

SIMULADO- PROVA PRÁTICA DE SENTENÇA

ESPOLIO DE DANIEL RECLAMANTE E OUTROS x TEC SERVIÇOS e CARAS E CARAS

INSTRUÇÕES GERAIS

1. Verifique se o seu nome e demais informações encontram-se corretas. Caso não estejam, informe o fiscal, para as devidas correções.
2. Utilize apenas caneta tinta azul ou preta. Em caso de erro use a expressão “digo”.
3. É permitida a consulta a textos legais sem comentários ou notas explicativas, vedada a utilização de obras doutrinárias, súmulas e orientação jurisprudencial. É vedado o candidato valer-se de material de outros candidatos.
4. É vedado ao candidato, sob pena de nulidade da prova, inserir no corpo da prova ou em qualquer outra parte o seu nome, assinatura ou qualquer outra anotação ou sinal que o possa identificar.
5. O prazo de 5 (cinco) horas para elaboração da prova em hipótese alguma será prorrogado.
6. As petições encontram-se devidamente assinadas eletronicamente.
7. Não é necessária a elaboração de relatório.
8. Considere os documentos juntados como regulares, autênticos e em consonância com a legislação vigente.

COMISSÃO EXAMINADORA: _____



EXCELENTÍSSIMO DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA ___ VARA DO TRABALHO DE PAULO/SP

DISTRIBUIDO EM 22.04.2022

ESPÓLIO DE DANIEL RECLAMANTE (atual nome de DANIELE RECLAMANTE), brasileiro, solteiro, assistente de conteúdo, nascido em 30.10.1988, portador da cédula de identidade nº _____, inscrito no CPF/MF sob o nº _____, **de cujus**, devidamente representando por **MARIA DO CARMO RECLAMANTE**, mãe do falecido, brasileira, solteira, técnica de informática, nascida em 05.01.1968, portadora do RG nº _____ e do CPF/MF nº _____, residente e domiciliada na Rua da Esperança, nº 30, apto. 20, São Paulo/SP, CEP _____, **MARIA DO CARMO RECLAMANTE**, já qualificada anteriormente, **FÁTIMA CHORÃO RECLAMA RECLAMANTE**, cunhada do falecido, brasileira, casada, promotora de eventos, nascida em 25.07.1990, portadora do RG nº _____ e do CPF/MF nº _____, residente e domiciliada na Rua da Esperança, nº 30, apto. 22, São Paulo/SP, CEP _____, e **DANILO CHORÃO RECLAMANTE**, brasileiro, solteiro, estudante, nascido em 01.01.2016, sobrinho do falecido, representado pela sua mãe **FÁTIMA CHORÃO RECLAMA RECLAMANTE**, por seu advogado e bastante procurador (mandatos anexos, **conj. doc. 01**), vem, perante Vossa Excelência, propor

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA, pelo RITO ORDINÁRIO, em face de

TEC SERVIÇOS DE TECNOLOGIA E SOFTWARE DO BRASIL LTDA. (1ª reclamada), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o número 00.000.000/0001-00, sita à Av. _____, nº _____, Edifício Torre Sem Fim, 20º andar, São Paulo/SP, CEP: _____ e **CARAS E CARAS SERVIÇOS ONLINE S/A** (2ª reclamada), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF nº _____, sita à Rua Rede Social Virtual, 900, Bairro do Silício, São Paulo/SP, CEP: _____, nos seguintes termos:

DA QUALIFICAÇÃO DO RECLAMANTE

Enquanto prestou serviços à 1ª reclamada, o empregado *de cujus* chamava-se **DANIELE RECLAMANTE**, entretanto, já na época do contrato, era de conhecimento de sua empregadora que se submeteria a alteração de seu prenome e gênero, mediante a autorização garantida pela legislação pátria, o que já ocorreu, como se verifica na inclusa cópia do seu RG (doc. 02).

Desta feita, requer a Vossa Excelência, bem como as ora adversas que nas peças contestatórias, audiências, sessões de julgamento e em todos os atos do processo, seja tratado por seu atual nome, qual seja, **DANIEL RECLAMANTE**, por estar em conformidade com as disposições constitucionais e se tratar de ato de respeito à sua dignidade pessoal.

DO CONTRATO DE TRABALHO e RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA E SOLIDÁRIA DA 2ª RÉ

O reclamante foi admitido pela 1ª reclamada em 06/11/2013, com rescisão contratual em 11/03/2021, por ocasião do seu falecimento, tendo exercido a função de assistente de conteúdo durante todo o pacto laboral, com último salário mensal de R\$ 5.000,00.

O seu trabalho, basicamente e como se explicará no decorrer desta prefacial, consistia na prestação de serviços à 2ª reclamada na moderação e análise dos conteúdos veiculados na rede social mundialmente conhecida (**CARAS E CARAS**), razão pela qual deverá ser declarada – e sequente condenação - responsável subsidiária e solidária ao pagamento dos créditos trabalhistas vindicados na presente reclamação.

A propósito, a 2ª ré é uma empresa de mídia e rede social virtual, fundada no Brasil, que agora, opera mundialmente. Possui bilhões de usuários ativos, e é considerada a segunda maior rede social do mundo.

DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

De novembro/2018 até a rescisão contratual, o reclamante atuou no projeto CLASSIFICAÇÃO DE CONTEUDO, direcionado à CARAS E CARAS, exercendo as mesmas atividades que os colegas Lady Kate, Programador de Sousa e Acelerado da Silva, que recebiam cerca de R\$ 500,00 a mais do que o obreiro.

A conduta patronal afronta ao princípio da isonomia salarial, preconizado nos arts. 7º, XXX, da CF, 461, caput, e § 1º, da CLT, e Súmula 6, incisos II, III, IV, VIII, IX e X, do C. TST.

Para que seja precisa a condenação e demonstrado os salários superiores de referidos colegas, o reclamante requer que a reclamada seja intimada a exhibir os holerites dos paradigmas apontados referentes ao respectivo período de trabalho cuja equiparação é vindicada, a fim de se apurar as diferenças salariais, sob pena de se aplicar o art. 400, caput, I e II, do CPC, devendo ser considerado para efeitos da equiparação aquele que, dentre os 03 apontados, receber o maior salário.

Se constatadas irregularidades quanto ao pagamento dos salários, o reclamante requer ainda que V. Exa. oficie o MPT, informando a irregularidade apurada, para que sejam investigadas a 1ª ré, bem com a 2ª ré, que é conivente com o comportamento desta. A 2ª ré se aproveita da cadeia produtiva e sendo assim, também tem responsabilidades quanto a aplicação da legislação em relação aos seus empregados.

Desta forma, o reclamante requer a condenação da reclamada ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial e a consequente complementação das verbas rescisórias (aviso prévio, saldo de salário, férias proporcionais – 04/12 + 1/3, 13º salário proporcional, FGTS + 40%), recolhimento do FGTS durante o pacto laboral.

DA DOENÇA OCUPACIONAL

As atividades do reclamante, na função de assistente de conteúdo, consistiam em filtrar o conteúdo inadequado e que violava as diretrizes da plataforma, evitando que imagens, vídeos, postagens e textos “agressivos” chegassem aos internautas que acessam a **CARAS E CARAS**.

Da admissão até novembro de 2018, o reclamante atuou no projeto **PLURALIDADE E AFINS**, onde analisava vídeos e classificava se neles havia violência, nudez, discurso de ódio, palavras de baixo calão e procedimentos médicos. Impende ressaltar que havia uma fila de classificação com metas de cumprimento urgente, pois estes seriam os vídeos que seriam monetizados/ patrocinados na plataforma.

A partir de novembro de 2018, até a rescisão contratual, o reclamante se ativou no já mencionado **projeto CLASSIFICAÇÃO DE CONTEUDO**, tendo como responsabilidade classificar fotos e vídeos de violência, fotos vídeos de nudez e pornografia, as chamadas “**filas de hate**”, que compreendiam o discurso de ódio escrito e/ ou com imagens.

Após o massacre na mesquita neozelandesa havido em março de 2019, onde o terrorista filmou o massacre com uma câmera fixada em sua cabeça, o reclamante também foi incumbido de analisar a chamada “fila de tiro”, devendo assistir aos vídeos, que muitas vezes resultavam em mortes e/ou atentados.

Dentro da “**fila de tiro**”, corriqueiramente o reclamante tinha de analisar vídeos de ações policiais dos EUA, por serem as viaturas policiais naquele país munidas de câmeras e, não raras vezes, havia vídeos de policiais assassinando suspeitos, sendo baleados pelos suspeitos, entre outros atos de violência.

Vale ressaltar que este último projeto era totalmente focado em atos de nudez (análise de fotos e vídeos) e violência (análise de fotos, vídeos e textos), sendo que as metas fixadas eram altas, determinando a análise diária de 1.200 fotos e vídeos envolvendo nudez, 1.200 fotos e vídeos envolvendo violência e 370 textos com discursos de ódio.

Tal rotina extenuante e peculiar começou a atingir a saúde psicológica do reclamante, que passou a desencadear sintomas como enjoo, crises de ansiedade, tremores, impossibilidade de permanecer no ambiente laboral por muito tempo, além de crises de choro.

O reclamante, a partir de 2019, passou a reportar aos seus líderes, Srs. José Insensível, Paula Durona e Igor Ferro e Fogo, sendo que a partir de julho de 2020, os abalos psicológicos passaram a se agravar e desencadearam o hábito de fumar em excesso.

A realidade laboral dos “assistentes de conteúdo” de plataformas digitais é extenuante e desencadeia graves abalos psicológicos.

Nos documentos anexos seguem diversas reportagens retratando a realidade laboral destes trabalhadores, tendo sido todas as matérias realizadas nas dependências da

concorrente FACEBOOK, nos EUA, plataforma muito similar a CARAS E CARAS (conj. doc. 3).

A ré tinha conhecimento do seu estado, tendo em vista que o último ASO periódico realizado atesta que o reclamante havia tido um agravamento de sua DEPRESSÃO, 02 meses antes do fim contratual e que isto se deu devido à análise de conteúdo e principalmente de imagens (doc. 4).

Como se vem de ver, o reclamante tinha patologia que foi agravada com o trabalho.

Com efeito, como a 1ª ré não lhe prestou qualquer assistência ou modificou suas atividades profissionais, sua situação psíquica piorou e como se sabe, a depressão e o burnout, que também apareceu no decorrer da prestação de serviços, pode levar ao suicídio e que infelizmente, foi o que ocorreu com o reclamante.

Em 11/03/2021, quando o reclamante estava num péssimo dia, em que teve crises de choro, ataques de pânico no trajeto ao trabalho, tanto que ligou por diversas vezes, para sua genitora, pedindo ajuda e, ao sair para fumar, indo a cobertura do prédio da empresa, se jogou, ou seja, o empregado cometeu suicídio, fato este que foi noticiado amplamente na mídia e que se demonstra pela mensagem que enviou ao grupo de família (doc. 5).

Infelizmente, um ambiente de trabalho não salutar pode levar o trabalhador ao suicídio, como se verifica nas inclusas reportagens e artigos anexos (conj. doc. 6).

A propósito, C. Dejours (1980), com a publicação do seu livro denominado “A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho”, defendeu a tese de que a doença mental tem origem essencialmente psicogênica, admitindo que o trabalho poderia favorecer as descompensações psiconeuróticas, que é a descompensação mental que teria nexos causal com o trabalho e que é denominada Síndrome Subjetiva Pós Traumática, reconhecida também como Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) que atinge milhares de trabalhadores acidentados.

Desta forma, deve ser reconhecida a responsabilidade das rés pelos eventos aqui noticiados e serem responsabilizadas pelos danos extrapatrimoniais e patrimoniais decorrentes.

DA VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Incumbe à reclamada a adoção de medidas preventivas às doenças ocupacionais e que propiciem um ambiente de trabalho salutar.

A atividade empresarial da reclamada tem por objetivo a moderação de conteúdo da CARAS E CARAS, com a finalidade de verificar se são ou não conteúdos apropriados, mediante a análise de fotos e vídeos com violência, cenas de nudez, agressões sexuais, textos com discurso de ódio, o que é óbvio que desencadearia efeitos colaterais na saúde do reclamante e dos demais trabalhadores.

