



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020796-21.2023.5.04.0664

Relator: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

**Tramitação Preferencial**  
- Discriminação

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 21/02/2024

**Valor da causa:** R\$ 142.648,93

**Partes:**

**RECORRENTE:** ALEXANDRE AMARO COLUSSI

ADVOGADO: JOSIELI FILIPPI ZAVISTANOVICZ

ADVOGADO: JULIANE SCHONS DA FONSECA

ADVOGADO: MARCELO MENDES

ADVOGADO: ANDREIA GOMES

ADVOGADO: TANIA MARA MIOTTO

**RECORRIDO:** COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

ADVOGADO: FABIO LUIZ BORTOLIN

ADVOGADO: MARCELO NEDEL SCALZILLI

ADVOGADO: CRISTIANO POPOV ZAMBIASI

ADVOGADO: LUCINEIA CANDATTI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE PASSO FUNDO  
**ATOrd 0020796-21.2023.5.04.0664**  
RECLAMANTE: ALEXANDRE AMARO COLUSSI  
RECLAMADO: COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

## SENTENÇA

### RELATÓRIO

**ALEXANDRE AMARO COLUSSI**, parte autora qualificada na inicial, ajuizou no dia 23/08/2023 ação trabalhista em face de **COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS**, parte ré também qualificada. Narrou que trabalhou para a reclamada de 13/10/2021 a 23/11/2022 e que não teve seus direitos trabalhistas integralmente observados. Por esses e outros fatos postulou a nulidade do regime de compensação de jornada e o pagamento de horas extras, tempo de uniformização, adicional de insalubridade, pausas da NR36 e indenização por danos morais. Pediu, ainda, a concessão do benefício da gratuidade judiciária e o pagamento de honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R\$ 142.648,93.

A parte reclamada apresentou defesa escrita (id. a60df77), na qual, no mérito, impugnou articuladamente os pedidos da inicial.

Foi realizada perícia técnica (id. 25d93d0), bem como foram juntados documentos, dos quais a parte contrária teve vista.

Em audiência de prosseguimento (id. 76c9c3d), foi ouvido o depoimento da parte reclamada.

Foi encerrada a instrução. Razões finais remissivas. As tentativas de conciliação não lograram êxito. O processo veio concluso para sentença.

É o relatório.

### FUNDAMENTAÇÃO

## MÉRITO

### Adicional de insalubridade

O reclamante afirmou que trabalhava exposto a agentes insalubres. Pleiteou o pagamento do respectivo adicional de insalubridade.

A reclamada, por sua vez, sustentou que nada é devido e pugnou pela improcedência.

Realizada a perícia técnica (id. 25d93d0), o *expert* de confiança do Juízo concluiu que as atividades do reclamante eram insalubres em grau médio pela exposição ao frio.

Em que pese o laudo pericial não vincular o juiz (art. 479 do CPC), não foi produzida qualquer prova capaz de elidir a conclusão do perito.

Dessa forma, reconheço que o reclamante esteve exposto a agentes insalubres em grau médio e defiro o pagamento de adicional de insalubridade de 20%, cuja a base de cálculo é o salário mínimo, com reflexos em férias com 1/3, gratificação natalina e aviso-prévio indenizado.

### Jornada de trabalho

O reclamante afirmou que trabalhava em ambiente insalubre e prestava horas extras com habitualidade. Pleiteou a invalidade do regime de compensação de jornada e o pagamento de horas extras.

#### *Compensação de jornada*

As normas coletivas juntadas estabelecem o limite de duração diária de trabalho a 10 horas.

Em consulta aos cartões de ponto do obreiro constato que não havia prestação de horas extras com habitualidade e que, conforme tópico anterior, ele trabalhava em ambiente insalubre.

Não há nos autos autorização do Ministério do Trabalho, conforme exige o art. 60 da CLT.

Destaco que o elastecimento da jornada além do limite constitucional (art. 7º, XIII, da CF) implica reconhecimento da existência de regime de compensação, o que atrai a aplicação do mencionado dispositivo celetista.

