



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - ROT-0001189-71.2025.5.18.0014 (1ª Turma)

RELATOR : DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

RECORRENTE : -----

ADVOGADA : WANUZA PEREIRA SILVA

RECORRENTE : -----

ADVOGADO : RAFAEL LARA MARTINS

RECORRIDOS : OS MESMOS

ORIGEM : 14ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUÍZA : GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADMISSIBILIDADE. INOVAÇÃO RECURSAL. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. NULIDADE PROCESSUAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. DANO MORAL. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RESCISÃO INDIRETA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AVISO-PRÉVIO. DESCONTO. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. TEMA 52 DO TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS RECURSAIS. RECURSO DA RECLAMANTE CONHECIDO EM PARTE E DESPROVIDO. RECURSO DA RECLAMADA CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela reclamada contra a sentença que acolheu em parte os pedidos formulados na inicial. A reclamante insurgiu-se contra a rejeição da arguição de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, dos pedidos de diferenças salariais por acúmulo de funções, de indenização por danos morais e de reconhecimento da rescisão indireta. A reclamada insurgiu-se contra o indeferimento do desconto do aviso-prévio e contra a condenação ao pagamento da multa do artigo 477, § 8º, da CLT.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. As questões em discussão são: (i) o conhecimento do recurso da reclamante quanto aos temas da dispensa sem justa causa e dos honorários e custas; (ii) a configuração de nulidade por negativa de prestação jurisdicional; (iii) o preenchimento dos requisitos para o deferimento do pedido de diferenças salariais por acúmulo de funções; (iv) a caracterização de dano moral decorrente da conduta patronal; (v) a ocorrência de falta grave apta a justificar a rescisão indireta; (vi) a possibilidade de desconto do aviso-prévio não cumprido no caso de improcedência do pedido de rescisão indireta; (vii) a incidência da multa do artigo 477, § 8º, da CLT na hipótese de reconhecimento do desligamento a pedido da reclamante.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A inovação recursal e a ausência de interesse em relação a pedidos já deferidos na origem impedem o conhecimento integral do apelo. O recurso ordinário da reclamante não foi conhecido quanto ao pedido de reconhecimento de despedida sem justa causa e quanto à condenação da reclamada em honorários e custas.

4. A nulidade por negativa de prestação jurisdicional pressupõe a omissão do julgador sobre questão essencial ao deslinde da controvérsia. Fundamentada a decisão dos embargos de declaração quanto aos critérios de valoração da prova e à compatibilidade das atividades, inexistente vício a sanar. Recurso da reclamante desprovido.

5. O acúmulo de funções exige a execução de atividades incompatíveis com o cargo contratado ou de maior complexidade. Provado que as tarefas desempenhadas na demolição durante curto período mostram-se compatíveis com a função contratada, foi mantido o indeferimento do pedido de diferenças salariais. Recurso da reclamante desprovido.

6. Há dano moral se a dignidade da pessoa humana é ofendida, ou seja, se ela é atingida em sua própria condição de ser humano. Isso pode acontecer tanto pela objetificação quanto pela negação de sua qualidade como pessoa. Ausente a prova de tratamento humilhante ou desrespeitoso na cobrança de serviços, foi mantido o indeferimento do pedido de indenização. Recurso da reclamante desprovido.

7. O empregado pode rescindir o contrato e pleitear a devida indenização em caso de descumprimento das obrigações de deveres dele decorrentes por parte do empregador (CLT, art. 483). O ônus da prova caberá ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito, ou ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (CLT, art. 818, I e II). Era do autor o ônus de provar os alegados acúmulo de função e assédio moral

praticado pelo proprietário da reclamada, do qual não se desincumbiu. Recurso da reclamante desprovido.

8. O ajuizamento de ação trabalhista com pedido de rescisão indireta supre a obrigação de o empregado conceder o aviso-prévio. Improcedente o pedido de rescisão indireta, resta inviabilizado o desconto da parcela em verbas rescisórias. Recurso da reclamada desprovido.

9. A sanção do artigo 477, § 8º, da CLT pressupõe a mora injustificada no pagamento das verbas rescisórias. Rejeitado o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e reconhecida a ruptura por iniciativa da empregada, não incide a tese vinculante fixada no Tema 52 do TST. Recurso da reclamada provido.

10. A sucumbência recursal autoriza a adequação do percentual da verba honorária. O desprovimento do apelo da reclamante e o provimento parcial do recurso da reclamada ensejam a majoração dos honorários devidos pela reclamante de 7% para 10%, mantida a condição suspensiva de exigibilidade.

IV. DISPOSITIVO E TESE

11. Recurso ordinário da reclamante conhecido em parte e desprovido. Recurso ordinário da reclamada conhecido e parcialmente provido.

Tese de julgamento: "1. O ajuizamento de ação trabalhista com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho supre a obrigação do empregado de conceder o aviso-prévio, sendo indevido o desconto da parcela em caso de improcedência do pedido. 2. A improcedência do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e o consequente reconhecimento do desligamento por iniciativa do empregado afastam a incidência da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT."

Dispositivos relevantes citados: CF/1988: artigo 1º, III e IV; artigo 93, IX; CLT: artigos 456, parágrafo único; 477, § 8º; 483; 487, § 2º; CPC: artigos 371; 489, § 1º, IV.

Jurisprudência relevante citada: TST: RRAg-0011307-05.2022.5.18.0017 (Tema 52); RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008; TRT18: IRDR-0012038-18.2023.5.18.0000 (Tema 0038).

RELATÓRIO

A Exma. Juíza do Trabalho GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO, da 14ª Vara do Trabalho de Goiânia, acolheu em parte os pedidos formulados por ----- contra ----- (ID. a31dff6, fls. 553-560).

A reclamante opôs embargos de declaração, que foram rejeitados (ID. b9773da, fls. 579-580).

A reclamante interpôs recurso ordinário (ID. 8db3435, fls. 598-612).

A reclamada apresentou contra-arrazoado (ID. c96d212, fls. 621-637).

A reclamada interpôs recurso ordinário (ID. ab867d2, fls. 582-592).

A reclamante apresentou contra-arrazoado (ID. 2d6dfe4, fls. 614-619).