Não é forçoso, portanto, considerar que as reclamadas são responsáveis solidariamente, pela depressão e pelos transtornos havidos pelo reclamante e possui o dever de indenizá-lo, nos termos dos artigos 186 e 927, do Código Civil.

Não obstante, em 06/01/2021, o reclamante recebeu um e-mail trocado entre o seu líder/supervisor, Sr. Igor Ferro e Fogo e uma empregada do RH da empresa, Sra. Josefina, dizendo que queria demiti-lo, devido à baixa performance e o seu comportamento “tóxico”, o que piorou seu quadro depressivo (doc. 7).

É interessante que o referido supervisor liderou o reclamante por mais de 3 anos e em nenhum momento realizou nenhum feedback tratando de seu comportamento, inclusive, não houve qualquer reclamação ou comentários por parte de seus colegas.

Tem-se que o ato da reclamada teve como objetivo único assediar e amedrontar o reclamante, que se viu às vistas de perder o emprego, além de se sentir culpado por estar adoentado em razão da extensa carga de trabalho penoso a que era acometido.

O ato de ameaçar demitir o reclamante, avisando-o previamente, consiste numa violação de seus direitos de personalidade do reclamante, que é passível de indenização, conforme entendem os Tribunais Trabalhistas.

Outrossim, a morte do reclamante ganhou destaque nos noticiários nacionais e internacionais, que por informações prestadas pela ré, denegriam a imagem do reclamante, imputando o suicídio pelo fato de ser um homem trans, e que tinha sérios problemas psíquicos, beirando a psicopatia. A imagem do de cujus foi arranhada pelas empresas ré – e tal fato é público e notório, bastando realizar uma simples pesquisa na web para se verificar o que aqui se alega!

Desta feita, requer o reclamante, em face das doenças ocupacionais que lhe acometeram, levando-o a morte, pelo comportamento da ré quanto a vaziar a informação de que poderia ser demitido, a distorção da mídia do caráter do reclamante, por informações distorcidas prestadas pelas ré, indenizações por dano moral, no importe total de R\$ 300 mil, que que deverão ser revertidos aos demais autores desta demanda, segundo dispõe o art. 943 do Código Civil.

Ressalte-se que o valor deve ser o suficiente, para punir as empresas envolvidas e que sirva de exemplo, para que empresas não cometam idêntica atitude com seus trabalhadores,

DOS DANOS MORAIS DOS FAMILIARES

Os demais autores (MARIA DO CARMO RECLAMANTE, FÁTIMA CHORÃO RECLAMA RECLAMANTE, e DANILO CHORÃO RECLAMANTE) vêm sofrendo pela morte do seu ente querido.

Seu sobrinho de 5 anos tem crises de choros diários, na medida que era o Reclamante e sua genitora que o criavam, pois, a sua mãe por conta de certos problemas psíquicos nunca estava disponível para lhe dar toda a proteção que uma criança carece.

Sua cunhada, por sua vez e que é viúva do irmão do reclamante, também sente sua falta, na medida que o reclamante além de familiar, era um grande amigo que lhe apoiava em todas as situações, inclusive, na criação e educação de seu filho.

Assim, os autores MARIA DO CARMO RECLAMANTE, FÁTIMA CHORÃO RECLAMA RECLAMANTE, e DANILO CHORÃO RECLAMANTE requerem indenização por dano moral, no importe de R\$ 100 mil, para cada, totalizando R\$ 300 mil.

DA PENSÃO MENSAL

Os dependentes do trabalhador (MARIA DO CARMO RECLAMANTE, FÁTIMA e DANILO CHORÃO RECLAMANTE) solicitam o pagamento da pensão, tendo em vista que a morte do trabalhador se deu pelo comportamento das empresas e que deve ser paga em única parcela.

Com efeito, o trabalhador *de cujus* sustentava tanto a sua genitora, como sua cunhada e seu sobrinho, ora autores da presente.

Assim, para o cálculo da pensão, deve ser considerada a estimativa de vida do *de cujus* e a parcela mensal deve observar 100% da sua remuneração, que é composta pelo salário (inclusive o decorrente da equiparação salarial aqui buscada), trezeno (1/12), FGTS de 8% e férias com adicional de 1/3 de férias.

DO PLANO DE SAÚDE

A ré fornecia ao *de cujus* plano de saúde, denominado Saúde+, na modalidade de coparticipação, ou seja, o trabalhador não tinha custos mensais com o plano de saúde, apenas realizava o pagamento (co-participação) quando realizava procedimentos.

Apesar da co-participação estar prevista no contrato respectivo, a ré costumeiramente arcava com metade dos custos de procedimentos médicos, e o saldo era descontado no seu holerite.

Contudo, a partir de julho/2020, a reclamada sem qualquer explicação, deixou de realizar tal custeio, que passou a ser descontado na íntegra do trabalhador.

Note-se que, o trabalhador, por diversas vezes, solicitou o reembolso da ré de tais valores, que foram negadas sob o argumento que se tratava de mera liberalidade e que a qualquer momento poderia ser suprida, ou simplesmente negada pela ré.

Conforme recibos anexos, os valores gastos de coparticipação e não suportados pela ré, somam R\$ 10.000,00 (dez mil reais), isto é, a ré deverá ressarcir às partes o importe de R\$ 5.000,00.

Diante do exposto, requer o ESPOLIO, o ressarcimento de tais despesas, bem como os 50% da coparticipação sejam reconhecidos como salário e integrado nas demais verbas, tais como férias com adicional de 1/3 e 13º salários.

DO PLANO DE SAÚDE PARA A GENITORA E SOBRINHO

A genitora e o sobrinho do de cujus usufruíam o plano de saúde fornecido pela ré, razão pela qual também o plano de saúde também deve ser mantido a tais pessoas, vez que decorrente da responsabilidade das rés pelo infortúnio que acometeu o trabalhador, tal como explanado anteriormente.

Desta maneira, a ré deverá reestabelecer o plano de saúde a tais pessoas, até que se alcance a estimativa de vida do falecido, bem como as rés sejam compelidas a ressarcir as despesas médicas que os autores tiveram entre a rescisão contratual e até o restabelecimento do plano de saúde, pela ré.

DAS FÉRIAS EM DOBRO

A ré nunca pagou antecipadamente as férias, como determina a lei.

Era praxe empresarial, a ré efetuar o pagamento no 5º dia da usufruição das férias, ou seja, se as férias se iniciavam no dia 01.02, o seu pagamento ocorria em 05.02.

Assim, o reclamante faz jus as férias vencidas e usufruídas em dobro com adicional de 1/3, por força da Súmula 450 do TST, que dispõe que no caso de descumprido o prazo previsto no art. 145 da CLT, é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias.

DANO EXISTENCIAL

Nos últimos 6 meses do contrato de trabalho, a jornada do reclamante se tornou exaustiva, pois para que cumprisse as metas impostas pela ré, trabalhava em torno de 12/14 horas diárias, entre 7h às 20h/11h, com intervalo de 1 hora para refeição e descanso, em escala 5x1.

Desta forma, nesses últimos meses, o reclamante vivia para o trabalho, pois além da jornada de 12 horas diárias, somados as 3 horas que era destinado ao trajeto do casa-trabalho-casa, não lhe sobrava tempo para qualquer atividades particular, na medida que sempre estava exausto para desenvolvê-las.

Precisou abandonar os estudos, se privar da companhia dos seus familiares, inclusive do seu sobrinho, que também é autor desta ação.

Assim, a título de indenização por dano existencial, o reclamante pretende o valor de R\$ 100 mil.

DISCRIMINAÇÃO ALGORITMICA. PERDA DE UMA CHANCE.ACÚMULO DE ATIVIDADES (ART. 460 DA CLT)

O *de cujus* se candidatou por três vezes, ao cargo de líder da sua área, no entanto, a sua inscrição nunca ia adiante, em face dos critérios adotados no programa desenvolvido pelas rés, pautadas em algoritmos e AI (inteligência artificial).

Isso porque muito embora tivesse preenchido os requisitos ora exigidos, que eram a realização dos cursos de liderança e de BI (Business Intelligence), fornecidos pela ré,

diversamente do que era levado ao conhecimento dos empregados, o *de cujus* não chegou a participar de nenhum dos processos seletivos.

A propósito, BI é um conjunto de técnicas e ferramentas que permite a organização e análise das informações para o suporte de tomada de decisões, a definir a estratégia do negócio. Tanto o reclamante era capaz nesta competência, ou seja, o reclamante estava capacitado em transformar e analisar os dados para tomar uma decisão, que ajudava seu líder em tais tarefas.

Por ajudar o seu líder no BI, o reclamante faz jus a diferenças salariais, de R\$ 1.000,00 mensal, desde 2015, com reflexos nos demais títulos rescisórios.

O reclamante ao buscar informações sobre os motivos de não lhe terem escolhido para participar dos processos seletivos, a resposta era que o reclamante não preencheria outros requisitos exigidos, sem que lhe fossem fornecidas respostas objetivas do que efetivamente precisaria aprimorar na busca do seu objetivo.

Bem se sabe que os algoritmos da inteligência artificial possuem a possibilidade de apreender, com o emprego de técnicas de *machine learning*, tal como o deep learning, o que significa que o sistema pode criar as próprias regras ou perguntas, sem a necessidade que um programador preveja todas as situações. Justamente por isso, os critérios passam a ser opacos e precisam ser sempre supervisionados pelo ser humano.

É nítido que aqui estamos diante de uma discriminação algorítmica, que lesou o trabalhador, razão pela qual a ré deverá indenizá-lo pela perda de uma chance, baseado na aplicação da teoria do desvio produtivo.

Por fim, esclarece que semelhante situação ocorreu com um dos seus pares, que era bissexual, Antonio da Silva.

DAS VERBAS RESCISÓRIAS. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT

A ré não pagou as verbas rescisórias do de cujus.

Assim, deverá fazê-lo na primeira audiência, sob pena de aplicar a penalidade do art. 467 da CLT, já que lhe são devidos o saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, adicionais de 1/3 de férias, FGTS (8%), além de proceder a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes, a fim de possibilitar o soerguimento do FGTS.

Como as verbas não foram pagas nos dez dias, após a extinção do contrato de trabalho, é devida a multa do art. 477 Consolidado.

DA CONCESSÃO DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

Os autores são pobres na acepção jurídica do termo e não possuem condições de arcar com sua subsistência e de seus pares e arcar com as despesas processuais, conforme declarações de hipossuficiência anexas (**conj. doc. 8**).

DO ARBITRAMENTO DE HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Os autores requerem, também, os honorários de sucumbência, de 15%, determinados no art. 791-A da CLT., aplicando princípio da norma mais favorável ao trabalhador, no sentido de ser observado o art. 98, § 3º, do CPC.

DA GARANTIA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL

O art. 840, § 1º da CLT é claro ao dispor as condições da petição inicial, que faz referência expressa à indicação do pedido, logo, basta a indicação, sendo desnecessária a certeza, afinal, esta só será obtida com os limites fixados em julgamento e após a necessária liquidação.

Logo, limitar a condenação aos pedidos formulados na inicial e ora indicados, é impedir a submissão de lesão de direito sofrida ao exame do Poder Judiciário e macula a garantia fundamental de acesso à justiça. Desta feita, requer o reclamante que este D. Juízo exceda a condenação patronal naquilo em que julgar necessária a complementação.

DA INCIDÊNCIA DA CORREÇÃO MONETÁRIA

Com relação à correção monetária que incidirá sobre as verbas deferidas na presente ação, o reclamante destaca que esta deverá ser aplicada no mês correspondente à ocorrência.

Subsidiariamente, caso não seja este o entendimento deste D. Juízo, requer a reclamante a aplicação de outro índice oficial, que recomponha o seu patrimônio, quais sejam: IPC da FIPE, IGPM da FGV ou ICV do DIEESE, por também buscarem a recuperação da desvalorização monetária, respeitando-se os parâmetros da Súmula 381 do C. TST, para a aplicação da época própria.

Requer, por fim, a incidência dos juros moratórios contados da data de distribuição (inteligência do art. 883 da CLT-21), na forma da OJ nº 300 da SDI-1 do TST-22 e sem a incidência do imposto de renda, na forma do art. 46 da Lei nº 8.541/92 e OJ nº 400 da SDI-1 do TST.

