



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

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário** **1000799-11.2022.5.02.0087**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 10/06/2022

**Valor da causa:** R\$ 1.979.957,88

**Partes:**

**RECLAMANTE:** MARCIA KODAIRA CRUZ

**ADVOGADO:** FERNANDA ELISSA DE CARVALHO AWADA

**RECLAMADO:** CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUÇÕES S.A.

**ADVOGADO:** MARIANA DIAS CAPOZOLI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
87ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO  
**ATOrd 1000799-11.2022.5.02.0087**  
RECLAMANTE: MARCIA KODAIRA CRUZ  
RECLAMADO: CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUÇOES S.A.

## RELATÓRIO

**MÁRCIA KODAIRA CRUZ** ajuíza reclamação trabalhista em face de **CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUÇÕES S.A.** em 10-06-2022.

Sustenta que houve admissão em 10-04-1996 e término do contrato em 08-07-2021. Alega a existência de diversos títulos indenizatórios e remuneratórios não pagos no curso do contrato e pretende obter título condenatório que compreenda as parcelas elencadas na petição inicial.

Atribui à causa o valor de R\$ 1.979.957,88.

A reclamada responde, por escrito, na modalidade de contestação. No mérito em sentido estrito, nega a existência de títulos em favor da parte reclamante e pretende a total rejeição dos pedidos da inicial.

Juntada de documentos.

Colhida a prova oral.

Sem outras provas, encerrada a instrução.

Não há conciliação.

## FUNDAMENTAÇÃO

## **INÉPCIA**

A petição inicial preenche os requisitos do artigo 840 da CLT e da narração dos fatos e fundamentos jurídicos decorrem logicamente os pedidos, o que possibilita a defesa e o pleno exercício do contraditório.

A única análise possível antes de adentrar o exame do mérito diz respeito aos pressupostos processuais positivos e negativos, de existência e de validade, bem como às condições da ação.

Pretende a reclamada a análise do mérito em preliminar de carência de ação, o que não é permitido pela técnica processual.

Rejeito.

## **DESISTÊNCIA**

Homologada em audiência UNA de 22-06-2023 (fls. 349 do arquivo \*.pdf crescente - ID 1203b5e), com relação aos pedidos de horas extras e reflexos.

## **PRESCRIÇÃO**

Declaro a prescrição quinquenal, nos termos do artigo 487, II, do Código de Processo Civil, combinado com o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, com relação às pretensões relativas aos períodos anteriores a cinco anos da data da propositura da demanda, (artigo 7º., XXIX, CR), devendo, quanto ao FGTS, ser observada a modulação estabelecida no julgamento do C. STF - ARE 709.212/DF e ressalvados, por imprescritíveis, os pedidos declaratórios, bem como observado no cálculo acima o período de suspensão prescricional estabelecido pela Lei 14.010/2020 (DOU 12-06-2020).

## **ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

A transferência da autora ocorreu de forma definitiva, tanto que passou a residir em Salvador e levou suas filhas consigo.

A parte autora, em depoimento pessoal, disse:

*“Recebeu “por fora” em torno de R\$10.800,00 de 2015 até março de 2018. A partir de abril de 2018 não recebeu mais. O valor era complemento do salário. Confirma o email. Exibida folha 367 do arquivo \*.pdf crescente, confirma os emails e mandava recibo para justificar os valores pagos “por fora”. Os recibos não tinham nada a ver com o valor pago “por fora”. De vez em quando pediam os recibos, mas os valores eram sempre esses. Exibidas fls. 512 a 515, confirma que mandou recibos. Ficou em Salvador até dezembro de 2017. Esse pagamento “por fora” não tinha nada a ver com o fato de ter se transferido para Salvador. Alugou imóvel em Salvador. Alugueis de 6.000,00, 12.000,00 ou 13.000. Não recebia auxílio moradia. Exibida folha 507, cláusula 4.3.2., reconhece o documento e a cláusula, mas não recebia esse valor.*

*Devolveu a casa alugada no início do mês de dezembro de 2017.*

*Durante a licença maternidade teve que trabalhar, inclusive presencialmente. Ficava à disposição o tempo inteiro. Exibida a folha 372, confirma o email que a depoente mandou dizendo que ficaria à disposição da empresa. Rodrigo e Ricardo não substituíram a depoente, continuaram com as mesmas atribuições anteriores. A depoente reportava-se ao Sr. Januário, presidente e diretor. Participava de reuniões presenciais na sede Faria Lima e no espaço São Paulo em frente ao Jockey. Houve reunião de estratégia em São Roque ou Mairinque e a depoente participou 20 dias após dar à luz. A consequência da recusa seria não participar das decisões da empresa.*