Os autos não foram enviados à Procuradoria Regional do Trabalho.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Por inovação recursal, não conheço do recurso da reclamante no tocante ao pedido de reconhecimento de despedida sem justa causa.

Por ausência de interesse, não conheço do recurso da reclamante de condenação da reclamada no pagamento de honorários sucumbenciais e de custas: a sentença já andou nesse sentido.

Atendidos os pressupostos processuais de admissibilidade, **conheço em parte** do recurso ordinário interposto pela reclamante e **conheço integralmente** do recurso ordinário interposto pela reclamada.

Custas processuais recolhidas (ID. 82cd31f, fl. 593) e depósito recursal efetuado (ID. 0032847, fl. 595).

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMANTE

NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Eis o recurso da reclamante (ID. 8db3435, fls. 598-612, destaques do original):

A sentença recorrida padece de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, em violação direta ao art. 93, IX, da Constituição Federal e ao art. 489, §1º, IV, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho.

A parte autora opôs embargos de declaração apontando omissões relevantes e específicas, especialmente no que se refere: (i) à divergência substancial da prova oral quanto à duração e natureza da atividade de demolição; e (ii) à ausência de enfrentamento da incompatibilidade entre a função contratada (líder de equipe de manutenção civil) e as atividades efetivamente desempenhadas, de natureza eminentemente braçal e executadas em imóvel particular do empregador.

Não obstante a pertinência das alegações, o juízo limitou-se a rejeitar os embargos sob o fundamento genérico de inexistência de omissão, afirmando que não está obrigado a enfrentar todos os argumentos das partes, sem, contudo, examinar concretamente os pontos suscitados.

Tal fundamentação é insuficiente.

Não se exige do julgador o enfrentamento de todos os argumentos deduzidos pelas partes, mas é imprescindível **a análise daqueles capazes de infirmar a conclusão adotada**, conforme expressamente dispõe o art. 489, §1º, IV, do CPC. No caso dos autos, as questões suscitadas pela reclamante não são acessórias, mas centrais à controvérsia, pois dizem respeito à própria caracterização da falta grave patronal.

A omissão é ainda mais evidente quando se verifica que a sentença, ao afastar o desvio funcional, limitou-se a adotar a versão de uma das testemunhas quanto à duração da atividade, sem explicitar os critérios utilizados para desconsiderar os demais elementos probatórios constantes dos autos, notadamente:

- a) o depoimento pessoal da reclamante, que apontou duração significativamente superior da atividade;
- b) a confissão do preposto quanto à realização de serviços externos e ausência de contraprestação;
- c) o contexto fático de execução de atividade em imóvel particular do empregador.

A ausência de explicitação dos critérios de valoração da prova compromete a própria racionalidade da decisão, impedindo o controle pelas partes e pela instância revisora, o que configura vício de fundamentação.

Além disso, a sentença **deixou de enfrentar** ponto jurídico essencial: **a distinção entre atividades compatíveis com a função contratada e a exigência de serviços alheios ao contrato**, especialmente quando executados **fora do ambiente empresarial e em benefício particular do empregador**. Tal análise é indispensável para o correto enquadramento da conduta à luz do art. 483 da CLT, e sua ausência revela lacuna decisória relevante.

A decisão embargada, ao manter a sentença sem suprir tais omissões, incorre em negativa de prestação jurisdicional, na medida em que não entrega tutela jurisdicional completa e adequadamente fundamentada.

A jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho é firme no sentido de que a ausência de enfrentamento de questões essenciais ao deslinde da controvérsia enseja a nulidade do julgado, com retorno dos autos à origem para novo pronunciamento.

Diante desse cenário, impõe-se o reconhecimento da nulidade da sentença, a fim de que outra seja proferida com a devida apreciação dos pontos omitidos, assegurando-se a plena prestação jurisdicional.

Sem razão.

O inconformismo da recorrente com a decisão impugnada não implica sua nulidade. As questões suscitadas foram suficientemente enfrentadas na decisão dos embargos de declaração. Transcrevo, no que interessa (ID. B9773da, fls. 579-580):

A reclamante, ora embargante, sustenta que a sentença incorreu em omissão ao deixar de: (i) explicitar o critério de valoração adotado para dirimir a divergência na prova oral quanto à duração da atividade de demolição, considerando que a reclamante declarou duração de cerca de 2 meses, ao passo que a testemunha José afirmou tratar-se de 2 semanas "ou mais um pouco" e o preposto indicou aproximadamente 15 dias; e (ii) enfrentar especificamente a distinção entre a função contratada de líder de equipe de manutenção civil e a natureza material e braçal da atividade de demolição efetivamente desempenhada, que, segundo a embargante, não se encontraria prevista no escopo contratual originalmente ajustado.

Não há omissão no julgado.

Analizando as razões expostas nos embargos de declaração, verifica-se que a parte autora pretende, na verdade, a rediscussão da matéria julgada, o que não pode ser feito por meio da presente medida processual.

Os embargos de declaração têm finalidade específica, visando afastar eventual obscuridade, contradição, omissão na decisão embargada ou erro material (artigos 897-A da CLT e 1022 do CPC), hipóteses não configuradas no presente caso.

Saliento que o Juiz não está obrigado a rebater todas as teses levantadas pelos litigantes, apenas os argumentos capazes de infirmar a conclusão adotada (artigo 489, IV, do CPC), sendo-lhe exigido a indicação dos motivos que formaram seu convencimento, o que foi feito.

Em relação à duração da atividade de demolição, verifica-se que a sentença embargada não se omitiu. Ao contrário, o julgado identificou expressamente, com base no depoimento da primeira testemunha ouvida, que a atividade teve duração de "2 semanas ou mais um pouco", qualificando-a como "curto período de tempo". Ao fazê-lo, o juízo adotou, por óbvio, a versão testemunhal como a mais

consentânea com o conjunto probatório, em exercício legítimo de livre convicção motivada, nos termos do art. 371 do CPC.

Quanto à correlação entre a atividade de demolição e a função contratual da reclamante, tampouco assiste razão à embargante. A sentença foi expressa e direta ao afirmar que "as atividades que foram desenvolvidas pela autora pelo curto período de tempo acima explicitado correlacionam-se com a função exercida, não caracterizando de forma nenhuma sobreposição de funções ou a realização de atividades mais complexas". Há, portanto, pronunciamento jurisdicional explícito sobre a natureza das atividades desempenhadas e sua correlação com a função contratada, calcado ainda no artigo 456, parágrafo único, da CLT, segundo o qual o empregado se obriga a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal.

