisor 180 (fls. 18-23). Pleiteia a integração e a devolução de parcelas variáveis sob a modalidade de Restricted Stock Units (RSUs) canceladas no desligamento, a integração de ajuda de custo, o reembolso de despesas com home office, indenizações por danos morais e os benefícios da justiça gratuita (fls. 27-46). Atribui à causa o valor de R\$ 1.495.267,58 e junta procuração, declaração de hipossuficiência, carteira de trabalho digital, termo de rescisão e demonstrativos de pagamento (fls. 47-122).

As reclamadas apresentam defesa conjunta por meio de contestação escrita. No aspecto processual, impugnam o valor da causa e o pedido de concessão da gratuidade de justiça. No mérito, sustentam que as empresas atuam de forma autônoma e independente, rechaçam a responsabilidade solidária e afirmam que a transferência do empregado ocorreu de forma lícita dentro do mesmo grupo societário. Defendem a regularidade do enquadramento sindical do autor e sustentam que ele exercia cargo de confiança a partir de setembro de 2021, o que afasta o direito ao controle de ponto e ao pagamento de horas extras. Argumentam que as parcelas variáveis em ações possuem natureza mercantil civil, sendo legítimo o cancelamento das cotas pendentes na rescisão imotivada. Negam a existência de despesas indenizáveis em home office ou de condutas caracterizadoras de assédio e dano moral. Postulam a total improcedência dos pedidos formulados pelo autor.

Na audiência de instrução realizada, as partes compareceram acompanhadas de seus procuradores. Após a tentativa de conciliação restar infrutífera, foram dispensados os depoimentos pessoais do reclamante e do preposto das reclamadas. O juízo procedeu à oitiva de quatro testemunhas, sendo duas indicadas pelo autor e duas indicadas pelas reclamadas. Sem outras provas a produzir, a instrução processual foi encerrada. As razões finais foram apresentadas pelas partes de forma escrita em memoriais. Nova proposta de conciliação foi rejeitada, restando os autos conclusos para julgamento.

Transcrição dos Depoimentos e Fixação do Ônus da Prova

Transcrevo, com o auxílio de inteligência artificial nos termos da Resolução 615/2025 do Conselho Nacional de Justiça, os depoimentos prestados pelas testemunhas em audiência instrucional.

Depoimento da testemunha _____, primeira testemunha indicada pelo reclamante: A depoente _____ prestou depoimento como testemunha indicada pelo reclamante, _____. Informou ter trabalhado na empresa no período de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2024. Esclareceu que iniciou suas atividades na função de analista de atendimento (denominada internamente como X-Smart) e, no último ano do contrato de trabalho, passou a atuar como analista de planejamento sênior. Declarou ter trabalhado diretamente com o reclamante no período de junho de 2022 a junho de 2023. A depoente esclareceu que, no período em que trabalharam juntos, ela ocupava o cargo de analista de planejamento sênior, ao passo que o reclamante exercia a função de especialista. Relatou que dividiam algumas áreas de atuação (squads) e que o reclamante era responsável por dimensionar a quantidade de pessoas que trabalhariam (inclusive terceirizadas) e por gerenciar projetos específicos. Declarou que o reclamante não era seu chefe e que ambos eram subordinados a um coordenador. Informou que a estrutura hierárquica acima do coordenador era composta por gerente, gerente-geral e diretor. Afirmou que nem ela nem o reclamante possuíam autonomia para admitir, demitir ou aplicar punições a funcionários, bem como não possuíam procuração para assinar documentos em nome da empresa. Por fim, confirmou que o reclamante não possuía funcionários subordinados a ele. A depoente relatou que sua jornada de trabalho ocorria das 9h às 19h. Afirmou que as atividades se iniciavam diariamente às 9h com uma reunião online de câmera aberta, da qual todos participavam. Informou que sabia que o reclamante estendia a jornada após as 19h porque recebia notificações dele pelo aplicativo Slack em seu celular pessoal, às vezes às 21h ou 22h, contendo planilhas, documentos e instruções de tarefas para o dia seguinte. Declarou que não havia folha de ponto ou qualquer registro oficial de horários para os funcionários da equipe, incluindo analistas seniores, especialistas e coordenadores. Contudo, mencionou que a empresa monitorava a presença pelo status de atividade no Slack. Informou que, caso precisassem se ausentar, entrar mais tarde ou sair mais cedo, era obrigatório avisar e justificar a ausência, sendo também exigida a apresentação de atestado médico em caso de faltas por motivo de saúde. No tocante ao intervalo de refeição, a depoente declarou que usufruía de apenas 30 minutos diários ou almoçava durante a realização de reuniões virtuais para conseguir entregar as demandas no prazo, prática que também era adotada pelo reclamante. Afirmou que a empresa não realizava a fiscalização direta do horário de almoço. Esclareceu que o trabalho era realizado 90% em regime de home office, havendo uma semana de trabalho presencial a cada três meses (com períodos de até cinco meses sem encontros presenciais). Durante as semanas de trabalho presencial, a jornada de trabalho era estendida, ocorrendo das 9h às 20h. Por fim, confirmou que os funcionários eram orientados a baixar o aplicativo Slack em seus aparelhos de celular particulares e que não recebiam aparelho celular corporativo. A depoente confirmou o recebimento de ações restritas (RSUs) e explicou que o critério de distribuição era a performance do funcionário (limitada às avaliações de faixas 4 e 5). Contudo, classificou a distribuição como arbitrária, sob o argumento de que presenciou colegas com desempenho inferior recebendo valores maiores que os dela. Declarou que as explicações fornecidas pela empresa sobre o funcionamento das RSUs ocorriam apenas em língua inglesa e com termos extremamente técnicos sobre investimentos, o que dificultava a compreensão da maioria dos funcionários. Afirmou que o canal de suporte no Slack e as respostas fornecidas para sanar dúvidas também eram confusos e ineficazes. Informou que as RSUs eram gerenciadas em uma plataforma de empresa terceira e que não foi realizado nenhum comunicado prévio sobre o cancelamento das ações