*Férias não usufruiu nenhum período de 30 dias.*

*Tirava férias de 5 dias, entre o Natal e Ano Novo, durante todo o período contratual.*

*Vendia 10 dias de férias, não houve nenhum ano em que não vendeu. Acha que não vendeu em um ano, não sabe qual. Não sabe se houve algum período em que não vendeu as férias.*

*Colocava férias no sistema e eram liberadas pelo presidente. Não houve veto de férias, havia incentivo de férias, mas mesmo assim a depoente não usufruiu.*

*Não sabe dizer se a depoente tirou férias coletivas ou não, além dos cinco dias anuais citados acima.*

*Foi promovida de gerente para diretora em fevereiro ou março 2020. Passou a ter autonomia e responsabilidade sobre os projetos e a conduzir negociações com os clientes, com secretário do Estado, com ACM Neto. Tinha autonomia nas negociações e na condução dos empreendimentos. Quando gerente de estratégia contratual e depois gerente de portfólio, respondia ao Januário, diretor de operações e presidente. Quando diretora, respondia ao Fábio, diretor executivo. Os demais gerentes respondiam ao Januário. O salário dos diretores era 42.000,00 ou 45.000,00.*

*Mudou-se para Salvador em dezembro de 2014 e janeiro de 2015. Lá ficou até início de dezembro de 2017. Passou a morar em Salvador com os filhos. O marido da depoente continuou em São Paulo. A depoente morava em Salvador.*

A parte reclamada, em depoimento pessoal, disse:

*A reclamante recebia auxílio habitação da reclamada no período em que ficou lá, de abril de 2018 até julho de 2020, em R\$10.000,00. O valor não saía de conta de outras empresas parceiras. O valor era mediante transferência bancária. O valor não era fixo, era variado. Muda o declarado para dizer que o valor era fixo. Para receber o valor fixo a reclamante tinha que apresentar recibos de habitação. Se não apresentasse recibo, não recebia o auxílio habitação.*

*O valor de habitação deixou de ser pago quando ela voltou para São Paulo no final de 2019, segundo semestre.*

*Licença maternidade 27-07-2018 a 16-11-2018 a reclamante não prestou nenhum serviço para a reclamada, não participou de reuniões, não prestou serviços online nem presencialmente. A reclamante reportava-se ao Januário. Exibidas fls. 78 a 82, confirma o email da reclamante, trata-se de assuntos que estavam sendo resolvidos na ausência da reclamante. Exibida folha 86, confirma o email e explica que Rani era gerente de RH. Exibida folha 87, não confirma o email. Marcelo era funcionário da empresa. Muda o declarado para confirmar o email.*

*Reclamante usufruía férias todo ano, 20 dias por ano e pedia abono pecuniário. Não era obrigada a trabalhar nas férias. Não chegou a usufruir menos de 20 dias. Exibidas folhas 89 e 90, o email refere-se ao fato de que, em 2017, a pessoa programava férias e se precisasse voltar antes, ficavam dias pendentes. No caso da reclamante não ficou pendente nenhum dia. Recebeu o email porque foi um comunicado geral para todos, tendo dias pendentes ou não. Exibida folha 108 e 116, desconhece. Eduardo foi funcionário até 2019, era diretor de algum projeto da reclamante. Confirma que o email de fls. 116 é do Eduardo. Exibida folha 124, reconhece o email e Luiz Gustavo é gerente. Essas demandas não foram nas férias da reclamante.*

*A reclamante foi promovida de gerente para diretora de portfólio de projetos em abril de 2020. Nada mudou em sua função, mudou o nome do cargo porque ela já exercia a função e houve mudança de nomenclatura. Exercia a função de diretora de portfólio desde abril de 2019, mas o nome do cargo era gerente de portfólio. O chefe era o Januário e continuou sendo o Januário. Diretores ganhavam 40.000, ou 45.000, Como diretora a reclamante passou a ser superior a gerentes e coordenadores. Não mudou a quantidade de subordinados antes e depois da promoção.*

*A reclamante trabalhou em Salvador, foi transferida em abril 2018 e voltou em julho de 2019, nesse período morou em Salvador. Auxiliar de moradia não é auxiliar de transferência.*

Testemunha da autora Juan dispensada.