DOS PEDIDOS

Ante o exposto, requerem os reclamantes que Vossa Excelência julgue a presente reclamação TOTALMENTE PROCEDENTE e se digne a:

a) Reconhecer a responsabilidade subsidiária e solidária da 2ª reclamada, condenando-a ao pagamento das verbas decorrentes da presente reclamação;

- b) Determinar o pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial, com reflexos em aviso prévio, saldo de salário, férias proporcionais e vencidas, adicional de 1/3 de férias, FGTS e indenização de 40% – R\$ 40.000,00;
- c) Indenização por dano moral, em face da violação aos direitos de personalidade do de cujus – R\$ 300.000,00;
- d) Indenizações por dano moral (dano em ricochete) pela perda do ente querido, de R\$ 100.000,00 para cada;
- e) Pensão mensal vitalícia, a ser paga em única parcela – R\$ 2.730.000,00;
- f) Reconhecimento dos 50% de coparticipação do plano de saúde arcado com a ré seja reconhecido como verba salarial e que reflitam nas férias com adicional de 1/3 e 13º salários – R\$ 10.000,00
- g) Ressarcimento das despesas relativas a coparticipação, a partir de julho/2020 – R\$ 5.000,00;
- h) Reestabelecer e manter o plano de saúde para MARIA DO CARMO RECLAMANTE E DANILO CHORAO RECLAMANTE, até que se alcance a estimativa de vida do falecido;
- i) Ressarcimento das despesas médicas que os autores MARIA DO CARMO RECLAMANTE E DANILO CHORAO RECLAMANTE tiveram entre a rescisão e até o restabelecimento do plano de saúde, pela ré, a ser devidamente comprovado e apurado em regular liquidação de sentença – R\$ 12.000,00;
- j) Férias em dobro com adicional de 1/3, em face do seu pagamento intempestivo, referente as férias vencidas e usufruídas de todo o contrato – R\$ 107.000,00
- k) Indenização por dano existencial – R\$ 50.000,00;
- l) Indenização pela perda de uma chance, decorrente da discriminação algorítmica – R\$ 20.000,00;
- m) Diferenças salariais, pela aplicação do art. 460 da CLT / atividades de BI e em auxílio ao seu líder, com reflexos nos demais títulos rescisórios – R\$ 85.000,00;
- n) Pagamento das verbas rescisórias que são o saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, adicionais de 1/3 de férias, FGTS (8%), além de proceder a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes, a fim de possibilitar o soerguimento do FGTS, considerando todas as diferenças salariais aqui buscadas e compõe a base de cálculo destas verbas – R\$ 6.200,00;
- o) Aplicação do art. 467 Consolidado – a apurar;
- p) Multa do art. 477 da CLT, considerando-se as diferenças salariais aqui buscadas – R\$ 7.000,00;
- q) Benefícios da assistência judiciária gratuita;

- r) Arbitrar honorários de sucumbência, orçados em 15% (quinze por cento) nos termos do art. 791-A da CLT – R\$;530.000,00
- s) Isentá-lo por eventual sucumbência, total ou parcial, em acolhimento às teses elencadas na causa de pedir;
- t) Efetuar a correção monetária através do IPCA-E, ou outro índice que recomponha o patrimônio obreiro;
- u) Recolhimentos previdenciários e fiscais devem ser arcados integralmente pelas rés.

REQUERIMENTOS FINAIS

Protestam os autores por todos os meios de prova em direito admitidos, bem como pela impossibilidade de limitação do valor da ação, em razão da peculiaridade estimativa do pedido de equiparação salarial, inclusive, pela impossibilidade também de limitação a um paradigma, sendo que deverão ser aceitos todos, ou, aquele que tenha a maior globalidade salarial.

Valor da causa, para mera alçada e sem a vinculação do MM. Juízo, R\$ 3.500.000,00.

Termos em que
Pede deferimento.
São Paulo, 22 de abril de 2022.

ADVOGADO RECLAMANTE
OAB/SP 000.000

DOCUMENTOS DA INICIAL

1. Mandatos/procurações – conj. doc. 1
2. Cópia do RG do empregado falecido, comprovando o seu nome social (doc. 2);
3. Reportagens que retratam a realidade laboral dos trabalhadores no FACEBOOK, demonstrando o extenuante trabalho dos moderadores de conteúdo, simulares ao aqui proposto (conj. doc. 3): com título: O PIOR TRABALHO DO MUNDO: OS MODERADORES DE CONTEÚDO DO FACEBOOK;
4. ASO PERIÓDICO (**doc. 4**), em que o médico do trabalho relata alguma informação sobre alguma doença do reclamante, no entanto, o documento não se encontra integralmente legível, restando impossível a leitura total do seu conteúdo;
5. Mensagem ao grupo da família, pelo aplicativo WhatsApp, na qual o reclamante se despede de todos, para fazer uma grande viagem (**doc. 5**);

6. Reportagens e artigos sobre o suicídio decorrente do trabalho (**conj doc. 6**), com o seguinte texto:

A ligação entre suicídio e trabalho é complexa. Os dados obtidos são geralmente produzidos por segmentos e nem sempre retratam a realidade. Em muitos casos, as pessoas que estão sofrendo em seus ambientes corporativos ou institucionais não denunciam ou falam a respeito. Sabemos, contudo, que **doenças ocupacionais** — de lesões por esforço repetitivo (LER) e dores crônicas a transtornos psiquiátricos e **síndrome de burnout** — podem levar o indivíduo ao suicídio se não diagnosticadas e tratadas adequadamente. Assim, o contato com o profissional de saúde é fundamental nesse processo de flagrar as causas e encaminhar soluções para amenizar o sofrimento físico e psíquico.

O excesso de tarefas aliado a uma gestão insensível e avassaladora é uma questão que se agravou com a pandemia e as novas condições de trabalho remoto, incerteza de vínculo laboral e risco e aumento do desemprego. É comum observarmos a ausência de ações efetivas por parte das empresas no que diz respeito aos cuidados com a saúde do trabalhador, sem contar casos de **assédio moral e burnout**.

Programas privados e políticas públicas robustas para a promoção de um ambiente de trabalho saudável (presencial ou remoto) nunca foram tão importantes, assim como o fortalecimento dos **Centros de Ação Psicossocial (CAPs)** e a efetivação da **Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio**. Não podemos ficar parados. O trabalho não pode ser visto como fonte de sofrimento.

7. E-mail entre Igor Ferro e Fogo e Josefina, apontando que o reclamante tinha um comportamento abaixo das expectativas, e se no próximo trimestre a performance deste não melhorasse, a rescisão contratual seria a única saída, uma vez que estaria servindo de mau exemplo para os outros colaboradores (**doc. 7**);
8. Reportagens veiculadas em jornais locais, de pouca circulação, apontando que o falecimento do trabalhador ocorrera pelo fato de sofrer transtornos psíquicos pelo fato de ter assumido a sua transexualidade (**doc. 8**);
9. Declarações de hipossuficiência dos autos (**conj. doc. 9**);
10. Certidão do INSS apontando que MARIA DO CARMO RECLAMANTE E DANILO CHORÃO RECLAMANTE são dependentes do falecido (**doc. 10**);
11. Recibos relativos a coparticipação que somam R\$ 10.000,00 (**doc. 11**);
12. Foram acostadas prints de WhatsApp entre o de cujus e a escola que frequentava o seu sobrinho, demonstrando que era quem pagava as mensalidades escolares,

comparecia na escola nos eventos importantes, que era ele que era chamado quando o sobrinho apresentava algum problema na escola (conj. doc. 12);

13. Acostada declaração da escola de música frequentada pelo sobrinho, que demonstra que era o *de cujus* que a pagava, bem como ia nas apresentações do mesmo (doc. 13).



ATOS PROCESSUAIS

Os advogados das reclamadas se habilitaram; acostaram contratos sociais, procuração, cartas de preposição e substabelecimentos; informaram telefones e e-mails para contatos, inclusive dos prepostos, para a realização de audiência inicial telepresencial, tendo em vista a opção pelo Juízo 100% Digital.

Desta feita, em 18/05/2022, foi realizada a audiência inicial, em que:

- as partes compareceram, acompanhadas de seus advogados, na audiência inicial.
- buscou-se a conciliação, que restou negativa;
- as rés ofertaram defesas com documentos;
- foi determinada a realização de perícia médica indireta, com concessão de prazo para as partes apresentarem quesitos, sob pena de preclusão;
- concedido prazo de 5 dias para o reclamante apresentar réplica em relação as defesas e documentos;
- foi designada audiência de instrução, para depoimento das partes e oitiva de testemunhas, na forma do art. 825 da CLT.



EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA 100ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO, DO ESTADO DE SÃO PAULO

Autos n. _____ (PJ-e)

CARAS E CARAS SERVIÇOS ONLINE S/A ("2ª reclamada" ou "Caras e Caras"), por seus advogados que esta subscrevem, nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por **ESPÓLIO DE DANIEL RECLAMANTE E OUTROS**, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, apresentar sua **CONTESTAÇÃO**, bem como nas razões fáticas e jurídicas a seguir aduzidas.

PRELIMINARMENTE

ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM DA 2ª RECLAMADA:

Antes de analisar o mérito, propriamente dito, da Reclamatória cumpre à ora Contestante – 2ª Reclamada – arguir a sua ilegitimidade para figurar no polo passivo da presente demanda, porque jamais admitiu e assalariou os serviços pessoais do Reclamante.

Como narrado na inicial, o Reclamante admite que seus serviços eram acionados e dirigidos pela 1ª Reclamada, que anotou a sua CTPS da Reclamante, dirigia seu contrato e suas rotinas, sendo a única responsável pela direção da prestação dos serviços e, por reflexo, do pagamento da contraprestação devida.

Destaca-se que esta contestante jamais exigiu que a 1ª Reclamada designasse determinado funcionário, ficando a seu cargo tal desígnio. Assim, a prestação de serviços não era de forma exclusiva, podendo ser cedido a qualquer outra empresa de mesma natureza que esta demandada.

A parte autora, com uma narração pobre dos fatos, citando à todo tempo apenas a "Reclamada", quando se referia à verdadeira responsável – TEC SERVIÇOS DE TECNOLOGIA E SOFTWARE DO BRASIL LTDA, admite na inicial, se tratar de um **contrato de natureza civil, uma mera relação comercial, que estabelece direitos e obrigações entre as partes contratantes, as quais não se estendem as eventuais inadimplências tributárias, trabalhistas, previdenciárias, contra clientes e fornecedores ou qualquer natureza adversa ao pactuado**. É inclusive o que prevê o Contrato Particular de Prestação de Serviços.

O Reclamante nunca foi admitido pela 2ª Reclamada, sequer pedindo qualquer relação de vínculo com ela. De outro lado, ainda que, hipoteticamente falando – apenas para argumentar – se admitisse a possibilidade da Reclamante ter sido contratado diretamente pela

ora contestante, necessariamente, **caberia a esta fazer prova do fato, o que não se verifica nos autos.**

O FATO DA 2ª RECLAMADA MANTER CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM A 1ª RECLAMADA NÃO SIGNIFICA QUE O RECLAMANTE TENHA PRESTADO SERVIÇOS EM SUAS DEPENDÊNCIAS OU EM SEU BENEFÍCIO. O ÔNUS DO FATO CONSTITUTIVO É DO AUTOR, DO QUAL NÃO SE DESIMCUMBIU.

Daí porque fica evidente a **ilegitimidade da 2ª Reclamada para figurar no polo passivo da presente demanda**, sobretudo considerando-se que a 1ª Reclamada é empresa formalmente constituída e estabelecida de fato e de direito, podendo e devendo responder pelas suas obrigações, mormente as oriundas dos contratos de trabalho que firmou.

É o que se requer.

IMPOSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO SOLIDÁRIA E/OU SUBSIDIÁRIA DA 2ª RECLAMADA

O Reclamante pretende ver declarada a responsabilidade subsidiária e solidária da 2ª Reclamada baseando-se, apenas, no fato de que a 1ª Reclamada, mantinha relação contratual com a ora Contestante.