Em que pese a jurisprudência deste Regional e do TST, a autorização em norma coletiva prevalece sobre o legislado quando o direito não é constitucionalmente assegurado, conforme decidido no tema 1046 do STF.

A cláusula 34ª da CCT 2022/2023 (id. d5f14ea) dispõe que:

Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, ficam as empresas autorizadas a compensar, mediante prorrogação da jornada nos demais dias, observados os limites máximos de 10 (dez) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as horas não trabalhadas em qualquer dia da semana, considerando-se inaplicável à hipótese o disposto no artigo 60 da CLT.

(...)

Ademais, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, o art. 611-A, XIII, da CLT passou a autorizar a compensação de jornada em atividades insalubres, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho, desde que pactuada por norma coletiva.

Destaco que a aludida autorização não foi revogada pela MP 808 /2017, eis que o inciso XII do art. 611-A teve como redação, durante a sua vigência:

enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Não há qualquer indício nos autos de que a reclamada não observasse as "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho".

Nesse viés, a inexistência de autorização do Ministério do Trabalho não invalida a sistemática de compensação adotada.

Do mesmo modo, desde 11/11/2017, o art. 59-B, parágrafo único, da CLT, dispõe que: “a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”.

Dessa forma, considerando que o acordo de compensação de jornada adotado pela reclamada era autorizado pela norma coletiva da categoria, o que é válido, conforme decidido pelo STF no tema 1046, mantenho a higidez do sistema de compensação adotado.

Não constato amostragem de horas extras realizadas e não compensadas ou adimplidas.

Nesse contexto, indefiro a pretensão de pagamento de horas extras.

### **Troca de uniformes**

O reclamante afirmou que gastava 40 minutos diários para troca de uniforme.

A reclamada afirmou que o empregado leva, em média, de 5 minutos para trocar o uniforme. Pugnou pela improcedência.

Durante a troca de uniforme o trabalhador não está prestando serviços ao empregador. Pode ser discutido se ele está ou não à disposição para efeitos de jornada de trabalho.

No dia 18/12/2013, véspera de recesso judiciário, durante a instrução do processo 0000343-60.2013.5.04.0662 resolvi, durante a audiência, fazer uma inspeção no vestiário das reclamadas daquela demanda, que realizam atividade empresarial similar à reclamada da presente reclamationária. Os prepostos e a advogada da empresa ficaram incomunicáveis durante a audiência e durante a inspeção judicial.

Durante a inspeção judicial, constatei que os empregados gastam em média de 5 minutos em cada troca de roupa, incluindo a retirada e entrega do uniforme.

As filas são muito pequenas e as mulheres gastam muito tempo conversando. O vestiário é amplo e todos os trabalhadores possuem armários individuais.

A título de exemplo, um dos empregados acompanhados por mim gastou três minutos e trinta e sete segundos em todo o procedimento de saída (incluída a entrega da roupa suja e retirada de ficha para o dia seguinte).

Outro empregado que acompanhei demandou um pouco mais de cinco minutos, mas ele teve que entrar duas vezes na pequena fila de retirada de uniforme.

No que tocam às mulheres, a oficial de justiça que me acompanhou durante a inspeção certificou que a que mais demorou levou 8 minutos em todo o procedimento. A oficial de justiça, no entanto, esclareceu que as mulheres ficam muito tempo conversando e não vão direto entregar a roupa depois de trocar.

Publiquei na internet a referida ata de inspeção judicial (<https://drive.google.com/file/d/0B2r6phAvuk8UeHITWkRETjFabkE/edit?usp=sharing>) para ela ficar acessível para consulta pública, já que são mais de dois mil processos apenas em Passo Fundo.