Testemunha da reclamada Michele dispensada.

Em face do depoimento pessoal da autora, inviável a aplicação do adicional previsto no art. 469, § 3º., da Consolidação das Leis do Trabalho, que somente é devido quando a transferência a que o empregado foi submetido possui caráter provisório.

Rejeito.

### **SALÁRIO “POR FORA” E DIFERENÇAS SALARIAIS PELA SUPRESSÃO DO SALÁRIO “POR FORA”**

Petição inicial descreve salário “por fora” até abril de 2018.

Contestação alega tratar-se de ajuda de custo para o pagamento de habitação. A reclamada juntou aos autos recibos de aluguel em nome da reclamante, comprovando que a autora encaminhava recibos relativos aos seus gastos com a habitação.

A cláusula 4.2.3. de fls. 507 do arquivo \*.pdf crescente refere-se a auxílio habitação, concedido a profissionais transferidos.

A depoente confessou em depoimento pessoal que encaminhava os recibos para o pagamento do valor “por fora”, conforme transcrição acima:

*“(...) Exibida folha 367 do arquivo \*.pdf crescente, confirma os e-mails e mandava recibo para justificar os valores pagos “por fora”. (...)”*

Em face do exposto, tenho por certo que os valores eram pagos a título de ajuda de custo com habitação e não como salário, razão pela qual rejeito o pedido de integração da verba ao salário, anotações em CTPS e reflexos.

Finda a transferência em março de 2018, indevida a continuidade do reembolso de despesas com habitação, não havendo falar em integração ao contrato, razão pela qual rejeito o pedido de diferenças salariais decorrentes da supressão do adicional de transferência em abril de 2018.

## DIFERENÇAS SALARIAIS: PROMOÇÃO DE GERENTE PARA DIRETORA

Pretende a parte autora diferenças salariais decorrentes da promoção de gerente para diretora. A depoente foi gerente de portfólio a partir de 01-12-2018 e diretora de portfólio de projetos a partir de 01-04-2020.

A reclamada alega que o valor equivalente à promoção foi lançado quando a autora passou a gerente de projetos, função que equivaleria à de diretora de portfólio.

A petição inicial não indica paradigma nem pede equiparação salarial com relação a algum diretor da reclamada.

Dispõe o artigo 456, parágrafo único, da CLT que *à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.*

As modernas práticas gerenciais, de fato, tendem a atribuir aos empregados um grande número de atividades.

A Consolidação das Leis do Trabalho, contudo, estabelece como limite a essa imposição a compatibilidade entre as atividades efetivamente exercidas e aquelas a que se obrigou o empregado quando contratado.

Não há incompatibilidade entre as funções de gerente e de diretora narradas pela própria autora em depoimento pessoal, a justificar o acréscimo salarial pretendido.

Rejeito.

## FÉRIAS NÃO USUFRUÍDAS

Explico à reclamada que a prescrição das férias é contada a partir do término do período concessivo, e não a partir do término do período aquisitivo. A prescrição também deve observar o disposto quanto à suspensão por 141 dias, conforme Lei 14.010/2020.

Férias proporcionais com um terço (2021/2022) quitadas em TRCT. Rejeito.



Férias vencidas com um terço simples (2020/2021) quitadas em TRCT. Rejeito.

A comprovação tanto da concessão como do pagamento das férias com um terço deve ser efetuada por meio de prova documental, a teor do que preceituam os artigos 135, *caput*, e 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

*Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.*

*Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.*

*Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.*

A reclamada não produziu prova documental da concessão e do pagamento das férias vencidas com um terço: as férias vencidas com um terço relativas a 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019 não foram quitadas integralmente mediante recibo de pagamento e aviso de concessão firmados pela parte autora na forma da lei e, portanto, são devidas em dobro.

Férias anteriores, inclusive 2014/2015: reperto-me à prescrição declarada acima.

A autora, em depoimento pessoal, não soube dizer se usufruiu férias coletivas. A reclamada não alega concessão de férias coletivas em sua contestação, não há confissão a ser declarada.

Condeno a reclamada ao pagamento de férias vencidas com um terço em dobro relativas a 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019.

**TRABALHO DURANTE A LICENÇA MATERNIDADE (20-07-2018 a 16-11-2018): DANOS MORAIS E MATERIAIS**

Dano moral é o prejuízo a bens não redutíveis comercialmente a dinheiro, é a lesão a bens extrapatrimoniais, que pode se constituir em lesão a direitos da personalidade.