quando do desligamento da empresa. Quanto à ajuda de custo para o trabalho remoto, relatou ter recebido mensalmente um valor que não excedia cento e poucos reais para o pagamento de internet. Afirmou que o montante era pago fora do holerite e que a empresa não exigia a apresentação de comprovante de despesas, permitindo a utilização livre do valor. A depoente relatou que a demissão em massa ocorrida em 7 de junho de 2023 foi realizada sem comunicação prévia e de forma desorganizada, mediante o envio de links de reuniões virtuais distintos, ocorrendo falhas em que pessoas que deveriam ser demitidas receberam o link de permanência e vice-versa. Declarou que, após as demissões, não houve reestruturação de tarefas, permanecendo a rotina de trabalho inalterada. No período em que trabalhou no atendimento direto ao cliente (X-Smart), a depoente relatou que o recebimento de fotos pornográficas enviadas por clientes era frequente. Explicou que os atendentes realizavam a triagem manual das imagens de cadastro e de segurança enviadas pelos clientes (como fotos segurando o documento de identidade) para validar o acesso ao aplicativo. Afirmou que a orientação recebida dos supervisores diante do recebimento de imagens obscenas era apenas reportar o ocorrido para que as fotos fossem deletadas do sistema. Declarou que o reclamante também trabalhou no setor de atendimento anteriormente e que todos os funcionários daquela área tinham acesso a esse tipo de conteúdo. Por fim, a depoente relatou que, no primeiro ou segundo dia de treinamento na empresa, foi compelida a participar de uma sessão de fotos corporativas em que os funcionários foram orientados a posar simulando nudez (com os ombros descobertos). Afirmou que as fotos resultantes foram utilizadas em seus canais oficiais de identificação, como crachá e e-mail corporativo. Declarou que não houve informação sobre a possibilidade de recusa e que não se opôs ao procedimento por se tratar de seu início no emprego.

Depoimento da testemunha _____, segunda testemunha indicada pelo reclamante: "A depoente _____ declarou que foi admitida pela reclamada em agosto de 2017, permanecendo com o contrato de trabalho ativo na data da realização da audiência. Informou que desempenha a função de pesquisadora de experiência do usuário na área de design. Relatou ter trabalhado diretamente com o reclamante, _____, explicando que ingressou no mesmo time que ele em janeiro de 2021 e que, a partir de abril de 2021, passou a ser a sua supervisora direta, condição que se manteve até aproximadamente setembro de 2021. Esclareceu que ambos integravam o time responsável pelo aplicativo da empresa, realizando a intermediação e a tradução de demandas entre o setor de operações (manifestações dos clientes) e a equipe de engenharia e produto, sendo o reclamante seu auxiliar nessa atividade. No tocante à jornada de trabalho, a depoente asseverou que o reclamante iniciava suas atividades rotineiramente por volta das 08h00, tendo em vista a necessidade de se atualizar sobre o status da operação antes de uma reunião diária obrigatória agendada para as 09h00. Afirmou que o horário de saída do reclamante ocorria normalmente entre as 20h00 e 21h00, em razão da dependência das oscilações de funcionamento do aplicativo. Salientou que, nos períodos de pico de pagamentos, quando o aplicativo registrava grande volume de acessos e apresentava instabilidades ou travamentos, a jornada de trabalho se estendia para além desse horário. Questionada sobre o controle de frequência, a testemunha informou que, diferentemente dela, o reclamante possuía a obrigação de registrar o ponto por meio de um sistema digital interno da própria empresa. Contudo, declarou que a marcação diária não era realizada de forma correta, sendo comum o esquecimento do registro. Explicou que, nesses casos de esquecimento, os colaboradores realizavam ajustes manuais ao final de cada mês, mas, devido à impossibilidade de recordar com precisão os horários efetivamente praticados no decorrer dos dias, inseriam sistematicamente o horário comercial padrão no sistema. No que concerne à interferência da chefia no ponto eletrônico, referiu que, embora os gestores possuíssem ferramentas técnicas para alterar os

registros dos subordinados, ela pessoalmente não realizava tais modificações, delegando essa atribuição como responsabilidade exclusiva dos próprios funcionários. A respeito do intervalo intrajornada para repouso e alimentação, a depoente mencionou que a fruição de uma hora integral era um evento muito raro para o reclamante. Justificou que ambos prestavam serviços alocados em múltiplos times do aplicativo, os quais possuíam agendas de reuniões dessincronizadas. Como a maior parte desses encontros virtuais ocorria no período da tarde e contava com participantes de outros estados e países, o horário destinado ao almoço era frequentemente invadido por compromissos profissionais. Por essa razão, os trabalhadores precisavam postergar o intervalo para o final do expediente ou realizar as refeições de forma precária, alimentando-se na própria estação de trabalho enquanto mantinham a comunicação ativa com os demais colaboradores. Instada a esclarecer como detinha conhecimento sobre a rotina do reclamante em regime de teletrabalho (home office), a depoente explicitou que monitorava as atividades por meio do acesso direto à agenda virtual de seus supervisionados, sabendo exatamente quais compromissos estavam planejados. Indicou que também participava ativamente das mesmas reuniões que o reclamante, uma vez que a dinâmica interna do setor não impunha distinção rígida de atribuições entre supervisor e supervisionado. Adicionalmente, apontou a existência de um canal de comunicação na plataforma Slack, utilizado para reportar o início e o término da jornada diária, bem como canais específicos para reportar instabilidades no aplicativo ("crash") e temas de operação, locais onde frequentemente visualizava manifestações técnicas do reclamante no início da manhã e no decorrer da noite. Descreveu que conseguia verificar a ativa participação do reclamante em discussões críticas sobre o sistema de pagamentos Pix justamente nos horários em que ele deveria estar em gozo de intervalo alimentar. No que tange às parcelas salariais variáveis e às Restricted Stock Units (RSUs), a depoente confirmou o recebimento de bonificações vinculadas ao desempenho dos ciclos avaliativos. Esclareceu que, em período anterior à abertura de capital da empresa (IPO), os prêmios eram informados em valores nominais em moeda corrente nacional, sem que ficasse clara qual fração daquele montante correspondia efetivamente às ações. Após o IPO, a empresa passou a discriminar o pagamento diretamente em quantidade de cotas de RSU. Ponderou não saber detalhar se o reclamante recebeu especificamente tais valores no período em que esteve sob sua supervisão, mas pontuou que, por ter sido promovido, o autor possuía nota de desempenho elevada, o que pressupunha o direito ao recebimento das ações de acordo com as regras internas. Sobre o cancelamento das RSUs em caso de desligamento, relatou que o procedimento era considerado confuso pelo corpo de funcionários, por ser gerido por uma instituição estrangeira, com termos técnicos em língua inglesa, restando propagado informalmente entre os trabalhadores o entendimento de que a saída do empregado implicaria a perda total das ações não vestidas. Questionada sobre a política de imagem da empresa, a testemunha declarou que os funcionários foram compelidos a realizar uma sessão de fotos institucionais para inserção nos canais de atendimento ao cliente, e-mails e na plataforma interna Slack. Detalhou que a orientação transmitida determinava que as mulheres deveriam tirar as fotos com a blusa abaixada e os homens sem camisa, visando produzir um efeito estético de nudez ("contexto nulo"), associado a uma campanha de marketing que pretendia transmitir a ideia de transparência mercadológica ("não temos nada a esconder" / "asterisco zero"). Relatou que a participação na referida campanha fotográfica não era facultativa e que, para mitigar o constrangimento de expor o colo, compareceu à sessão munida de uma flor amarela de grandes proporções e posicionou seus cabelos longos para frente para cobrir o corpo. Confirmou que as imagens finalizadas eram disponibilizadas em um arquivo comum do Google Drive, acessível a todos os colaboradores. Por fim, no que tange às despesas decorrentes do trabalho remoto, a depoente declarou que a empresa não forneceu ajuda de custo pecuniária nos primeiros meses da pandemia de Covid-19, sob a justificativa de incerteza quanto à duração do período de

