



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0000739-88.2026.5.18.0016**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/04/2026

Valor da causa: R\$ 911.448,00

Partes:

AUTOR: CHARLES JOUBERT DA FONSECA

ADVOGADO: LAIS MENEZES GARCIA

RÉU: SERVICO SOCIAL AUTONOMO DE ASSISTENCIA A SAUDE DOS SERVIDORES
PUBLICOS E MILITARES DO ESTADO DE GOIAS - IPASGO SAUDE

ADVOGADO: STEPHANIE GABRIEL DA CRUZ

ADVOGADO: SAMUEL FERREIRA DE CASTRO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
16ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
ATOrd 0000739-88.2026.5.18.0016
AUTOR: CHARLES JOUBERT DA FONSECA
RÉU: SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS
SERVIDORES PÚBLICOS E MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS - IPASGO
SAÚDE

Vistos,

Submetido o feito a julgamento foi proferida a seguinte

S E N T E N Ç A

I - R E L A T Ó R I O

CHARLES JOUBERT DA FONSECA, qualificado na petição inicial, ajuizou a presente Reclamação Trabalhista em face de **SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS E MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS – IPASGO SAÚDE**.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 911.448,00 e apresentou procuração e documentos.

Notificada, a reclamada compareceu em Juízo e apresentou defesa escrita, com documentos (ID 5ef3903), aditivando a contestação em audiência inicial (ID 066b9c1).

Houve manifestação do reclamante no ID 7432fdc.

Na sessão de prosseguimento foram ouvidas as partes e testemunhas, encerrando-se a instrução processual (ID bae92f9). As partes apresentaram razões finais escritas (IDs 1a63e65 e 4155d21).

As partes permaneceram inconciliadas.

Este é o Relatório.

Decido.

II - F U N D A M E N T A Ç ã O

QUESTÕES PRELIMINARES

DEGRAVAÇÃO ADAPTADA DA AUDIÊNCIA

Registro a degravação da audiência que foi extraída com uso de inteligência artificial generativa e **adaptada** por este Juiz. A íntegra da prova oral pode ser acessada no link: <https://trt18-jus-br.zoom.us/rec/play/7ijuRt3BwMY0iyhn3ZQzwsSokWepZkcSleQhs5XPnKsSiodGemOngkGkc1R-pEveWDMoY6xlcFjYJWB2.S7jeY9CKH0Zhp16v?autoplay=true>

DEPOIMENTO PESSOAL DO PREPOSTO: JOSÉ RODOLFO ALVES DA SILVA JÚNIOR

1. Promoção como coordenador jurídico

*(Pergunta do Advogado do
Reclamante)*

Pergunta: Quem que deu a promoção pro reclamante como coordenador jurídico?

Preposto: Sou eu.

2. Substituição

*(Pergunta do Advogado do
Reclamante)*

Pergunta: O reclamante chegou a substituir o senhor durante as férias?

Preposto: Substituiu.

3. Premiação no cargo

*(Pergunta do Advogado do
Reclamante)*

Pergunta: Em algum momento ele recebeu alguma premiação no cargo que ele exercia?

Preposto: Recebeu.

4. Qual premiação

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Premiação pelo quê? O que ele recebeu?

Preposto: Era aniversário do pasmo [IPASGO] e o presidente resolveu premiar os empregados de destaque de cada área.

5. Advertências antes da justa causa

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Antes da justa causa, ele já havia recebido alguma advertência, alguma suspensão?

Preposto: Não, havia pedidos formais de cumprimento de prazos e relatórios.

6. Advertências formais

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Não teve nenhuma advertência formal, uma suspensão?

Preposto: Não teve nenhuma advertência formal, uma subvenção... sobre voto.

7. Ordem descumprida

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Qual que foi a ordem específica que ele teria descumprido?

Preposto: Ele descumpriu várias ordens. Então, eh, o IPASGO era uma operadora de saúde que ela tava buscando seu