Isso é inadmissível, principalmente porque tanto a solidariedade quanto a subsidiariedade, não se presumem, a teor do que dispõe a respeito o CC (art. 265), bem como corrobora a pacífica jurisprudência das cortes trabalhistas.

Sendo assim, há necessidade de prova cabal e inquestionável, desde o início do processo, através de prova documental idônea, da composição de grupo econômico ou de existência de contratação interposta, para caracterização da solidariedade ou da subsidiariedade de responsabilidades da Reclamada, tendo que haver, inclusive, comprovação da exclusividade da prestação de serviços alegada, o que, de início, resta afastada ante as declarações lançadas na inicial.

Por todo o exposto, pleiteia e espera a 2ª Reclamada que seja acolhida a presente preliminar para o fim de ser excluída do polo passivo da demanda, extinguindo-se o feito em relação a ela sem julgamento do mérito, ante a impossibilidade jurídica do pedido.

CAUTELA - LIMITAÇÃO DA RESPONSABILIDADE

Sem prejuízo das preliminares arguidas, por dever de argumentação a contestante aduz que, se alguma responsabilidade recair sobre a 2ª Reclamada, esta deverá se limitar ao período em que o reclamante efetivamente comprovar que lhe prestou serviço.

Do mesmo modo, a 2ª Reclamada somente poderá ser compelida a responder por quaisquer valores eventualmente deferidos ao demandante se ficar demonstrado nos autos a incapacidade financeira da 1ª Ré e de seus sócios, observação que se faz apenas por excesso de zelo, sem que haja renúncia ao alegado nos itens precedentes.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A parte autora pretende a equiparação salarial com os paradigmas Lady Kate Silva, Programador de Sousa e Acelerado da Silva, sob o argumento de ter desempenhado as mesmas atividades no período de novembro de 2018 até a rescisão contratual (11.03.2021), porém com diferença salarial de aproximadamente R\$ 500,00 por mês.

Conforme já amplamente informado, inclusive pelos autores, esta contestante não foi empregadora do Sr. Daniel, razão pela qual encontra-se impedida de contestar todos os fatos imputados de forma específica.

Todavia, importa esclarecer a reclamada desconhece a paradigma citada como Lady Kate Silva. Entretanto, esclarece que os paradigmas indicados como Programador de Sousa e Acelerado da Silva são, na verdade, empregados desta contestante, conforme fichas de registro anexas. Desse modo, o pedido de equiparação não atente ao requisito de mesmo empregador, razão pela qual, improcede o pedido.

Não obstante, o reclamante limita-se a deduzir pretensões infundadas, totalmente desprovidas de suporte probatório, desatendendo, portanto, ao ônus que lhe incumbia (artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC).

Nesse sentido, o artigo 400 do CPC não socorre ao autor, pois trata de matéria completamente alheia à discutida.

O pedido, portanto, deve ser julgado improcedente.

COM RELAÇÃO AOS DEMAIS PEDIDOS

Conforme já amplamente informado, inclusive pelos autores, esta contestante não foi empregadora do Sr. Daniel, mantendo apenas contrato de prestação de serviços, em que a TEC SERVIÇOS realizava a moderação e análise de conteúdos postados nesta reclamada.

Esta contestante sequer conheceu o trabalhador falecido.

Não havia, por parte dessa contestante, a exigência que os serviços fossem prestados por determinados funcionários. Sequer havia exigência de exclusividade na prestação dos serviços, havendo, tão somente, cláusula de sigilo em relação ao que era acessado pela primeira reclamada.

Por tais razões, como já dito, esta reclamada encontra-se impedida de contestar os pedidos da parte autora em sua integralidade, fazendo-a de forma ampla e genérica, devendo a ação ser julgada improcedente em relação a esta ré.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Quanto ao pedido de pagamento de honorários advocatícios, deverão ser observados os parâmetros contidos no artigo 791-A da CLT, inclusive no que diz respeito à sucumbência da litisconsorte.

Além disso, na remota hipótese de deferimento de algum pedido veiculado nesta reclamação trabalhista e, por conseguinte, o pagamento de honorários advocatícios ao patrono do autor, pugna-se pelo seu arbitramento à razão de 5% sobre o valor da causa.

REQUERIMENTOS FINAIS

Por fim, requer a reclamada a improcedência da demanda, com a condenação em custas e honorários da parte autora.

Não sendo este o entendimento de V. Excelência, que seja deferido:

1. Em caso de condenação subsidiária, que seja executada a 1ª Reclamada, como benefício de ordem;
2. Autorização para dedução das parcelas previdenciárias e fiscais, atinentes à quota parte reclamante, aplicando-se as disposições legais pertinentes, na forma da sumula 369 do TST;
3. Compensação dos valores comprovadamente pagos por títulos de idêntica natureza jurídica, na forma do art. 767 da CLT;
4. Observância da evolução salarial do reclamante e adstrição aos pedidos formulados (art. 128 e 460 do CPC);
5. Cômputo da correção monetária a partir do 5º dia útil subsequente ao mês vencido (art. 459, parágrafo único da CLT), exceto quando à indenização por danos morais e materiais, na esteira do entendimento do TST, consubstanciado na súmula 439.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, aguarda a reclamada seja acolhida a preliminar arguida, visando o reconhecimento da sua ilegitimidade passiva, com conseqüente extinção do feito sem resolução mérito em face dela.

Sucessivamente, e caso não seja este o entendimento deste D. Juízo, a contestante requer que sejam julgados improcedentes os pedidos ventilados nesta reclamatória, condenando-se a parte autora ao pagamento de custas e demais verbas de sucumbência.

Salienta ainda a ré que qualquer valor porventura deferido ao reclamante deverá ser apurado em regular liquidação de sentença, sendo certo, de todo modo, que os valores

apontados na inicial serão o limite máximo de toda e qualquer apuração, como decorrência do disposto nos artigos 2º, 141, 322 e 492, do CPC.

Outrossim, informa que provará o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, sem exclusão de nenhum deles, em especial o depoimento pessoal do reclamante, sob pena de confissão, oitiva de testemunhas, realização de vistorias e perícias e juntada de documentos.

Pede deferimento.

São Paulo, 09 de agosto de 2020.

Advogado Detalhista

OAB/SP n. 000.000



EXCELENTÍSSIMO SENHOR JUIZ DA 100ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - SP

Processo nº _____

TEC SERVIÇOS DE TECNOLOGIA E SOFTWARE DO BRASIL LTDA. (Tec Serviços), já qualificada, por seu advogado, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por **ESPÓLIO DE DANIEL RECLAMANTE (nome social de DANIELE RECLAMANTE), MARIA DO CARMO RECLAMANTE, FÁTIMA CHORÃO RECLAMA RECLAMANTE e DANILO CHORÃO RECLAMANTE**, em curso perante este D. Juízo vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, apresentar sua

CONTESTAÇÃO

com base nas razões de fato e de direito a seguir aduzidas.

PRELIMINARMENTE

SUSPENSÃO DE PRAZO PARA JUNTADA DE DOCUMENTOS

A Reclamada requer a suspensão do prazo para juntada de documentos indispensáveis para o deslinde da controvérsia tendo em vista sua impossibilidade de carregá-los aos autos no presente momento processual.

Isso porque, nos últimos meses, houve um surto de COVID na empresa, que levou-a a fechá-la temporariamente e manter novamente seus empregados em regime de teletrabalho.

Desta feita, alguns documentos que servem como meio de prova dos fatos trazidos à presente defesa encontram-se inacessíveis.

Desta forma, a Reclamada requer a suspensão do prazo para juntada posterior de documentos, tendo em vista a situação excepcional enfrentada e que foi autorizada pelo artigo 3º, §2º da Portaria CR 6 deste E. TRT¹ e o artigo 3º, §3º da Resolução 314 do CNJ.

Portanto, requer a suspensão do prazo até o encerramento do estado de calamidade pública e retorno das atividades físicas da Reclamada, sob pena de violação ao devido processo legal e cerceamento do direito de defesa, e, portanto, violação expressa e literal aos incisos LV e LIV do artigo 5º da CF.

¹ § 2º Os prazos processuais para apresentação de contestação, impugnação a sentença de liquidação, embargos à execução, inclusive quando praticados em audiência, e outros que exijam a coleta prévia de elementos de prova somente serão suspensos se, durante a sua fluência, a parte informar ao juízo competente a impossibilidade de prática do ato, de modo que o prazo será considerado suspenso na data do protocolo da petição com essa informação.

ILEGITIMIDADE ATIVA

Preliminarmente, se argui ilegitimidade ad causam dos Autores.

Primeiramente, é de se ponderar que a indenização pelo dano moral sofrido pelo trabalhador não se transmite aos herdeiros, posto que a Justiça do Trabalho não pode ser conivente com a indústria do dano. Tal pedido caberia apenas ao empregado e não aos seus herdeiros.

Outrossim, é inegável que a morte de um ente querido gera dor para muitos, entre estes, amigos, colegas de trabalho, familiares, entre outros. Entretanto, admitir que todos aqueles que se considerem abalados pela perda pretendam buscar indenização, seria dar lugar a uma quase infinita cadeia de potenciais pessoas lesadas.

Desta feita, certo é que a legitimidade ativa é exclusiva da sucessão, conforme dispõe o artigo 1º, da Lei 6.858/80. Seguindo nesta trilha, somente os herdeiros necessários, como no caso os filhos, esposa ou genitores, poderiam constar no polo ativo

Diante dos fundamentos acima expostos, requer a extinção do processo sem julgamento do mérito por inexistência de legitimidade ativados Autores.

PRESCRIÇÃO

Em que pese a Constituição Federal tenha previsão em seu art. 7º, XXIX de que os créditos de natureza trabalhista prescrevem em 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho, o instituto também é regulado pela legislação infraconstitucional, no caso o art. 11 da CLT.

Outrossim, é certo que a Lei 13.467/17 inseriu no Texto Celetista o art. 611 A, que no seu caput trouxe a expressão “dentre outros”, que sugere rol exemplificativo, razão pela qual, é possível a negociação coletiva de outros direitos, além do lá previsto, desde que não proibidos pelo novel art. 611-B.

Não obstante, o caput do art. 611-A ainda garante que a negociação prevalecerá sobre a lei. Nesse contexto, a reclamada informa que possui negociação coletiva (doc. anexo), nos seguintes termos:

“O prazo prescricional para ingressar com reclamação trabalhista será de 1 ano após a extinção do contrato de trabalho, garantindo-se, como contrapartida, a possibilidade de se pleitear os últimos 6 anos de contrato.”

Desse modo, prevalecendo a negociação coletiva, nos termos do art. 611-A da CLT, a demanda deve ser extinta, com resolução do mérito, porquanto excedeu o prazo de 1 ano após a extinção do contrato de trabalho, visto que a rescisão se deu em 11/03/2021 e o ajuizamento se deu em 22/04/2022.

Caso não seja esse o entendimento de vossa excelência, que observe-se a prescrição de 6 anos contida na negociação coletiva.

MÉRITO

HISTÓRICO FUNCIONAL

O Reclamante foi admitido na Reclamada em 06/11/2013, na função de assistente de conteúdo, ocasião em que recebia a remuneração de R\$ 3.000,00), tendo ocorrido a extinção do contrato de trabalho em decorrência de seu falecimento em 11/03/2021.

Da admissão até novembro de 2018, o Reclamante atuou no setor denominado “VOD – Video on Demand”, tendo como atribuição a análise dos vídeos constantes nas plataformas digitais de suas clientes para verificar eventual incompatibilidade dos conteúdos com os anúncios publicitários contratados e vinculados na plataforma.

A partir de novembro de 2018, a pedido do próprio Reclamante, passou a integrar ao setor de “Content Classification”, no qual participava da atividade de moderação de conteúdo, a qual será pormenorizadamente destrinchada a seguir.

Demais detalhes pertinentes ao vínculo empregatício mantido entre o Reclamante e a 1ª Reclamada podem ser analisados por meio das anexas fichas cadastrais e demais documentos ora juntados.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O Reclamante aduz que de novembro de 2018 até a sua dispensa, trabalhou no projeto chamado *Content Classification*, exercendo as mesmas atividades que Lady Kate Silva, Programador de Sousa e Acelerado da Silva, os quais recebiam remuneração superior em cerca de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por mês.