isolamento. Todavia, após a consolidação do modelo de teletrabalho, a reclamada passou a adimplir uma ajuda de custo mensal no valor de R\$ 110,00, paga juntamente com o salário. Informou ainda que o reclamante mantinha contato direto com clientes por email e, excepcionalmente, por telefone em casos de maior gravidade ou repercussão midiática, atuando na resolução de problemas escalados que a equipe básica de operação não conseguia solucionar.

Depoimento da testemunha _____, primeira testemunha indicada pelas reclamadas: "A depoente _____ asseverou que presta serviços para a reclamada desde o ano de 2018, tendo trabalhado conjuntamente com o reclamante no período compreendido entre 2018 e 2022. Explicou que ambos ocupavam o cargo técnico de "Expert" e, embora estivessem vinculados a equipes distintas, desempenhavam as mesmas atribuições. Descreveu as atividades inerentes à função como voltadas ao suporte de atendimento ao cliente, englobando a estruturação de canais de comunicação interna e a elaboração de bases de conhecimento técnico. Afirmou que, durante o período de trabalho em regime de home office, a comunicação com o reclamante ocorria por meio da plataforma digital Slack. Declarou que havia a obrigação de registrar rigorosamente a jornada de trabalho, incluindo os horários de entrada, saída e o intervalo intrajornada para refeição, utilizando para esse fim a ferramenta eletrônica denominada "PontoTel". Salientou que o sistema de registro era inteiramente online, permitindo o acompanhamento diário dos horários tanto pelo próprio colaborador quanto pela chefia imediata. Asseverou que eventuais horas suplementares prestadas eram devidamente computadas e integradas ao ponto eletrônico. Esclareceu que a atribuição de registrar as marcações cabia exclusivamente ao trabalhador, restando ao gestor apenas a conferência e a homologação mensal do cartão. Negou que ocorresse qualquer tipo de manipulação ou alteração unilateral dos horários por parte da liderança, pontuando que eventuais inconsistências ou ajustes eram resolvidos mediante prévio diálogo entre as partes. Definiu o Slack como um canal corporativo de comunicação e integração social, destituído de qualquer finalidade relacionada ao controle de jornada, e mencionou que os usuários possuíam autonomia para alterar seus status de presença no aplicativo. No que se refere às ações da empresa (RSUs), a depoente relatou a existência de amplo material informativo disponibilizado na base de dados interna ("Wiki") da reclamada, além de sessões de esclarecimento ("office hours") e treinamentos promovidos periodicamente para orientar os colaboradores sobre o funcionamento e o resgate das ações em períodos próximos às janelas de venda. Afirmou que as informações eram fornecidas nos idiomas português, inglês e espanhol, e que o procedimento de adesão e aceitação das ações ocorria de forma eletrônica através da plataforma internacional "eTrade", a qual disponibilizava opção de tradução para a língua portuguesa. Detalhou que, na hipótese de rescisão do vínculo empregatício, o funcionário fazia jus ao recebimento proporcional das ações que estivessem no período de carência (vesting), as quais completavam ciclos de aquisição a cada período de três anos de vigência do contrato. Instada a se manifestar sobre as diretrizes de imagem, a testemunha declarou que suas funções técnico-operacionais não exigiam a análise de fotografias cadastrais de clientes, acreditando que tal tarefa também não fizesse parte do escopo de trabalho do reclamante. Esclareceu que o primeiro atendimento aos clientes era de responsabilidade de empresas terceirizadas (BPOs) ou de um grupo de funcionários de nível operacional denominado "X-Smart". Confirmou que a utilização de fotografias pessoais mostrando os ombros nos canais de atendimento foi descontinuada pela reclamada, sendo determinado que os colaboradores adotassem exclusivamente o logotipo da empresa em seus perfis. Estimou que essa alteração de diretriz ocorreu por volta do ano de 2020. Por fim, indicou que, durante o período em que atuaram juntos, o reclamante esteve sob a gestão de _____ e que as reuniões de equipe ocorriam semanalmente pelas plataformas Google Meets ou Zoom.