registro perante a ANS de funcionamento. E a gente precisava atender a diversas resoluções normativas da ANS. A ANS é uma agência reguladora que tem um arcabouço regulatório muito específico e robusto. E era necessário que a gerência jurídica que tocava as ações judiciais emitisse relatórios periódicos para a administração no que diz respeito à governança e controle de riscos. Eh, existe uma resolução normativa específica que é a 518 e ela determina que tenha relatórios de ações não ganhas, provisões contábeis, né, com as características de cada um dos provisionamentos, né, de forma clara e geralmente CPC, que é o comitê de procedimentos contábeis para a área financeira, eh, relatórios de processos entrantes para avaliar o risco das ações judiciais que trazem impacto financeiro para a operadora. E isso ele nunca fez. Ele alegava que era problema sistêmico e que não conseguiria gerar o relatório. No entanto, quando ele saiu, eh, duas semanas depois, utilizando o próprio BI do software jurídico, a gente conseguiu já começar a emitir relatórios, né? Relatórios das demandas entrantes, cada um das causas raiz, eh, dos provisionamentos que eram descumpridos reiteradamente e a gerência financeira precisava ficar cobrando para que a gente encaminhasse, inclusive esse... essa ausência de entrega que foi... que era reiteradamente solicitada e que foi ponto da... um dos pontos da... advertência foi ponto de auditoria independente que a operadora de saúde tem que contratar para atender a 518. E o relatório de auditoria, ele identificou que essa parte dos processos judiciais não estavam seguindo os procedimentos de... os procedimentos preparatórios que é previsto lá nos anexos da 518. E isso colocou inclusive em risco a operadora de multa. (...) Conseguindo aí o PPA, que é o procedimento de... eh... preparatório, né, de auditoria, eh, veio com diversos apontamentos para a agência jurídica no que diz respeito à não entrega desses pontos, né? Eh, o que inclusive colocou em risco a operadora, que a gente tinha assinado um

termo de compromisso, né, com a ANS, de que todas as regras das resoluções normativas seriam atendidas no prazo de 365 dias após a assinatura do termo de compromisso que foi assinado em 1º de outubro de 2024. Então, no primeiro trimestre de 2025 veio esse apontamento da auditoria demonstrando que a gente não estava cumprindo as regras da 518 em razão da ausência desses relatórios, dessas entregas, né? Isso colocou em risco o IPASGO Saúde. Inclusive, há multas aplicadas pela ANS e também sobre o fato de que se ela entendesse que a gente não estava cumprindo as normas dela, cancelar a autorização provisória de funcionamento.

8. Superior direto

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O preposto era superior direto do reclamante?

Preposto: Sim.

9. Denúncia no compliance

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O reclamante registrou alguma denúncia em compensação ao preposto?

Preposto: Após ter aplicado a advertência nele, ele foi lá e fez um registro de uma denúncia no compliance.

10. Apuração

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: E essa denúncia foi apurada? Alguém foi ouvido, foi ouvido o reclamante, testemunhas?

Preposto: Foram ouvir testemunhas e os advogados da agência jurídica. Eh, o reclamante não foi ouvido porque já havia sido desligado.

11. Documentado

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Eh, e foi documentado?

Preposto: Tá tudo nos... também foi ouvido.

12. Se o depoente foi ouvido

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O depoente também foi ouvido?

Preposto: Sim.

13. Alteração de atribuições

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Após a denúncia, houve alteração nas atribuições do reclamante?

Preposto: Não. O que houve foi ele ter me bloqueado no WhatsApp. Aí o único canal de acesso que eu tinha a ele, apesar dele ter subordinado a agência jurídica, era através de e-mails. Então todas as cobranças, inclusive no que diz respeito, que pertinem aos relatórios

solicitados, eram somente possíveis ser feitas através de e-mails e ainda assim não tinha resposta.

14. Mudanças de setor

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Essa não foi minha pergunta. Eu quero saber se teve mudança nas atribuições dele, se ele foi relocado para outro setor?

Preposto: Ah, sim. Ele solicitou, né, mudança do setor para... Ele foi para a agência de rede.

15. Atividades no novo setor

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O que que ele fazia lá?

Preposto: Aí a gerência não tem conhecimento, a gerência eh de outra área, né?

16. Relação com trabalho jurídico

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Tinha alguma relação com o trabalho jurídico?

Preposto: Não, era tratava as questões relativas à rede, né? Mas todas as áreas de uma operadora de saúde, ela tem o dever de ter conhecimentos jurídicos em razão das resoluções normativas da ANS. Então, cada área, cada gerência, né? Seja de auditoria, seja gerência de

rede, seja gerência de regulação, ela tem que ter conhecimento das normas da NS para poder operacionalizar as suas dados.

17. Funções desempenhadas

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Mas o senhor então não tem conhecimento de qual função que ele foi desempenhar, que que ele foi fazer efetivamente?

Preposto: A princípio foi fazer eh análise de questões jurídicas que impactavam resoluções normativas que tratavam de contratualização de rede [ou risco].

