



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

1000199-32.2026.5.02.0060

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/02/2026

Valor da causa: R\$ 1.380.390,79

Partes:

RECLAMANTE: -----

ADVOGADO: KARLA GUIMARAES DA ROCHA LOURO

RECLAMADO: COMPANHIA BRASILEIRA DE EDUCACAO E SISTEMAS DE ENSINO S.A

ADVOGADO: PEDRO HENRIQUE BEZERRIL MIRANDA FONTENELE

PERITO: TALITA INAMINE AMARO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
60ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATOrd 1000199-32.2026.5.02.0060
RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: COMPANHIA BRASILEIRA DE EDUCACAO E SISTEMAS DE
ENSINO S.A

Ata de audiência relativa ao Processo nº 1000199-32.2026.5.02.0060

Aos três dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, às 18h01min, na sede da 60ª Vara do Trabalho de São Paulo, sob a titularidade da MMª Juíza do Trabalho, Dra. Letícia Neto Amaral, realizou-se a audiência de julgamento da ação trabalhista ajuizada por ----- em face de COMPANHIA BRASILEIRA DE EDUCACAO E SISTEMAS DE ENSINO S.A.

Foram apregoadas as partes, estando ausentes.

Submetido o processo a julgamento, foi proferida a seguinte:

SENTENÇA

I – DADOS BÁSICOS DO PROCESSO

Data do ajuizamento da ação: 09/02/2026

Duração do contrato: 05/02/2020 a 04/11/2025

Data da audiência: 31/03/2026 e 15/05/2026

Data da perícia: 30/04/2026

Data do julgamento: 03/06/2026

II - RELATÓRIO

A reclamante, devidamente qualificada na inicial, ajuizou

reclamação trabalhista em face da reclamada. Alegou que foi contratada em 05/02 /2020 para exercer a função de Assessora Pedagógica e dispensada sem justa causa em 03/11/2025. Narrou que foi promovida a Consultora Pedagógica em 01/02/2021, passando posteriormente a Consultora Pedagógica I (02/09/2022) e Consultora Pedagógica II (01/02/2023). Postulou diferenças salariais por equiparação salarial, diferenças de bônus e reflexos, horas extras e intervalo interjornada do período como Assessora e como Consultora, adicional noturno, intervalo intrajornada suprimido, indenização do art. 118 da Lei 8.213/91, indenização por danos materiais sob forma de pensão mensal, danos morais por burnout/jornada excessiva, danos morais por dispensa de empregada PCD sem substituição e honorários advocatícios. Deu à causa o valor de R\$1.380.390,79. Requereu os benefícios da justiça gratuita. Com a inicial vieram procuração, declaração de insuficiência de recursos e documentos.

Em audiência (ata de id [f8a63b4](#)) com partes presentes e inconciliadas, foi recebida a defesa e concedido prazo para réplica. Determinou-se a realização de prova pericial para apuração de doença profissional.

Laudo médico ao ID [748c24e](#) com esclarecimentos ao ID [675c19d](#).

Realizou-se audiência de instrução (ata de ID [4bfbc58](#)), com colheita de depoimentos. A última proposta conciliatória foi recusada.

As partes apresentaram razões finais (ID [6cbebbb](#)).

É o relatório.

Decide-se.

III - FUNDAMENTOS

Limitação da condenação ao valor do pedido

Indefere-se o pedido formulado em defesa de que os valores atribuídos aos pedidos na inicial sejam observados como limite da condenação, uma vez que os montantes respectivos são indicados apenas como estimativa, sendo certo que qualquer verba deferida em sentença deverá ser apurada em regular liquidação.

Prescrição quinquenal

Observa-se que a presente ação foi distribuída em 09/02/2026

Sendo assim, em conformidade com o artigo 7º, XXIX, da CF/88 e o artigo 11 da CLT e, ainda, de acordo com a Súmula nº 308, I, do Colendo TST, pronuncia-se a prescrição das pretensões do reclamante anteriores a 09/02/2021, razão pela qual se extingue o

presente feito com resolução do mérito, apenas quanto às pretensões anteriores a 09/02/2021, nos termos do artigo 487, II, do CPC, o que engloba também o FGTS, nos termos da decisão proferida pelo Excelso Supremo Tribunal Federal do Recurso Extraordinário com Agravo nº 709.212/DF, com repercussão geral reconhecida.

Por outro lado, a declaração de prescrição quinquenal acima não atinge as pretensões de caráter declaratório, que são imprescritíveis.

Retificação da ata de audiência

A reclamante, por meio da petição de ID [2416cc1](#) (fls. 12991300), aponta a ocorrência de erros materiais e omissões no resumo escrito dos depoimentos colhidos na audiência de instrução (ID [4bfbcb58](#)).

Diante do requerimento formulado, este Juízo procedeu ao exame das gravações audiovisuais oficiais do ato processual para confrontar o teor dos depoimentos com a síntese escrita constante da ata.

No que tange ao depoimento pessoal da autora, constata-se a ocorrência de erro material na transcrição de sua jornada de trabalho. O resumo escrito consignou que a reclamante disse que ativava-se "das 08h até por volta das 18h30 ou 21h30". Contudo, a gravação audiovisual revela que a depoente afirmou que trabalhava "das 08h00 às 20h30 ou 21h30". Assim, impõe-se a necessária correção do erro material.

Em relação ao depoimento da testemunha, verifica-se omissão por não ter constado que disse que foi líder da reclamante em 2025 quando era Coordenador e acompanhava a rotina de trabalho da reclamante à distância (não viajavam juntos), mas conversavam diariamente.

Para assegurar a fidelidade da prova oral produzida e evitar prejuízos à análise do da jornada de trabalho, acolhe-se o requerimento para acrescentar tais informações ao termo de depoimento.

Por fim, constata-se equívoco material na atribuição da declaração constante do item 3 ("Ambiente de trabalho") da ata de audiência. O registro escrito consignou que "a testemunha declarou que ----- não chegou a trabalhar com nenhuma consultora que fosse de nível três", quando, na realidade, tal afirmação foi proferida pela preposta da reclamada em seu depoimento pessoal. Determino a retificação para restabelecer a correta autoria da declaração.