De início, a Reclamada ressalta que a pretensão do Reclamante está fadada ao insucesso, uma vez que estão totalmente ausentes os pressupostos do art. 461 da CLT. Vejamos:

Inicialmente, esclarece que os paradigmas Programador de Sousa e Acelerado da Silva são empregados da segunda reclamada, sendo irrelevante o fato de que Acelerado da Silva presta serviços nas dependências desta contestante. Assim, não se observa o preenchimento do requisito mesmo empregador, especificamente “no mesmo estabelecimento empresarial”, razão pela qual improcede o pedido.

No que tange à paradigma Lady Kate, a despeito do cargo de ambas terem a mesma nomenclatura, não havia plena identidade de funções. Isto porque, por possuir maior experiência e produtividade, a paradigma analisava uma quantidade superior de conteúdos e atuava mais ativamente com as questões relacionadas ao treinamento e capacitação dos demais membros da equipe (o que a reclamante não fazia).

Importante notar que, no ano de 2019, em razão do excelente desempenho obtido pela paradigma Lady Kate no ano anterior, a trabalhadora recebeu aumentos salariais, o que não ocorreu com o Reclamante.

Para que não parem dúvidas, vejamos objetivamente as diferenças de produtividade entre o Reclamante e a paradigma demonstrada nas avaliações (documentos anexos), em especial de 2018, que desencadearam na promoção da paradigma:

Avaliação do Ano de 2018

Empregado	Notas obtidas	Avaliações
Reclamante	3.09 / 2.8	Atendeu as expectativas
Lady Kate	3.6 / 3.4	Excedeu às expectativas em sua maioria.

Também não há o preenchimento da qualidade técnica do trabalho desempenhado, para que se justifique a equiparação.

Da análise dos comentários dos gestores da paradigma e Reclamante, tem-se que a paradigma, além de ter produtividade superior à do Reclamante, apresentava desempenho tecnicamente melhor que o apresentado pelo autor. Veja que o que diz um de seus gestores:

“A Lady kate é muito comprometida com o trabalho, dedicada. Ela é engajada e sempre assume novas responsabilidades visando o desenvolvimento e novos desafios.” (Gestor Samuel).

O mesmo gestor, Sr. Samuel, em relação ao reclamante, diz:

“O Daniel não deixa de bater a meta, mas está sempre no limite, realizando com dificuldade. Não há nele aquele ‘passo à frente’ esperado pela empresa.” (Gestor Samuel).

E a mesma diferença na qualidade do trabalho se manteve em 2019, consoante se observa das avaliações anexas.

Enquanto o Reclamante apresentou diversas dificuldades na entrega de metas, a paradigma excedeu as metas propostas.

Os documentos anexos, demonstram haver diferenças brutais de produtividade e qualidade técnica entre o Reclamante e a paradigma, justificando os reajustes por ela percebidos.

No mais, para o reconhecimento da equiparação salarial, necessário se faz que o trabalho seja perfeitamente igual e não semelhante; absolutamente o mesmo e não parecido; que não pode distinguir um do outro e não simplesmente similar. E, as atividades do Reclamante e da paradigma eram diferentes e não idênticas.

Ademais, cabe ao Reclamante demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, o que *in casu*, implicaria provar que exerceu a mesma função que a paradigma apontada, com mesma perfeição técnica e produtividade.

Assim, considerando-se que o Reclamante não logrou se desincumbir do ônus *probandi*, a isonomia salarial pretendida não poderá jamais ser acolhida por este Juízo.

Apenas por extrema cautela, requer a Reclamada, em caso de eventual condenação, o que se admite apenas por amor ao debate, que o cálculo das diferenças salariais seja feito com observância da evolução salarial do Reclamante e paradigma, com exclusão das vantagens pessoais eventualmente recebidos pelo modelo (Súmula 6/TST).

DA ALEGADA DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORAL OU NEXO DE CAUSALIDADE

Da leitura da petição inicial, observa-se que o Reclamante alega ter desenvolvido quadro depressivo e distúrbio de ansiedade, unicamente em razão das atividades laborais desempenhadas na Reclamada, atinentes à moderação de conteúdo da segunda reclamada.

Neste sentido, a fim de melhor elucidar a controvérsia instaurada no presente processo, a Reclamada explanará minuciosamente sobre o que é a moderação de conteúdo e quais eram as atividades efetivamente desempenhadas pelo Reclamante.

O que é a moderação de conteúdo? Relevância da atividade

É fato público e notório que imensa parte das expressões culturais, políticas e sociais contemporâneas acontece em meio virtual, sendo certo que as redes sociais desempenham papel fundamental na formação da sociedade de maneira geral.

Nesta senda, as redes sociais não se limitam mais ao relacionamento interpessoal, mas também atuam como fonte de pesquisa e informações, sendo terreno fértil para disseminação dos conteúdos nela lançados.

Em vista disto, faz-se necessária a realização de controle dos conteúdos postados nas redes sociais, a fim de resguardar tanto o regular exercício da liberdade de expressão por parte dos usuários, quanto a preservação da dignidade da pessoa humana, por meio da exclusão de conteúdos que vulnerarem os valores relacionados à dignidade da pessoa humana. E este, justamente é o papel da moderação de conteúdo.

Neste sentido, a moderação de conteúdo visa coibir conteúdos digitais relacionadas à violência, discurso de ódio, bullying, pornografia e pornografia infantil, no intuito de, ao fim, proteger os usuários da internet, bem como as pessoas que possam ser vítimas destes tipos de crime.

A história contemporânea tem mostrado, a cada dia mais, como conteúdos de violência, tal qual o chamado “discurso de ódio”, podem desenhar a história de países e comunidades de maneira fatal.

Importante destacar que o potencial danoso de conteúdos não se trata de mera retórica e não se observa somente “em tese”. A prática trouxe experiências terríveis sobre o efeito da falta de moderação de conteúdo, dentre os quais destacamos:

			
InfoWars <p>Após anos de polêmicas, o radialista Alex Jones e sua página InfoWars foram banidos do Facebook em maio. Seguido por 1 milhão de pessoas, ele era o cara que espalhava boatos e negava fatos históricos – nega o Holocausto e os ataques de 11/9 e diz que o tiroteio na escola Sandy Hook foi uma encenação das crianças (o que gerou ameaças de morte às famílias das vítimas).</p>	Sri Lanka <p>O país virou exemplo de como o Facebook pode ser usado para o mal. Uma onda de boatos sobre uma conspiração muçulmana para destruir a maioria budista se espalhou, alimentou o ódio e os linchamentos. Em abril, o governo desligou Facebook, WhatsApp e Instagram para conter a violência e as notícias falsas, mas houve ataques, agressões e mortes.</p>	Mianmar <p>Em Mianmar, o Facebook pode ser toda a internet. Ativistas denunciaram há anos que a rede é usada para promover ódio e limpeza étnica contra muçulmanos rohingya. Mas, até pouco tempo, a presença de moderadores no país era nula, não havia quem entendesse a língua local e as máquinas não sabiam interpretar o birmanês para identificar insultos raciais.</p>	Nova Zelândia <p>O ataque contra mesquitas de Christchurch foi pensado para se espalhar pelas redes sociais: a transmissão ao vivo pelo Facebook com câmera presa no capacete do atirador virou um vídeo que circulou e foi visto por milhares de pessoas. O Facebook disse que, 24 horas depois, havia bloqueado 1,5 milhão de tentativas de compartilhar o vídeo.</p>

Os exemplos mais fortes que demonstraram como conteúdos digitais de ódio podem ocasionar danos irreparáveis à sociedade aconteceram no Sri Lanka e Mianmar, países em que promoção do ódio ocasionou contra muçulmanos diversos atos terroristas, linchamentos, agressões e mortes.

Ainda, a moderação de conteúdo desempenha papel fundamental no auxílio da remoção de conteúdos falsos (“fake news”) disseminadas na forma de discurso de ódio, que chegaram a influenciar até as eleições presidenciais dos Estados Unidos em 2016.

Desta forma, inegável que a informação, seja ela verdadeira ou falsa, benigna ou maligna, tem o poder de influenciar o comportamento humano, o que demonstra ser imprescindível um determinado controle por parte das empresas responsáveis pela administração de plataformas digitais, zelarem para que os sites não sirvam como ferramenta de violação aos direitos humanos da população mundial.

Devidamente explanados os objetivos e a relevância da moderação de conteúdo digital para a sociedade, passa a Reclamada a explicar a forma de concretização deste trabalho.

Como funciona a moderação de conteúdo?

A realização do trabalho de moderação de conteúdo realizado na TEC SERVIÇOS conta com a tecnologia como principal aliada.

Dentro deste contexto, a segunda reclamada, bem como qualquer outra empresa de mesma natureza, possui um software (“SRT”) que, com ferramentas de inteligência artificial, identificava conteúdos suspeitos de potencial ofensivo e os classificava a depender da irregularidade que identificavam, através de algoritmos criados, incluindo tais conteúdos em filas classificadas pelo tipo de violação encontrada (ex.: discurso de ódio, violência, pornografia, bullying, etc).

O papel do Reclamante era justamente atuar nas filas de modo a verificar se a classificação como ofensivo, realizada pela ferramenta de inteligência artificial, estava correta de modo a calibrar e aperfeiçoar diariamente a classificação feita pelo robô.

O Reclamante, assim como todos os moderadores de conteúdo da Reclamada, não era obrigado a analisar todos os tipos de conteúdo classificados na plataforma, sendo certo que detinha autonomia para escolher em qual fila (e com qual tipo de conteúdo) iria trabalhar, levando em conta suas condições e eventuais gatilhos emocionais pessoais. Ou seja, o moderador que alegasse desconforto com determinado tipo de conteúdo, poderia solicitar sua remoção da fila e passar a atuar em outras filas.

Convém esclarecer que, em que pese o aprimoramento diário da ferramenta, a análise dos conteúdos necessita de certa análise humana, tendo em vista os aspectos culturais que podem envolver eventual conteúdo censurado. Como dito no tópico anterior, **o objetivo da moderação de conteúdo não visa apenas a exclusão de conteúdo impróprio, mas também se presta a resguardar o exercício da liberdade de expressão dos usuários internautas.**

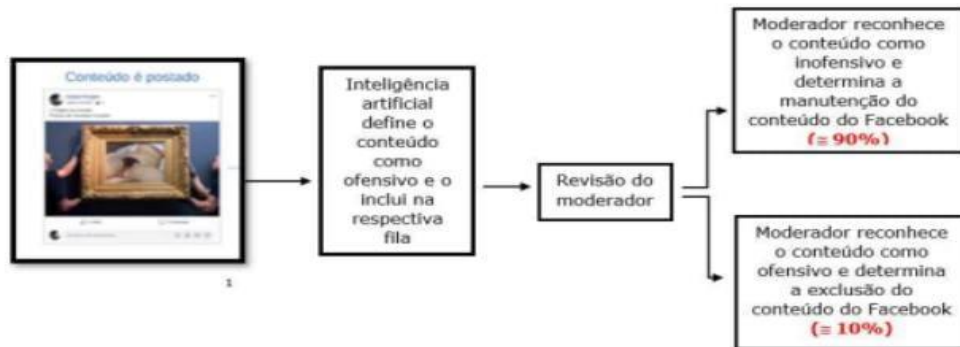
A título de exemplo, tem-se que o algoritmo não consegue diferenciar a nudez que é obra de arte ou manifesto político da nudez que consiste em pornografia, de modo que, fosse o trabalho realizado exclusivamente por robôs haveria um número exacerbado de conteúdos censurados injustamente, o que vulneraria a liberdade de expressão dos usuários da plataforma.

Neste sentido, convém esclarecer que a imensa maioria dos conteúdos analisados pelo Reclamante eram inofensivos. Ou seja, correspondia à apenas identificação e classificação incorreta como conteúdo inadequado pela inteligência artificial.

A título de exemplo, em muitos meses, aproximadamente 90% do conteúdo analisado nas mais variadas filas era considerado inócua, ou seja, não apresentava nenhum tipo de conteúdo classificado como impróprio ou ofensivo.

Assim, **a principal atribuição do Reclamante era liberar conteúdo injustamente censurado pelo robô**, sendo que a análise dos conteúdos impróprios correspondia a menor parte do trabalho e ocorria de forma intermitente.