Depoimento da testemunha Lucas, segunda testemunha

indicada pelas reclamadas: "O depoente Lucas informou que foi contratado pela reclamada em agosto de 2020. Declarou ter trabalhado em contato direto com o reclamante pelo período aproximado de um ano, especificamente entre fevereiro de 2022 e julho de 2023, período em que ambos ocupavam o cargo de supervisores, internamente denominado "X-Force". Explicou que o setor de atuação destinava-se ao planejamento de demanda e alocação de capacidade operacional da empresa. Afirmou que, diversamente do reclamante, possuía subordinados diretos sob sua responsabilidade, não se recordando se o reclamante chefiava alguma equipe específica. Negou que o reclamante possuísse poderes de gestão para admitir ou demitir funcionários, bem como para aplicar sanções disciplinares. Esclareceu que ambos estavam hierarquicamente subordinados ao coordenador _____. Justificou a ausência de controle formal de ponto sob o argumento de que a função de supervisor era enquadrada pela empresa como cargo de confiança, em decorrência do livre acesso a dados altamente confidenciais e estratégicos da instituição financeira, tais como projeções de volumetria de clientes, cronogramas de lançamentos de novos produtos e ferramentas tecnológicas e melhorias de processos internos, informações que possuíam elevado valor competitivo frente ao mercado concorrente. Declarou que o trabalho era executado em modelo híbrido, consistindo em atividade preponderantemente remota, com o comparecimento presencial obrigatório na sede da empresa durante uma semana a cada dois ou três meses. Descreveu que o horário de trabalho contratual padrão se estendia das 09h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira, porém com ampla flexibilidade de horários. Afirmou que o reclamante cumpria a mesma rotina de horários e que, por estarem enquadrados em cargo de confiança, inexistia regime de banco de horas ou pagamento de horas extras, operando-se compensações informais de tempo mediante ajuste direto com a coordenação. Informou que os colaboradores gozavam de autonomia para se ausentar do trabalho para consultas médicas ou compromissos particulares, necessitando apenas comunicar previamente a equipe para fins de alinhamento das tarefas pendentes, sem a exigência de autorização formal ou apresentação de atestado médico para justificar a ausência. A respeito das RSUs, o depoente confirmou a existência de documentação informativa e a realização de reuniões trimestrais explicativas sobre o período de vesting, disponibilizadas em português e inglês. Declarou ter realizado operações de venda de suas ações por meio da plataforma "eTrade", confirmando ser possível selecionar o idioma de preferência no sistema. Afirmou ainda que o reclamante possuía pleno domínio da língua inglesa. No tocante às regras de imagem, o depoente asseverou que, ao ingressar na empresa em 2020, não foi instado a tirar fotografias institucionais. Afirmou que o setor de planejamento de demanda em que atuavam não possuía contato direto com clientes e que não tinham acesso a fotografias inadequadas enviadas por usuários. Declarou que o volume de trabalho rotineiro viabilizava o cumprimento da jornada dentro do limite diário de oito horas, permitindo a regular fruição de uma hora de intervalo para refeição. Destacou que, nos períodos de trabalho presencial, costumava almoçar em companhia do reclamante, estendendo-se o intervalo frequentemente por mais de uma hora em razão da flexibilidade concedida pela empresa. Por fim, relatou que possuía o aplicativo Slack instalado em seu aparelho de telefone celular particular e que mantinha contatos esporádicos com o gestor fora do expediente habitual. Ponderou que tal comunicação não era comum, ocorrendo de forma mais acentuada no final de cada ano civil, período considerado crítico devido à elaboração do orçamento geral para o exercício seguinte, ensejando a extensão eventual da jornada de trabalho para além do horário regular, o que era posteriormente compensado com folgas ou reduções de jornada negociadas com a chefia.

Fundamentação

Análise das Questões Preliminares e Prejudiciais

Rejeito o pedido de tramitação dos autos em segredo de justiça ou de expedição de notificações com a abreviatura do nome do autor. O artigo 189 do Código de Processo Civil enumera taxativamente as exceções à publicidade dos atos processuais, não se enquadrando o caso em apreço em nenhuma de suas hipóteses. A proteção ao mercado de trabalho e o alegado receio de fraudes por terceiros não justificam o afastamento do princípio constitucional da publicidade dos atos judiciais, que é pilar da transparência e do controle democrático da atividade jurisdicional.

As reclamadas arguem a incompetência desta Justiça

Especializada para apreciar os pedidos relativos às Restricted Stock Units (RSUs), sob o argumento de que o contrato de outorga de ações possui cláusula de eleição de foro arbitral perante a Câmara de Comércio Brasil-Canadá. Sem razão. Tratando-se de parcela cuja concessão decorre diretamente do contrato de emprego, sob a égide da relação de trabalho (artigo 114, inciso I, da Constituição Federal), a resolução de conflitos por meio de arbitragem é restrita às hipóteses em que há iniciativa ou concordância expressa do empregado hipersuficiente, de forma individual e por termo escrito anexo (artigo 507-A da CLT), circunstância não demonstrada nos autos. Ademais, o princípio da inafastabilidade da jurisdição (artigo 5º, inciso XXXV, da CRFB /88) garante o livre acesso ao Poder Judiciário Trabalhista para a salvaguarda de direitos decorrentes da relação de emprego. Rejeito a preliminar.

Rejeito a preliminar de ilegitimidade passiva ad causam. A

legitimidade passiva é aferida em abstrato, segundo a teoria da asserção. Tendo o reclamante indicado a Nu Financeira S.A. como integrante do grupo econômico beneficiária de seus serviços e postulado sua condenação solidária, exsurge a pertinência subjetiva da ré para figurar no polo passivo da lide. A existência ou não de grupo econômico e de responsabilidade é matéria que concerne ao mérito da demanda.

Rejeito a impugnação ao valor da causa suscitada pelas rés em

sede de contestação. O valor estimado de R\$ 1.495.267,58 guarda estrita proporcionalidade com a soma dos pedidos certos e determinados formulados na petição inicial, conforme a exigência do artigo 840, § 1º, da CLT. A indicação por estimativa é permitida pela legislação processual trabalhista contemporânea, devendo ser mantido o montante estipulado.

Rejeito a preliminar de inépcia da petição inicial. A peça de

ingresso atende satisfatoriamente aos requisitos previstos no artigo 840, § 1º, da CLT, contendo uma exposição clara dos fatos de que resulta o dissídio e pedidos correspondentes devidamente liquidados. A jornada de trabalho e os pedidos de benefícios convencionais foram delimitados de forma a permitir a ampla defesa e o contraditório pelas reclamadas, as quais apresentaram contestação específica sobre todos os pontos.