Esclareço, de todo modo, que o resumo escrito da ata não se destina à transcrição literal e exaustiva de cada palavra dita, mas sim à síntese dos fatos juridicamente relevantes para o deslinde da controvérsia, cujos detalhes permanecem integralmente preservados no registro audiovisual oficial.

Ante o exposto, acolho em parte o pedido de chamamento do feito à ordem (ID [2416cc1](#)) para determinar as seguintes retificações na ata de audiência de ID [4bfb58](#):

- substituir a expressão "das 08h até por volta das 18h30 ou 21h30" por "das 08h00 até por volta das 20h30 ou 21h30" no depoimento pessoal da reclamante (fl. 1287);
- acrescentar ao depoimento da testemunha ----- que "foi líder da reclamante em 2025 quando era Coordenador e acompanhava a rotina de trabalho da reclamante à distância (não viajavam juntos), mas conversavam diariamente";
- retificar a autoria da declaração constante do item 3 do tópico "Ambiente de trabalho", fazendo constar que a afirmação de que "----- não chegou a trabalhar com nenhuma consultora que fosse de nível três" foi proferida pela preposta da reclamada, e não pela testemunha.

Equiparação salarial

A reclamante postula diferenças salariais por equiparação com os paradigmas Srs. ----- e -----, sob o fundamento de que exercia as mesmas atividades que eles como Consultora Pedagógica, mas recebia remuneração inferior.

A reclamada, em defesa, sustenta que os paradigmas exerciam cargos e funções diversos, que a reclamante foi contratada como Assessora e somente depois promovida, e que a diferença de tempo na função e de nível hierárquico inviabiliza a equiparação.

A equiparação salarial visa assegurar a isonomia e a valorização do trabalho. Trata-se do direito do trabalhador de receber o mesmo salário de um colega, prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial, que exerça a mesma função, com a mesma produtividade e perfeição técnica, desde que não haja diferença de tempo de serviço superior a quatro anos ou de dois anos na função (artigo 461 da CLT).

Ressalto que, no caso do pedido de equiparação salarial cabe ao empregado comprovar o fato constitutivo do direito buscado, qual seja, a identidade funcional, sendo do empregador, por outro lado, o encargo de comprovar o implemento de fatos impeditivos ou modificativos da equiparação salarial.

A Súmula 6, III, do TST dispõe que a equiparação é possível independentemente da denominação do cargo, desde que o empregado e o paradigma exerçam a mesma função e desempenhem as mesmas tarefas.

O histórico funcional revela que a reclamante foi admitida em 05 /02/2020 como Assessora Pedagógica, com salário inicial de R\$2.720,00. Em 01/02/2021 foi promovida a Consultora Pedagógica, passando a R\$3.672,00. Em 01/09/2022 passou a Consultora Pedagógica I, com

salário de R\$5.000,00 (promoção em 02/09/2022). Em 01/02/2023 foi promovida a Consultora Pedagógica II, com salário de R\$5.849,61. Ao final do contrato, em 03/11/2025, percebia R\$7.543,64.

O paradigma ----- foi admitido como Consultor Pedagógico

em 06/01/2021, com salário inicial de R\$5.000,00, e posteriormente progrediu para Consultor Pedagógico II, em seguida de Consultor Pedagógico III e, por fim, Especialista de Sucesso Pedagógico I.

O paradigma ----- foi admitido em 06/01/2021 diretamente como Consultor Pedagógico II, com salário inicial de R\$5.800,00, cargo que sempre exerceu até o encerramento do seu contrato em abril/2023.

A comparação entre os históricos demonstra que, a partir de 01 /02/2021, a reclamante e os paradigmas passaram a exercer a mesma atividade de consultoria pedagógica junto a escolas.

A diferença de nomenclatura entre Consultor I e II, contudo, não se traduzia em diferença de atribuições.

A preposta da reclamada, em depoimento, afirmou que o paradigma ----- também iniciou como Consultor nível 1 e foi promovido ao nível 2, exercendo as mesmas atividades que a reclamante. Quanto ao paradigma -----, esclareceu que este já foi contratado diretamente como Consultor nível 2. Indquirida, confirmou que, “na prática, as funções exercidas nas escolas pelos consultores 1 e 2 eram exatamente as mesmas, consistindo em apontar a resolução de problemas, sendo a única diferença entre os níveis o perfil da escola atendida”.

Veja-se que o preposto ainda confirmou que as atividades e atribuições específicas de cada nível de consultor estão devidamente documentadas nos registros da empresa, mas esse documento não foi juntado aos autos.

A testemunha da reclamante declarou que, na teoria, os clientes maiores e mais importantes seriam atendidos por consultores de níveis mais altos e experientes, mas que isso não acontecia na prática. Explicou que a distribuição de clientes ocorria pelo perfil e relacionamento do consultor com a escola, podendo um consultor de nível 1 ou 2 atender uma instituição de grande relevância, não havendo uma lógica de separação de clientes por nível dos consultores. Afirmou que trabalhou com o paradigma -----, com a reclamante ----- e com o paradigma ----- sendo que não havia nenhuma diferença nas atividades desempenhadas por eles na prática, sendo a função a mesma para todos.

Assim, restou demonstrado que não havia diferença de produtividade ou perfeição técnica entre a reclamante e os paradigmas que justificasse a disparidade salarial, cabendo ressaltar que a diferença de níveis (I/II) não alterava as atribuições práticas.

Presentes todos os requisitos do art. 461 da CLT, a reclamante

faz jus à equiparação salarial, pelo que defiro o pagamento das diferenças salariais entre o salário efetivamente pago à autora e o salário pago aos paradigmas no período imprescrito (09/02/2021 a 03/11/2025), observada a evolução salarial de cada paradigma, com reflexos em aviso prévio, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional e depósitos de FGTS + 40%.

Os depósitos de FGTS deverão ser recolhidos na conta vinculada da reclamante, em estrita observância à tese vinculante firmada no julgamento do RRAg 0000003-65.2023.5.05.0201 (Precedentes Vinculantes, Tema 68), restando indevido o pagamento direto.

Diferenças de bonificação

Postula a reclamante diferenças dos bônus pagos durante o contrato em razão do salário equiparado.

A reclamada contesta o pedido.