18. Campanha

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O senhor tem conhecimento de uma campanha feita pelos membros da CIPA sobre assédio na empresa para denunciar assédio moral na empresa?

Preposto: A CIPA, ela assim tem autonomia total, né? Inclusive a própria administração dá autonomia para CIPA para poder realizar esses procedimentos. E tem diversos tipos de campanha, né, entre elas de conscientização de assédio, né? Enfim.

19. CIPA, assédio

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Uma em específico pros trabalhadores denunciarem de forma anônima assédio moral, é do seu conhecimento?

Preposto: Os assédios morais eles são considerados eh anônimos, né, sigilosos. Então, todos os empregados do Ipasgo Saúde sempre tiveram a possibilidade de fazer uma denúncia anônima, né, e eram... e é recebida pela agência de governança e apurada.

20. Outros membros da CIPA

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Os outros membros da CIPA, Mayara, Patrícia, Caroline, também foram demitidos antes do fim da estabilidade?

Preposto: Não tenho conhecimento.

TESTEMUNHA DO RECLAMANTE: CAROLINE ANGÉLICA RESENDE

1. Contratualidade

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Você trabalhou com o Charles no Ipasgo Saúde? Conhecia ele antes de trabalharem juntos lá? E quais são as datas de início e saída de vocês?

Testemunha: Trabalhei. Não o conhecia antes. A data que o Charles começou a trabalhar no Ipasgo, especificamente, eu não sei. Eu sei quando ele foi, saiu da coordenação onde ele estava do no contencioso e foi lá para a gerência onde eu trabalhava. Então assim que eu trabalhei diretamente com ele, foi acho que finalzinho de dezembro, início de janeiro, mais provavelmente janeiro de 2025. E ele parou assim que ele saiu, assim que houve uma troca de gestão do presidente, acredito que em fevereiro, em fevereiro entre fevereiro e março foi pouco antes, na época

do carnaval, mais ou menos. Quanto a mim, eu tinha 15 anos de Ipasgo. Eu iniciei no Ipasgo em 2011, né? Eh, na época da autarquia, a grande maioria era terceirizada, eu era terceirizada. Depois eu fui comissionada enquanto autarquia, era gerente de gestão da rede e quando o Ipasgo virou SSA privada, eu fui uma das primeiras já contratadas, que foi já em de maio de 2023. Ao total são 15 anos de de... E saí em dezembro de 2025.

2. Atividades

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Qual era a atividade do Charles e qual era a sua atividade?

Testemunha: O Charles, enquanto ele estava lá comigo na gerência, ele estava atendendo telefone, né? Antes ele, a função dele era coordenador do contencioso do Ipasgo. A minha função era coordenadora da gestão da rede credenciada.

3. Finalidade jurídica

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: As atividades que ele exercia durante o período que ele mudou de função, que ele foi trabalhar com ela, tinham alguma finalidade jurídica?

Testemunha: Não, não tinha. Ele estava inclusive sentado do lado da secretária, da telefonista, praticamente atendendo telefone. Então não foi passado. Por mais que lá na gerência jurídica tenha a garantia de atendimento, que é onde cumpre as decisões judiciais, né, ele não estava exercendo nenhuma atividade nessa função. Ele estava junto com a secretária praticamente atendendo telefone.

4. Outro setor

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Tinha outro setor que ele poderia ir que seria mais adequado, que teria uma finalidade jurídica?

Testemunha: A garantia de atendimento, né, essa coordenação de garantia de atendimento, ela estava esvaziada, ela precisava de um coordenador. E aí, inclusive, para o gerente, eu cheguei a sugerir que colocasse ele lá, porque já que ele era coordenador do contencioso, que ele recebia os processos judiciais, né, nada mais certo do que, já que ele estava saindo de lá, ficar na garantia de atendimento. No entanto, foi colocado ali junto com a secretária, né, ali na recepção mesmo para atender telefone.

5. Duração da situação

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: E essa situação perdurou até a dispensa?

Testemunha: Até a dispensa.

6. CIPA

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: A testemunha também integrava a gestão da CIPA, como eleita?

Testemunha: Sim.

7. Funções esvaziadas

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: A testemunha também teve suas funções esvaziadas? Quando que ocorreu?

Testemunha: Sim. Eu era coordenadora da gestão da rede credenciada e quando foi mais ou menos outubro de 2025 me tiraram da coordenação e fui colocada numa comissão, né, numa salinha isolada junto com uma outra cipeira que também teve a função esvaziada para cuidar dos processos contra a rede credenciada.

