



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0010703-70.2024.5.15.0045**

Relator: ANA LUCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA

Tramitação Preferencial

- Aprendizado
- Pagamento de Salário
- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/09/2024

Valor da causa: R\$ 12.747,73

Partes:

RECORRENTE: MARIA CLARA LEITE DOS SANTOS

ADVOGADO: AGNALDO ALVES DE SIQUEIRA

REPRESENTANTE: ELISABETE LEITE

RECORRIDO: OMAR MAKSoud ENGENHARIA CIVIL LTDA

ADVOGADO: ADRIANA PETROLI BAPTISTA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010703-70.2024.5.15.0045 (RORSum)

RECORRENTE: MARIA CLARA LEITE DOS SANTOS REPRESENTANTE: ELISABETE LEITE

RECORRIDO: OMAR MAKSOUDE ENGENHARIA CIVIL LTDA

ORIGEM: JUIZADO ESPECIAL DA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

JUIZ SENTENCIANTE: ADHEMAR PRISCO DA CUNHA NETO

RELATORA: ANA LÚCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA

ams

DIREITO DO TRABALHO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA - RITO SUMARÍSSIMO. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PELO CONTRATANTE. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Caso em Exame

1. Recurso ordinário interposto pela parte autora contra sentença de primeiro grau que (i) entendeu válida a extinção antecipada do contrato de aprendizagem, em razão do desempenho insuficiente, conforme artigo 433 da CLT e (ii) indeferiu a indenização por dano moral, por entender que as provas produzidas não confirmam as alegações autorais.

II. Questão em Discussão

2. A questão em discussão consiste em saber se a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem foi regular e se a parte autora estava exposta a situação de assédio moral e sexual.

III. Razões de Decidir

3. A falta de cumprimento, por parte do contratante, das obrigações de respeito e integridade no ambiente de trabalho caracteriza uma violação grave, justificando o reconhecimento da rescisão antecipada por culpa da reclamada e a aplicação do art. 479 da CLT. No presente caso, as faltas e o desempenho reduzido da reclamante, que foi advertida por baixa assiduidade e participação mínima nas atividades de capacitação, devem ser interpretadas no contexto do assédio moral e sexual que sofreu. O assédio, além de comprometer a integridade psicológica da aprendiz, cria um ambiente hostil e inseguro que afeta diretamente a capacidade de concentração e motivação, prejudicando seu desempenho.

4. A jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a mera prova indiciária. O



depoimento prestado pela testemunha da parte autora corroborou a versão autoral acerca da existência de brincadeiras e jargões de cunho sexual indesejáveis no ambiente laboral, o que se insere no âmbito do assédio sexual. Referida testemunha relatou adoecer em decorrência dos comportamentos abusivos do superior hierárquico, denotando a gravidade de suas atitudes e o mal-estar criado no ambiente de trabalho, do qual a reclamante fazia parte. Por outro lado, as testemunhas da ré não foram capazes de indicar outro motivo para o adoecimento da primeira testemunha ouvida, não logrando êxito em afastar incontestavelmente as situações que a autora alegou ter vivenciado.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso conhecido e provido em parte.

Dispensado o relatório, por se tratar de reclamação que tramita sob o Rito Sumaríssimo, nos termos dos artigos 852-I e 895, §1º, inciso IV, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho.

VOTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante.

RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE APRENDIZ

Pretende a recorrente a conversão da rescisão de seu contrato de trabalho de jovem aprendiz por justa causa em despedida imotivada, sob o argumento de que é nula a rescisão antecipada de contrato de aprendizagem.

Aduz que a hipótese legal de rescisão antecipada do contrato por desempenho insuficiente diz respeito ao relacionamento do aprendiz junto à empresa, e não ao seu desempenho educacional.



Alega, ainda, que a recorrida não encaminhou notificação prévia a sua tutora, não lhe sendo permitida a ampla defesa e o contraditório.

Argumenta, por fim, que em sua dispensa não foram observados os princípios de gradação das penas e da imediatidade, e que não restou provado nos autos seu mau desempenho no curso teórico.

Postula, pois, o recebimento de indenização substitutiva, com o pagamento de todos os salários até o fim do contrato.

Analiso.

