



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0011615-40.2023.5.15.0130

Relator: ANA CLAUDIA TORRES VIANNA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/02/2026

Valor da causa: R\$ 59.528,40

**Partes:**

**RECORRENTE:** ANTONIA CLEIDE DA SILVA

ADVOGADO: DAVID JOSE SOUZA SANTOS

**RECORRENTE:** WCA RH BELO HORIZONTE LTDA

ADVOGADO: CLAUDINEI ARISTIDES BOSCHIERO

**RECORRIDO:** WCA RH BELO HORIZONTE LTDA

ADVOGADO: CLAUDINEI ARISTIDES BOSCHIERO

**RECORRIDO:** COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

ADVOGADO: NEUZA MARIA LIMA PIRES DE GODOY

ADVOGADO: DANIEL BATTIPAGLIA SGAÍ

**RECORRIDO:** ANTONIA CLEIDE DA SILVA

ADVOGADO: DAVID JOSE SOUZA SANTOS

**PERITO:** EDUARDO ARIENZO



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

**Identificação****3ª TURMA - 6ª CÂMARA****PROCESSO Nº: 0011615-40.2023.5.15.0130****RECURSO ORDINÁRIO - RITO ORDINÁRIO****RECORRENTE(S): ANTONIA CLEIDE DA SILVA E WCA RH BELO HORIZONTE LTDA****RECORRIDO(S): WCA RH BELO HORIZONTE LTDA, COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ E ANTONIA CLEIDE DA SILVA****ORIGEM: 11ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS****JUIZ(A) SENTENCIANTE: RAFAEL DE ALMEIDA MARTINS***dcp***Ementa**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. EXPRESSÕES DEGRADANTES DIRIGIDAS ÀS TRABALHADORAS. PERSPECTIVA DE GÊNERO. VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL. PROTOCOLOS DO CNJ E DO TST.**

**I. CASO EM EXAME**

1. Recurso ordinário em que se discute a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, consistente no uso reiterado de expressões depreciativas dirigidas às auxiliares de limpeza pela chefia, bem como a degradação do meio ambiente laboral.

**II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO**

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se os fatos comprovados caracterizam assédio moral e (ii) estabelecer se o valor fixado em primeiro grau deve ser majorado diante da gravidade das condutas e do ambiente discriminatório apurado.

**III. RAZÕES DE DECIDIR**

3. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ estabelece que, em casos de assédio, a palavra da vítima assume especial relevância e deve ser analisada em conjunto com as provas indiretas e indiciárias.

5. O Protocolo do TST com Perspectiva Antidiscriminatória define como violência institucional as práticas ou omissões de instituições que toleram, reproduzem ou não punem condutas discriminatórias.



6. A prova oral confirma a narrativa da vítima de que a chefia tratava a equipe feminina responsável pela limpeza com postura ríspida, gritos e xingamentos em público ("vagabundas" e "galinhas"), e ainda exigia que "baixassem a cabeça" durante as sessões de humilhação.

7. A reclamada não adotou qualquer medida institucional para coibir, investigar ou punir tais condutas, o que configura omissão institucional grave, que agrava o assédio moral e a degradação do meio ambiente de trabalho.

8. Demonstrado, portanto, o assédio moral, caracterizado, no caso, por conduta abusiva reiterada e pública de exposição da reclamante a situações humilhantes e constrangedoras, além da degradação do meio ambiente laboral da reclamada.

9. A gravidade dos fatos, além da violência institucional evidenciada pela omissão da empregadora, justificam a majoração da indenização por dano moral.

#### **IV. DISPOSITIVO**

10. Recurso provido.

*Dispositivos relevantes citados:* Arts. 186 e 927 do Código Civil; arts. 8º, 223-A, 223-G da CLT.

*Jurisprudência relevante citada:* Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (Recomendação nº 128/2022). Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST.

#### **Relatório**

Inconformadas com a sentença, que julgou procedentes em parte os pedidos, recorrem as partes.