A Política de Bônus Anual da reclamada estabelece, em sua cláusula 3.3, que o salário-bônus é obtido pela multiplicação do fator multiplicador pelo valor bruto do salário-base de cada colaborador (ID [ee4b432](#)).

Em assim sendo, o bônus tem o salário-base como elemento central de sua base de cálculo.

Reconhecida a equiparação salarial no capítulo anterior, o bônus deve ser calculado considerando o salário equiparado, e não o salário efetivamente pago nos holerites.

Defiro o pagamento das diferenças de bônus anuais, considerando o período imprescrito trabalhado como Consultora, calculadas sobre a diferença entre o salário efetivamente pago e o salário equiparado, conforme a política de bônus vigente em cada exercício. Por possuir natureza salarial, os valores deverão repercutir em DSR, férias acrescidas de 1/3, 13º salário.

Horas extraordinárias e intervalo interjornada. Período como Assessora Pedagógica

Pretende a reclamante o pagamento de horas extraordinárias e de horas decorrentes da supressão do intervalo interjornada em relação ao primeiro período do contrato de trabalho quando desempenhava a função de Assessora Pedagógica.

O exame do histórico funcional da reclamante demonstra que

ela foi admitida em 05/02/2020 para exercer especificamente o cargo de Assessora Pedagógica, o que perdurou até 01/02/2021, data em que ocorreu a sua promoção para a função de Consultora Pedagógica.

Conforme decidido no tópico referente à prejudicial de mérito, a presente ação foi proposta em 09/02/2026, de modo que o marco prescricional quinquenal retroage e fixa o limite de exigibilidade das parcelas pecuniárias em 09/02 /2021, nos termos do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Visto que o período em que a reclamante laborou na função de Assessora Pedagógica está compreendido entre 05/02/2020 e 01/02/2021, constata-se que as parcelas associadas a esse cargo ocorreram em momento anterior ao limite prescricional de 09/02/2021.

Por força da pronúncia da prescrição quinquenal, rejeito integralmente os pedidos de horas extraordinárias, intervalo interjornada e reflexos decorrentes do período trabalhado como Assessora Pedagógica (05/02/2020 a 01/02 /2021).

Nada a deferir.

Horas extraordinárias, intervalo intrajornada e adicional noturno. Período como Consultora Pedagógica

A reclamante postulou o pagamento de horas extras, intervalo intrajornada suprimido, adicional noturno e reflexos do período como Consultora Pedagógica, alegando que cumpria jornada das 08h00 às 20h30/21h30 com apenas 30 minutos de intervalo cerca de três vezes por semana, além de viagens frequentes aos sábados e domingos, participação em eventos de formação e fórum anual de mantenedores.

A reclamada defende que a reclamante exercia cargo de confiança (art. 62, II, da CLT) e atividade externa incompatível com controle de jornada (art. 62, I, da CLT), impugnando a jornada alegada. Afirmou que o CRM e as agendas eram preenchidos de forma autônoma pela autora, sem gerência da empresa, e que a ausência de registro formal de ponto impediria o reconhecimento de horas extras.

O artigo 62, inciso II, da CLT afasta do regime geral de controle de jornada os empregados que exercem cargos de gestão de alta relevância na estrutura organizacional da empresa.

O dispositivo legal possui a seguinte redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto

neste capítulo:

(...)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

A doutrina e a jurisprudência trabalhistas pacificaram o entendimento de que o enquadramento na referida excludente exige o preenchimento cumulativo de dois requisitos essenciais, um de ordem formal (objetivo) e outro de ordem material (subjetivo).

Sob o aspecto objetivo, o parágrafo único do artigo 62 da CLT estabelece a necessidade de padrão salarial diferenciado, caracterizado pelo pagamento de gratificação de função ou de patamar salarial que seja, no mínimo, 40% superior ao salário do cargo efetivo.

No caso em tela, verifica-se que esse requisito formal não foi observado. Quando ocorreu a alteração de cargo da reclamante de Assessora Pedagógica para Consultora Pedagógica, em 01/02/2021, o seu salário base evoluiu de R\$ 2.720,00 para R\$ 3.672,00 (ID [16a31c2](#)). Esse reajuste salarial equivale a um incremento de 35%, patamar que não atinge o patamar mínimo legal de 40% exigido para caracterizar a remuneração diferenciada de um cargo de gestão.

Sob o aspecto subjetivo ou material, o enquadramento no artigo 62, inciso II, da CLT pressupõe que o empregado seja detentor de uma fidúcia especial, que o coloque em posição de destaque na estrutura da empresa. Exige-se a investidura em amplos poderes de mando, representação, coordenação e fiscalização, de tal sorte que as suas decisões possuam o condão de comprometer o próprio destino econômico do empreendimento. O exercente do cargo de confiança atua, em essência, como o próprio alter ego do empregador.

A reclamada não produziu nenhuma prova apta a demonstrar a presença desse requisito subjetivo. Não há nos autos elementos que indiquem que a reclamante possuía subordinados, que detinha autonomia para admitir ou demitir funcionários, aplicar penalidades disciplinares ou que representasse a empresa de forma a comprometer a sua atividade-fim.

Ao contrário, a instrução processual revelou que a reclamante estava submetida a rígido controle de suas atividades, com a obrigação de cumprir rotas de visitas pré-determinadas pela coordenação (ID [7c8b0f6](#)) e de lançar relatórios detalhados das reuniões no sistema, em um cenário de subordinação direta e fiscalização, manifestamente incompatível com a ampla autonomia que caracteriza o cargo de gestão.

Afasto, portanto, o enquadramento da autora na exceção do artigo 62, inciso II, da CLT.

Noutro giro, o artigo 62, I, da CLT estabelece que não são abrangidos pelo regime de duração do trabalho os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

É incontroverso que a autora não estava submetida a controle de jornada por cartão de ponto e que a jornada era cumprida predominantemente externa, em viagens e visitas a clientes.

A aplicação da excludente, contudo, não decorre do simples fato de o trabalho ser executado fora das dependências da empresa. Exige-se a efetiva impossibilidade de o empregador fiscalizar a jornada do trabalhador.