Nos termos do art. 428 da CLT, a relação de aprendizagem trata-se de "contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menos de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico." Adiante, o dispositivo estabelece critérios para a validade dessa modalidade de contrato, tais como o lapso temporal máximo de dois anos, em regra, frequência escolar do aprendiz, bem como a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada.

No caso, a reclamante celebrou contrato de aprendizagem com a empresa capacitadora GAMT - GRUPO DE ASSESSORIA E MOBILIZAÇÃO DE TALENTOS e a demandada, OMAR MAKSOUD ENGENHARIA LTDA, para o desenvolvimento de atividades junto a esta (ID f4a1821).

O TRCT de ID 0d623b9 consigna como causa do afastamento a rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado.

Em defesa, a reclamada afirmou que rescindiu antecipadamente o contrato de aprendizagem da autora em razão de sua baixa assiduidade e de falta de comprometimento com as atividades diárias.

A CLT autoriza que o contrato de aprendizagem possa ter seu término antecipado, pelo empregador, sem a incidência do disposto nos arts. 479 e 480, nas hipóteses previstas nos incisos do art. 433 da CLT:

"I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

II - falta disciplinar grave; (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)



III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

IV - a pedido do aprendiz. (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)"

Nos termos do que dispõe o inciso II do artigo 29 do Decreto 5.598, de 1º/12/2005, nos contratos de aprendizagem, a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT.

Os incisos do art. 433 estabelecem motivos caracterizadores de falta grave e também hipóteses em que a cessação do contrato é justificável, embora o aprendiz não tenha praticado qualquer falta, como quando for verificada sua inaptidão para o exercício da profissão pretendida.

Segundo dispõe o Manual da Aprendizagem, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (9ª. ed. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2014):

"O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05)."

Da análise dos autos verifica-se que, de fato, houve respaldo legal para a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem.

Nesse sentido, colhe-se que, em 27.10.2022 a autora fora advertida pelo instituto de aprendizagem devido a sua "baixa assiduidade e participação mínima obrigatória nas atividades da capacitação", o que ocorreu novamente em 03.11.2022 (022c3c0).

Ainda, em 11.11.2021 a empresa capacitadora comunicou-se com a reclamada acerca do mau desempenho da reclamante, via e-mail (ID a2ce0f2).

Pois bem.

O contrato de aprendizagem é uma modalidade especial de contrato de trabalho, que impõe ao contratante o dever de garantir um ambiente de respeito e proteção ao desenvolvimento profissional, psicológico e moral do aprendiz. Essa obrigação inclui a criação de condições que assegurem tanto o aprendizado quanto a dignidade do jovem, exigindo que o ambiente de trabalho esteja livre de práticas abusivas, como assédio moral ou sexual, que possam comprometer a integridade do aprendiz.

Em caso de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, cabe ao contratante, como parte que decidiu pela antecipação da extinção do vínculo e indicou um motivo justificado, demonstrar o enquadramento nas hipóteses previstas no art. 433 da CLT, que restringe as possibilidades de término prematuro do contrato ao desempenho insuficiente, falta disciplinar grave ou



inadaptação do aprendiz (cf. Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência, in Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho, Organização TST e CSJT - Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024).

No caso, não há provas de desempenho inadequado ou de outra condição que justificasse a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem. As faltas e o desempenho reduzido da reclamante, que foi advertida por baixa assiduidade e participação mínima nas atividades de capacitação, devem ser interpretadas no contexto do assédio moral e sexual que sofreu. O assédio, além de comprometer a integridade psicológica da aprendiz, cria um ambiente hostil e inseguro que afeta diretamente a capacidade de concentração e motivação, prejudicando seu desempenho.

No caso de jovens aprendizes, um ambiente de trabalho tóxico é ainda mais prejudicial, pois, em vez de garantir o desenvolvimento seguro e saudável previsto pela legislação trabalhista, acaba gerando um contexto de medo e desmotivação. Esse cenário explica e justifica as ausências e o suposto mau desempenho da autora. As advertências por assiduidade, portanto, não são causas isoladas, mas reflexos da violação das condições de trabalho que comprometeram sua permanência e a continuidade de seu aprendizado.