A 1ª reclamada pleiteia a reforma dos seguintes temas: adicional de insalubridade, indenização por danos morais, multa por embargos protelatórios, honorários advocatícios e honorários periciais.

A reclamante insurge-se em relação a tais matérias: majoração dano moral, limbo previdenciário, limites da condenação e honorários advocatícios.

Contrarrazões apresentadas pela reclamante e pelas duas reclamadas.

É o relatório.



## Fundamentação

### VOTO

#### Admissibilidade

Presentes os pressupostos recursais, conhecem-se dos recursos.

Destaca-se, por oportuno, que a ação foi ajuizada em 22/09/2023 , discutindo fatos relacionados ao contrato de trabalho que vigeu de 13/05/2019 a 21/01/2022. A reclamante foi contratada para exercer a função de auxiliar de limpeza , com a última remuneração de R\$1.384,65.

Com efeito, aplicáveis desde logo as regras processuais e materiais decorrentes da Lei nº 13.467/2017, uma vez que o contrato de trabalho iniciou após 11/11/2017.

### MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

#### 1. Indenização por Assédio Moral

A sentença condenou a ré ao pagamento de indenização de R\$4.000,00 por assédio moral.

A autora busca a majoração do valor, enquanto a ré busca a exclusão /redução da condenação.

À análise.

A configuração do assédio moral exige a demonstração de conduta abusiva reiterada, apta a expor a pessoa trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o meio ambiente laboral e atingindo sua dignidade.

No caso concreto, a reclamante relatou na inicial que *as supervisoras Isabela e Helena chamavam as empregadas de "vagabundas" e referia-se ao grupo como "galinhas", além de adotar postura ríspida, com gritos e cobranças excessivas.* Em seu depoimento pessoal, a autora



confirmou a narrativa, relatando que a *supervisora dizia nas reuniões que todas as auxiliares de limpeza deveriam "baixar a cabeça para ela"; que o comportamento da chefia era reiterado e perante terceiros, gerando constrangimento público e desvalorização moral.*

Considerando os termos depreciativos acima mencionados, mostra-se adequada a análise do caso à luz do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (Recomendação nº 128/2022)** e do **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST.**

O Protocolo do CNJ reforça que, em casos de assédio moral ou sexual, a conduta ocorre muitas vezes de forma velada ou em ambiente onde os colegas têm medo de depor por receio de retaliação, o que deve ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, na qual **a palavra da vítima assume relevante importância**, bem como **a prova indiciária e indireta**.

No caso dos autos, além do relato da vítima, foi colhido o seguinte depoimento em audiência.

A única testemunha ouvida disse "*que Isabela e Helena tratavam os funcionários de forma ríspida; que Isabela era **sempre bem ríspida** em reunião, não só com a reclamante, mas com todos os outros funcionários; que Isabela sempre enfatizava que estava observando todo mundo, observando umas pessoas mais que as outras; que a Helena **sempre apelidava as funcionárias**, falando **palavras ofensivas**; que Helena **chamava as meninas de vagabundas** e dizia que estavam "fazendo corpo mole" para o serviço; que isso era falado sobre a equipe, na qual a reclamante fazia parte; que, no caso da Isabela, **isso ocorria nas reuniões**; que, no caso da Helena, **ela falava no meio, saindo pelo pátio**, naquelas áreas; que **presenciou os atos de grosseria da Isabela muitas vezes**, sempre quando tinha reunião; que teve vezes que **pessoas choravam depois**, ficando **tristes pelas palavras que ouviam**".*

Como se vê, a testemunha confirma a utilização reiterada de expressões depreciativas dirigidas às integrantes da equipe feminina, bem como a existência de ambiente marcado por postura ríspida, gritos e exposição pública, circunstâncias que conferem verossimilhança ao relato inicial e **reforçam os elementos necessários ao reconhecimento do assédio moral.**

É importante ressaltar que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ afirma que quem julga deve estar atento ao fato de que as desigualdades de gênero geralmente não ocorrem isoladamente, mas se combinam com outros marcadores sociais - como raça, função exercida e posição hierárquica da vítima - que atuam de forma combinada e cumulativa na produção de vulnerabilidades.