É necessária, para configurar o dano moral, a presença dos elementos: conduta do agente (ação ou omissão); dano certo; nexos causal entre conduta e prejuízo; culpa "lato sensu" (dolo ou culpa).

Lesões dessa natureza não demandam prova específica do dano, diante da impossibilidade de ser provada a mágoa, o desgosto, o abalo psicológico da vítima. Provam-se somente os fatos alegados como ensejadores da lesão e cabe ao intérprete verificar quanto à ocorrência ou não do dano.

A autora pretende indenização por danos morais e materiais (salários do período) sofridos em decorrência de ter trabalhado durante o período de licença maternidade (20-07-2018 a 16-11-2018).

O poder diretivo do empregador decorre do contrato de trabalho, por meio do qual o empregado coloca sua energia de trabalho à disposição do empregador, a quem fica juridicamente subordinado.

O poder diretivo não é, portanto, arbitrário. Decorre da lei, do contrato, e deve ser exercido nos limites da legalidade e da razoabilidade. Dentro do poder diretivo, o empregador pode exercer o poder regulador, fiscalizador e disciplinar, sempre nos limites legais.

A prova documental juntada aos autos demonstra que, durante o período de licença maternidade, a reclamante continuou trabalhando a serviço da reclamada. A própria reclamada, no bojo da contestação, junta email em que a autora está à disposição da reclamada no período.

É entendimento do C. TST que confere direito à indenização por danos morais a privação do convívio com o bebê recém nascido em razão de trabalho exercido durante a licença maternidade.

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. LABOR DURANTE A LICENÇA MATERNIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Conforme consta do acórdão recorrido, a Corte Regional decidiu indeferir o pedido de pagamento de indenização por danos morais, deferidos na r. sentença, à Reclamante, ao fundamento de que "a falta da concessão

efetiva da licença-maternidade, todavia, não abalou a honra e a imagem da autora perante a sociedade, a saúde e a integridade física (não há prova disso), o lazer, a liberdade de ação (não há indício de coação para a trabalhadora fazer ou deixar de fazer algo) ou a autoestima (não existe alegação de assédio ou situação humilhante)" (fl. 340). II. Na decisão regional há registro no sentido de que a Reclamante efetivamente prestou serviços à Reclamada durante o período da licença-maternidade e que "na peça de defesa, a ré confirmou que houve o labor em licença maternidade (...)" (fl. 340). III. É cediço que a licença-maternidade é garantia à gestante, prevista no texto constitucional, in verbis: "art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;". **IV. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a exigência de labor, durante a licença-maternidade, enseja o pagamento de indenização por danos morais à empregada. Precedentes de Turmas do TST.** V. O entendimento adotado pela Corte Regional está em desconformidade com a jurisprudência atual e notória deste Tribunal. VI. Reconhecida a transcendência política da causa. VII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-346-47.2020.5.12.0015, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 06/05/2022).

É certo que o empregador que priva a empregada mãe do convívio com o bebê comete ato ilícito e discriminatório contra a mulher empregada, visto que impõe à empregada regra que pode inclusive afetar a sua saúde mental e física.

O mínimo que se espera de um ambiente de trabalho saudável é que seja possibilitado a uma empregada mãe o necessário convívio com seu filho recém-nascido.

Trata-se de regra de trabalho que desprestigia a mulher na sociedade, pois é a mulher quem engravida e a ela deve ser conferido o direito de exercer plenamente a maternidade sem ter que se preocupar em resolver problemas do trabalho nesse período que, por si só, já demanda de maneira absurda o físico e o mental de uma mulher.

Ruth Manus ("Guia Prático Antimachismo", Capítulo 5, p. 78, 1ª edição, Editora Sextante, livro digital Apple books), ressalta:

*“Um ponto muito relevante é entender que as mulheres, de fato, ainda não são aceitas enquanto mulheres nos ambientes de trabalho. Podemos começar observando a famosa ‘roupa social’, que consiste basicamente em camisa social branca ou azul com calça preta, ou então o famoso terninho preto. São, basicamente, fantasias de homem. (...) O tema não se esgota na questão da roupa. Temas como gravidez, amamentação, menstruação e tantos outros assuntos atrelados à vida da mulher seguem sendo tratados como verdadeiros tabus no mundo do trabalho. Quantas mulheres não dizem que precisam ir embora mais cedo por causa de uma enxaqueca que, na realidade, é uma cólica menstrual? Quantas mulheres ainda se apavoram para contar que estão grávidas? Quantas mulheres encurtam sua licença-maternidade para tentar evitar uma demissão tempos depois?”*

A licença maternidade não é nenhum favor do legislador nem do empregador. Afinal, taxas de natalidade são necessárias para o desenvolvimento da família, primeira célula da sociedade, assim como para o crescimento demográfico e desenvolvimento de qualquer país. Somente a mulher pode gerar filhos e amamentá-los, essa tarefa é incompatível com a natureza do corpo masculino. Se é a mulher quem engravida, gera e amamenta, a ela deve ser oferecida uma contrapartida a essa tarefa: o respeito ao período em que deve ser afastada do trabalho.