Vejamos o fluxograma abaixo que ilustra o método de trabalho do reclamante:



Desta forma, diferente do quanto alegado pelo Reclamante na inicial **é inverídica a alegação de que analisava diariamente 1200 vídeos violentos ou contendo pornografia.**

Em primeiro lugar porque este número não corresponde à realidade. Neste ponto, convém destacar ainda que não eram todos os conteúdos identificados como impróprios pela inteligência artificial. Era a Segunda reclamada que direcionava os conteúdos à primeira reclamada, sendo certo que o volume repassado para a análise dos moderadores de conteúdo era de aproximadamente 5% dos identificados pelo programa.

Em segundo, porque, como já adiantado anteriormente, da totalidade dos conteúdos analisados pelo Reclamante, a maior parte correspondia a conteúdo inofensivo. Ou seja, o contato do Reclamante com conteúdo ofensivo ocorria de forma intermitente e não contínua tal qual alegado na inicial.

Tanto o referido é verdade que, durante a pandemia de Covid-19, com a redução da quantidade de empregados realizando as atividades de moderação de conteúdo e aumento da utilização dos métodos de inteligência artificial o que tem se observado é uma maior quantidade de conteúdos inócuos sendo banidos injustamente. Para melhor ilustrar o tema, vejamos algumas notícias:

Com coronavírus, redes sociais alertam para possíveis erros de moderação de conteúdo

O YouTube, o Facebook e o Twitter disseram ontem (17) que mais vídeos e outros conteúdos podem ser removidos erroneamente por violações de políticas, já que as empresas contam apenas com automação para remoção de conteúdo, conforme esvaziam escritórios durante a pandemia de coronavírus. (Fonte: <https://forbes.com.br/negocios/2020/03/com-coronavirus-redes-sociais-alertam-para-possiveis-erros-de-moderacao-de-conteudo/>)

Veja Excelência, a barragem de conteúdo realizado por inteligência artificial é tão rigorosa que o papel do moderador de conteúdo é justamente revisar este trabalho com

parcimônia, levando em consideração o contexto que o conteúdo foi inserido, bem como os aspectos culturais envolvidos na publicação.

Logo, rechaça-se a ideia de que o Reclamante passasse a jornada inteira analisando conteúdos “agressivos”.

Por fim, importante esclarecer que, uma vez constatado qualquer conteúdo ofensivo, o Reclamante poderia imediatamente determinar a exclusão do conteúdo. Desta forma, em caso de vídeos, ou até mesmo textos contendo discurso de ódio, não se fazia necessário assistir ou ler o texto até o final, de modo que além de intermitente, o acesso dos moderadores de conteúdo aos conteúdos tidos como “agressivo” era breve.

DA INEXISTÊNCIA DE DOENÇA OCUPACIONAL

Alega a parte reclamante que o trabalhador sofria de depressão causada pelo trabalho, o que o levou a cometer suicídio nas dependências desta contestante.

Inicialmente, esclarece esta reclamada, que o suposto suicídio está sendo investigado pela polícia, visto que havia mais pessoas na hora dos fatos, suspeitando-se que possa ter havido um homicídio, sob a hipótese de que alguém empurrou o trabalhador.

A apuração dos fatos é imprescindível para o deslinde da causa, razão pela qual se requer a suspensão do processo até que se finde, ao menos, o inquérito policial.

Caso não seja este o entendimento de Vossa Excelência, após devidamente explanadas as atividades relacionadas ao trabalho de moderação de conteúdo, cumpre à Reclamada fazer algumas ponderações a respeito da doença ocupacional alegada pelo Reclamante.

A parte reclamante alega que, nos últimos 2 meses do seu contrato de trabalho, houve agravamento de sua depressão em razão da análise de conteúdo realizado.

Razão não lhe assiste.

Em primeiro lugar, porque as alegações obreiras vêm completamente desacompanhadas de qualquer elemento probatório. O único documento que, supostamente se refere a um atestado médico, foi colado na petição inicial de maneira completamente ilegível, de modo que é impossível se aferir qualquer indício de veracidade de suas alegações.

Ainda, convém destacar que durante todo o pacto laboral o Reclamante jamais mencionou qualquer desconforto com as atividades, tampouco qualquer abalo sofrido. O Reclamante jamais apresentou qualquer atestado, tampouco se afastou por conta de qualquer doença de natureza psicológica. O único afastamento do Reclamante se deu em razão de doença oftalmológica (CID H 16.1 - Outras ceratites superficiais sem conjuntivite).

Veja-se que o Reclamante sequer pediu para ser retirado de qualquer fila de conteúdo, tampouco restringiu o conteúdo com o qual iria trabalhar, o que era plenamente possível.

Importante frisar que, doenças de natureza psicológica podem decorrer dos mais variados motivos, sendo praticamente impossível vinculá-las às atividades profissionais de uma maneira tão simplista como pretende o Reclamante. Se ele desenvolveu um quadro de ansiedade ou depressão, tal fato certamente se deve a uma predisposição pessoal e genética a este tipo de doença, ou a motivos completamente alheios às suas atividades laborais na Reclamada.

Dentre os fatores pessoais, não se pode perder de vista, ainda, que o autor mudou sua identidade de gênero. Era Daniela e passou a ser chamado e reconhecido como Daniel.

Obviamente que ser transgênero (em geral, ter uma identidade de gênero que não corresponde ao sexo ao nascer), não é um transtorno mental e jamais poderia ter sido tratado como tal, como infelizmente a literatura médica o classificou por anos, o que felizmente foi modificado pela Organização Mundial de Saúde².

De toda forma, ainda que a questão felizmente não seja mais tratada como doença, de acordo com a literatura médico-científica³, é possível que, a chamada incongruência de gênero pode vir acompanhada de certo sofrimento causado por esta incongruência, em razão do desejo e pertencer a outro gênero.

Convém destacar que, em razão das questões inerentes à identidade de gênero, bem como as questões sociais envolvidas no processo de transição de gênero, recente estudo da revista médica “The Lancet” concluiu que a Depressão afeta aproximadamente 60% das pessoas transgênero⁴.

Com efeito, **a Ré sempre disponibilizou ao Reclamante um ambiente inclusivo de trabalho, fato este que é incontroverso**. Tanto é assim que não há na inicial qualquer alegação de prática discriminatória sofrida no ambiente de trabalho.

Neste sentido, a Reclamada destaca que é extremamente rigorosa com o respeito às boas práticas de inclusão de suas pessoas. Referido esforço é anualmente reconhecido em pesquisas de clima, estando classificada como uma das melhores empresas para trabalhar em rankings como “Great Place to Work” e “Top Employer”, inclusive em pesquisas relacionadas à comunidade LGBTQI+. Neste sentido, vejamos alguns dos selos conquistados:

² [OMS retira a transexualidade da lista de doenças mentais | Internacional | EL PAÍS Brasil \(elpais.com\)](#)

³ [19706c-GP - Disforia de Genero.indd \(sbp.com.br\)](#)

⁴ [Depressão afeta 60% das pessoas transgênero | Ciência | EL PAÍS Brasil \(elpais.com\)](#)



Em outras palavras, considerando todo o histórico do Reclamante, aliado ao fato de nunca ter relatado qualquer desconforto com a atividade realizada, bem como por jamais ter apresentado qualquer atestado médico que indicasse distúrbios de ordem psicológica no curso do contrato de trabalho, tampouco no presente processo, não é crível que eventual doença psicológica que o afete tenha relação com o trabalho, de modo que, ainda que o reclamante seja portador de depressão, **referida doença não é ocupacional**.

Com efeito, as únicas hipóteses em que se é possível estabelecer de maneira imediata o nexó de causalidade entre o trabalho e o desenvolvimento de doenças psíquicas ocorre com trabalhadores em contato com alguns produtos químicos sabidamente causadores de patologias mentais, constantes no Decreto 3.040/99, anexo II modificado pelo Decreto 6.042/ 2007. Definitivamente, este não é o caso do autor.

DA AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE

Ao contrário do que se alega na petição inicial, o Reclamante sempre esteve inserido num ambiente de trabalho saudável e amistoso.

Neste sentido, rechaçam-se os artigos mencionados aos autos, uma vez que se tratam de matérias que não dizem respeito ao ambiente de trabalho da Reclamada, e se referem às atividades desempenhadas em outro país.

Destaque-se, Excelência, que a Reclamada ciente da importância dos serviços que presta, sempre cuidou de maneira ostensiva da saúde física e mental de seus trabalhadores, para evitar qualquer indício de desconforto dos seus colaboradores nos serviços prestados.

Com efeito, para o exercício das atividades desempenhadas pelo Reclamante, a Reclamada adota diversos cuidados, **desde a fase de seleção e recrutamento até o desligamento de seus empregados.**

A contestante toma o cuidado de selecionar empregados aptos ao exercício das atividades, realizando análise criteriosa do perfil comportamental de cada um dos seus candidatos, expondo de forma clara e objetiva o escopo do trabalho realizado.

Em vista disto, além da entrevista regular com os gestores, **os candidatos passam por entrevista com profissional com formação em psicologia** e especialização em Recursos Humanos, o qual **avalia a resistência emocional** dos candidatos ao exercício das atividades.

Neste sentido, ainda na fase de recrutamento, é exibido aos candidatos vídeo contendo cenas ainda mais fortes das que potencialmente poderiam ser vistas e censuradas na atividade de moderação de conteúdo, para avaliação técnica do comportamento do candidato diante de tais condições.

Após a seleção dos empregados, a Reclamada realiza treinamento para que o empregado se adapte à atividade, período em que além da gestão, o empregado conta com apoio e mentoria de pares.

Nesta fase, também é apresentado aos empregados todas as ferramentas de apoio ao exercício das atividades, sobretudo nas hipóteses de dificuldade com a realização de atividade de moderação de conteúdo. Conforme já fora mencionado na presente defesa, o Reclamante tinha liberdade para solicitar a troca dos tipos de conteúdo que analisaria a qualquer momento.

Durante todo o curso laboral foi disponibilizado ao Reclamante **atendimento psicológico 24h por dia**, o qual poderia ocorrer por telefone o chat, além da realização de **sessões terapêuticas individuais e em grupo**, dentro das dependências da contestante, atividades estas que sempre foram ministradas por psicólogos, com total preservação da intimidade dos empregados.

Referidos cuidados eram de ciência e utilização geral de todos os empregados, na medida em que eram amplamente divulgados no ambiente de trabalho, conforme demonstram os documentos anexos.

Ainda, pelo menos 2 (duas) horas diárias da jornada de trabalho do Reclamante, ocorriam sem qualquer acesso ao trabalho de moderação e conteúdo, uma vez que eram realizadas atividades de capacitação, sessões de engajamento e palestra.

A reclamada sempre se preocupou em proporcionar dias de trabalho balanceados a todos os seus empregados, possibilitando e incentivando a realização de pausas no exercício das atividades sempre que os empregados julgassem necessário.

Considerando a ampla gama de cuidados ofertados pela Reclamada, certamente, se o Reclamante foi acometido de transtornos de depressão, conforme alegado na exordial,

tal fato se deve a fatores completamente alheios ao exercício das suas atividades profissionais.

Logo, por inexistir nexos causal ou concausal entre a suposta doença do Reclamante e o labor na Reclamada, de rigor o afastamento do reconhecimento de doença ocupacional pretendido pelo Reclamante.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A Reclamada sempre adotou todas as cautelas com seus empregados para exercício seguro das atividades, bem como concedeu um ambiente de trabalho saudável, restando completamente impugnadas as alegações em contrário.

O art. 5.º, X, da CF, protege o patrimônio moral nos seguintes termos: "X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação."

A CLT, por sua vez, tutela a patrimônio extrapatrimonial levando em consideração os seguintes bens jurídicos: "Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física."

Portanto, para configuração do dano moral, necessário de início a comprovação (artigo 818, I da CLT) da violação de ao menos um dos bens mencionados nos artigos supra: intimidade, vida privada, honra, imagem, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física.

No entanto, nos presentes autos, a violação aos direitos de personalidade não foi, e certamente não será demonstrada pelo Reclamante!