A reclamada descumpriu a obrigação fundamental de garantir um ambiente de respeito e proteção ao desenvolvimento da aprendiz ao permitir que esta fosse submetida a reiteradas situações de assédio moral e sexual. Os atos praticados pelo superior hierárquico, incluindo comentários e insinuações de cunho sexual, além de humilhações públicas, configuram clara violação do dever de respeito e proteção no ambiente de trabalho, especialmente grave em um contrato de aprendizagem. Esse contexto adverso e hostil tornou insustentável a continuidade do contrato, prejudicando o desenvolvimento da autora e impactando negativamente sua capacidade de aprendizado.

A falta de cumprimento, por parte do contratante, das obrigações de respeito e integridade no ambiente de trabalho caracteriza uma violação grave, justificando o reconhecimento da rescisão antecipada por culpa da reclamada e a aplicação do art. 479 da CLT, que prevê o pagamento de metade da remuneração a que a autora teria direito até o término do contrato.

Por fim, a multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT incide aos casos de reconhecimento judicial da rescisão do contrato por culpa do contratante, bem como pela não aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT, diante da controvérsia acerca da modalidade de rescisão contratual. Nesse sentido: Ag-AIRR-709-80.2022.5.20.0002, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/04/2024.



Acolhe-se o pedido para: a) reconhecer a rescisão antecipada por culpa da contratante e condená-la ao pagamento de metade da remuneração a que a autora teria direito até o término do contrato (art. 479 da CLT); b) condenar a reclamada ao pagamento da multa prevista no §8º do art. 477 da CLT.

Dou provimento.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Alega a recorrente que sofria "brincadeiras" de cunho sexual por parte do engenheiro e técnico de edificações da ré, como confirmado pelas testemunhas, o que lhe gerou dano moral *in re ipsa*.

Vejamos.

O assédio sexual consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato este que se revela nas formas verbal e não verbal. Inclui, consoante Guia Lilás da CGU, conversas indesejáveis sobre sexo, narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual e comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada.

Trata-se de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral. Fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tornando o ambiente de trabalho hostil, e provoca enorme constrangimento e até mesmo doenças ao assediado, gerando consequências drásticas nas empresas como a queda da produtividade e a alta rotatividade de mão de obra.

É certo que o ônus da prova incumbe à parte que alega, sendo vítima do assédio, o encargo de provar sua ocorrência, não podendo ser presumida. No entanto, a prova deve ser flexibilizada nesse aspecto, porquanto, consciente o assediador da natureza abominável de seus atos, realiza-os de forma furtiva, longe do alcance de câmeras de vigilância e de olhares de terceiros, mostrando-se ilícito de difícil comprovação em juízo.

Desta feita, a jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a mera prova indiciária.

Pois bem.



Acerca do suposto assédio moral sofrido, a autora escreveu carta de próprio punho com o seguinte teor (ID e089f99):

"No período que trabalhei na empresa (03/11/2021 até 10/11/2022) os prepostos senhor Daniel (técnico em edificações) e Julian (encarregada adm) faziam brincadeiras e bullying no ambiente de trabalho praticando assédio moral, todos os dias, eles falavam que eu iria ser demitida, que não fazia o trabalho correto, falava de minhas roupas. O senhor Daniel fazia muitas brincadeiras de cunho sexual, e eu ficava muito constrangida, mas ficava calada, pois precisava do emprego. A Vanessa Dantes, uma colega de trabalho, teve doença grave de depressão por conta do assédio praticado por Daniel, e depois que ela saiu da empresa, ele passou a praticar as mesmas coisas comigo.

No dia 10/11/2022 recebi notícia via whatsapp do Julian, que eu não precisava mais ir trabalhar, pois eu tinha sido demitida por justa causa, e deveria comparecer com minha mãe após 10 dias, para assinar e receber os dias trabalhados. Diante disso, me senti humilhada, pois não tinha feito nada, e simplesmente a empresa decidiu fazer a demissão, por mensagem, e nem me deixou ir despedir dos colegas de trabalho".