Não bastasse isso, no dia 25/10/2017, durante a instrução do processo 0020450-89.2017.5.04.0661, a testemunha Lizandro Dias me auxiliou na simulação do procedimento de troca de roupa. O referido trabalhador vestiu o uniforme por cima da sua roupa e o retirou, demorando 3 minutos e 44 segundos para toda a operação. Na referida audiência eu pude concluir que há uma falsa percepção de decurso de tempo, pois a testemunha afirmou que sua troca simulada havia demorado mais de 15 minutos (vídeo da simulação no link [https://www.dropbox.com/s/ncmwftg7ocyk1bd/simulacao\\_uniforme\\_0020450-89.2017.5.04.0661.MOV?dl=0](https://www.dropbox.com/s/ncmwftg7ocyk1bd/simulacao_uniforme_0020450-89.2017.5.04.0661.MOV?dl=0)).

O uniforme não possui nenhum grau de complexidade, não sendo crível que despendesse mais do que alguns poucos minutos para vesti-lo.

No dia 19/04/2022, realizei nova inspeção judicial, na demanda 0020913-80.2021.5.04.0664, na qual constatei que a obreira gastou pouco mais de 1 minuto para vestir o uniforme e 35 segundos para retirar.

Não bastasse isso, a norma coletiva trata expressamente sobre o uniforme e estabelece que a jornada será reduzida diariamente para fins de troca de roupa (como exemplo, cito a cláusula 35ª da CCT 2022/2023, id. d5f14ea).

Rejeito a pretensão.

### **Pausas do art. 253 da CLT e da NR36**

O reclamante afirmou que não gozava as pausas previstas no art. 253 da CLT e pausas da NR36.

A reclamada afirmou que sempre concedeu as pausas pleiteadas.

Os intervalos de recuperação térmica estabelecidos no artigo 253 da CLT são devidos, na forma da Súmula nº 438 do TST, ao empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, ainda que não labore em câmara frigorífica. No Rio Grande do Sul, segundo o parágrafo único do artigo 253 e a Portaria MTE nº 21/94, somente se considera ambiente artificialmente frio aquele em que a temperatura for inferior a 10°C.

No presente, a parte reclamada incontroversamente possui ambientes artificialmente frios no seu estabelecimento.

É de conhecimento desse juízo, a partir de centenas de processos que já julguei contra a mesma empresa, que a reclamada concede as pausas a seus empregados e não há elementos probatórios convincentes que apontem para labor do reclamante durante suas pausas, razão pela qual indefiro a pretensão.

### **Dano moral – despedida discriminatória**

O reclamante sustentou que foi despedido imotivadamente logo depois de testemunhar em uma sindicância interna que investigava assédio sexual relacionado a colegas de trabalho. Aduziu que a ré abusou do seu direito de despedir e isso atrai o dever de reparar os danos morais, além da aplicação da Lei 9.029/95, com o pagamento em dobro dos salários do período de afastamento.

A reclamada buscou a improcedência.

Inicialmente, deixo claro que neste processo não se discute eventual garantia de emprego da reclamante, sendo que a pretensão envolvendo a despedida diz respeito apenas à alegada discriminação.

Pois bem. É incontroverso que o reclamante foi despedido em 23/11/2022 e que em 10/11/2022 ele foi testemunha em uma sindicância interna, conforme id. 042fdfd.

O empregador tem, a priori, o direito potestativo de resilir o contrato de seus empregados no momento em que lhe parecer oportuno. Não cabe ao poder público escolher quem serão os empregados de um empreendimento particular. É claro que há situações em que, por interesse da coletividade, são proibidas certas dispensas, como no caso do acidente de trabalho, do dirigente sindical e da gestante, sendo todos com previsão em lei.

Uma das proibições de despedir imposta aos empregadores é aquela fundada em motivo injustamente discriminante, isto é, a lei proíbe escolher empregados com base em critérios que, pelo senso comum, são considerados injustos, como idade, condição de saúde, opção sexual etc.

A jurisprudência rotineiramente reconhece a ocorrência de situações discriminatórias nas relações de emprego e, em alguns casos, já se consolidou pela inversão do ônus da prova, como no caso de portador de doença que causa estigma social (Súmula 443 do TST).