Nesse contexto, **o referido documento aponta que situações como a dos autos são exemplos de como a posição social e ocupacional influencia profundamente a forma como a violência é percebida, denunciada e tratada.** Explica, ainda, que estereótipos de gênero fazem com que determinadas atividades, desempenhadas principalmente por mulheres, sejam vistas como menos qualificadas ou menos importantes.

No caso em análise, **a reclamante exercia a função de auxiliar de limpeza, que é, historicamente, uma das mais atingidas pela discriminação e pela invisibilidade social no Brasil.** Esse cenário decorre de uma herança cultural de servilismo, que insiste em enxergar o trabalho braçal e de asseio não como uma atividade profissional digna, mas como uma extensão de tarefas subalternizadas. Essa visão distorcida torna quem exerce tal função um alvo mais "fácil" e **vulnerável a abusos de poder.**

No caso concreto, os depoimentos revelaram que **a supervisora tratava a equipe feminina responsável pela limpeza com postura ríspida, gritos e xingamentos em público, e ainda exigia que "baixassem a cabeça para ela" durante as sessões de humilhação,** o que é a prova cabal dessa mentalidade colonial e autoritária. Tal comando não possui qualquer amparo no poder diretivo do empregador; ao contrário, reitera um padrão escravocrata de submissão, que busca despojar a pessoa trabalhadora de sua humanidade e voz ativa perante a hierarquia.

Essa tentativa de aniquilação moral, fundamentada no preconceito de classe e de gênero - em total dissonância com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ -, revela que as funções de apoio (como de limpeza e asseio) se tornam alvo preferencial de abusos, o que **impõe ao Judiciário o dever de fixar uma maior sanção para que seja rompida essa estrutura de violência institucionalizada.**

Assim, **a tentativa patronal de reduzir os fatos relatados à "mera falta de cordialidade por parte da superiora" não se sustenta.** O poder diretivo não autoriza humilhação pública nem legitima o emprego de expressões que atinjam a honra e a dignidade das trabalhadoras. Os termos usados pela chefia não são neutros, mas sim carregam conteúdo **desmoralizante e estigmatizante,** historicamente associado à **desqualificação da mulher no espaço público e profissional.**

Vale ressaltar que a testemunha disse que era comum as empregadas saírem das reuniões chorando, o que revela que **a prática nociva permitida na empresa certamente não atingiu somente a dignidade da reclamante, como também, proporcionou um ambiente hostil e de constrangimento às demais trabalhadoras.**

Desse modo, sob a lente interseccional, verifica-se que tais ofensas não atingem apenas à pessoa individual da reclamante, mas dialogam com estruturas históricas de



inferiorização simbólica de mulheres em posições subalternizadas, revelando padrão de violência institucional e degradação do meio ambiente de trabalho da reclamada.

Importa destacar também que a discriminação baseada em gênero não depende do sexo biológico ou da identidade de gênero de quem a pratica. Conforme estabelece o Protocolo do CNJ, a violência de gênero decorre de estruturas socioculturais que reproduzem desigualdades históricas. Assim, tanto homens quanto mulheres podem replicar práticas discriminatórias.

Assim, no caso concreto, ainda que as agressoras sejam mulheres, as expressões utilizadas reproduzem estereótipos associados à desqualificação moral feminina, operando como instrumentos de controle e humilhação direcionados especificamente às trabalhadoras. Esse tipo de conduta reforça padrões discriminatórios e estruturas de subjugação historicamente dirigidas às mulheres, configurando a chamada violência de gênero.