Em audiência a reclamante declarou:

"(...) teve problemas de relacionamento com Daniel e Julian; Daniel é engenheiro da obra; Julian era a recepcionista, que depois foi promovida, embora não saiba declinar o novo cargo; ela era sua tutora; afirma que aconteciam muitas humilhações; ela falava que seu trabalho não era bom e fazia brincadeiras na frente de todo mundo; antes de ser mandada embora, ela disse, na frente de todos, que a reclamante estava tentando mostrar trabalho, mas agora não adiantava mais; solicitada a relatar mais fatos, citou que a depoente precisava fazer o trabalho melhor; reclama do fato de ela falar isso na frente dos demais, o que era bem desconfortável; tinha contato com o engenheiro apenas quando ia à salinha dos engenheiros para pegar algum papel; isso acontecia com bastante frequência; ele fazia brincadeiras de cunho sexual com as meninas, inclusive a depoente; disse que se sentia desconfortável e que a situação era muito ruim; ele ficava falando sobre sexo, brincava e falava "acha que ela não fez? Ela com essa carinha"; isso aconteceu duas a três vezes, "mas as brincadeiras de cunho sexual aconteciam com frequência"; cita brincadeiras como "se a pessoa estava estressada é porque não tinha tido relação sexual"; ficava perguntando da vida, o que havia feito, tudo de cunho sexual (...)"

A testemunha arrolada pela autora, Vanessa Dante, declarou:

"se reportava ao senhor Daniel; no começo, tinham um relacionamento profissional; tinham uma amizade que se tornou um pesadelo porque em março de 2022 teve um ataque de pânico por causa da conduta dele; disse que um relacionamento de muito abuso; com a reclamante, a depoente precisava interferir porque eram assuntos inapropriados para uma menina de 15 anos e um rapaz de 30 anos; disse ter sido um momento muito perturbador em sua vida que até hoje vem tratando; solicitada a relatar um fato exemplificativo, citou que ele se referia a "buceta dos outros", "vagina dos outros"; solicitada, novamente, a exemplificar com um fato objetivo, disse que não teria condições de reportar fatos ocorridos há dois anos, após tanto remédio de tarja preta; em seguida, mencionou que aconteceu consigo de ele dizer que havia feito barba e por que a depoente não havia comentado; citou que em reunião a depoente precisava parar se comportar daquela forma porque a amava e que precisavam manter a mesma relação de amizade; foi quando a situação piorou e a depoente teve "a sua doença"; disse que via a reclamante chorando no banheiro a aconselhou que aquilo não era ambiente adequado; afirma que ele disse que a amava porque ele queria que a depoente se comportava de forma alegre; indagada sobre o que a abalava, respondeu que era a forma como ele exigia seu trabalho; indagada se era apenas com a depoente, respondeu que também era com a reclamante, com quem trabalhava diretamente; perguntada sobre ter mencionado que ele lhe pediu para que se comportasse "da mesma forma", explicou que essa fala aconteceu a partir do momento em que a depoente não conseguiu mais se comportar com alegria; a depoente, então, se afastou por 45 dias; ninguém escutou a depoente, pois "é uma pessoa legal"; escutou que a depoente estava inventando para roubar o lugar do Daniel; ao voltar de sua licença, havia outra pessoa em seu lugar; perguntada sobre a reclamante, citou



"calões de sexualidade" e maltratos da Julian; disse ter visto a Vitória chamando a reclamante de "burra" e "lerda"; quando a depoente interferia, "eu que estava causando"; às reperfuntas, respondeu que: comunicou os fatos narrados à reclamada, tanto para a Julian quanto para o Paulo, e ao SESC; voltou a dizer que não se recorda de histórias concretas envolvendo a reclamante; lembra-se apenas de "surtar" na sala para eles pararem com isso; "não foi uma, nem duas, mas várias vezes"; sempre passou em terapeuta, desde 2019, mas depois de seu ato, passou a ser acompanhada por psiquiatra; viu a reclamante chorando no banheiro"

A primeira testemunha da ré, Lucas Roberto Silva, afirmou:

"(...) nega brincadeiras no ambiente de trabalho; era um ambiente descontraído; não tinham muito tempo para conversas paralelas; afirma que o Daniel é extrovertido, mas respeitoso; ficava "bem na dele"; disse que ele nunca passou do limite com ninguém; uma vez presenciou a reclamante, propositalmente, dar um tapa na bunda dele e ele ficou bem constrangido e descontente, pedindo para que não tivessem muita amizade, por estar extrapolando (...)"