Se a parte entender que houve error in iudicando, deve interpor o recurso adequado para reforma do julgado. Contudo, para tal não se presta a via dos embargos de declaração.

Não havendo, pois, omissão a ser suprida, rejeito os embargos de declaração opostos pela autora.

Nego provimento.

ACÚMULO DE FUNÇÃO

Eis a sentença recorrida (ID. a31dff6, fls. 553-560, destaque do original):

O acúmulo de função somente resta configurado quando o empregado, contratado para exercer uma função específica, passa a desempenhar cumulativamente outras atividades afetas a cargos totalmente distintos e incompatíveis.

Ademais, nos termos do artigo 456, parágrafo único, da CLT, o obreiro se obriga a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

No caso, as provas orais produzidas não comprovaram a realização de atividades sobrepostas ou de maior complexidade.

A primeira testemunha ouvida tão somente narrou que participaram de um serviço de demolição de uma casa em um lote de propriedade do senhor -----, com duração de 2 semanas "ou mais um pouco" e que na ocasião a

reclamante "aparava as telhas que os serventes jogavam de cima do telhado e os caibros".

As atividades que foram desenvolvidas pela autora pelo curto período de tempo acima explicitado correlacionam-se com a função exercida, não caracterizando de forma nenhuma sobreposição de funções ou a realização de atividades mais complexas.

Ante o exposto, não verifico a ocorrência de acúmulo de funções, pelo que rejeito o pleito de diferenças salariais. Indefiro.

Eis o recurso da reclamante (ID. 8db3435, fls. 598-612, destaques do original):

A sentença recorrida incorre em manifesta incorreta valoração da prova ao concluir pela inexistência de desvio funcional e, por consequência, afastar a rescisão indireta.

O juízo de origem reconhece, expressamente, que **a reclamante participou de atividade de demolição em imóvel de propriedade do empregador**, tendo desempenhado tarefas como aparar telhas e manusear materiais provenientes da demolição. Ainda assim, **conclui pela inexistência de irregularidade sob o fundamento de que tal atividade ocorreu por "curto período" e seria compatível com a função exercida**.

Essa conclusão não se sustenta juridicamente nem se harmoniza com o conjunto probatório.

Inicialmente, cumpre destacar que a valoração da prova deve observar o princípio da persuasão racional (art. 371 do CPC), exigindo-se do julgador não apenas a liberdade de convencimento, mas a devida fundamentação quanto aos critérios adotados. No caso dos autos, verifica-se que a decisão privilegiou um único elemento, a suposta curta duração da atividade, ignorando aspectos fáticos determinantes para o correto enquadramento jurídico da controvérsia.

A prova oral produzida revela elementos que foram indevidamente desconsiderados:

a) a atividade desempenhada não se deu no âmbito da atividade empresarial da reclamada, mas em imóvel particular do empregador;

- b) as tarefas executadas possuíam natureza braçal, incompatível com a função de liderança técnica exercida pela reclamante;
- c) houve determinação direta do empregador para a execução das atividades;
- d) não houve qualquer contraprestação específica pelo serviço desempenhado.

Tais elementos, analisados em conjunto, evidenciam que a controvérsia não se limita à duração da atividade, mas à sua natureza jurídica e à sua completa dissociação do objeto contratual.

Ao reduzir a análise à variável temporal, a sentença incorre em erro de premissa: **a ilicitude da conduta patronal não está condicionada à habitualidade ou à duração da exigência, mas à própria exigência de serviços alheios ao contrato de trabalho.**

Ainda que a atividade tivesse sido desempenhada por período reduzido, a exigência de trabalho em benefício particular do empregador, fora das atribuições contratuais e sem contraprestação, já configura violação contratual relevante.

Outro aspecto que evidencia a inadequada valoração da prova é a ausência de enfrentamento da confissão do preposto quanto à realização de atividades externas e à inexistência de pagamento adicional. Tal elemento probatório possui elevado valor jurídico e não poderia ser simplesmente ignorado, sobretudo quando corroborado pela prova testemunhal.

Além disso, a decisão desconsidera a coerência entre os depoimentos quanto ao contexto em que as atividades foram realizadas, concentrando-se apenas em eventual divergência quanto à duração, a qual, por si só, não é capaz de afastar os demais elementos convergentes da prova.

Verifica-se, portanto, que houve seleção parcial dos elementos probatórios, com destaque indevido a um único aspecto (tempo de duração), em detrimento de circunstâncias juridicamente relevantes, o que compromete a formação do convencimento judicial.

Dessa forma, a sentença não reflete uma apreciação integral e sistemática da prova, mas sim uma valoração fragmentada, que conduz a conclusão dissociada da realidade fática comprovada nos autos.

Impõe-se, portanto, a reforma da decisão, com o reconhecimento de que a prova produzida demonstra a exigência de atividades alheias ao contrato de trabalho, aptas a caracterizar a falta grave patronal.

A controvérsia dos autos não se limita à análise de eventual acúmulo de funções, mas revela situação juridicamente mais grave: a exigência de prestação de serviços completamente alheios ao contrato de trabalho, em benefício particular do empregador.

A reclamante foi contratada para exercer a função de líder de equipe de manutenção civil, atividade que envolve planejamento, coordenação e supervisão de serviços técnicos relacionados à manutenção das instalações da empresa.

Entretanto, restou comprovado que foi **compelida a executar atividades de natureza diversa**, consistentes na participação em **demolição realizada em contexto completamente dissociado do objeto contratual e da atividade empresarial.**

Essa circunstância é determinante.

Não se trata de mera ampliação de tarefas dentro do mesmo contexto funcional, mas de desvio da própria finalidade do contrato de trabalho, com utilização da força de trabalho do empregado para atender interesse estritamente privado do empregador.

O contrato de trabalho possui finalidade econômica definida, vinculada à atividade empresarial desenvolvida pelo empregador. A exigência de serviços fora desse contexto, especialmente em benefício pessoal, rompe os limites jurídicos do poder diretivo e caracteriza abuso de direito.