E, com o advento de novas tecnologias de comunicação e sistemas de monitoramento em tempo real, a presunção de ausência de controle tem sido mitigada, cabendo ao empregador o ônus de provar a incompatibilidade de controle, por se tratar de fato impeditivo do direito às horas extraordinárias (tese fixada pelo TST no IRR nº 0000113-77.2023.5.05.0035, Tema 73).

A reclamada não se desincumbiu desse ônus.

Nota-se a existência de diversos elementos que indicam a possibilidade de controle indireto da jornada da autora. Eram produzidos relatórios (IDs [8a61278](#), [3b83082](#), [c9d45f5](#)) com o registro e o acompanhamento das visitas realizadas, com detalhamento de escolas atendidas e horários. As agendas de consultoras (ID [7c8b0f6](#)) também continham cronogramas de visitas. Todos esses instrumentos demonstram que era possível à reclamada monitorar a atuação da reclamante, ainda que à distância.

A testemunha corroborou essa conclusão na medida em que “havia um roteiro de visitas elaborado pela liderança e enviado por e-mail, o qual não podia ser alterado pelo consultor. O trabalho era realizado com o uso de celular e notebook, com comunicação diária com a gestão via aplicativo Slack, além de WhatsApp para contato com clientes. O aplicativo Slack permanecia logado o tempo todo, sendo exigido que os consultores respondessem às mensagens enviadas pela empresa”.

Assim, impõe-se o reconhecimento de que a reclamada detinha meios de controle da jornada da autora, invertendo-se o ônus da prova em seu desfavor.

A reclamante, em depoimento, confirmou que na prática trabalhava de segunda a sexta-feira das 08h00 até por volta das 20h30 ou 21h30, conforme retificação determinada nesta sentença. Disse também que o intervalo para refeição era de uma hora em cerca de duas vezes na semana e nos outros três dias da semana, usufruía de cerca de trinta minutos de intervalo.

A única testemunha ouvida afirmou que a jornada encerrava em média entre 20h00 e 21h00, que muitas vezes não era possível usufruir de uma hora de intervalo para refeição e confirmou a exigência de viagens aos sábados e domingos com frequência de pelo menos uma a duas vezes por mês. Declarou ainda a participação obrigatória em eventos de formação aos sábados, pelo menos três vezes ao ano, e no fórum de mantenedores uma vez ao ano.

Considerando os limites da exordial, a prova documental e oral

colhida, fixo que a reclamante cumpria a seguinte jornada de trabalho no período como Consultora: de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 20h30, com redução do intervalo intrajornada de 30 minutos três vezes por semana e de uma hora nos demais dias, conforme confissão em audiência. Quanto aos deslocamentos em viagens, reconheço que a autora viajava um sábado por mês (cinco horas de deslocamento) e um domingo a cada dois meses (06h30 às 18h30), tempo considerado à disposição da empregadora. Em relação aos eventos, reconheço que a reclamante participava de encontros de formação três vezes ao ano, aos sábados, das 08h00 às 15h00, e do fórum de mantenedores uma vez ao ano, durante dois dias, das 08h00 às 23h30.

Defere-se, portanto, o pedido de pagamento de horas extraordinárias, consideradas como tais as excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, a serem acrescidas do adicional convencional ou legal, o que for mais benéfico, gerando reflexos em RSR, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS+40%.

No que tange ao intervalo para refeição e descanso, como o contrato de trabalho é posterior à Lei n.º 13.467/17 (a partir de 11/11/2017), ressalto que o legislador passou a prever expressamente a natureza indenizatória da parcela prevista no §4º do artigo 71 da CLT, fixando ainda que somente o período de tempo suprimido do intervalo é que deve ser objeto de pagamento com adicional de 50%.

Desta maneira, faz jus o reclamante a receber 30 minutos extras, em virtude da redução parcial do intervalo intrajornada três vezes por semana, durante todo o período imprescrito, com adicional legal, a título indenizatório, sem reflexos.

Defere-se também o pedido de pagamento de adicional noturno, observando-se o percentual normativo ou legal, em relação às horas laboradas após 22h00, gerando reflexos em RSR, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

As horas extraordinárias deferidas deverão ser apuradas com base no divisor 220, observando-se a evolução e a globalidade salarial, os dias efetivamente trabalhados, a jornada reconhecida e a redução da hora noturna, quando for o caso.

Doença. Estabilidade no emprego. Indenização compensatória. Danos morais. Pensão mensal vitalícia

A reclamante postulou indenização por danos morais no valor de R\$40.000,00 em razão de suposta doença ocupacional, bem como indenização por danos materiais sob forma de pensão mensal vitalícia e indenização estabilizatória com base no art. 118 da Lei 8.213/91.

A reclamada, em contestação, negou a existência de doença ocupacional, sustentando que a condromalácia patelar é doença degenerativa sem nexo causal com o trabalho, que a reclamante nunca recebeu auxílio-doença acidentário nem teve afastamento superior a quinze dias, e que não há prova de conduta ilícita que justifique indenização.

Como se sabe, a ocorrência de acidente de trabalho ou de doença a ele equiparada gera reparação específica em favor do empregado, a ser paga pelo INSS, mas não exclui a responsabilidade do empregador, nas hipóteses em que este incorra em dolo ou culpa, conforme a redação precisa do artigo 7º, XXVIII, da Constituição da República de 1988.

Aliás, o empregador deve assegurar ao empregado condições adequadas de trabalho, observando as normas de higiene e de segurança, de acordo como que estipula o inciso XXII do mesmo dispositivo de lei.

O poder diretivo do empregador compreende a faculdade de estabelecer metas e cobrar resultados, prática comum em ambiente de trabalho competitivo.

A exposição de resultados é uma ferramenta de feedback e de incentivo que, no contexto de uma equipe de vendas, não se mostra ilícita, desde que utilizada com moderação.

Entendo que o mero acompanhamento de produtividade e a exposição de resultados, por si sós, não configuram assédio moral se não houver prova de que tais mecanismos eram acompanhados de xingamentos, punições disciplinares injustificadas ou exposição ao ridículo deliberada. O que se divisa nos autos é a existência de cobrança firme por resultados em um setor altamente competitivo, conduta que, embora estressante, não caracteriza ilícito civil.