A segunda testemunha da reclamada, Julian Thais da Silva Rego, declarou:

"(...) afirmou que o clima na equipe era bom; indagada se o problema entre a testemunha Vanessa e o senhor Daniel poderia ter origem em brincadeiras ou comportamentos inadequados de cunho sexual, respondeu que nunca soube de nada disso, razão pela qual não pode falar; não conhece mais ninguém que tenha se queixado do comportamento dele; enquanto tutora, a reclamante nunca lhe levou alguma queixa sobre o comportamento dele; disse que o relacionamento entre eles era bom; ela dizia que eram como uma família; lembrou-se de um caso em que o Daniel se queixou da reclamante, quando ela lhe deu um tapa na bunda e ele achou desrespeitoso; classifica como bom o relacionamento entre a reclamante e a própria depoente; já chamou a atenção da reclamante por questões de dinâmica de trabalho; já foi corrigida por ficar debruçada sobre a mesa e por essas brincadeiras desrespeitosas; nega ter chamado a atenção dela em público; nega ter feito algum comentário em público após ter ciência que a reclamante seria desligada (...)"

A terceira testemunha da ré, Victoria Garcia Neri, por fim, afirmou:

"(...) a depoente era bem próxima da reclamante, no trabalho e na vida pessoal; depois que ela saiu da empresa, não se falaram mais; nega algum atrito com a reclamante; nunca presenciou a reclamante chorando no banheiro; nunca presenciou a testemunha Vanessa protegendo a reclamante; nega alguma vez, a que título for, ter se referido à qualidade do trabalho da reclamante; jamais usou os termos "lerda" ou "burra" com a reclamante; às reperfuntas, respondeu que: nunca teve problema com o senhor Daniel; sempre teve amizade com ele; nunca foi desrespeitada por ele, nem em palavras, nem em atitudes; ele nunca "passou a mão" na depoente; nunca faltou com o respeito; afirma que "vou chorar no banheiro" foi uma expressão usada em tom jocoso; já viu a reclamante usando essa expressão duas vezes; confirma tratar-se de uma expressão, falada com risadas; nunca ouviu piadas de cunho sexual no ambiente de trabalho; nega queixas em relação ao senhor Daniel, referindo-se à empresa como "uma família"; a reclamante participava das brincadeiras; nunca presenciou desrespeito da reclamante em relação ao senhor Daniel; nega ter presenciado problemas de relacionamento entre a reclamante e a tutora (...)"

Destarte, considerando o já tecido acerca da comprovação do assédio sexual, entendo que este restou caracterizado, tendo em vista que o depoimento da testemunha da autora corrobora com sua versão dos fatos acerca da existência de brincadeiras e jargões de cunho sexual indesejáveis no ambiente laboral, o que se insere no âmbito do assédio sexual.

Nesse contexto, inclusive, a testemunha autoral relatou adoecer em decorrência dos comportamentos abusivos do superior hierárquico, o que, inobstante se trate de situação



personalíssima, indica a gravidade das atitudes do engenheiro e o mal-estar criado no ambiente de trabalho, do qual a reclamante fazia parte.

Outrossim, as testemunhas da ré não foram capazes de indicar outro motivo para o adoecimento da primeira testemunha ouvida, não logrando êxito em afastar incontestavelmente as situações que a autora alegou ter vivenciado.

Destaco, por fim, que o fato de a reclamante ter dado um "tapa na bunda" do engenheiro Daniel não tem o condão de afastar a caracterização de assédio moral praticado por este, considerando a imaturidade da autora, que contava com apenas 15 anos à época do ocorrido.

Pelo contrário, entendo que tal ação reforça a existência de atitudes de caráter sexual, ainda que veladas ou implícitas, às quais a reclamante se viu habituada, razão pela qual se sentiu livre em seu ato, o que, contudo, não descaracteriza o assédio, agravado pela idade da vítima.

Nesse contexto, entendo que restou constatado o assédio sexual, gerando danos morais *in re ipsa*.

Com relação ao valor arbitrado, cabe ao órgão julgador fixar a indenização com base nos parâmetros da razoabilidade, da equidade e do caráter pedagógico da punição, com vistas a amenizar o abalo sofrido pela autora e inibir a prática de atos com potencial de acarretarem prejuízos extrapatrimoniais, sem importar em enriquecimento sem causa, tampouco em penalidade meramente simbólica.

No caso, pontuo o contexto de maior vulnerabilidade da reclamante, que, enquanto jovem aprendiz, estava em uma fase inicial de inserção no mercado de trabalho.