A interpretação conferida pela sentença, ao enquadrar tais atividades como compatíveis com a função exercida, amplia indevidamente o alcance do art. 456, parágrafo único, da CLT.

O referido dispositivo autoriza a exigência de serviços compatíveis com a condição pessoal do empregado, mas não legitima a imposição de atividades estranhas ao objeto do contrato e, sobretudo, desvinculadas da atividade empresarial.

A compatibilidade referida na norma deve ser analisada sob dois aspectos:

a) compatibilidade funcional, em relação às atribuições do cargo;

b) compatibilidade finalística, em relação à atividade econômica do empregador.

No caso dos autos, ambos os critérios são violados.

As atividades desempenhadas pela reclamante:

* não guardam relação com as atribuições de liderança técnica;

* não se inserem no objeto social da empresa;

foram executadas em imóvel particular do empregador;

atenderam interesse exclusivamente privado.

Trata-se, portanto, de **utilização indevida da força de trabalho, com desvio da finalidade contratual**, em afronta aos princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato.

A conduta patronal, ao impor ao empregado a execução de tarefas alheias ao contrato e em benefício particular, **configura descumprimento contratual** relevante, apto a ensejar a **rescisão indireta, nos termos do art. 483, "a" e "d", da CLT**.

Não se pode admitir que o poder diretivo seja interpretado de forma a autorizar a instrumentalização do empregado para fins privados do empregador, sob pena de esvaziamento das garantias mínimas que regem a relação de emprego.

A decisão recorrida, ao desconsiderar tais elementos e tratar a situação como atividade compatível, incorre em erro de enquadramento jurídico, devendo ser reformada para reconhecer a ilicitude da conduta patronal.

[...]

A sentença recorrida fundamenta o indeferimento do pedido no art. 456, parágrafo único, da CLT, sob o argumento de que as atividades desempenhadas seriam compatíveis com a condição pessoal da reclamante.

Todavia, tal enquadramento jurídico revela-se equivocado.

O art. 456, parágrafo único, da CLT estabelece presunção relativa de que o empregado se obriga a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. Trata-se de norma que visa conferir flexibilidade à dinâmica contratual, permitindo a execução de tarefas correlatas dentro do mesmo contexto funcional.

Contudo, essa disposição não possui caráter absoluto e encontra limites claros no próprio ordenamento jurídico.

A compatibilidade a que se refere o dispositivo deve ser interpretada de forma restritiva, abrangendo apenas atividades:

- a) inseridas no mesmo contexto funcional do cargo exercido;**
- b) relacionadas à atividade econômica do empregador;**
- c) que não impliquem alteração substancial da natureza do trabalho contratado.**

No caso dos autos, tais requisitos não estão presentes.

A atividade de demolição realizada pela reclamante não se enquadra no conteúdo ocupacional do cargo, nem se relaciona com a atividade econômica da reclamada, evidenciando incompatibilidade jurídica com o contrato de trabalho

Diante desse contexto, **não há que se falar em compatibilidade funcional**, tampouco em aplicação do art. 456 da CLT.

A interpretação conferida pela sentença **amplia indevidamente o alcance da norma**, a ponto de admitir que qualquer atividade, ainda que desvinculada do contrato e da atividade empresarial, possa ser exigida do empregado, o que esvazia os limites jurídicos do poder diretivo.

O dispositivo legal não autoriza a imposição de tarefas estranhas ao contrato, nem legitima a utilização do empregado para fins particulares do empregador.

Ao contrário, a exigência de serviços alheios ao contrato configura hipótese típica de descumprimento contratual, enquadrando-se nas previsões do art. 483 da CLT.

Assim, a aplicação do art. 456, parágrafo único, da CLT ao caso concreto mostra-se indevida, devendo ser afastada para reconhecer a ilicitude da conduta patronal.

[...]

Diante de todo o exposto, requer a Recorrente a este Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

[...]

e) o reconhecimento da exigência de atividades alheias ao contrato de trabalho, com a consequente condenação ao pagamento das diferenças salariais cabíveis, com reflexos nas demais verbas trabalhistas.

Sem razão.

A boa compreensão da controvérsia será muito favorecida pela narração da marcha processual até aqui. É o que faço agora, resumidamente.

A reclamante disse que "iniciou na reclamada em 17/10/2016, na função de auxiliar de produção, sendo que em outubro de 2023 foi promovida para a função de **Líder de equipe de manutenção**, onde, era e é responsável por garantir que os equipamentos e instalações da empresa funcionem de forma eficiente e segura, desenvolvendo planejamento, organização e supervisão das atividades de manutenção dentro da empresa, além de liderar e desenvolver a equipe de 04 funcionários" (ID. 694feae, fl. 4).

Disse também que "apesar de ter sido promovida para Líder de equipe de manutenção, a reclamante realizava serviços que extrapolava sua função e obrigação, pois, além de gerir a equipe de manutenção na instalações da empresa, esta era obrigada a se deslocar da empresa e realizar serviços externos como '**demolições de prédios**', limpeza de lotes e outros serviços particulares que pertencia exclusivamente ao proprietário da reclamada, porem, que nada tinha com o seu contrato de trabalho, conforme prova as fotos ora anexadas" (ID. 694feae, fl. 4).

Eis a descrição das atividades do cargo de líder de manutenção civil (ID. A8b11a2, fl. 205, destaques meus):

Planejar, Coordenar, Orientar e Treinar a equipe; **Executar os serviços de construção e/ou reforma das estruturas prediais (alvenaria e ferragens) e hidráulicas**; executar serviços de pintura nas estruturas prediais (alvenaria e ferragens), nas máquinas e equipamentos e nos telhados; **executar serviços de manutenção e conservação da parte civil da empresa (paredes, muros, telhado e jardim)**; distribuir e conferir todos os serviços realizados pela equipe de trabalho interna e pelos terceiros; auxiliar na solicitação de compra e controlar

os materiais, equipamentos, máquinas e ferramentas necessários à execução dos serviços; Garantir a execução dos serviços dentro das normas e padrões de segurança e higiene do trabalho estabelecidos; garantir os procedimentos de operação e de segurança dos equipamentos e das máquinas sob sua responsabilidade e garantir que toda a equipe também o faça; garantir a ordem, disciplina, organização e limpeza do ambiente de trabalho e dos locais de obra; **auxiliar no carregamento e descarregamento de materiais e produtos, se necessário; auxiliar na montagem dos produtos da empresa (torneiras, válvulas, registros, acessórios para banheiro, etc) e suas partes, sempre que solicitado;** fazer o uso adequado dos EPI's e EPCs, conforme Norma de Segurança e Higiene do Trabalho e treinamento realizado e garantir que toda a equipe também o faça, conforme Norma de Segurança e Higiene do Trabalho e treinamento realizado.