Acolho o requerimento de concessão dos benefícios da justiça gratuita formulado pelo reclamante. O autor acostou aos autos a declaração de hipossuficiência econômica de ID [10d1d81](#), o que gera a presunção legal de veracidade de sua alegação de insuficiência de recursos. As alterações trazidas pela Lei 13.467 /2017 no artigo 790, § 3º, da CLT não obstam a concessão da benesse ao trabalhador desempregado que expressamente declara a sua impossibilidade de arcar com as despesas processuais sem prejuízo de seu sustento, de modo que defiro a assistência judiciária gratuita integral nos termos da lei.

Rejeito a suspeição arguida em face da testemunha _____. O fato de a testemunha possuir ação judicial em face do mesmo empregador, ainda que com pedidos idênticos ou assemelhados, não caracteriza, por si só, a suspeição por interesse na causa ou amizade íntima, atraindo a incidência da Súmula nº 357 do C. TST. A valoração de seu depoimento será realizada em conjunto com os demais elementos de prova constantes dos autos, em observância ao princípio da persuasão racional (artigo 371 do CPC).

Por fim, acolho a prejudicial de mérito arguida pelas rés. Considerando a propositura da presente ação trabalhista em 06/06/2025, declaro prescritas as pretensões condenatórias cujos fatos geradores sejam anteriores a 06/06 /2020, nos termos do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal e do artigo 11 da CLT. Extingo o processo com resolução do mérito em relação às parcelas atingidas pela prescrição, nos termos do artigo 487, II, do CPC, ressalvada a pretensão de depósitos de FGTS como verba acessória dos títulos deferidos nesta decisão.

Grupo Econômico e Unicidade Contratual

Os elementos cadastrais e societários revelam a existência de controle integrado, administração comum, coordenação de atividades e compartilhamento de marca e endereço de sede, situado na Rua _____, Pinheiros, São Paulo/SP. A atuação verticalizada e horizontalizada de empresas que operam sob a mesma identidade visual e de mercado atrai a incidência do artigo 2º, §§ 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, ensejando a solidariedade das rés por todas as obrigações decorrentes da relação empregatícia.

Acolho o pedido de declaração de nulidade da transferência do contrato de trabalho do reclamante para a segunda ré, Nu Brasil Serviços Ltda., operada em 01/11/2022. O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho ementa que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

O exame das provas revela que o reclamante, embora transferido formalmente de CNPJ, permaneceu prestando os mesmos serviços de suporte operacional, no mesmo local e utilizando as mesmas ferramentas corporativas, respondendo à mesma chefia. A alteração formal do empregador, no caso concreto, serviu unicamente para afastar a incidência do enquadramento sindical correto e das respectivas normas coletivas protetivas. O objeto social cadastral da segunda ré diz respeito a atividades de organização de feiras, congressos e festas, o que

se revela inteiramente alheio à realidade profissional do reclamante, que atuava na alocação de capacidade e suporte do aplicativo de pagamentos do grupo econômico.

Acolho a responsabilidade solidária das reclamadas Nu Pagamentos S.A., Nu Brasil Serviços Ltda. e Nu Financeira S.A. - Sociedade de Crédito, Financiamento e Investimento.

Declaro, por conseguinte, a nulidade da alteração contratual subjetiva promovida em 01/11/2022, reconhecendo a unicidade contratual e a existência de um vínculo de emprego único e contínuo mantido diretamente com a primeira ré, Nu Pagamentos S.A., de 06/08/2018 a 07/06/2023 (fls. 53). As três reclamadas respondem de forma solidária pelo adimplemento de todas as parcelas objeto da condenação.

Enquadramento Sindical como Financiário e Benefícios

Melhor refletindo sobre o tema, revejo entendimento anteriormente adotado e acolho o pedido de reconhecimento da condição de financiário do reclamante e a aplicação das normas coletivas correspondentes.

O artigo 17 da Lei 4.595/1964 define as instituições financeiras como pessoas jurídicas que têm como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros. O grupo econômico Nubank, liderado de fato pela Nu Pagamentos S.A. no mercado nacional, atua na emissão de cartões de crédito, concessão de crédito direto, abertura de contas digitais e captação de investimentos. A intermediação de pagamentos eletrônicos e a concessão de crédito sem intermediação de outras instituições qualificam a primeira ré como instituição financeira de fato, atraindo a incidência da Súmula 55 do Tribunal Superior do Trabalho.

Pelo princípio da primazia da realidade, as atividades do autor consistiam no suporte, planejamento e alocação de demanda da plataforma de transações de pagamento Pix do aplicativo financeiro do conglomerado. O reclamante contribuía diretamente para o desenvolvimento da atividade-fim do grupo financeiro. Rejeito o enquadramento patronal que pretende vincular o contrato à categoria do comércio de feiras ou, de forma sucessiva, de operadores de telemarketing, uma vez que a prestação de serviços se dava no interesse imediato e central do conglomerado de crédito e meios de pagamento.

Não obsta o enquadramento como financiário a tese de que a primeira reclamada, na condição de Instituição de Pagamento (IP), estaria excluída do Tema 177 do TST por força de restrições fixadas em sede de embargos declaratórios no respectivo Incidente de Resolução de Recursos Repetitivos.

No caso em apreço, a condenação não se ampara em interpretação meramente extensiva daquele precedente, mas sim no princípio da primazia da realidade. As provas revelam que a primeira ré atua de forma integrada com a Nu Financeira S.A., ofertando contas de investimento, concessão de crédito, intermediação e aplicação de recursos

próprios e de terceiros que descaracterizam a atuação como simples intermediadora de pagamentos, qualificando o conglomerado como instituição financeira de fato, atraindo a incidência da Súmula 55 do C. TST.

Por fim, diante do acolhimento do pedido principal de enquadramento na categoria dos financeiros, resta prejudicado o exame do pedido subsidiário de enquadramento como operador de telemarketing com fulcro na NR-17.