Esse poder, portanto, deve ser exercido sem abuso, respeitando a saúde física e mental do trabalhador.

A análise da prova oral demonstra que não houve, no caso concreto, extrapolação do poder diretivo da reclamada. A própria testemunha da autora afirmou que a reclamante não teve seu nome exposto de forma vexatória em reuniões por questões de metas. A mesma testemunha declarou que havia um canal de denúncias (compliance) na empresa, mas não orientou a reclamante a procurá-lo por entender que se tratava de questão de saúde mental e que o canal era voltado para relatar assédio ou atitudes abusivas, o que indiretamente confirma que a autora não sofreu conduta abusiva por parte da reclamada ou de seus prepostos.

Por outro lado, a mesma testemunha confirmou que a reclamante demonstrava desconforto com a forma como as metas eram expostas e cobradas, relatando exaustão e cansaço ao longo do ano.

A reclamante informou ao depoente que já havia relatado ao líder anterior estar com burnout e realizando acompanhamento psicológico. O depoente disse que levou os relatos de exaustão, o diagnóstico e a situação da reclamante para a diretora da época durante reuniões semanais de liderança, mas nenhuma providência foi tomada e as metas não foram alteradas.

Some-se a isso que, conforme fixado no capítulo anterior, a

reclamante foi submetida a longas jornadas de trabalho, com viagens habituais, deslocamentos extensos e rotina manifestamente cansativa, especialmente por tratar-se de pessoa com deficiência portadora de limitações físicas decorrentes de condromalácia patelar bilateral.

Foi realizada perícia médica, cujo laudo foi encartado aos autos.

O laudo pericial (ID [748c24e](#)) estabeleceu a possibilidade de que o trabalho na reclamada tenha atuado como concausa de Grau II (moderada) para a eclosão e o agravamento das crises psíquicas.

Na apuração de existência de nexo de causalidade entre a doença apresentada pela parte autora e o trabalho exercido na reclamada, destaco trecho do trabalho técnico:

• Com os dados disponíveis, CASO COMPROVADAS SUAS ALEGAÇÕES FACE AO JUÍZO, é possível se afirmar que o trabalho tenha exercido influência no sofrimento psíquico da parte autora.

Na avaliação do diagnóstico e estado atual de saúde psíquica do(a) reclamante:

- Há comprovação diagnóstica de adoecimento psíquico.
- Não há comprovação de incapacidade laborativa do ponto de vista psíquico.
- o Relato de melhora clínica após rompimento da relação de trabalho na reclamada Exame
- psíquico pericial não evidenciou anormalidades capazes de se caracterizar incapacidade funcional
- Manutenção de tratamento com psicofármacos em doses terapêuticas Trabalha
- atualmente sem restrições

Na avaliação de incapacidade para o exercício da função durante o contrato de trabalho com a reclamada:

- Não foi constatada incapacidade com percepção de benefício previdenciário para a função que desempenhava na reclamada, do ponto de vista psíquico.

A prova testemunhal colhida nos autos, como já mencionado, confirmou a existência do ambiente psicossocial desgastante que serviu de gatilho para o adoecimento psíquico da reclamante.

Acolhe-se de forma integral a conclusão técnica do laudo, pois ela se baseia em detalhado exame clínico, em análise documental evolutiva e em sólido referencial de psiquiatria ocupacional.

Concluo, então, pelo reconhecimento de nexo concausal entre a síndrome de burnout e as condições de trabalho a que foi submetida a reclamante, considerando a jornada extensa, as viagens frequentes, o desgaste físico e psíquico acumulado e as cobranças por resultados.

Apesar de cientificada sobre o grave adoecimento de sua empregada, conforme relato da testemunha, a reclamada manteve-se totalmente inerte. A empresa se absteve de adotar qualquer providência de readaptação, alteração de metas ou acompanhamento pelo serviço de medicina do trabalho, o que descumpr o seu dever geral de cautela e prevenção (artigo 157 da CLT e NR-01).

Restou plenamente caracterizada a conduta culposa da reclamada, que negligenciou seu dever de adotar medidas preventivas eficazes para mitigar os riscos à integridade mental da reclamante, violando o princípio da prevenção em meio ambiente do trabalho saudável.

A omissão patronal em estruturar práticas de gestão humanizadas e adaptadas à integridade biopsíquica da empregada configura ato ilícito culposos, deflagrando o dever de reparar o dano causado nos moldes da legislação civil.

A fixação do valor deve considerar a gravidade da lesão, o grau de contribuição concausal do trabalho, o porte da empresa, o caráter pedagógico da medida e a vedação ao enriquecimento sem causa. Considerando que a concausalidade indica contribuição parcial do ambiente laboral (jornada extensa, viagens, desgaste), sem excluir fatores pessoais predisponentes, arbitro a indenização por danos morais em R\$20.000,00, valor que se mostra proporcional e razoável.

Ainda, a reclamante formulou pedido de danos morais por jornada exaustiva como pedido sucessivo ao pedido de danos morais por doença ocupacional. Acolhido o pedido principal (doença ocupacional com nexo concausal), o pedido sucessivo de danos morais por jornada exaustiva resta prejudicado. Indefiro.

Passo ao exame do pedido de indenização por danos materiais na forma de pensão mensal vitalícia.

O artigo 950 do Código Civil condiciona o pensionamento à existência de defeito que impeça o exercício da profissão ou diminua a capacidade de trabalho de forma permanente ou duradoura.

A finalidade da pensão prevista no art. 950 do CC, portanto, é reparar a perda ou redução da capacidade laborativa.

No caso concreto, o laudo pericial não constatou incapacidade laboral, seja durante o vínculo ou após o encerramento do contrato de trabalho.

Em não havendo demonstração de que tenha sofrido redução da capacidade para o ofício que justifique o pensionamento mensal, indefiro a pensão requerida.

A reclamante pretendeu, ainda, o reconhecimento de estabilidade acidentária com o pagamento de indenização substitutiva prevista no art. 118 da Lei 8.213/91.

A regra geral acerca da matéria vem mesmo fixada no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, no sentido de que a estabilidade provisória no emprego é aplicável nos casos em que a patologia adquirida determinou o afastamento do trabalho por mais de quinze dias, com a percepção de benefício previdenciário dentro do prazo legal. Veja-se:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A Súmula nº 378 do C. TST também prevê:

SÚMULA N.º 378 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997).