A reclamada disse: "Diferentemente do que alega a reclamante, as atividades exercidas pela reclamante são totalmente compatíveis com as funções contratadas, sendo feita pelos próprios empregados de forma escalonada, de modo que todas as atividades referentes a manutenção civil, faz parte das atividades pela qual a reclamante fora contratada" (ID. 6d0fea2, fl. 158).

A reclamante disse "que participou de uma demolição de uma escola, ajudando a descer telhas e madeiras, durando cerca de 2 meses no período 2025" (Ata, ID. F84f2d7, fl. 523).

O preposto da reclamada disse que "esse serviço na demolição durou cerca de 15 dias provavelmente entre os meses de fevereiro e março de 2025" (Ata, ID. F84f2d7, fl. 524).

A testemunha José, arrolada pela reclamante, disse "que a reclamante aparava as telhas que os serventes jogavam de cima do telhado e os caibros; que foi esse o serviço que ela executou na demolição; que esse serviço durou cerca de 2 semanas ou mais um pouco" (Ata, ID. F84f2d7, fl. 524).

Muito bem.

A reclamante disse que "a ilicitude da conduta patronal não está condicionada à habitualidade ou à duração da exigência, mas à própria exigência de serviços alheios ao contrato de trabalho" (ID. 8db3435, fl. 602).

Sucedem que a atividade realizada pela reclamante nas duas semanas na demolição, conforme a testemunha José, são condizentes com a descrição das atividades do cargo de líder de manutenção civil que ela ocupava (ID. A8b11a2, fl. 206).

Assim, mantenho a sentença recorrida que rejeitou o pedido de acúmulo de função.

Nego provimento.

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS

Eis o recurso da reclamante (ID. 8db3435, fls. 598-612, destaques do original):

A sentença recorrida afastou o pedido de indenização por dano moral sob o fundamento de ausência de comprovação de conduta ilícita e de situação humilhante.

Todavia, tal conclusão decorre de interpretação restritiva dos fatos e desconsidera a gravidade jurídica da conduta patronal demonstrada nos autos.

Conforme já demonstrado sob o enfoque fático-probatório e jurídico, restou comprovado que a reclamante foi compelida a executar atividades estranhas ao contrato de trabalho, de natureza braçal, em imóvel particular do empregador e em benefício exclusivo deste, sem qualquer contraprestação adicional.

Essa circunstância, por si só, **ultrapassa o campo do mero inadimplemento contratual.**

A utilização da força de trabalho do empregado para fins particulares do empregador configura violação direta à dignidade do trabalhador, na medida em que o reduz a instrumento de satisfação de interesses privados, em desvio da finalidade social do contrato de trabalho.

O dano moral, nesse contexto, não decorre de um episódio isolado de tratamento ríspido, como indevidamente restringiu a sentença, mas da própria estrutura da conduta patronal, que impôs à reclamante atividades alheias ao pacto laboral, fora do ambiente empresarial e sem qualquer justificativa funcional.

Trata-se de situação que atinge valores juridicamente tutelados, como a **dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF)** e a **valorização social do trabalho (art. 1º, IV, da CF)**, não sendo necessária a demonstração de sofrimento psicológico específico ou de dano material concreto.

A jurisprudência trabalhista é pacífica no sentido de que a violação de direitos da personalidade no contexto da relação de trabalho enseja reparação, sendo o dano moral presumido quando a conduta ilícita atinge a esfera íntima e a dignidade do trabalhador.

No caso dos autos, a imposição de tarefas estranhas ao contrato, em benefício particular do empregador, revela abuso do poder diretivo e configura ofensa à integridade moral da reclamante, tornando devida a indenização.

A sentença, ao exigir prova de humilhação explícita ou de tratamento reiteradamente vexatório, restringe indevidamente o conceito jurídico de dano moral, afastando a proteção que o ordenamento confere ao trabalhador.

Diante disso, impõe-se a reforma da decisão para reconhecer a existência de dano moral e condenar a reclamada ao pagamento de indenização compatível com a gravidade da conduta, com caráter compensatório e pedagógico.

Sem razão.

Porque o dever de fundamentar não exige que o juízo de revisão se assente em fundamentos diferentes daqueles adotados pela decisão revista, adoto os fundamentos da sentença recorrida abaixo transcritos (ID. a31dff6, fls. 553-560):

O pedido está vinculado ao tratamento dispensado pelo proprietário da reclamada, conforme consta da petição inicial, devendo o juízo ater-se aos fatos e fundamentos expostos na causa de pedir (princípio da adstrição).

Em razão disso, observa-se que a primeira testemunha ouvida apenas narrou um breve episódio em que o proprietário foi mais incisivo na cobrança do serviço ao dizer "dinheiro não é capim", mas não houve provas de tratamento humilhante ou desrespeitoso, tal como exposto na inicial.

Portanto, entendo não comprovada qualquer conduta ilícita praticada pela reclamada, razão por que julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais.

Nego provimento.

MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL

Eis o recurso da reclamante no que interessa (ID. 8db3435, fls. 598-612):

A sentença recorrida reconheceu que a extinção do contrato de trabalho ocorreu por iniciativa da reclamante, sob o fundamento de que não restaram comprovadas as faltas graves aptas a ensejar a rescisão indireta.

Todavia, tal conclusão não se sustenta sob o ponto de vista jurídico.

O reconhecimento do pedido de demissão não pode decorrer automaticamente do indeferimento do pedido de rescisão indireta, sob pena de violação à lógica do sistema jurídico trabalhista.