Todavia, o presente caso trata de despedida que supostamente discriminou empregado apenas ter sido testemunha em uma sindicância interna. Não há, pois, presunção de discriminação. Quem alegou a discriminação deve, portanto, comprová-la.

Não obstante a despedida ter ocorrido 13 dias depois de seu depoimento na sindicância, este é o único elemento do processo que pode ser considerado indício de discriminação. Ocorre que, conforme explanado acima, não há empecilho em despedir empregados.

O preposto da reclamada afirmou que dos fatos até hoje foram despedidas inúmeras pessoas, sendo 135 pessoas apenas naquele mês.

O autor tenta reduzir o foco das despedidas apenas para a quantidade de pessoas da sindicância, mas a reclamada possui milhares de empregados na cidade de Passo Fundo e, no mesmo mês, foram despedidas outras 134 pessoas junto com o autor.

Não há nada no processo que indique que a reclamada tenha despedido o reclamante por este motivo.

Reforço que não há no Direito Pátrio a exigência de motivação das despedidas (exceto empregados públicos). Eventual conduta discriminatória precisaria estar firmemente demonstrada para se reconhecer algum vício na rescisão contratual da obreira.



Reitero que o ônus de prova, no caso, era da própria reclamante (art. 818 da CLT).

Desse modo, sem prova da discriminação, não há falar em remuneração em dobro.

Aliás, sem prova da discriminação, sequer há como argumentar pela presença de algum dano extrapatrimonial.

Rejeito as pretensões.

### **Fundo de garantia por tempo de serviço**

São devidas as repercussões de FGTS (8%) sobre as verbas remuneratórias deferidas (art. 15 Lei 8.036/90) e sobre o aviso-prévio indenizado (Súmula 305 do TST), bem como a respectiva diferença de indenização de 40% (art. 18 Lei 8.036/90).

Independentemente do que determina o artigo 26, parágrafo único, da Lei 8.036/90, fixo que os valores serão pagos diretamente à parte reclamante, pois não há razoabilidade em aumentar a burocracia para se alcançar a finalidade de pagar o valor ao credor.

Os argumentos não analisados, inclusive nos tópicos anteriores, são incapazes de infirmar as minhas conclusões.

### **RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS**

A parte reclamada deverá recolher e comprovar nos autos a contribuição previdenciária, cotas do empregado e do empregador, sobre todas as parcelas da condenação (art. 28 da Lei 8.212/91), com exceção das indenizações, do FGTS, das férias indenizadas e do aviso-prévio indenizado, que não possuem natureza salarial. A conta da contribuição será definida por ocasião da liquidação, calculada mês a mês e autorizada a dedução da parte devida pela parte Reclamante até o limite do salário de contribuição.

Na linha da Recomendação nº 01/2012 da Corregedoria Regional, determino que a parte Reclamada retifique as informações em relação ao correto salário de contribuição da parte Reclamante por meio de GFIP, nos moldes do artigo 32, inciso IV, da Lei 8.212/91.

Autorizo a retenção do imposto de renda incidente sobre verbas da condenação, observado o fato gerador (art. 46 Lei 8.541/92) calculado nos moldes do artigo 12-A da Lei 7.713/88.

A responsabilidade pelos tributos decorre de lei, sendo que, nos termos da Súmula 368, II, do TST, não há falar em imputação do débito exclusivamente à Reclamada ou indenização compensatória.

Por fim, registro que eventual situação específica da parte que a isenta de algum recolhimento (como filantropia ou enquadramento diferenciado) é matéria a ser analisada no momento pertinente, seja no recebimento do recurso (no caso de custas e depósito recursal), seja da execução (no caso de contribuições fiscais e previdenciárias).

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS**

Em observância ao artigo 791-A, §3º, da CLT e ao artigo 86, *caput*, do CPC, as partes respondem pelos honorários advocatícios de forma proporcional à respectiva sucumbência.