Defiro, portanto, a aplicação das Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pela Federação Nacional das Associações de Empresas de Crédito, Financiamento e Investimento (CCT FENACREFI) aplicáveis ao período contratual (fls. 1590-1615). Devidas as seguintes diferenças e parcelas convencionais:

a) Diferenças salariais entre o salário efetivamente percebido e o piso convencional estabelecido para a categoria dos financeiros no respectivo período, com reflexos em aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, décimos terceiros salários e depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com multa de 40% (fls. 19);

b) Diferenças de auxílio-refeição, auxílio cesta alimentação e 13º auxílio alimentação, observando-se os valores diários e mensais previstos nas cláusulas das normas coletivas vigentes e deduzindo-se os valores comprovadamente quitados sob idêntico título nos holerites;

c) Diferenças de aviso prévio proporcional indenizado, correspondentes a 30 dias adicionais garantidos pela norma coletiva da categoria aos empregados com mais de 5 anos de contrato na data da dispensa, haja vista que o autor recebeu apenas 30 dias na rescisão;

d) Pagamento de anuênios, calculados sobre o salário base nos percentuais fixados em convenção coletiva, com repercussão em horas extras, décimos terceiros salários, férias acrescidas de um terço e verbas rescisórias;

e) Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de forma proporcional em relação ao último ano do contrato, nos termos da Súmula 451 do Tribunal Superior do Trabalho e da respectiva Convenção Coletiva de Trabalho de PLR.

Jornada de Trabalho e Horas Extras

A caracterização do cargo de gestão exige a demonstração inequívoca de amplos poderes de mando, representação externa e delegação de autoridade hierárquica capaz de colocar o empregado em substituição ao próprio empregador. Os depoimentos das testemunhas _____ e _____ revelam que o reclamante exercia atribuições técnicas de planejamento de volumetria e alocação de demanda, não possuindo empregados subordinados, autonomia para punir ou admitir funcionários, nem procuração de representação societária. O

reclamante situava-se no plano intermediário da estrutura, subordinado diretamente a coordenadores e gerentes do grupo econômico. Portanto, rejeito o enquadramento do reclamante na exceção do artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Declaro a invalidade dos cartões de ponto eletrônicos de ID 598ef8b. A testemunha _____ confirmou que os registros biométricos e virtuais apresentavam frequentes inconsistências e esquecimentos, sendo orientados os colaboradores a ajustar manualmente o ponto ao final de cada mês inserindo o horário comercial padrão de forma uniforme.

Ademais, o reclamante prestava serviços em sistema de home office e o controle de jornada era realizado de forma indireta mediante status de presença na plataforma de comunicação Slack e reuniões online diárias obrigatórias com câmera aberta às 09h00. O reclamante realizava acessos e atividades sistêmicas fora do horário regular, registrando logs de chamados e interações no sistema corporativo de ID 8a8f2e5 às 22h02 em dias nos quais o cartão de ponto indicava saída às 18h10 (fls. 1034), ou atividades sistêmicas às 06h05 em dias assinalados como descanso.

Fixo a jornada de trabalho do reclamante das 08h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira, em regime de home office, e das 09h00 às 20h00 nas semanas com labor presencial, que ocorriam uma vez a cada três meses. Reconhecida a condição de financeiro do autor, sua jornada normal de trabalho é de 6 horas diárias e 30 horas semanais, por força do artigo 224, caput, da CLT.

Defiro o pagamento de horas extras, consideradas como tais as excedentes da 6ª diária e 30ª semanal, de forma não cumulativa. Para o cálculo do labor extraordinário, devem ser observados os seguintes parâmetros: o divisor 180, o adicional legal de 50%, a evolução salarial registrada nos holerites, a base de cálculo composta por todas as parcelas de natureza salarial (Súmula 264 do TST) e a exclusão dos períodos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho devidamente documentados. Por haver habitualidade, as horas extras devem refletir em descansos semanais remunerados, incluindo sábados e feriados por força de previsão expressa na convenção coletiva dos financeiros, décimos terceiros salários, férias acrescidas de um terço, aviso prévio indenizado e depósitos do FGTS com a respectiva multa de 40%.

Defiro o pagamento do intervalo intrajornada suprimido. O depoimento da supervisora direta _____ confirma que a fruição de uma hora integral de almoço era evento raro para o autor devido às reuniões e demandas urgentes de equipes dessincronizadas, realizando refeições na própria estação de trabalho enquanto mantinha a comunicação ativa com o time. Fixo o intervalo intrajornada em 30 minutos diários de segunda a sexta-feira. Diante da supressão parcial do intervalo intrajornada, defiro o pagamento do período correspondente a uma hora diária com acréscimo de 50%, com caráter exclusivamente indenizatório sobre o valor da hora normal de trabalho, sem reflexos, nos termos do artigo 71, § 4º, da CLT.

Rejeito o pedido de horas extras decorrentes do intervalo intersemanal de 35 horas previsto nos artigos 66 e 67 da CLT, bem como o pedido de horas extras por labor em domingos e feriados. As provas testemunhais colhidas revelam que o labor em finais de semana e feriados ocorria de forma eventual e sem regularidade capaz de ensejar condenação

autônoma, inexistindo demonstração cabal de supressão sistemática dos repousos semanais sem a correspondente folga compensatória.

Remuneração Variável, RSUs e Reembolso de Despesas

Acolho a natureza salarial da parcela paga sob a modalidade de Restricted Stock Units (RSUs).

O artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho estipula que integram o salário todas as importâncias fixas e as gratificações pagas ao empregado como contraprestação do serviço. Os demonstrativos de pagamento de ID [42cfb78](#) indicam o pagamento habitual e em valores expressivos de ações restritas sob as rubricas RSUs, vinculadas diretamente às avaliações de desempenho individuais e cumprimento de metas de performance do autor. Não se trata de stock option mercantil de risco, mas de autêntico bônus salarial por performance diferido.

A dispensa imotivada do reclamante em 07/06/2023 acarretou o cancelamento automático de 1.178 cotas de RSUs concedidas e pendentes de vesting por não manutenção do vínculo empregatício. A dispensa sem justa causa promovida pelo empregador constitui condição obstativa ilícita ao implemento do período de carência para aquisição das ações restritas. Aplico ao caso o disposto nos artigos 122 e 129 do Código Civil, reputando-se verificada a condição cuja realização foi obstada de forma culposa pela parte devedora.

Outrossim, afasto a aplicação da legislação estrangeira (Ilhas Cayman) em relação às parcelas sob a modalidade de RSUs. A relação jurídica de emprego desenvolveu-se integralmente no território nacional, local onde o labor foi executado. Aplica-se ao contrato de trabalho a lei do local da prestação dos serviços (lex loci executionis), conforme os artigos 9º da LINDB e 651 da CLT, sendo nulas de pleno direito quaisquer cláusulas ou regulamentos estrangeiros que visem afastar a incidência das normas imperativas e de ordem pública da legislação social brasileira (artigo 9º da CLT).