O tratamento indigno e assediador é agravado pelo contexto de formação, que deveria ter foco no aprendizado e desenvolvimento de habilidades profissionais e sociais.

A responsabilidade do empregador por assegurar um ambiente de trabalho digno e livre de assédio se torna ainda mais premente diante da função educacional intrínseca a programas de aprendizagem.

A atuação abusiva e desrespeitosa prejudicou a integridade moral e psíquica da autora, impactando negativamente não só em sua confiança e bem-estar, mas também em sua trajetória profissional inicial, o que afeta o seu desenvolvimento pessoal e a percepção da jovem sobre a dignidade e o respeito no âmbito profissional.



Considerando o capital social da reclamada (R\$ 26.588.516,00, ID 90acc81), a majoração da indenização para R\$ 30.000,00 (pedido constante do aditamento à inicial) é adequada, pois cumpre a função pedagógica da reparação sem representar ônus desproporcional à reclamada. Esse valor equilibra a compensação pelo dano sofrido pela jovem aprendiz, vítima de tratamento indigno, e o desestímulo a condutas lesivas, especialmente em contratos de aprendizagem, alinhando-se aos princípios de razoabilidade e proporcionalidade

Acolhe-se o pedido para condenar a reclamada ao pagamento indenização por danos extrapatrimoniais, no importe de R\$ 30.000,00.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Às pretensões veiculadas no processo do trabalho se aplica o critério da distribuição do ônus de sucumbência conforme a procedência ou improcedência em relação à parcela pleiteada, independentemente da verificação da quantidade e valor pretendido.

No caso, a parte reclamante obteve a procedência, total ou parcial, de todos os pedidos.

Logo, apenas a reclamada responde pelo pagamento dos honorários advocatícios, ora arbitrados em 15% do que resultar da liquidação da condenação, percentual condizente com o grau de zelo dos profissionais e a complexidade da causa (art. 791-A, §§ 2º e 3º, da CLT).

Excluo a condenação da autora no pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

Faz-se necessário adequar os juros e a correção monetária aos parâmetros definidos na ADC 58 c/c os termos da nova Lei 14.905/2024. Assim, na fase pré-judicial, aplica-se o IPCA + TRD, sendo que, na fase judicial, a partir do ajuizamento da ação e até 29.08.2024, incide apenas a taxa SELIC. A partir de 30.08.2024, na fase judicial, aplica-se o IPCA (art. 389, parágrafo único, CC /02), sendo que os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração, SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, CC/02), com possibilidade de resultado "zero" caso a taxa legal apresente resultado negativo, nos termos do art. 406, §3º do art. 406 do CC/02.



E no caso de indenização por danos morais, aplica-se o mesmo critério na fase judicial, sem a atualização da fase pré-judicial (art. 883 da CLT c/c ADC 58 e Reclamação Constitucional n° 62698/SP).

Diante do exposto, decido **CONHECER** do recurso ordinário da reclamante, **MARIA CLARA LEITE DOS SANTOS** e **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, a) reconhecer a rescisão antecipada por culpa da contratante e condená-la ao pagamento de metade da remuneração a que a autora teria direito até o término do contrato (art. 479 da CLT); b) condenar a reclamada ao pagamento da multa prevista no §8º do art. 477 da CLT; c) para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais de R\$30.000,00; e d) condenar a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de 15%, nos termos da fundamentação. Parâmetros da liquidação, conforme fundamentação. Excluo a condenação da autora no pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

Para fins recursais, arbitro o valor da condenação em R\$35.000,00. Custas, pela ré, no importe de R\$700,00.

Em prosseguimento ao julgamento iniciado em sessão virtual realizada em 25/10/2024, conforme os termos da Portaria GP n° 05/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

Composição: Exma. Sra. Juíza ANA LUCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA (Relatora), Exmos. Srs. Desembargadores JOÃO BATISTA MARTINS CESAR (Presidente Regimental) e LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO.



Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Compareceu para sustentar oralmente por MARIA CLARA LEITE DOS SANTOS, o(a) Dr.(a) AGNALDO ALVES DE SIQUEIRA.

Sessão realizada em 30 de janeiro de 2025.

ANA LÚCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA
Juíza Relatora

Votos Revisores