Saliento que o artigo 14 do CPC é no sentido de as normas processuais terem aplicação imediata, razão pela qual aplico a previsão do artigo 791-A da CLT que trata dos honorários advocatícios pela mera sucumbência (conforme definido pela Lei 13467/2017).

O artigo 791-A, §2º, da CLT, estabelece que ao fixar os honorários o juiz deverá considerar: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

No caso dos autos, a causa não é complexa, não demandou muitas intervenções e foi prestado no interior do Estado. O zelo do profissional pode ser mensurado por vários critérios, inclusive pela lealdade no tipo de petição inicial e de defesa apresentados. Ora, quanto maior o sucesso do advogado no processo, maior é o percentual de honorários advocatícios.

Considerando que há sucumbência recíproca, cada parte deverá pagar os honorários ao advogado da outra parte.

Assim, com base nos critérios supra e na linha do artigo 791-A da CLT e do artigo 85 e seus parágrafos do CPC, condeno parte reclamada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado da parte autora de 10%

sobre o valor da condenação, que é o valor que resultar da liquidação de sentença, na linha da Súmula do 37 do TRT.

Pelo mesmo fundamento legal, considerando que a sentença não é líquida, caso a fase de liquidação demonstrar que o valor pretendido foi maior do que 10% do efetivamente devido (considerados cada pedido e a data do ajuizamento da ação), o autor deverá pagar honorários advocatícios sucumbenciais aos advogados da parte contrária de 10%, calculados sobre a diferença integral entre o valor postulado, pedido por pedido, e o crédito que for apurado na liquidação da sentença.

### **HONORÁRIOS PERICIAIS**

Em que pese a postulação do perito a título de honorários, fixo a sua remuneração em R\$ 850,00, valor que julgo compatível com o trabalho realizados e a complexidade da causa.

Por ser sucumbente no objeto da perícia, é da reclamada o ônus de arcar com os gastos com as suas realizações (art. 790-B da CLT).

### **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**

A reclamada requereu a condenação do reclamante às penas da litigância de má-fé.

Não há qualquer elemento nos autos que permita inferir que o reclamante incide nas condutas no art. 793-B da CLT.

Destaco que não há a caracterização da litigância de má-fé quando a parte simplesmente não ter sua tese vitoriosa ou não conseguir produzir provas das alegações.

Rejeito.

### **GRATUIDADE JUDICIÁRIA**

A parte autora postulou a concessão da gratuidade judiciária. Ela se declarou pobre e esta declaração possui presunção de veracidade (Art. 99, §3º, do CPC) e não há nos autos elementos que indiquem em sentido contrário.

Assim, forte nos artigos 98 do CPC e 790 da CLT, concedo à parte autora o benefício da gratuidade judiciária.

É importante registrar que a CLT não fala que o beneficiário da gratuidade judiciária ficará isento de qualquer responsabilidade. Aliás, quando quis isentar totalmente a despesas, a CLT o fez expressamente (vide artigo 790-A da CLT).

A consequência do deferimento da gratuidade judiciária está explicada no artigo 98, §3º, do CPC, isto é, eventual despesa do beneficiário ficará com suspensão da exigibilidade, a qual vigorará por no máximo cinco anos a contar do trânsito em julgado (art. 98, §3º, do CPC), sendo que se não for demonstrado nesse período a existência de recursos financeiros para pagamento das despesas processuais (art. 102 do CPC), a dívida será extinta independentemente de qualquer pronunciamento judicial.

A declaração de inconstitucionalidade pelo STF dos parágrafos 3º e 4º do artigo 790 da CLT suspende a exigibilidade de todas as despesas processuais, incluindo os honorários advocatícios sucumbenciais.

### **POSSÍVEIS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO**

Como qualquer ser humano, o juiz está sujeito ao erro e, por isso, a ferramenta processual denominada de embargos de declaração é fundamental para aprimorar o julgamento.

Todavia, abro este tópico para revisar a finalidade dos embargos declaratórios e evitar que o processo atrase injustificadamente.