Sobre a responsabilidade da reclamada, vale apontar que o **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST** define violência institucional como **práticas ou comportamentos** - comissivos ou **omissivos** - de instituições públicas ou privadas que reproduzam, **tolerem** ou incentivem **discriminação de gênero no ambiente de trabalho**, dentre as quais se incluem a não punição de condutas discriminatórias, a ausência de mecanismos efetivos de conscientização, bem como práticas que sejam nocivas à saúde física, mental ou emocional de trabalhadoras e trabalhadores.

No caso concreto, verifica-se que a reclamada não apenas permitiu a repetição de ofensas e humilhações públicas por parte das supervisoras, como também **não demonstrou que adotou qualquer medida institucional para coibir, investigar ou punir tais condutas, nem que adotava mecanismos efetivos de conscientização e prevenção**, tais como treinamentos periódicos, políticas claras de combate ao assédio, canais internos sigilosos de denúncia, comitês de diversidade, campanhas educativas e investigação imediata e diligente de condutas discriminatórias.

A ausência dessas medidas, somada à tolerância institucional às ofensas relatadas, **configura violência institucional**, reforçando a que a ré falhou com o seu dever de zelar por um meio ambiente de trabalho saudável.

Demonstrado, portanto, o assédio moral, caracterizado, no caso, por conduta abusiva reiterada e pública de exposição da reclamante a situações humilhantes e constrangedoras, além da degradação do meio ambiente laboral da reclamada, agravado pela violência institucional de gênero.



Tais condutas atingem frontalmente os direitos da personalidade da trabalhadora, especialmente a honra, a dignidade e a integridade psíquica, sendo o **dano moral presumido**.

Nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, aplicáveis ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, bem como dos arts. 223-A e seguintes da CLT, impõe-se o dever de indenizar.

Considerando os parâmetros do art. 223-G da CLT, a gravidade da conduta, a violência institucional, o caráter pedagógico da medida, o último salário percebido (R\$1.384,65), quase 03 anos de contrato de trabalho e a capacidade econômica da reclamada, mostra-se adequado **majorar o valor da indenização para R\$20.000,00**, valor que se revela razoável e proporcional à extensão do dano.

Dá-se provimento ao recurso da reclamante. Improvido o apelo da ré.

## **RECURSO DA RECLAMANTE (matérias remanescentes)**

### **1. Limbo Previdenciário - Salários do Período de Afastamento**

Pugna a reclamante pela reforma da sentença, para que a reclamada seja condenada ao pagamento dos salários relativos ao período em que permaneceu em "limbo previdenciário". Sustenta que, após a alta do INSS, foi impedido o seu retorno ao trabalho e que o ônus de prova é da parte reclamada.

Sem razão.

Sabe-se que, concedida a alta médica pelo órgão previdenciário, cessa a suspensão do contrato de trabalho, que retoma imediatamente os seus efeitos, nos termos do art. 476 da CLT. Nesse contexto, o empregador deve disponibilizar posto de trabalho compatível com eventual limitação aferida pelo médico da empresa, garantindo o pagamento dos salários e demais verbas contratuais.

O chamado "limbo jurídico trabalhista" configura-se quando o INSS atesta a aptidão do trabalhador, mas o médico do trabalho do empregador conclui em sentido contrário,



impedindo o retorno às atividades. Nessas hipóteses, a jurisprudência consolidada do C. TST entende que a empregadora assume a responsabilidade pela negativa e, conseqüentemente, o ônus financeiro pelo pagamento dos salários, já que deu causa à divergência médica.

**Entretanto, a recusa injustificada pela empregadora é fato constitutivo do direito da parte autora**, a quem incumbe o ônus da prova, nos termos do artigo 818, I, da CLT.

No caso em análise, deste encargo probatório a reclamante não logrou êxito em se desvencilhar. Não há nos autos nenhum documento ou prova oral que comprove que a obreira tenha se apresentado à reclamada após a alta médica do INSS buscando o retorno ao labor.