8. Campanha sobre assédio

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Os membros da CIPA nesse período, inclusive a testemunha, fizeram uma campanha sobre assédio moral na empresa?

Testemunha: Sim, nós fizemos uma campanha junto com o pessoal da governança e compliance, então era uma campanha onde a gente queria ouvir de todos os funcionários do IPASGO qual que era o grau de confiança que eles tinham em fazer denúncias de assédio. E aí foi tudo preparado como se fosse um concurso público, um formulário onde ele falava, né, com várias perguntas, perguntando do grau de confiança que eles tinham em fazer denúncia. Dava o espaço para, se ele quisesse, fazer uma denúncia contra alguém naquele momento. Foi dado os envelopes, tipo de concurso público mesmo, preto, lacrado, para cada um colocar a resposta dentro e somente uma pequena comissão teria acesso a essas respostas. Não tinha nome, né, de ninguém, não estava identificando nenhum funcionário para

não ter nenhum tipo de perseguição. E o pessoal do compliance, uma pequena comissão, ficou responsável por abrir esses envelopes e as estatísticas não foram boas, né? Nós como cipeiros pedimos maiores informações, principalmente sobre quantas pessoas tinham sido denunciadas, foi grande, principalmente em relação a gestores e alta gestão, mas depois disso não nos deram mais acesso, que foi uma das ações da CIPA.

9. Demissão durante estabilidade

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: A testemunha também foi demitida durante o período de estabilidade?

Testemunha: Sim.

10. Outros cipeiros

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Sabe se os outros integrantes da CIPA também tiveram suas funções esvaziadas e depois foram demitidos ainda durante o período de estabilidade?

Testemunha: Todos os integrantes da primeira CIPA do Ipasgo tiveram suas funções esvaziadas. Demitidos foram o Charles, eu, o Juan dentro do período de estabilidade; a Patrícia no dia que finalizou o último dia de estabilidade ela foi demitida, e eu acredito que só ficou a Glade Mayara, mas todas esvaziadas em suas funções.

11. Participação do reclamante na campanha

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O reclamante participou dessa campanha sobre assédio moral?

Testemunha: Sim, todos os membros da CIPA nós participamos, inclusive fomos nós que entregamos os envelopes e explicamos a importância deles, né? Porque no ambiente de trabalho é importante a ausência de assédio. Então nós ficamos responsáveis inclusive por levar esses envelopes, explicar para todos os funcionários a importância de eles responderem e depois recolher devidamente lacrado. Em suma, fomos nós cipeiros que entregamos, recebemos os envelopes e entregamos para a comissão específica do compliance para poder fazer a apuração do conteúdo.

12. Data da campanha

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Lembra quando foi mais ou menos essa campanha?

Testemunha: Em 2024, foi por volta entre outubro e novembro, se não me falha a memória. Data específica eu não lembro. Aí eu teria que olhar as datas lá atrás...

13. Outras campanhas

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Vocês chegaram a fazer alguma outra campanha?

Testemunha: Fizemos a primeira semana de prevenção de acidentes CIPAT, né, como membros da CIPA também.

14. Apoio

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: E teve apoio da empresa?

Testemunha: Nenhum. Inclusive a gente teve que recorrer a amigos nossos, né? Um psicólogo, um que era médico, um educador físico para nos apoiar e poder realizar essa primeira CIPA, né? A gente não teve nenhum apoio, não teve nenhum nenhuma ajuda financeira... Inclusive a gente gastou do nosso dinheiro para pagar essa primeira parte.

15. Subordinação do reclamante

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Quem era o chefe do Charles na gerência no tempo que ficou lá? Ele era subordinado à senhora?

Testemunha: No, ele não era subordinado a mim. Eu era coordenadora, né? E ele ficou na recepção. E a subordinação dele era em relação ao gerente.

16. Gerente

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Quem era o gerente?

Testemunha: O gerente era, eu acho que inicialmente o Roberto e depois veio o Thiago. Então ele passou pelos dois.

17. Sala

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E vocês ficavam dentro da mesma sala?

Testemunha: A sala é um todo com vidro, né, separando algumas, e os guichês, mas é uma sala ampla onde todo mundo se vê.

18. Esvaziamento de atribuições

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Como que a senhora afirma que ele tinha esvaziamento, que não tinha alguma atribuição dele?