A rescisão indireta constitui modalidade de ruptura contratual provocada por falta grave do empregador, sendo certo que o ajuizamento da ação com fundamento no art. 483 da CLT revela, de forma inequívoca, a intenção do empregado de não dar continuidade ao vínculo em razão de conduta patronal ilícita.

Nesse contexto, não há manifestação de vontade livre e espontânea do trabalhador no sentido de romper o contrato por iniciativa própria, mas sim a busca de tutela jurisdicional para ver reconhecida a responsabilidade do empregador pela ruptura contratual.

A conversão automática da rescisão indireta não reconhecida em pedido de demissão implica indevida penalização do empregado, que passa a suportar os efeitos jurídicos mais gravosos da ruptura contratual, mesmo tendo alegado e demonstrado a ocorrência de falta patronal.

Tal entendimento esvazia a própria finalidade do instituto da rescisão indireta, desestimulando o trabalhador a buscar a tutela de seus direitos e transferindo-lhe o ônus da ilicitude praticada pelo empregador.

Além disso, o pedido de demissão, para sua validade, exige manifestação de vontade clara, inequívoca e livre de vícios, o que não se verifica no caso dos autos.

A reclamante não formulou pedido de demissão, tampouco praticou qualquer ato inequívoco nesse sentido. Ao contrário, ajuizou demanda postulando expressamente a rescisão indireta do contrato de trabalho, evidenciando que sua intenção sempre esteve vinculada à ruptura por falta patronal.

A jurisprudência trabalhista tem se orientado no sentido de que, não reconhecida a rescisão indireta, a extinção contratual deve ser analisada à luz das circunstâncias fáticas do caso concreto, não sendo possível presumir o pedido de demissão sem manifestação expressa do empregado.

Dessa forma, a decisão recorrida incorre em erro ao reconhecer o pedido de demissão, devendo ser reformada para afastar tal enquadramento.

Requer-se, portanto, o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, ou, subsidiariamente, o reconhecimento da dispensa sem justa causa, com a consequente condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

[...]

A sentença recorrida reconheceu que a extinção do contrato de trabalho ocorreu por iniciativa da reclamante, sob o fundamento de que não restaram comprovadas as faltas graves aptas a ensejar a rescisão indireta.

Todavia, tal conclusão não se sustenta sob o ponto de vista jurídico.

O reconhecimento do pedido de demissão não pode decorrer automaticamente do indeferimento do pedido de rescisão indireta, sob pena de violação à lógica do sistema jurídico trabalhista.

A rescisão indireta constitui modalidade de ruptura contratual provocada por falta grave do empregador, sendo certo que o ajuizamento da ação com fundamento no art. 483 da CLT revela, de forma inequívoca, a intenção do empregado de não dar continuidade ao vínculo em razão de conduta patronal ilícita.

Nesse contexto, não há manifestação de vontade livre e espontânea do trabalhador no sentido de romper o contrato por iniciativa própria, mas sim a busca de tutela jurisdicional para ver reconhecida a responsabilidade do empregador pela ruptura contratual.

A conversão automática da rescisão indireta não reconhecida em pedido de demissão implica indevida penalização do empregado, que passa a suportar os efeitos jurídicos mais gravosos da ruptura contratual, mesmo tendo alegado e demonstrado a ocorrência de falta patronal.

Tal entendimento esvazia a própria finalidade do instituto da rescisão indireta, desestimulando o trabalhador a buscar a tutela de seus direitos e transferindo-lhe o ônus da ilicitude praticada pelo empregador.

Além disso, o pedido de demissão, para sua validade, exige manifestação de vontade clara, inequívoca e livre de vícios, o que não se verifica no caso dos autos.

A reclamante não formulou pedido de demissão, tampouco praticou qualquer ato inequívoco nesse sentido. Ao contrário, ajuizou demanda postulando expressamente a rescisão indireta do contrato de trabalho, evidenciando que sua intenção sempre esteve vinculada à ruptura por falta patronal.

A jurisprudência trabalhista tem se orientado no sentido de que, não reconhecida a rescisão indireta, a extinção contratual deve ser analisada à luz das circunstâncias fáticas do caso concreto, não sendo possível presumir o pedido de demissão sem manifestação expressa do empregado.

Dessa forma, a decisão recorrida incorre em erro ao reconhecer o pedido de demissão, devendo ser reformada para afastar tal enquadramento.

Requer-se, portanto, o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, ou, subsidiariamente, o reconhecimento da dispensa sem justa causa, com a consequente condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

Sem razão.

O empregado pode rescindir o contrato e pleitear a devida indenização em caso de descumprimento das obrigações de deveres dele decorrentes por parte do empregador (CLT, art. 483).

O ônus da prova caberá ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito, ou ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (CLT, art. 818, I e II).

No caso, a reclamante ajuizou a ação e continuou trabalhando até 30/09/2025 (depoimento da autora, ID. f84f2d7, fl. 523).

Dito isso, porque o dever de fundamentar não exige que o juízo de revisão se assente em fundamentos diferentes daqueles adotados pela decisão revista, adoto os fundamentos da sentença recorrida abaixo transcritos (ID. a31dff6, fls. 553-560):

Conforme já fundamentado, não restaram comprovados o acúmulo de função ou o assédio moral praticado pelo proprietário da reclamada.

Assim, não comprovadas as faltas graves, rejeito o pleito de rescisão indireta.

Corolário, reconheço que a rescisão contratual ocorreu a pedido da autora, delimitando o desligamento em 30/09/2025.

Ressalto que o pedido de demissão é implicitamente sucessivo ao pleito de rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão da declaração da parte autora do seu intento de encerramento do vínculo de emprego.

Nego provimento.

RECURSO DA RECLAMADA

DESCONTO DO AVISO-PRÉVIO

Eis o recurso da reclamada (ID. ab867d2, fls. 582-592, destaques do original):

O D. juízo concluiu que não restou comprovado o acúmulo de função ou o assédio moral, argumentos utilizados como sustento do pleito de rescisão indireta do contrato de trabalho, dessa forma reconheceu a rescisão contratual motivada pela autora, delimitando o desligamento em 30/09/2025.