Assim, à míngua de comprovação da recusa patronal, não resta configurada a hipótese de "limbo previdenciário", não havendo que se falar em pagamento de salários e demais verbas do período.

Improvido o recurso.

## **2. Limitação da Condenação aos Valores da Inicial**

Pugna a reclamante para que os valores indicados na exordial não limitem o montante da condenação.

Com razão.

A SDI-1 do C. TST, no julgamento do E-RR-555-36.2021.5.09.0024 (30/11/2023), pacificou o entendimento de que os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial, sob a égide da Lei 13.467/2017, constituem mera estimativa e não servem como teto para a liquidação.

Dá-se provimento para determinar que a condenação não fique limitada aos valores indicados na petição inicial.

## **3. Honorários Advocatícios Sucumbenciais - Gratuidade da Justiça**

Insurge-se a reclamante contra a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, pugnando pela isenção ou, subsidiariamente, pela suspensão da exigibilidade, em razão da gratuidade da justiça.



Pois bem.

No julgamento da ADI 5766, o E. STF decidiu que o benefício da gratuidade da justiça não constitui isenção absoluta, mas desobriga a parte de pagar honorários advocatícios enquanto perdurar o estado de hipossuficiência econômica. Assim, fica mantida a condenação, contudo, esta deve permanecer sob condição suspensiva de exigibilidade.

Caberá à reclamada comprovar, no prazo de dois anos do trânsito em julgado, eventual alteração na situação que autorizou a concessão da gratuidade, sob pena de extinção da obrigação. Vedada, de igual modo, a compensação com créditos obtidos neste ou em outro processo.

Provido nestes termos.

## **RECURSO DA 1ª RECLAMADA (matérias remanescentes)**

### **1. Adicional de Insalubridade - Higienização de Sanitários e Coleta de**

#### **Lixo**

Insurge-se a reclamada contra a sentença que a condenou ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%). Sustenta, em síntese: a) nulidade do laudo por ausência de embasamento técnico-legal; b) neutralização pelo fornecimento de EPIs; c) que o lixo de banheiros não se equipara a lixo urbano; e d) necessidade de exclusão dos períodos de afastamento.

Analisa-se.

Primeiramente, afasta-se a arguição de nulidade do laudo pericial. O perito judicial realizou a vistoria no local de trabalho, analisou as atividades da reclamante e fundamentou sua conclusão na NR-15, Anexo 14, da Portaria 3.214/78. O fato de a conclusão ser contrária aos interesses da recorrente não macula a prova técnica.

No mérito, restou evidenciado pela perícia que a reclamante, na função de auxiliar de limpeza, realizava a higienização de sanitários e a respectiva coleta de lixo em local de grande circulação (instalações da 2ª ré - CPFL), que possuem elevado fluxo diário de pessoas (aproximadamente 500 usuários por bloco e entre 2.000 e 3.000 no total das dependências).

A matéria encontra-se pacificada pela Súmula nº 448, item II, do C. TST, que dispõe:



*"A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%), incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano."*

Em resposta à impugnação ao laudo, o perito esclareceu que, diferentemente do que sustenta a recorrente, o lixo proveniente de sanitários de uso coletivo (empresa de grande porte) possui carga infectocontagiosa idêntica ao lixo urbano, expondo a trabalhadora a agentes biológicos prejudiciais à saúde.

Quanto aos EPIs, a perícia constatou que, embora fornecidos, não eram suficientes para elidir o risco biológico, cuja contaminação pode ocorrer por via aérea ou por contato com a pele não protegida integralmente durante o manuseio de resíduos e limpeza de vasos sanitários.

O laudo não foi contrariado por nenhuma prova em contrário, não foram ouvidas testemunhas sobre a matéria. Assim, fica mantida a condenação imposta na sentença.