Defiro, por conseguinte, a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização substitutiva equivalente ao valor monetário de 1.178 cotas de RSUs canceladas na rescisão contratual, calculadas em dobro nos termos propostos em razão da dispensa obstativa (artigos 122 e 129 do Código Civil).

Para fins de liquidação, o valor de cada cota deve corresponder à cotação oficial das ações da empresa na data da dispensa sem justa causa (07/06/2023), convertidas em moeda nacional pela taxa de câmbio oficial do Banco Central do Brasil vigente na mesma data, acrescendo-se correção monetária e juros de mora a contar do ajuizamento da ação.

Defiro a integração ao salário das parcelas pagas de forma habitual a título de RSUs e registradas em contracheques, tomando-se por base os valores pecuniários históricos lançados nos holerites do autor sob tal rubrica, determinando-se o recálculo dos reflexos em

descansos semanais remunerados, décimos terceiros salários, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio indenizado e depósitos do FGTS com a multa de 40%.

Acolho a natureza salarial da parcela denominada ajuda de custo. O reclamante passou a receber mensalmente a importância de R\$ 110,00 de forma fixa e habitual, sem que a empresa exigisse qualquer comprovação das despesas incorridas com o trabalho em regime de home office. O pagamento fixo desvinculado de prestação de contas desvirtua a finalidade indenizatória do instituto, caracterizando acréscimo salarial sob o manto de fraude, a teor do artigo 457, § 1º, da CLT. Defiro a integração dos valores recebidos sob a rubrica ajuda de custo ao salário do autor, com reflexos em horas extras, décimos terceiros salários, férias acrescidas de um terço, aviso prévio indenizado e FGTS com a multa de 40%.

Rejeito o pedido de indenização por reembolso de despesas com infraestrutura de home office. O reclamante colacionou aos autos a fatura de internet residencial no valor de R\$ 69,90. Considerando que a reclamada adimplia mensalmente a ajuda de custo de R\$ 110,00, tem-se que o montante pago de forma genérica pela empregadora foi suficiente para amortizar os gastos operacionais demonstrados pelo autor, inexistindo prejuízo material comprovado capaz de justificar condenação adicional por enriquecimento sem causa.

Danos Morais

O primeiro fato gerador do pleito de reparação moral reside no assédio moral sofrido pelo autor decorrente da imposição de ensaios fotográficos institucionais com simulação de nudez. Os depoimentos das testemunhas _____ e _____ revelam que os funcionários da empresa eram compelidos a participar de sessões de fotos corporativas oficiais nas dependências da reclamada, nas quais as mulheres deveriam posar com as blusas abaixadas e os homens sem camisa, visando gerar um efeito estético de nudez total no enquadramento. Essa campanha de publicidade, denominada internamente como contexto nulo, pretendia passar ao mercado e aos consumidores a ideia de transparência mercadológica da marca. As fotos resultantes eram disponibilizadas em pastas comuns no Google Drive, acessíveis a todo o corpo funcional, e utilizadas obrigatoriamente em crachás físicos, perfis do Slack e na assinatura de e-mails em comunicações diretas com os clientes da instituição financeira.

A exigência patronal de exposição do colo e dos ombros simulando nudez extrapola os limites da razoabilidade e do poder regulamentar do empregador, violando frontalmente a dignidade do trabalhador. A exposição pública do corpo do empregado como mero objeto de marketing da empresa agride a intimidade do trabalhador, que se via obrigado a se submeter ao constrangimento para assegurar a manutenção de seu emprego. A ofensa é agravada pelo fato de as imagens serem veiculadas em canais externos de atendimento, gerando para o reclamante comentários e manifestações jocosas de cunho inapropriado enviadas por usuários da plataforma (fls. 35-36). Trata-se de ofensa de natureza grave ao direito de imagem e honra subjetiva. Diante desse cenário de flagrante abuso patronal, defiro o pagamento de indenização por danos morais decorrentes do assédio no ensaio fotográfico, fixando-se o valor reparatório em R\$ 20.000,00.

O segundo fato gerador de dano imaterial consiste na negligência das reclamadas na triagem manual de imagens de teor obsceno e pornográfico encaminhadas por usuários. O reclamante desempenhou atividades no setor de suporte operacional e atendimento direto a clientes. A testemunha _____ confirmou que os atendentes da área realizavam a validação cadastral manual das fotografias enviadas pelos usuários ao aplicativo financeiro, deparando-se frequentemente com imagens de órgãos sexuais e conteúdos de teor pornográfico remetidos por terceiros de forma maliciosa. A reclamada, apesar de deter tecnologia de ponta no setor de tecnologia da informação, omitiu-se no desenvolvimento ou na implementação de filtros automáticos de segurança para barrar o envio desse tipo de arquivo, determinando que os atendentes fizessem a visualização manual de tais arquivos obscenos apenas para excluí-los do sistema.

A inércia das reclamadas em prover ambiente de trabalho seguro e saudável sob o aspecto psíquico viola o artigo 157, inciso I, da CLT. A imposição sistemática de visualização de conteúdos pornográficos ou obscenos de terceiros sem qualquer apoio psicológico ou barreira técnica de proteção caracteriza evidente descaso patronal com a higidez mental de seus subordinados, gerando repulsa e sofrimento psíquico evitáveis pela adoção de ferramentas preventivas adequadas. Assim, comprovada a omissão das rés em manter condições dignas e sadias na execução do labor, defiro a fixação de indenização por danos morais no montante de R\$ 10.000,00.

O terceiro fundamento da pretensão indenizatória decorre do caráter abusivo e vexatório em que se deu a despedida coletiva imotivada operada no dia 07/06/2023. A dispensa em massa de quase trezentos funcionários foi efetuada por meio de uma videoconferência coletiva com duração de apenas cinco minutos. As testemunhas ouvidas confirmaram que os trabalhadores foram convocados de forma abrupta para uma chamada virtual na qual os microfones dos participantes estavam previamente bloqueados e o chat desativado, impedindo qualquer questionamento ou diálogo sobre o encerramento do contrato. Imediatamente após a reunião curta, todos os acessos dos funcionários aos canais corporativos e de e-mail foram sumariamente revogados, sem qualquer transição humanizada ou preparação prévia da equipe para o desligamento.