No que se refere as verbas rescisórias, deferiu apenas as férias proporcionais acrescidas do terço constitucional do período aquisitivo de 2024 /2025. Julgando improcedente as demais verbas, como saldo de salário de julho /2025, 13º proporcional de 2025, aviso prévio e indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, assim como a habilitação nos seguro-desemprego e movimentação da conta vinculada, tudo conforme a fundamentação da sentença.

No entanto, o julgador de primeira instância argumenta que o ajuizamento da ação trabalhista que tenha como objeto o pedido de reconhecimento da rescisão indireta supre a obrigação de o empregado cumprir o aviso prévio, de modo que rejeitou o pleito da recorrente de dedução de tal importe.

Senão vejamos:

[...]

A r. sentença merece reforma no ponto em que indeferiu o desconto do aviso prévio, uma vez que restou reconhecido que a ruptura contratual ocorreu por iniciativa da reclamante.

Consoante dispõe o art. 487, §2º, da CLT, a parte que der causa à rescisão contratual sem conceder o aviso prévio fica obrigada ao pagamento do respectivo valor, sendo lícito ao empregador proceder ao desconto correspondente nas verbas rescisórias. No caso dos autos, restou evidenciado que o interesse na

ruptura da relação empregatícia partiu da reclamante, razão pela qual lhe incumbia a concessão do aviso prévio ou, alternativamente, suportar o respectivo desconto.

Assim, ao indeferir a compensação do aviso prévio nas verbas rescisórias, o D. Juízo a quo acaba por impor indevido prejuízo financeiro ao reclamado, que, além de ser surpreendido com a ruptura contratual sem a devida antecedência, vê-se privado da continuidade da prestação laboral, sofrendo impactos diretos em sua organização produtiva.

Cumpre salientar que o aviso prévio possui finalidade jurídica e econômica justamente voltada à proteção da parte que não deu causa à ruptura contratual, permitindo-lhe tempo hábil para reorganização, seja para substituição da mão de obra, seja para reorganização de suas atividades.

A manutenção da decisão recorrida, além de contrariar a previsão legal, acaba por estimular comportamento oportunista, incentivando que empregados, em vez de formalizarem pedido de demissão, busquem o ajuizamento de reclamações trabalhistas com pedido de rescisão indireta apenas como meio de se eximirem da obrigação de cumprir o aviso prévio.

Ressalte-se, ainda, que não se pode presumir que o mero ajuizamento de reclamação trabalhista com pedido de rescisão indireta implique dispensa automática do cumprimento do aviso prévio. Tal conclusão depende da análise das circunstâncias concretas do caso, podendo inclusive ocorrer a continuidade da prestação de serviços após o ajuizamento da demanda.

Dessa forma, a supressão do desconto do aviso prévio deixa a parte empregadora em situação de manifesta desvantagem, ocasionando-lhe prejuízos relevantes, sobretudo de ordem econômica.

Nessa lógica, há diversos julgados que reconhecem que na hipótese de não reconhecimento da rescisão indireta e do consequente reconhecimento do pedido de demissão pelo trabalhador, o desconto do aviso prévio não trabalhado encontra amparo no art. 487, §2º, da CLT. Cito os julgados, vejamos:

[...]

Assim, é cristalino que o art. 487, § 2º da CLT autoriza que o empregador tem o direito de descontar o valor correspondente ao respectivo período do saldo rescisório. Assim, diante do reconhecimento de que a ruptura contratual decorreu do pedido de demissão, nada mais justo que o desconto do visio prévio.

Outro fator extremamente preocupante é o afastamento do texto exposto no art. 487, §2º da CLT, sem que houvesse a devida observância do que determina o art. 97 da Constituição Federal.

O Tribunal Superior do Trabalho e os Regionais proferem acórdãos afastando a obrigação do trabalhador em cumprir o aviso prévio em razão da propositura de reclamação trabalhista com pedido de rescisão indireta, mas não observam que ao afastar o enunciado do art. 487, § 2º da CLT **violam expressamente a norma constitucional**.

A atitude de limitar o alcance do art. 487, § 2º da CLT deve respeitar a imposição constitucional e a limitação deve somente advir do órgão especial ou pleno da Corte.

Em soma, o posicionamento do Colendo Supremo Tribunal Federal é de que **as Cortes regionais observem o procedimento devido para o julgamento de (in)constitucionalidade, pela via difusa, ou para o afastamento, em parte ou no todo, do conteúdo legislativo, respeitando a cláusula de reserva de plenário**.

Diante disso, requer a recorrente a reforma da r. sentença, para que seja autorizado o desconto do aviso prévio não cumprido das verbas rescisórias eventualmente deferidas à reclamante, nos termos do art. 487, §2º, da CLT.

Sem razão.

O entendimento pacífico do TST é de que a rejeição do pedido de rescisão indireta não permite o desconto do aviso prévio do empregado.

Nesse sentido, por todos, a decisão proferida no julgamento do RRAg-0011307-05.2022.5.18.0017, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 05/03/2026, em acórdão assim ementado (destaquei):

I. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. 1. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DEDUÇÃO DO

AVISO PRÉVIO. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. Caso em que o Tribunal Regional manteve a improcedência do pedido de rescisão indireta formulado pelo Reclamante. Contudo, reformou parcialmente a sentença para afastar a determinação de desconto do aviso prévio nas verbas rescisórias, adotando o entendimento de que o ajuizamento da ação suprime a necessidade de cumprimento do aviso prévio quando se pleiteia a rescisão indireta. Concluiu, portanto, pela impossibilidade de desconto do aviso prévio, mesmo diante da improcedência do pedido de rescisão indireta. 2. **A decisão proferida pela Corte Regional está em harmonia com a jurisprudência do TST, no sentido de que o ajuizamento de ação trabalhista que tenha como objeto o pedido de reconhecimento da rescisão indireta supre a obrigação de o empregado conceder ao empregador o aviso prévio. O indeferimento do pedido de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho não atrai a incidência do disposto no art. 487, § 2º, da CLT.** Julgados da SBDI-1 e de Turmas. 3. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, impõe-se a sua manutenção. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação.

[...]

Do exposto, mantenho a sentença recorrida que rejeitou o desconto do aviso prévio.

Nego provimento.

MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT

A Exma. Juíza prolatora decidiu: "Defiro o pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT, no importe de uma remuneração mensal, porquanto subsistente, ainda, as férias proporcionais a título de verbas rescisórias, sem a devida quitação tempestiva. Incide ao caso o precedente vinculante exarado pelo TST sob o Tema 52" (ID. a31dff6, fls. 553-560).

Eis o recurso da reclamada (ID. ab867d2, fls. 582-592, destaques do original):

O juízo de primeiro grau deferiu o pagamento da multa do art. 477, § 8º da CLT no importe de uma remuneração mensal, porquanto subsistente, ainda, as férias proporcionais a título de verbas rescisórias, segundo ele sem a devida quitação tempestiva.

Menciona ainda que o caso incide no precedente vinculante exarado pelo TST sob o Tema 52 que possibilita aplicação da multa do art. 477, § 8º da CLT em casos de reconhecida a rescisão indireta em juízo.

No entanto, a sentença merece reforma quanto ao tema, uma vez que a justificativa do D. Magistrado de que seria devida o pagamento da multa do art. 477, § 8º da CLT, com base no precedente vinculante exarado pelo TST sob o tema 52, que diz o seguinte: "**Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.**"

No caso dos autos, NÃO HOUVE O RECONHECIMENTO DA RESCISÃO INDIRETA, pelo contrário, foi reconhecida "que a rescisão contratual ocorreu a pedido da autora, delimitando o desligamento em 30/09/2025", conforme sentença ID ddda98b - Pág. 4.

Por último, a respeito da aplicação do entendimento consolidado no Tema 52 é necessário que se aplique o distinguishing, uma vez que a tese do tema citado é "**Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.**"

À vista disso, é nítido a necessidade da aplicação do distinguishing sobre a presente discussão, pois, não houve o reconhecimento de rescisão indireta e sim a definição da extinção do contrato de trabalho como a pedido do próprio empregado.

Outro ponto que merece destaque, sendo necessário realizar uma análise a respeito da natureza da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT.

O referido trecho tem a seguinte redação:

[...]

Nota-se que para que a multa prevista no artigo tenha aplicabilidade deve haver a extinção do contrato de trabalho, porém, **na presente demanda a modalidade de extinção do contrato de trabalho somente foi definida após o comando sentencial**, pois a autora requereu a rescisão indireta em 15/07/2025 e

continuou trabalhando normalmente para a empresa até 30/09/2025, sem informar previamente quando seria seu último dia trabalhado, tendo a sentença sendo proferida apenas em 25/02/2026, isto é, 5 meses depois do término da relação.

Acrescenta-se o fato de que o único crédito que foi concedido à autora foram as férias proporcionais que também seria impossível de se mensurar tal montante, pela simples razão de que a empregadora não conseguiria prever quando iria se extinguir o contrato de trabalho, tendo sido declarada apenas na sentença.

A aplicação da multa se mostra extremamente descompassada e implica dupla penalização do recorrente, pois, caso fosse realizado o pagamento das possíveis férias proporcionais e a justiça reconhecesse o pedido de demissão com o desconto do aviso prévio quem ressarciria a empresa pelo pagamento?

Conclui-se, então, que não há cabimento para a aplicação da multa em razão da existência de férias proporcionais em favor da autora, pois, não era possível mensurar o tempo que a relação de trabalho perduraria e por óbvio impossível era a constatação de verbas rescisórias devidas até o julgamento do mérito.

A jurisprudência desta especializada também acompanha os argumentos da parte recorrente e defende a ideia de que não é aplicável a multa celetista quando somente em decisão judicial ficou definido o término contratual. Vejamos:

[...]

Nessa lógica, deve também ser levado em conta o pedido de desconto do aviso prévio postulado pelo recorrido em contestação. Como demonstrado em linhas passadas, o requerimento do desconto é totalmente cabível quando não houver o reconhecimento da rescisão indireta em juízo, desta maneira, descontando o aviso prévio o saldo das verbas rescisórias da empregada seria negativo.

Portanto, a aplicação da multa do art. 477 da CLT em contexto de saldo rescisório negativo geraria enriquecimento sem causa do empregado, penalização do empregador mesmo sem prejuízo ao trabalhador e distorção da finalidade da norma, que é assegurar celeridade no pagamento de valores efetivamente devidos.

Conclui-se, então, que a manutenção da multa do art. 477, § 8º da CLT não possui qualquer sustentação quando feita a análise do trecho normativo e o contexto fático da presente demanda.

Diante disso, requer o recorrente a reforma da sentença para que seja afastada a multa do art. 477, § 8 da CLT em razão da sua inaplicabilidade e do distinguishing do enunciado do Tema 52 da presente demanda.

Com razão.

Como visto ao norte, o pedido de rescisão indireta foi rejeitado e foi declarada a extinção do contrato por demissão.

Assim, não há falar em aplicação do precedente vinculante fixado pelo TST no RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008 (Tema 52), que dispõe: "**Reconhecida** em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT" (destaquei).

Assim, reformo a sentença recorrida para afastar a condenação da reclamada à multa disposta no art. 477, §8º, da CLT.

Dou provimento.

HONORÁRIOS RECURSAIS

O recurso da reclamante foi desprovido e o recurso da reclamada foi provido em parte.

Assim, em observância ao decidido no IRDR-0012038-18.2023.5.18.0000 (Tema 0038), majoro os honorários devidos pela reclamante de 7% para 10%, mantida a condição suspensiva de exigibilidade.

CONCLUSÃO

Conheço em parte do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento.

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada e, no mérito, dou-lhe parcial provimento.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 40,00, calculadas sobre R\$ 2.000,00, novo valor provisoriamente arbitrado à condenação em razão da reforma havida. Já recolhidas (ID. 82cd31f, fl. 593).

É o voto.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer em parte do recurso obreiro para, no mérito, negar-lhe provimento; ainda sem divergência, conhecer integralmente do apelo patronal e, no mérito, dar-lhe parcial provimento, tudo nos termos do voto do relator. Sustentou oralmente pela recorrente/reclamada a Dra. Fernanda Mattos Oliveira.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO (Presidente), GENTIL PIO DE OLIVEIRA e WELINGTON LUIS PEIXOTO e o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 13 de agosto de 2026 - sessão presencial)

MARIO SERGIO BOTTAZZO
Relator