Não bastasse, os artigos 186 e 927 do Código Civil exigem a demonstração da ocorrência de dano, ato ilícito e culpa, requisitos imprescindíveis para o reconhecimento da responsabilidade civil. Sem a comprovação da existência cumulativa de tais requisitos, não poderá haver indenização de qualquer natureza, seja ela em razão de um dano moral ou material.

Indiscutível que o pré-requisito para a configuração da responsabilidade civil é a existência do próprio dano, que sequer foi materializado no caso em tela. O Reclamante não provou a ocorrência de quaisquer danos psicológicos sofridos por culpa da Reclamada a ensejar a pretensa indenização.

No mesmo sentido, inexistente no caso em comento qualquer ato ilícito cometido pela Reclamada. Com efeito, conforme o amplamente abordado na presente defesa, a Reclamada sempre agiu dentro da mais estrita legalidade. Aliás, da própria narrativa da inicial observa-se que inexistente qualquer conduta das Reclamadas que justifiquem a pretensão de reparação civil.

A responsabilidade subjetiva repousa, essencialmente, no dolo ou na culpa, caracterizadores do ato ilícito. No entanto, não houve o ato ilícito, muito menos culpa ou dolo por parte da Reclamada.

Consoante já fora informado na presente defesa, a ré sempre zelou pelo ambiente de trabalho da autora, realizando boas práticas voltadas à preservação da saúde psicológica de seus empregados, dentre as quais se destacam as seguintes: disponibilização de psicólogo para atendimento presencial nas dependências da Reclamada; realização de reuniões e atividades diárias visando o engajamento e a adaptação; atividades de integração entre os colaboradores; manutenção de canal aberto para alteração das atividades com a gestão.

No mais, reitera-se que impossível se falar em omissão por parte da Reclamada, uma vez que o Reclamante jamais apresentou qualquer tipo de irresignação ao trabalho prestado.

Ainda, impugna expressamente o e-mail mencionado na inicial. Novamente observa-se que é “documento” sem qualquer lastro de validade. Da análise do trecho indicado, não há como se verificar se referido e-mail fora de fato encaminhado pelo Sr. Igor, tampouco em cópia para o Reclamante. No mais, os fatos ali mencionados, ainda que verdadeiros, também não consistem em ato ilícito, tampouco são capazes de ocasionar dano extrapatrimonial ao Reclamante.

Destarte, conforme se demonstra dos e-mails anexos, a Reclamada sempre forneceu feedbacks ao Reclamante, sempre dentro do mais rigoroso padrão de respeito e legalidade.

Por todo o exposto, eventual indenização por dano moral não deve ser imposta sem critério, sem qualquer justificativa ou prova a respeito, sob pena de estar-se cometendo injustiças incompatíveis com o ordenamento pátrio, reiterando-se que nem todo dano caracteriza dano moral, como no presente caso.

Desta forma, não há outra solução para o pleito que não a sua improcedência.

Ad argumentandum, na remota hipótese de subsistir alguma condenação, o que não se espera, a indenização deverá ser fixada com moderação, em valores condizentes com os princípios do bom senso, da razoabilidade e da proporcionalidade.

DANOS MORAIS AOS FAMILIARES E PENSÃO VITALÍCIA

Caso a preliminar de ilegitimidade ativa não seja acolhida por este juízo, e em que pese a dor dos familiares, ora autores, aos quais a reclamada prestou condolências e apoio quando do ocorrido, o pedido é improcedente.

Conforme amplamente explanado nesta defesa, o trabalhador não portava doença decorrente do trabalho, sua morte está sob investigação, o que, embora seja lamentável, não tem qualquer ligação com a reclamada.

Veja que a reclamada situa-se em edifício comercial onde existem várias empresas de vários seguimentos. A morte do autor se deu no terraço, onde foi empurrado ou se jogou, fato ainda em apuração. Sendo assim, a morte do autor sequer aconteceu nas dependências da reclamada.

Não se pode imputar à ré a culpa de seu suicídio ou homicídio que, sequer, foi devidamente apurado pela autoridade policial. De outro lado, também não há como atribuir à reclamada a culpa de algo que não ocorreu, ou seja, depressão em decorrência do trabalho.

Vale dizer que a reclamada não exerce atividade de risco, razão pela qual, deve-se observar a responsabilidade sobre o prisma subjetivo.

De qualquer lado que se olhe, o pedido de danos morais improcede.

Igualmente, e pelas mesmas razões, improcedem o pedido de pensão vitalícia.

PLANO DE SAÚDE – REEMBOLSO E MANUTENÇÃO AOS AUTORES

A parte autora afirma que o plano de saúde fornecido pela ré ao trabalhador era na modalidade de coparticipação e que a ré custeava 50% dos custos da coparticipação obreira, sendo os outro 50% descontado em seu holerite. Requer o reembolso.

Sem razão a parte autora. Consoante se verifica da própria exordial, o contrato atinente ao plano de saúde era na modalidade de coparticipação, ou seja, a ré fornecia plano coletivo gratuito, sem custos e apenas exigia co-participação do trabalhador nos procedimentos realizados.

Não havia, e não há, qualquer obrigatoriedade para que a ré custeasse parte da co-participação que era de responsabilidade exclusiva do trabalhador, nos moldes do contrato. O contrato faz lei entre as partes e devem ser respeitados, conforme o princípio do Pacta Sunt Servanda.

Eventual liberalidade da ré, no sentido de custeio parcial da coparticipação não gera qualquer direito à autoria, até porque referido pagamento não integra o contrato de trabalho do trabalhador, tampouco pode mudar a previsão contratual contida no contrato do plano de saúde. A reclamada agiu por mera liberalidade e não possui a parte autora o direito ao reembolso.

A parte autora alega, ainda que a ré deverá reestabelecer o plano de saúde aos herdeiros do *de cujus*, também autores desta ação, até que se alcance a estimativa de vida do falecido, bem como efetue o ressarcimento das despesas médicas que tais autores tiveram entre a rescisão contratual e até o restabelecimento do plano de saúde.

Entretanto, o pedido autoral não possui respaldo no ordenamento jurídico. Não há previsão legal que preveja tal direito, especialmente pelo fato de que a morte do trabalhador não foi responsabilidade da ré.

Importa dizer, por cautela, que os autores não comprovaram despesas médicas a ensejar ressarcimento.

Requer a improcedência dos pedidos.

FÉRIAS EM DOBRO

Não há que se falar em pagamento de férias em dobro.

Conforme comprovantes anexos, o trabalhador gozou das férias à época correta, tendo recebido os valores correspondentes, conforme confessado na preambular, não havendo previsão legal na CLT sobre pagamento em dobro quando respeitada o período correto, sendo esta a única exceção. Mesmo porque, se houve atraso, foi ínfimo, como suscitado na prefacial.

Improcedente, portanto, o pedido.

DANO EXISTENCIAL

O dano existencial é aquele que atinge a qualidade de vida do indivíduo, causando dificuldades ou até impossibilitando que ele desempenhe atividades cotidianas nos âmbitos pessoal, social e profissional.

Alguns especialistas afirmam que ele ocorre em dois planos: o plano da vida e o plano do projeto de vida. No primeiro, ele prejudica a capacidade do indivíduo para manter a rotina e as relações sociais no presente; enquanto isso, no segundo, ele prejudica a capacidade do indivíduo para concretizar suas expectativas de futuro, seus sonhos, metas e objetivos.

Nos autos, não está comprovado nenhum desses dois planos, sequer a jornada extenuante mencionada.

Desse modo, deve ser julgado improcedente o pleito.

DISCRIMINAÇÃO ALGORITMICA. PERDA DE UMA CHANCE. ACUMULO DE ATIVIDADES (ART. 460 DA CLT)

Afirmam os autores que o trabalhador se candidatou por três vezes ao cargo de líder da sua área, no entanto, a sua inscrição nunca ia adiante, ainda que preenchesse os requisitos para a vaga. Que tal fato se deu em decorrência de discriminação feita através de algoritmos e que semelhante situação ocorreu com um dos seus pares, que era bissexual, Antônio da Silva, sugerindo que a discriminação se dava em razão de sua sexualidade. Afirmaram que o autor era capacitado para a vaga ofertada, tanto que, por ajudar seu líder, nas tarefas relacionadas ao BI, o reclamante faz jus a diferenças salariais, que ora pleiteiam, no importe de R\$ 1.000,00 mensal, desde 2015, com reflexos nos demais títulos rescisórios.

De fato, a seleção inicial para o cargo de líder é feita através de algoritmos, sendo que as fases seguintes há a participação de superiores hierárquicos até a contratação.

Entretanto, não é verdade o que alega a parte autora. Veja que diz que preenche os requisitos para a vaga (realização dos cursos de liderança e de BI – Business Intelligence), mas não comprova nem a participação nos cursos, nem seu desempenho, sendo este último essencial para ingresso no processo seletivo.

Para ingresso no processo seletivo, os candidatos preenchem um cadastro no sítio da reclamada, com todos os dados e, especialmente, seus currículos, com qualificações, cursos, treinamentos etc. Os candidatos podem ser funcionários na reclamada ou não. Todos têm chances, desde que atendam aos requisitos exigidos para a vaga. Certamente, o sistema selecionará aqueles que possuem maior capacidade técnica para competir.

Inaceitável a narrativa de que havia discriminação em razão da sexualidade. Primeiro porque sequer há essa pergunta no cadastro de seleção. Segundo porque na reclamada há mais funcionários transgêneros, tendo recebido o selo de melhor empresa para trabalhador LGBTQI+, conforme já colacionado acima.

Também inverídica a narrativa de que merece receber diferenças salariais em razão de suposto acúmulo de função, eis que, além de não comprovar as alegações, ônus que é da parte autora, se limita a dizer que AJUDAVA o líder de BI, sem sequer narrar quais atividades supostamente exerceu.

Desse modo, impugna as alegações obreiras, falaciosas e não comprovadas nos autos, devendo ser julgado improcedente o pedido.

DAS VERBAS RESCISÓRIAS. MULTAS DOS ART. 467 E 477 DA CLT

A reclamada depositou em juízo a rescisão contratual do autor, conforme se demonstra pela cópia do processo de consignação em pagamento anexa.

O trabalhador teve seu contrato rescindido pelo evento morte, não deixando herdeiros e, havendo dúvidas sobre quem teria legitimidade para receber valores que são devidos, foi necessário o ajuizamento de ação de consignação em pagamento.

Assim, os autores já foram citados da demanda e lá será decidido quem terá direito a receber os valores devidos ao trabalhador, razão pela qual improcede o pedido de pagamento de verbas rescisórias, bem como das multas dos art. 467 e 477 da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O Reclamante pretende, ainda, a condenação da Reclamada no pagamento de honorários advocatícios de sucumbência. Todavia, o pedido não merece prosperar.

Não há que se falar na condenação em honorários advocatícios, na medida em que a ação é toda improcedente.

Ad cautelam, considerando que a audiência e decisão do presente caso serão realizadas já na égide da Lei nº 13.467/2017, e, na hipótese deste D. Juízo entender que o Reclamante faz jus aos honorários, eventual arbitramento deverá obedecer aos limites impostos pelo artigo 791-A da CLT, isto é, deverá ser fixado entre 5% e 15%.

Ademais, na hipótese de improcedência total da ação, o Reclamante deverá ser condenado no pagamento dos honorários de sucumbência ao patrono da Reclamada, com base no valor pleiteado na presente ação, que deverá ser liquidado para fins de apuração dos honorários devidos.

Por fim, no caso de procedência parcial da presente ação, a Reclamada requer, desde já, o arbitramento de honorários de sucumbência recíproca, conforme § 3º do artigo 791-A, da CLT, o que **se** aplica também a pedidos que individualmente sejam deferidos apenas parcialmente ou em valores inferiores aos postulados na petição inicial.