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

III - O empregado submetido a contrato de trabalho

por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

A jurisprudência do TST, por meio do Tema 125 de recursos repetitivos, flexibilizou o requisito do afastamento superior a quinze dias e da percepção de auxílio-doença acidentário, admitindo a estabilidade quando reconhecido o nexo causal ou concausal entre a doença e o trabalho após a cessação do contrato.

Essa flexibilização, contudo, não dispensa a comprovação de incapacidade laborativa como pressuposto para a garantia de emprego.

A jurisprudência do TST é clara nesse sentido:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1) DOENÇA OCUPACIONAL ADQUIRIDA NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. COZINHEIRA. MOLÉSTIA NA COLUNA. DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA INDEVIDA. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORATIVA CONSTATADA PELO REGIONAL. 2) DOENÇA OCUPACIONAL ADQUIRIDA NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO.

COZINHEIRA. MOLÉSTIA NA COLUNA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. INDEVIDA. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORATIVA CONSTATADA PELO REGIONAL.

Não merece provimento o agravo, haja vista que os argumentos apresentados não desconstituem os fundamentos da decisão monocrática pela qual se negou provimento ao agravo de instrumento da reclamante. Quanto à " pensão mensal ", o Tribunal Regional reconheceu a existência de nexo de concausalidade entre as atividades laborais desenvolvidas pela reclamante na condição de cozinheira e a doença ocupacional por ela apresentada (moléstia na coluna). Todavia, constatou que inexistia incapacidade laborativa. A finalidade da pensão mensal prevista no citado artigo 950 do Código Civil é a reparação dos danos materiais decorrentes da perda ou da redução da capacidade laborativa. O objetivo, aqui, é ressarcir a vítima do valor do trabalho para o qual deixou de estar capacitada ou pela inabilitação que sofreu. Desse modo, partindo da premissa fática de que a autora não sofreu perda ou redução vitalícia da sua capacidade laborativa, não faz jus à pensão mensal pretendida, o que afasta a alegação de ofensa ao artigo 950 do Código Civil. Saliente-se, por outro lado, que o Tribunal Regional, ao desconsiderar a conclusão contida no laudo pericial quanto à incapacidade laborativa, em razão de outros elementos de prova constantes dos autos, decidiu de acordo com o disposto no artigo 479 do CPC/2015, segundo o qual " o juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito ". Assim, o Juízo não se

encontra adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento em sentido diverso daquele adotado na prova técnica, desde que indicados os motivos que o levaram a deixar de considerar as conclusões do laudo (art. 479 do CPC/2015), conforme ocorreu no caso. Relativamente à "estabilidade provisória", a Corte Regional consignou que a reclamante não apresenta incapacidade laborativa ou qualquer sequela incapacitante. Logo, não constatada a existência de incapacidade laborativa no momento da demissão ou posteriormente a ela, não há que se falar em reintegração ou indenização substitutiva em razão da garantia de emprego decorrente de doença ocupacional.

Agravo desprovido. (Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão: 1001179-07.2019.5.02.0421. Relator(a): JOSE ROBERTO FREIRE PIMENTA. Data de julgamento: 05/05/2025. Juntado aos autos em 20/05/2025.) (destaquei)

(...)RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE . ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. ART. 118 DA LEI N.º 8 .213/1991. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. AUSÊNCIA DE PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIA E AFASTAMENTO SUPERIOR A 15 DIAS. INEXISTÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORATIVA . NÃO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DA SÚMULA N.º 378, II, DO TST. Nos termos do art. 118 da Lei n .º 8.213/1991, “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”. Ademais, esta Corte, por meio do item II da Súmula n.º 378, firmou o entendimento de que “São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego” . A estabilidade acidentária, portanto, trata-se de garantia provisória de emprego conferida ao trabalhador que, em virtude de doença ocupacional ou acidente de trabalho, tenha reduzida a sua capacidade laborativa. No caso, a Corte de origem, com lastro nos elementos probatórios dos autos, deixou expressamente consignado que em decorrência da doença a que foi acometido o reclamante não houve afastamento superior a 15 dias nem a percepção do auxílio-doença acidentário; tendo sido ainda constatada a inexistência de incapacidade laborativa pelo laudo pericial. Todavia, entendeu devida a indenização substitutiva da estabilidade acidentária pelo fato de ter sido comprovado judicialmente o nexo de concausalidade entre a doença e as atividades profissionais. Tal entendimento, contudo, não se coaduna com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que, em não sendo demonstrada a existência de incapacidade laborativa, não faz jus o trabalhador à estabilidade acidentária prevista no art . 118 da Lei n.º 8.213 /1991. Assim impõe-se a reforma do acórdão regional, a fim de adequá-lo à jurisprudência desta Corte . Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º TST-Ag-AIRR - 0010054-20 .

2018.5.15.0012, em que é AGRAVANTE MONDELEZ BRASIL LTDA . e AGRAVADO PEDRO CARLOS DE CARVALHO. (TST - RR:

00100542020185150012, Relator.: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 11/09/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/09/2024) (destaquei)

A garantia provisória de emprego constitui um instituto jurídico de proteção social voltado à reintegração ou à indenização de trabalhadores cuja capacidade laboral sofreu limitação relevante que dificulte a reinserção imediata no mercado de trabalho. Uma vez que se constatou a manutenção contínua e integral da aptidão funcional da reclamante para o labor durante toda a contratualidade e no período pós-contratual, resta esvaziado o escopo protetivo do artigo 118 da Lei nº 8.213 /91, o que torna indevido o pedido de indenização substitutiva da estabilidade provisória.

Indefiro.

Indenização por danos morais. Dispensa PCD

Busca a reclamante o pagamento de indenização por danos morais ao fundamento de que foi dispensada imotivadamente sem que houvesse a contratação prévia de outro trabalhador em condições semelhantes para preencher a sua vaga. Argumenta que é Pessoa com Deficiência (PCD), que integrava a cota reservada da empresa nos termos do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, e que a inobservância da exigência legal de contratação de substituto antes da dispensa caracteriza abuso de direito por parte da empregadora e enseja dano moral de natureza in re ipsa.