No que tange ao pedido subsidiário de exclusão do período de afastamento alegado pela autora como limbo previdenciário, assiste razão à ré, uma vez que o adicional de insalubridade é devido apenas pelo trabalho em condições nocivas (salário-condição). Assim, como a própria reclamante confirmou que não prestou serviços desde a alta previdenciária até 19/11/2021, deverá tal período ser excluído da condenação, como requerido pela reclamada.

Dá-se parcial provimento ao recurso da ré.

## **2. Redução do valor dos honorários periciais**

A sentença fixou R\$2.500,00 a título de honorários periciais, valor que é razoável a remunerar a perícia, bem como condiz com o que é habitualmente considerado nos julgamentos desta E. Câmara.

Assim, resta improvido o requerimento da ré para redução do referido valor.

## **3. Multa por Embargos de Declaração Protelatórios**



A reclamada insurge-se contra a multa de 2% aplicada na origem, sob o fundamento de que os embargos teriam sido protelatórios.

Com razão a recorrente.

No caso, a ré opôs embargos de declaração visando sanar omissão quanto à necessária exclusão do período de afastamento do "limbo previdenciário" na apuração do adicional de insalubridade.

Trata-se de questionamento pertinente para a correta liquidação do julgado e que, de fato, não foi esclarecido na decisão de primeiro, configurando mero exercício do direito de defesa e busca pela prestação jurisdicional completa.

Não se vislumbra o intuito manifestamente protelatório exigido pelo art. 1.026, § 2º, do CPC. Provido o recurso para excluir a multa.

#### **4. Honorários Advocatícios Sucumbenciais - Redução do Percentual**

Insurge-se a reclamada contra o percentual fixado a título de honorários advocatícios sucumbenciais (10%), pleiteando a sua redução para o patamar mínimo de 5%.

Sem razão.

Observando-se os critérios definidos no §2º do art. 791-A da CLT, mantém-se o percentual de 10% fixado pela origem, pois condizente com a complexidade da causa, que exigiu dilação probatória (perícia de insalubridade e instrução oral).

#### **Prequestionamento**

A decisão adota tese explícita sobre o objeto recursal e não viola as súmulas e os precedentes deste Tribunal Regional do Trabalho e de Tribunais Superiores, tampouco os dispositivos constitucionais e legais invocados, os quais, para todos os efeitos, declaro prequestionados.



**Dispositivo**

Diante do exposto, decide-se conhecer do recurso interposto por **ANTONI A CLEIDE DA SILVA** e **WCA RH BELO HORIZONTE LTDA**, e, no mérito, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso da reclamante para: majorar a indenização por assédio moral para R\$20.000,00; determinar que a condenação não fique limitada aos valores indicados na petição inicial e deferir a suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais a cargo da autora; ainda, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso da 1ª reclamada para: determinar a exclusão do período de afastamento, referente ao alegado limbo previdenciário, da base de cálculo do adicional de insalubridade e excluir da condenação o pagamento da multa por embargos de declaração protelatórios. Tudo nos termos da fundamentação.

Rearbitra-se o valor da condenação em R\$25.000,00. Custas processuais pela reclamada, no importe de R\$500,00, autorizado o abatimento do valor recolhido no momento da interposição do recurso ordinário.

Sessão Ordinária Híbrida realizada em 17 de março de 2026, nos termos da Portaria GP nº 005/2023, 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho **MARCOS DA SILVA PÔRTO**, regimentalmente.

Tomaram parte no julgamento:

Relatora Desembargadora do Trabalho **ANA CLÁUDIA TORRES VIANNA**

Desembargador do Trabalho **MARCOS DA SILVA PÔRTO**

Juíza do Trabalho **LUCIANA MARES NASR**

Convocada a Juíza do Trabalho **LUCIANA MARES NASR** para compor o "quorum", nos termos do art. 80, do Regimento Interno deste E. Tribunal.

Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os Magistrados da 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.



**Ana Cláudia Torres Vianna**  
**Desembargadora Relatora**

**Votos Revisores**