REQUERIMENTOS FINAIS:

Por fim, requer a reclamada:

- (i) A dedução das parcelas previdenciárias e fiscais, atinentes à quota parte reclamante, aplicando-se as disposições legais pertinentes;
- (ii) Compensação dos valores comprovadamente pagos por títulos de idêntica natureza jurídica (art. 767 da CLT);
- (iii) Observância da evolução salarial do reclamante e adstrição aos pedidos formulados (art. 128 e 460 do CPC);
- (iv) Cômputo da correção monetária a partir do 5º dia útil subsequente ao mês vencido (art. 459, parágrafo único da CLT), exceto quando à indenização por danos morais e materiais, na esteira do entendimento do TST, consubstanciado na súmula 439.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, requer a Reclamada sejam atendidos os requerimentos postos na presente defesa, para que seja a presente ação julgada IMPROCEDENTE no mérito, nos termos da fundamentação supra, condenando-se o Reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais, sem prejuízo das custas e demais cominações legais.

Na hipótese de sobrevir eventual condenação, requer a Reclamada a observância dos termos dos artigos 141 e 492 do CPC.

Termos em que,

Pede Deferimento.

São Paulo, 10 de agosto de 2020.

Dr. Conteúdo Respeitável

OAB/SP Nº 000.00

Documentos que acompanham a defesa:

1. Ficha de registro do Daniel e da Lady Kate;
2. Holerites do Daniel e de Lady Kate e fichas financeiras de todo o período;
3. Avaliações e desempenho dos anos de 2018 e 2019 do Daniel e da Lady Kate, assinados apenas pelos avaliadores;
4. Documentos que constam os informativos sobre como agir e o que se pode sentir ao se trabalhar com conteúdo sensível, constando, inclusive, telefone para busca de apoio 24h;
5. Comprovante de pagamento de férias gozadas à época correta e pagas no quinto dia útil do mês;
6. E-mails com feedbacks do reclamante;
7. Cópia do único afastamento do Reclamante se deu em razão de doença oftalmológica (CID H 16.1 - Outras ceratites superficiais sem conjuntivite);
8. Cópia do processo de consignação em pagamento, com a informação de que fora distribuído em 18/03/2022, para a mesma Vara que tramita a presente ação, tendo como consignados os autores desta ação. Na inicial da ação de consignação a consignante informa na causa de pedir que há dúvida quanto aos dependentes do falecido, já que não obteve acesso aos dados do INSS e soube que o trabalhador falecido sustentava alguns familiares.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA 100ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO – SP

Processo nº _____

ESPÓLIO DE DANIEL RECLAMANTE (atual nome de DANIELE RECLAMANTE) E OUTROS, já devidamente qualificados nos autos da reclamação trabalhista em epígrafe vêm, em cumprimento ao prazo no r. despacho de fls., apresentar a sua:

MANIFESTAÇÃO ÀS DEFESAS (RÉPLICA)

DA PRELIMINAR DE SUSPENSÃO DO PRAZO PARA JUNTADA DE DOCUMENTOS

A reclamada requereu a suspensão do prazo para juntada de documentos, entretanto, o momento processual adequado para juntada de documentos é com a contestação, exceto se tratar-se de documento novo, o que não é o caso dos autos.

A reclamada é a responsável pela guarda dos documentos, não havendo exceção legal em relação a contratação de empresas que prestam o serviço de guarda de documentos.

A título de exemplo, temos os Bancos, que possuem esse tipo de contratação com empresas prestadoras de serviços de guarda de documentos e, nem por essa razão, os prazos processuais são alterados.

Além disso, eventual surto de COVID na empresa não foi demonstrando, mesmo porque se se observar a data em que as reclamadas foram citadas, bem como o prazo para apresentação das defesas e documentos foram aproximadamente dois meses, razão pela qual houve tempo mais do que suficiente para a juntada de documentos.

Vale dizer, outrossim, que os normativos invocados na contestação se referem ao período de calamidade pública que se encerrou em abril de 2022, não justificando os argumentos da defesa.

DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA 2ª RECLAMADA

A segunda reclamada tenta se esquivar da responsabilidade afirmando que há com a primeira reclamada, apenas, um contrato de natureza civil de prestação de serviços. Informa que não conhecia o reclamante e que os serviços não eram exclusivos.

Não é verdade. O trabalhador prestou serviços exclusivamente para a segunda reclamada, dividindo a sala (ambiente de trabalho) com o Sr. Acelerado, contratado da segunda ré. Veja que, dentro das dependências da primeira ré, havia funcionários da segunda ré, que tinham como obrigação orientar e fiscalizar os empregados da empregadora do reclamante, fugindo à normalidade relatada em sua defesa.

Por fim, ressalta-se que não se pleiteia qualquer reconhecimento de relação empregatícia com a 2ª reclamada, mas, tão somente a sua responsabilidade subsidiária, nos termos da Súmula 331, IV e VI, do C. TST, e solidária, na medida que é sua obrigação zelar também pelo meio ambiente laboral de seus prestadores de serviços. É fato que a segunda ré se beneficiou diretamente dos serviços do reclamante e incorrer na culpa *in eligendo* e *in vigilando*.

DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Aduz a defesa que havia diferenças entre as atividades desempenhadas entre o reclamante e os seus paradigmas, entretanto há algumas indagações:

Quais diferenças eram estas? Não há na defesa nenhum descritivo das funções desempenhadas entre reclamante e os seus paradigmas, especialmente em relação à Lady Kate.

Impende ressaltar que as avaliações do reclamante e dos paradigmas são muito semelhantes. Além disso, as avaliações foram produzidas de forma unilateral, não possuindo sequer a assinatura dos avaliados, incluindo o trabalhador falecido, razão pela qual restam impugnados.

Ademais, pelos documentos acostados pelas rés, o reclamante cumpria todas as metas que lhe foram impostas e teve um desempenho apto a promoção.

Resta evidenciado que os critérios aplicados pela reclamada são completamente contraditórios e por isto não devem ser considerados como comprobatórios da suposta inexistência de produtividade e perfeição técnica em igualdade, tendo em vista que a jurisprudência entende que a perfeição técnica e a maior produtividade devem ser medidas e avaliadas em critérios objetivos.

Pergunta-se: quais os critérios para as notas e classificações percentuais aplicados pela reclamada?

Repise-se que a indicação do pedido tem base no valor apontado pelo reclamante, que nunca teve acesso aos holerites dos colegas e estipulou os valores de diferenças com base em seu conhecimento, razão pela qual com fulcro no Princípio da aptidão à prova e no direito constitucional de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF), requer este que este D. Juízo não limite o pleito da equiparação salarial ao valor indicado na inicial.

DA DOENÇA OCUPACIONAL

A reclamada informa que a morte do trabalhador está sendo investigada pela polícia, visto que havia mais pessoas na hora dos fatos, suspeitando-se que possa ter havido um homicídio, sob a hipótese de que alguém empurrou o trabalhador. Por essa razão, requereu a suspensão do processo até que se finde, ao menos, o inquérito policial.

Entretanto, o pedido de suspensão do processo não pode prosperar, tendo em vista a independência existente entre as esferas penais, civis e trabalhistas.

Ainda que assim não o fosse, o inquérito que findou-se no último dia 18/08/2022, e concluiu que não há indícios de homicídio, sendo que as testemunhas que estavam no terraço no momento disseram que o trabalhador estava chorando no momento do ocorrido. Em suma, foi demonstrado o suicídio do trabalhador (inquérito policial anexo).

A reclamada impugna o ASO juntado pela parte autora ao argumento de estar ilegível. Embora o referido documento não esteja completamente nítido, a parte de qualificação e conclusão está plenamente legíveis, inclusive em relação à data de elaboração.

Desde já, a parte autora informa que não se opõe à perícia indireta.

Não merecem prosperar as alegações defensivas no que tange à doença profissional, posto que basta ver que os argumentos postos pela reclamada são contraditórios:

Argumentos da defesa	Contradição
A depressão do trabalhador poderia ser por problemas em relação a seu gênero.	Mas a empresa não foi premiada por ser a melhor empresa para LGBTQI+ trabalhar? Se era aceito por sua família e em seu trabalho, por que entraria em depressão?
A reclamada diz que, além da entrevista regular com os gestores, <u>os candidatos passam por entrevista com profissional com formação em psicologia</u> e especialização em Recursos Humanos, o qual <u>avalia a resistência emocional</u> dos candidatos ao exercício das atividades.	Então porque o último ASO periódico realizado pela própria empresa atesta que o trabalhador havia tido um agravamento de sua DEPRESSÃO, 02 meses antes do fim contratual e que isto se deu devido à análise de conteúdo e principalmente de imagens?

Somente pelo acima exposto, já é possível entender que as alegações da ré não se sustentam, e que demonstram que não teve qualquer cuidado com a saúde mental do obreiro, devendo o pedido ser julgado procedente, com indenizações por danos morais, nos termos da inicial.

VERBAS RESCISÓRIAS:

De fato, a reclamada ajuizou ação de consignação em pagamento, sendo a parte autora citada após o ajuizamento desta demanda.

Contudo, fato é que a ré tinha conhecimento de quem são os herdeiros e que a eles deveria ter sido pago a rescisão contratual. Os autos encontram-se conclusos para julgamento (cópia anexa) e que se encontram também em tramite perante este r. Juízo. Devidas, portanto, as verbas rescisórias nestes autos, bem como as multas dos artigos 467 e 477 da CLT.

DA CONCLUSÃO

Quanto aos demais tópicos, o reclamante se reporta à exordial, ressaltando que a réplica não existe no Processo do Trabalho, sendo um instrumento do Processo Civil, logo, eventual item não replicado não implica em concordância tácita.

Por esta razão, pugna o reclamante pela PROCEDÊNCIA da demanda, por ser medida da mais lúdima justiça.

Termos em que,

Pede deferimento.

São Paulo, 03 de setembro de 2022.

ADVOGADO DETALHISTA
OAB/SP nº 000.000



ATOS PROCESSUAIS

A perícia médica indireta foi realizada, tendo as partes apresentados quesitos e indicado assistentes técnicos.

Assim, a perícia foi realizada, com a seguinte conclusão:

Conclusão:

Em razão do falecimento do trabalhador, a perícia foi feita com análise de documentos fornecidos pela empresa, bem como exames e laudos fornecidos pela família, além das entrevistas feitas com ambas as partes.

Este perito visitou o local de trabalho do trabalhador Daniel, tendo acesso ao conteúdo por ele analisado em vida que, em razão do sigilo, não pode aqui expor.

Após a análise de todos os fatos e documentos, pode concluir este perito que há potencialidade para que o trabalhador tenha desenvolvido depressão grave em razão das atividades exercidas na reclamada, visto que o contato direto, reiterado e prolongado do acesso ao conteúdo tem a aptidão de alterar o estado psicológico. Registra-se, contudo, que por se tratar de perícia indireta é inviável afirmar-se peremptoriamente a causalidade, mormente porque depressão é uma doença que pode se manifestar por diversas causas.

As partes foram intimadas para se manifestarem sobre o laudo pericial. As rés o impugnaram, discordando da conclusão, e o reclamante concordou tacitamente com as conclusões periciais.

O juízo entendeu que o laudo pericial apresentado foi realizado a contento, razão pela qual determinou que as partes aguardassem a realização de audiência de instrução. As partes não se insurgiram em relação a tal determinação.

Em razão das informações contidas em defesa e replica, determinou a reunião dos autos de consignação em pagamento, nos termos do arts. 55 e 57 do CPC, cujo julgamento se dará em conjunto.

A propósito, segundo pontuado pelo Juízo, em despacho, a ação de consignação se encontra regular:

- na medida que as verbas rescisórias apontadas na inicial são relativas ao término contratual, em face do falecimento do trabalhador, com o depósito correspondente a disposição do Juízo.
- os consignados não apresentaram contestação, muito embora com prazo concedido;
- não houve produção de prova oral;
- após o prazo da contestação, a família do trabalhador acostou a certidão do INSS, datada de 20.03.2022;

- por fim, o valor dado a causa, na consignatória, foi de R\$ 5.000,00.

Na audiência de **INSTRUÇÃO**:

- as partes compareceram, juntamente com os seus advogados;
- considerando que em réplica foram apresentadas cópias do inquérito policial, foi concedida oportunidade para as rés se manifestarem, sendo assim, alegaram que o documento é extemporâneo e não atende o art. 830 da CLT;
- não foram colhidos os depoimentos pessoais;
- as partes não apresentaram testemunhas;
- as razões finais foram remissivas;
- a última proposta conciliatória foi infrutífera;
- o juízo encerrou a instrução processual e designou julgamento para 13/11/2022, pela Súmula 197/TST.