A reclamada contesta o pleito.

O instituto da responsabilidade civil nas relações de trabalho, disciplinado pelos arts. 186 e 927 do Código Civil e pela Consolidação das Leis do Trabalho em seus arts. 223-A e seguintes, pressupõe a coexistência de três requisitos essenciais para gerar o dever de indenizar: a prática de conduta ilícita ou abusiva pelo empregador (ação ou omissão), o dano efetivo aos direitos de personalidade do trabalhador e o nexo de causalidade entre o comportamento patronal e o prejuízo suportado.

O art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 estabelece que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de pessoa com deficiência, ao fim de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias ou na dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado, "somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social".

Trata-se de uma norma cogente de caráter eminentemente social e programático, cujo objetivo é assegurar a eficácia das cotas de inclusão no mercado de trabalho e coibir a redução do percentual de trabalhadores PCDs nas empresas.

Contudo, entendo que a inobservância da exigência administrativa de contratação prévia de substituto habilitado, a princípio e por si só, não é suficiente para ensejar a condenação automática do empregador ao pagamento de indenização por dano moral individual.

A exigência contida no dispositivo legal visa resguardar a cota social de contratações no âmbito da coletividade, e o descumprimento do dever de substituição imediata não configura, fundamentalmente, um dano à personalidade do empregado que fora dispensado.

Para que se configure o direito à indenização por danos morais na esfera individual, é indispensável a comprovação de que o ato demissional violou de forma direta a dignidade, a honra ou a integridade psíquica do trabalhador, ou que a dispensa revestiu-se de caráter discriminatório ou persecutório.

No caso sob exame, não há nos autos qualquer elemento de prova que indique que a rescisão do contrato de trabalho decorreu de conduta discriminatória ou de preconceito por parte da reclamada. O desligamento operou-se na modalidade de dispensa sem justa causa, inserida dentro do limite do poder de gestão e do direito de rescisão unilateral que assiste ao empregador.

Ademais, ao analisar o Laudo Caracterizador de Deficiência juntado com a petição inicial (ID [5b27263](#)), constata-se que a deficiência física que ensejou o enquadramento da autora na cota de PCD está associada a "condromalácia patelar bilateral", geradora de dores crônicas nos joelhos, o que indica tratar-se de uma patologia osteomuscular comum na sociedade, que não se confunde com doenças ou condições físicas graves capazes de suscitar estigma, preconceito ou repulsa social.

Diferentemente das hipóteses de dispensa discriminatória presumida de que trata a Súmula nº 443 do TST, a limitação articular decorrente da condromalácia patelar não carrega apelo de exclusão social ou marginalização capaz de ensejar a presunção de que a dispensa ocorreu com intuito segregador. A prova oral produzida também não revelou qualquer comportamento abusivo, hostil ou discriminatório direcionado à autora por parte de seus superiores ou colegas de trabalho em razão de suas limitações.

Desse modo, ausente a demonstração de conduta discriminatória e evidenciado que a mera falta de contratação prévia de substituto constitui irregularidade que não induz à ocorrência de dano moral in re ipsa, conclui-se que não restaram preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil.

Ante o exposto, rejeito o pedido de indenização por danos morais decorrentes da dispensa sem justa causa de empregada portadora de deficiência.

Expedição de ofícios

Indefere-se o pedido de expedição de ofícios, por se entender que tal providência é desnecessária diante da situação fática verificada nos autos.

Compensação

Autoriza-se a compensação/dedução das parcelas e dos valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos dos que integram a presente condenação e deverá ser efetuada de forma integral e global, considerando-se o somatório das verbas quitadas sob o mesmo título ao longo de todo o período imprescrito, em estrita observância à Orientação Jurisprudencial nº 415 da SDI-1 do TST.

Correção monetária

O entendimento deste Juízo é de que deve ser aplicada a decisão firmada no julgamento conjunto das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021 até o advento da solução legislativa.

Nos termos de referida decisão, foi determinada a aplicação do Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) acrescido dos juros legais definidos no art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991 (juros de mora equivalentes à TRD) na fase pré-judicial (período compreendido entre o vencimento da obrigação até a citação), e, a partir da citação, a taxa Selic simples, até que sobreviesse solução legislativa.

A Lei 14.905/2024, aplicável a partir de 30/08/2024, alterou os artigos 389 e 406 do Código Civil, que regulam a matéria.

Assim, a partir da vigência de referido dispositivo legal, deverá ser utilizado o IPCA como índice de correção monetária acrescido da "taxa legal", consistente na aplicação da taxa Selic fixada pelo Banco Central, deduzido o índice de atualização monetária - o IPCA.

Em resumo, é devida a aplicação da correção monetária da seguinte forma:

i) Na fase pré-judicial: a correção monetária dar-se-á pelo IPCA-E. Os juros de mora serão calculados de acordo com a TRD, nos termos do art. 39, caput, Lei 8.177/91.

ii) Na fase judicial (a partir do ajuizamento da ação) até 29/08/2024: a aplicação da Taxa Selic simples que representa a correção monetária e os juros de mora.

iii) Na fase judicial a partir de 30/08/2024: aplica-se

o IPCA como índice de correção monetária desde o vencimento da obrigação na forma da Súmula 381 do TST e juros pela "taxa legal" estipulada no art. 406, § 1º do Código Civil (Taxa Selic deduzida do IPCA), até a ocasião do efetivo pagamento.

Havendo condenação ao pagamento de indenização por danos morais e em conformidade com o quanto decidido no E-RR-202-65.2011.5.04.0030 pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, a atualização monetária dos créditos incidirá a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista e deverá ser aplicada exclusivamente a taxa SELIC, que engloba juros e correção monetária.

Justiça gratuita

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu tese a respeito da concessão de justiça gratuita no IRR nº 0000277-83.2020.5.09.0084, consubstanciada no Tema 21:

(i) independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;

(ii) o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

(iii) havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).