Com efeito, nos moldes do artigo 897-A da CLT, cabem embargos de declaração da sentença nos casos de omissão e contradição do julgado. O artigo 1.022 do CPC, por sua vez, traz, ainda, a obscuridade como razão de embargabilidade.

Os embargos de declaração não se prestam para rediscutir matéria já decidida na sentença e tampouco prequestionar dispositivos legais. Se o julgamento não está de acordo com a jurisprudência ou não apreciou corretamente as provas, é a via revisora que deve ser utilizada (recurso ordinário) e não os embargos de declaração.

Deveras, o recurso ordinário devolve ao tribunal toda a discussão (art. 1.013 do CPC), sendo que a sentença não precisa manifestar-se sobre todos os argumentos das partes. Basta que a sentença fundamentadamente resolva as questões (art. 832 da CLT).

O prequestionamento, por seu turno, só é requisito de recursos de natureza extraordinária, motivo pelo qual desnecessário no primeiro grau.

Assim, se há omissão com pedido não julgado, se há obscuridade a ponto de não ser possível compreender se algo foi deferido ou indeferido ou, ainda, se há afirmações/conclusões contraditórias na sentença, será cabível os embargos de declaração.

Os embargos apresentados para rediscutir o mérito, mesmo que apontando alguma prova que deveria ter sido considerada, por atrasarem o encerramento do processo, serão considerados protelatórios e sujeitos à multa do artigo 1.026, § 2º, do CPC.

### DISPOSITIVO

**Ante o exposto, nos termos da fundamentação, decido:**

1. No mérito, julgar **procedentes em parte** as pretensões de **ALEXANDRE AMARO COLUSSI** em face de **COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS**, para:

1.1 Condenar a reclamada a pagar:

a) adicional de insalubridade de 20%, cuja a base de cálculo é o salário mínimo, com reflexos em férias com 1/3, gratificação natalina e aviso-prévio indenizado;

1.2 Condenar a reclamada a pagar à reclamante as repercussões de FGTS (8%) sobre as verbas remuneratórias deferidas (art. 15 Lei 8.036/90) e sobre o aviso-prévio indenizado (Súmula 305 do TST), bem como a respectiva diferença de indenização de 40% (art. 18 Lei 8.036/90).

2. Condenar a parte reclamada aos recolhimentos fiscais e previdenciários, que devem ser recolhidos pela parte ré e comprovados nos autos no prazo legal, autorizada a dedução da quota devida pela parte autora.

3. Determinar que a parte reclamada retifique as informações em relação ao correto salário de contribuição da parte reclamante por meio de GFIP, nos moldes do artigo 32, inciso IV, da Lei 8.212/91.

4. Deferir o benefício da gratuidade judiciária à parte reclamante.

5. Condenar aos honorários advocatícios sucumbenciais, conforme delimitação da fundamentação.

Os valores resultantes da condenação imposta na presente decisão ficam limitados aos valores indicados para cada pedido na petição inicial, sujeitam-se à incidência de apenas correção monetária pelo IPCA-e até o ajuizamento da ação e apenas SELIC a partir de então (ADC 58 do STF). Outros critérios que não tenham sido definidos nos fundamentos acima devem ser definidos na fase de liquidação, momento próprio à discussão da matéria.

Honorários periciais de R\$ 850,00, pela parte reclamada.

Custas pela parte reclamada de R\$ 40,00, calculadas sobre o valor de R\$ 2.000,00, complementáveis ao final, se necessário.

**PARTES CIENTES PELA PUBLICAÇÃO NO DIÁRIO DE JUSTIÇA.**

PASSO FUNDO/RS, 14 de dezembro de 2023.

**EVANDRO LUIS URNAU**

Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: EVANDRO LUIS URNAU - Juntado em: 14/12/2023 10:08:13 - 2457b89  
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/23121310111359100000140511987?instancia=1>  
Número do processo: 0020796-21.2023.5.04.0664  
Número do documento: 23121310111359100000140511987