Embora o ordenamento jurídico assegure ao empregador o exercício do direito potestativo de rescisão unilateral das relações de trabalho, tal prerrogativa deve ser exercida em estrita observância aos deveres anexos da boa-fé objetiva, dentre os quais se destacam a lealdade, a consideração e o respeito mútuo. A dispensa coletiva promovida por videoconferência com canais bloqueados e corte sumário de ferramentas de contato, sem prévio aviso, imprime tratamento desumano e frio ao trabalhador em momento de extrema fragilidade social e psicológica, caracterizando nítido abuso de direito nos termos do artigo 187 do Código Civil. Defiro, por consequência, o pagamento de indenização por danos morais pela modalidade desrespeitosa da dispensa imotivada, arbitrando o montante reparatório em R\$ 10.000,00.

Diante do reconhecimento de três fatos geradores autônomos e perfeitamente individualizados nos autos, consolido as condenações por danos morais das reclamadas ao pagamento do valor total de R\$ 40.000,00, importância que atende de forma equilibrada aos critérios de extensão do dano, capacidade econômica das rés, caráter pedagógico e punitivo da medida e vedação ao enriquecimento sem causa.

Pedido de Condenação por Litigância de Má-Fé

Ambas as partes requereram a condenação da parte adversa por litigância de má-fé. O autor acusa as rés de ocultarem documentos sob sigilo indevido, ao passo que as rés afirmam que o autor alterou a verdade dos fatos, visto que o sigilo temporário decorreu de ordem judicial sobre o link de gravação dos depoimentos.

Examino.

O direito de petição e o requerimento de aplicação de sigilo de forma pontual em peças defensivas, bem como a restrição provisória de links de audiência determinada pela Secretaria do Juízo, inserem-se no regular exercício das garantias processuais do contraditório e da ampla defesa, não configurando conduta dolosa ou desleal de nenhuma das partes. Ausentes as hipóteses taxativas do artigo 80 do CPC, rejeito os pedidos de aplicação de multa por litigância de má-fé formulados por autor e rés.

Conclusão

Ante o exposto, na reclamação trabalhista movida por _____ em face de NU PAGAMENTOS S.A., NU BRASIL SERVIÇOS LTDA. e NU FINANCEIRA S.A. - SOCIEDADE DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO, decido:

- a) REJEITAR as preliminares.
- b) ACOLHER a prejudicial de mérito para pronunciar a prescrição das pretensões condenatórias anteriores a 06/06/2020, extinguindo-as com resolução do mérito (artigo 487, II, do CPC), ressalvada a pretensão de depósitos de FGTS como verba acessória;
- c) No mérito, julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos deduzidos na inicial para declarar a nulidade da alteração contratual operada em 01/11 /2022, reconhecendo a unicidade contratual e o vínculo único de emprego mantido diretamente com a primeira ré (Nu Pagamentos S.A.), bem como a condição de financiário do reclamante de 06/08/2018 a 07/06/2023;
- d) Condenar as reclamadas, de forma solidária, ao adimplemento das seguintes obrigações de pagar, observados os limites da fundamentação que integra este dispositivo:
 - Diferenças salariais pelo piso convencional da categoria dos financiários (CCT FENACREFI) e reflexos;
 - Diferenças de auxílio-refeição, auxílio-cesta alimentação, 13^a

cesta alimentação e anuênios;

-Diferenças de aviso prévio proporcional indenizado (30 dias adicionais) e reflexos;

-Participação nos Lucros e Resultados (PLR) proporcional do ano de 2023;

-Horas extras excedentes da 6ª diária e 30ª semanal, calculadas com o divisor 180, e reflexos em DSRs (sábados e feriados por CCT), 13º salários, férias + 1/3, aviso prévio e FGTS com multa de 40%;

-Indenização decorrente da supressão do intervalo intrajornada (1 hora diária com acréscimo de 50%, de natureza indenizatória);

-Indenização substitutiva correspondente ao dobro do valor de 1.178 cotas de RSUs canceladas na rescisão, devendo o valor de cada cota corresponder à cotação oficial das ações da empresa na data da dispensa (07/06/2023), convertidas em moeda nacional pela taxa de câmbio oficial de venda (PTAX) do Banco Central do Brasil vigente na mesma data;

-Reflexos decorrentes da integração ao salário das RSUs pagas habitualmente nos holerites;

-Reflexos decorrentes da integração ao salário da ajuda de custo de R\$ 110,00 mensais;

-Indenização por danos morais no valor total consolidado de R\$ 40.000,00.

Liquidação de sentença por cálculos. Juros de mora e atualização monetária nos termos das decisões vigentes do Supremo Tribunal Federal (ADC 58).

Descontos previdenciários e fiscais na forma da lei, autorizada a dedução das quotas de responsabilidade do reclamante, observado o teto legal de contribuição e as parcelas de natureza estritamente indenizatória, sob pena de execução direta da quota-parte das reclamadas.

Defiro ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelas reclamadas em favor dos patronos do reclamante, arbitrados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Diante da sucumbência recíproca e considerando a declaração de inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT pelo STF (ADI 5766), restam suspensas as obrigações do beneficiário da justiça gratuita quanto aos honorários devidos aos patronos das rés.

Custas processuais provisórias a cargo das reclamadas, fixadas em R\$ 8.000,00, calculadas sobre o valor de condenação arbitrado provisoriamente em R\$ 400.000,00.

Cientes as partes nos termos da súmula 197 do C. TST.

Ante a publicação da sentença antes da data de julgamento, esclareço que isso não influenciará na contagem dos prazos, ou seja, estes fluirão a partir da data originariamente prevista para tanto (03/07/2026).

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 01 de julho de 2026.

SAMUEL BATISTA DE SA

Documento assinado eletronicamente por SAMUEL BATISTA DE SA, em 01/07/2026, às 07:22:36 - 7e83300

Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIAO:03241738000139Juiz do Trabalho

Substituto <https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/2606251625207660000469873596?instancia=1>

Número do processo: 1000924-21.2025.5.02.0039

Número do documento: 2606251625207660000469873596