Em vista do teor da declaração de fl. 58 e de ausência de impugnação com contraprova da reclamada, nos termos do artigo 790, § 3º e 4º, da CLT e da Súmula nº 463 do C. TST, concedem-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Honorários de advogado

Sendo parcialmente procedente a ação, são devidos honorários de sucumbência recíproca, considerando os termos da decisão proferida pelo STF na ADI 5766, publicada aos 05/11/2021, da seguinte forma:

a) a cargo da reclamante: 10% do valor atribuído na petição inicial aos pedidos que foram indeferidos, em benefício do advogado do reclamado, ficando a obrigação suspensa por dois anos, enquanto perdurar os benefícios da Justiça Gratuita, nos termos do §4º do artigo 791-A da CLT;

b) a cargo do reclamado: 10% do valor a ser apurado em liquidação de sentença no tocante aos pedidos deferidos na presente sentença, em benefício do advogado da autora;

Observem-se os termos da OJ nº 348 da SDI-1 do TST quanto a sua base de cálculo.

Honorários de perito – doença

Considerando a qualidade do trabalho desenvolvido, bem como o tempo estimado em sua elaboração, arbitram-se os honorários de perito no valor de R\$3.500,00, a serem pagos pela reclamada, que foi sucumbente nas pretensões objeto da perícia (artigo 790-B da CLT).

A verba será atualizada pelos índices estabelecidos na Lei nº 6.899, de 1981 (OJ nº 198 da SBDI-1 do C. TST).

IV-CONCLUSÃO

Pelo exposto, pronuncio a prescrição quinquenal e declaro o presente feito extinto com resolução do mérito quanto às pretensões anteriores a 09 /02/2021, nos termos do artigo 487, II, do CPC e julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por --- em face de COMPANHIA BRASILEIRA DE EDUCACAO E SISTEMAS DE ENSINO S.A., condenando o reclamado

a pagar à parte reclamante, no prazo de lei e conforme se apurar em liquidação de sentença, as seguintes parcelas postuladas:

- diferenças salariais entre o salário efetivamente pago à autora e o salário pago aos paradigmas no período imprescrito (09/02/2021 a 03/11/2025), observada a evolução salarial de cada paradigma, com reflexos em aviso prévio, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional e depósitos de FGTS + 40%.

- diferenças de bônus anuais, considerando o período imprescrito trabalhado como Consultora, calculadas sobre a diferença entre o salário efetivamente pago e o salário equiparado, conforme a política de bônus vigente em cada exercício, com reflexos em DSR, férias acrescidas de 1/3, 13º salário;

- horas extraordinárias, consideradas como tais as excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, a serem acrescidas do adicional convencional ou legal, o que for mais benéfico, gerando reflexos em RSR, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS+40%;

- 30 minutos extras, em virtude da redução parcial do intervalo intrajornada três vezes por semana, durante todo o período imprescrito, com adicional legal, a título indenizatório, sem reflexos.

- adicional noturno, observando-se o percentual normativo ou legal, em relação às horas laboradas após 22h00, gerando reflexos em RSR, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%;

- indenização por danos morais arbitrada em R\$20.000,00.

As horas extraordinárias deferidas deverão ser apuradas com base no divisor 220, observando-se a evolução e a globalidade salarial, os dias efetivamente trabalhados, a jornada reconhecida e a redução da hora noturna, quando for o caso.

Os depósitos de FGTS deverão ser recolhidos na conta vinculada da reclamante, em estrita observância à tese vinculante firmada no julgamento do RRAg 0000003-65.2023.5.05.0201 (Precedentes Vinculantes, Tema 68), restando indevido o pagamento direto.

Determino as seguintes retificações na ata de audiência de ID [4bfb58](#): substituir a expressão "das 08h até por volta das 18h30 ou 21h30" por "das 08h00 até por volta das 20h30 ou 21h30" no depoimento pessoal da reclamante; acrescentar ao depoimento da testemunha ----- que "foi líder da reclamante em 2025 quando era Coordenador e acompanhava a rotina de trabalho da reclamante à distância (não viajavam juntos), mas conversavam diariamente"; retificar a autoria da declaração constante do item 3 do tópico "Ambiente de trabalho", fazendo constar que a afirmação de que "----- não chegou a trabalhar com nenhuma consultora que fosse de nível três" foi proferida pela preposta da reclamada, e não pela testemunha.

Autoriza-se a compensação/dedução das parcelas e dos valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos dos que integram a presente condenação e deverá ser efetuada de forma integral e global, considerando-se o somatório das verbas quitadas sob o mesmo título ao longo de todo o período imprescrito, em estrita observância à Orientação Jurisprudencial nº 415 da SDI-1 do TST. Juros e correção monetária nos termos da fundamentação.

O reclamado deverá recolher, no prazo de lei, a contribuição previdenciária e o imposto de renda na fonte incidentes sobre o crédito deferido, de acordo com a legislação específica (Decreto nº 3.048, de 1999, e Lei nº 8.541, de 1992) e observando os termos do Provimento CGJT nº 01/96, da OJ nº 363 da SDI-1 do Colendo TST, da Súmula nº 368 do Colendo TST e da Súmula nº 17 do Egrégio TRT da 2ª Região, ressalvado o disposto no artigo 26 da Instrução Normativa nº 1.500/2014 da Receita Federal. As contribuições previdenciárias impostas por esta decisão dizem respeito apenas àquelas estipuladas no artigo 195, I, a, e II, da Constituição de 1988,

nos termos do artigo 114, VIII, do mesmo diploma, não abrangendo as contribuições estipuladas no artigo 240. Em atenção ao disposto no artigo 832, § 3º, da CLT e, considerando-se o teor do artigo 28 da Lei nº 8.212, de 1991, declara-se que as parcelas que integram o dispositivo são salariais, salvo aviso prévio indenizado, férias +1/3, FGTS + 40%, indenizações e multas.

Concedem-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Honorários de sucumbência e de perito, nos termos da fundamentação.

Custas, no importe de R\$5.000,00, calculadas sobre R\$250.000,00, valor dado à condenação, pelo reclamado.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se.

SAO PAULO/SP, 17 de junho de 2026.

LETICIA NETO AMARAL
Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por LETICIA NETO AMARAL, em 17/06/2026, às 16:48:59 - a3b71e1
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/26061710422739600000467797549?instancia=1>
Número do processo: 1000199-32.2026.5.02.0060
Número do documento: 26061710422739600000467797549