A conduta ilícita afigura-se comprovada por meio da prova documental juntada à contestação pela reclamada e caracteriza evidente lesão aos direitos da personalidade.

A Constituição de 1988 dirimiu qualquer dúvida a respeito da reparabilidade do dano moral, inexistindo restrições para o ajuizamento da ação com tal escopo e o arbitramento da indenização deve pautar-se pelas balizas relacionadas pela lei e pela jurisprudência: extensão do dano; grau de culpa do agente (944 CC); grau de abalo psicológico na vítima; capacidade econômica do agente; finalidade pedagógica; razoabilidade; proporcionalidade; vedação do enriquecimento ilícito da vítima (indústria do dano moral).

Condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais correspondente a R\$147.200,00 (cento e quarenta e sete mil e duzentos reais) – valor requerido na petição inicial atualizado até este arbitramento - e condeno a reclamada a efetuar o pagamento desse total, a ser corrigido monetariamente a partir da prolação da presente sentença.

A reclamante tem direito, ainda, aos salários equivalentes ao período. Não há falar em “bis in idem”, vez que o benefício previdenciário seria suficiente apenas na hipótese de a autora ter permanecido em casa, totalmente afastada do trabalho, dedicando-se exclusivamente aos cuidados com o bebê. Condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos materiais, correspondente aos salários do período equivalente à licença maternidade (20-07-2018 a 16-11-2018).

### **MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT**

O pagamento das verbas rescisórias foi efetuado no prazo estipulado no artigo 477 da CLT.

Rejeito.

### **FGTS E SEGURO DESEMPREGO**

Não há valores a serem recolhidos, em face da natureza indenizatória das parcelas deferidas.

Chave de conectividade a fls. 492 do arquivo *\*.pdf* crescente – ID 0f1a457.

Guia para habilitação no seguro desemprego a fls. 493/494 do arquivo *\*.pdf* crescente – ID cedf72e.

Rejeito os pedidos.

### **JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA**

O C. STF, em julgamento conjunto da ADC 58, ADC 59, ADI 6021 e ADI 5867 (Rel. Min. GILMAR MENDES) determinou que os créditos trabalhistas devem ser atualizados pelos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral: IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, taxa SELIC (CC art. 406).

Não incidem juros de mora, vez que a taxa SELIC é um índice composto indexador de correção monetária com juros de mora já embutidos (STF RECL 46023).

Correção monetária: IPCA-E na fase pré judicial e taxa SELIC a partir da citação.

### **RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS**

Natureza indenizatória das verbas deferidas, sem incidência de imposto de renda e de contribuições previdenciárias.

### **EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS**

Não há necessidade de expedição de ofícios, ficando ressalvado o direito de as partes efetuarem eventuais denúncias que pretenderem junto a órgãos e entidades de fiscalização.

Ademais, incumbe às partes diligenciarem para obtenção dos documentos necessários à comprovação de suas alegações.

### **COMPENSAÇÃO**

A compensação, na esfera trabalhista, está restrita a dívidas de natureza trabalhista e só pode ser arguida com a contestação (artigo 767 da Consolidação das Leis do Trabalho Súmulas 18 e 48 do C. TST).

Podem ser reciprocamente compensadas dívidas líquidas, vencidas, fungíveis e de mesma natureza (artigos 369 e 370 do Código Civil).

Não há, no presente caso, dívidas que preenchem os requisitos autorizadores da compensação previstos no Código Civil.

### **DEDUÇÃO**

Autorizo a dedução de valores já pagos a idênticos títulos aos ora deferidos, desde que comprovados mediante recibos assinados ou depósitos bancários juntados aos autos até a presente data, a fim de não se prestigiar o enriquecimento sem causa, vedado pelo artigo 884 do Código Civil.

## LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Não se insere a conduta das partes nas hipóteses do artigo 793-B da CLT. A jurisprudência e a doutrina majoritárias entendem que o mero exercício do direito de ação, direito fundamental assegurado constitucionalmente, com os meios e recursos a ele inerentes, não enseja, por si só, a presunção de má-fé.

Cumprido asseverar que há de se garantir a máxima efetividade ao princípio do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa. Assim sendo, há que se conceder às partes amplas oportunidades de manifestação e de defesa de seus direitos.

Há que se ressaltar, ainda, a existência do princípio da indeclinabilidade da jurisdição, segundo o qual as partes têm livre acesso ao Judiciário para exercitar seu direito de ação e de defesa.

Dentro do exercício do direito de ação e contestação, as partes formulam pretensões, produzem provas, praticam atos, enfim, combatem de forma a conquistar o bem da vida almejado, seja a procedência ou a improcedência do pedido, fatos que, por si só, não conduzem à presunção de má-fé.

Rejeito o pedido de aplicação de multa por litigância de má-fé.

## DISPOSITIVO

Diante de todo o exposto, nos autos da reclamação trabalhista proposta **MÁRCIA KODAIRA CRUZ** em face de **CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUÇÕES S.A.**, declaro a prescrição quinquenal, nos termos do artigo 487, II, do Código de Processo Civil, combinado com o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, com relação às pretensões relativas aos períodos anteriores a cinco anos da data da propositura da demanda, (artigo 7º., XXIX, CR), devendo, quanto ao FGTS, ser observada a modulação estabelecida no julgamento do C. STF – ARE 709.212/DF e ressalvados, por imprescritíveis, os pedidos declaratórios, bem como observado no cálculo acima o período de suspensão prescricional estabelecido pela Lei 14.010/2020 (DOU 12-06-2020).

Julgo parcialmente procedentes os pedidos formulados pela parte autora em face da reclamada, nos termos do artigo 487, I, do Código de Processo Civil cumulado com o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Condeno a reclamada ao pagamento de férias vencidas com um terço em dobro relativas a 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019.

Condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais correspondente a R\$147.200,00 (cento e quarenta e sete mil e duzentos reais) – valor requerido na petição inicial atualizado até este arbitramento - e condeno a reclamada a efetuar o pagamento desse total, a ser corrigido monetariamente a partir da prolação da presente sentença.

Condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos materiais, correspondente aos salários do período equivalente à licença maternidade (20-07-2018 a 16-11-2018).

Autorizo a dedução de valores já pagos a idênticos títulos aos ora deferidos, desde que comprovados mediante recibos assinados ou depósitos bancários juntados aos autos até a presente data, a fim de não se prestigiar o enriquecimento sem causa, vedado pelo artigo 884 do Código Civil.

Os demais pedidos são rejeitados.

Condeno a parte autora a pagar aos advogados da parte reclamada honorários no importe de 10% (dez por cento) sobre o valor da parte sucumbente do pedido.

Condeno a parte reclamada a pagar aos advogados da parte autora honorários no importe de 10% (dez por cento) sobre o valor do proveito econômico obtido pela parte autora.

A petição inicial foi distribuída após a vigência da Lei 13.467 /2017, observado o disposto no artigo 840, §1º., da Consolidação das Leis do Trabalho, com a liquidação de todos os pedidos. A liquidação do julgado não pode, portanto, exceder os limites do que foi pleiteado na inicial, em afronta ao disposto nos artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil. Os valores serão apurados em liquidação de sentença, não podendo exceder os limites dos valores atribuídos aos pedidos que constam na petição inicial, atualizados até a data da liquidação.

Correção monetária: IPCA-E na fase pré judicial e taxa SELIC a partir da citação.



Correção do dano moral a partir da data da prolação da sentença.

Natureza indenizatória das verbas deferidas, sem incidência de imposto de renda e de contribuições previdenciárias.

Custas repartidas igualmente entre a parte autora e a parte reclamada, em razão da sucumbência recíproca, sobre o valor da condenação, que ora arbitro em R\$ 470.000,00.

Int.

SAO PAULO/SP, 26 de janeiro de 2024.

**PAULA MARIA AMADO DE ANDRADE**  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PAULA MARIA AMADO DE ANDRADE - Juntado em: 26/01/2024 10:11:28 - a5501df  
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/24012408043623000000331964466?instancia=1>  
Número do processo: 1000799-11.2022.5.02.0087  
Número do documento: 24012408043623000000331964466