Testemunha: Porque eu mesma pedi várias vezes... a demanda de documentos de trabalho era muito grande. Eu tinha feito um levantamento, né, para mostrar a quantidade de demandas que a gente tinha e a quantidade de colaboradores. Tipo, cada pessoa tinha em torno de 10 processos por dia para fazer, né, e processos complexos. E a gente estava pedindo auxílio para ver se ele poderia ajudar a gente nessa questão e foi negado.

19. Negativa

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Negado por quem?

Testemunha: O gerente falou que não podia perder, mas diz que era por outras decisões superiores por enquanto, né? Ele falou: "Não, por enquanto não, por decisões superiores."

20. Designação para o setor

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Quem que designou ele para esse setor?

Testemunha: Não sei quem designou.

21. Departamento da depoente

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E você, como já entrou nesse departamento? Você foi promovida ou transferida?

Testemunha: Eu já era gerente, né? Eu era gerente da gestão da rede enquanto autarquia. Aí quando houve a mudança da direção e a mudança para SSA, eu fui para a coordenação de gestão da rede.

22. Alteração de função

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Nesse primeiro contrato, você era da autarquia ou era terceiro?

Testemunha: Já explicou isso... Foram três períodos. Eu fui os três: terceirizada, comissionada e depois contratada. Acho que o meu contrato era o nove quanto SSA.

23. Gerência / CPA

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Quando você teve alteração de função, ele já tinha sido demitido? Qual alteração de função? Da CPCA?

Testemunha: Não, a CPA, ela era subordinada, em tese, subordinada à diretoria, não era mais a gerência. E nessa época eu já tinha substituído.

24. Desconfiança, dúvidas / Rigidez do processo

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Você diz que teve um processo dos membros da CIPA que foi apurado... em algum momento teve alguma desconfiança, alguma dúvida quanto à rigidez desse processo?

Testemunha: Em relação à rigidez [rigidez] não. Mas quanto às informações que a gente estava pedindo e não nos eram passadas, aí teve.

25. Conhecimento do resultado

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E como que você soube do resultado?

Testemunha: Só foi passado o levantamento geral para a gente. Foi um processo no SEI. Eu não tenho mais acesso ao SEI para poder falar o número exato dele.

26. Gráfico

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E no gráfico demonstrou o quê?

Testemunha: Foi só um graficozinho que foi passado, e no gráfico demonstrou que havia denúncias.

27. Demissão da depoente

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E a demissão sua foi por justa causa ou sem justa causa?

Testemunha: Não, sem justa causa. Período de estabilidade indenizado.

INFORMANTE DO JUÍZO:
LETÍCIA LUIZA MELO CARNEIRO PEREIRA

1. Contratualidade

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Letícia, você trabalhou com o Charles no Ipasgo Saúde? Qual foi a data de início e saída de vocês?

Informante: Sim. Salvo engano, ele começou em junho de 2023. Eu não sei precisar a data correta para o senhor. E a data que ele parou de trabalhar foi março de 2025. A minha data que comecei foi julho de 2013, e a data que saí foi março de 2025.

2. Atividades

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Qual era o local que vocês trabalharam juntos e qual era a atividade de cada um?

Informante: Ele era coordenador do contencioso do Ipasgo e eu era chefe de gabinete.

3. Recebimento de reclamações

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: A testemunha era responsável por receber as reclamações sobre os gestores e encaminhar ao presidente?

Informante: As minhas atribuições como chefe de gabinete era analisar as documentações antes da assinatura do presidente. Então, todo o processo oriundo de denúncia, antes de encaminhar para o compliance, vinha via sigilo, né, processo sigiloso no SEI, no qual atribuía para mim para que eu pudesse analisar, despachar com o presidente e fazer o ato de encaminhamento.

4. Registro de denúncia

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O senhor Rodolfo chegou a registrar alguma denúncia sobre o Charles?

Informante: Teve um certo momento, como eu como chefe de gabinete blindava ali o presidente, o Rodolfo veio até mim, informou questão de um certo fato de insubordinação do Charles. Eu informei ao Rodolfo para que pudesse ser conversado isso, considerando que não tinha no histórico do Charles nenhuma outra reclamação e que o Charles estava

passando por um momento difícil com a mãe dele. A mãe dele tem ELA [Esclerose Lateral Amiotrófica], é só ele para cuidar da mãe, porque ele já tinha reportado isso quando ele pediu uns dias para sair mais cedo para ir em Minas trazer a mãe dele para Goiás. Então eu falei: "pode ser que pelo motivo da doença da mãe, tudo, ele está mais sensibilizado, então tenha um pouco mais de paciência e dê o feedback a ele".

5. Instauração de procedimento

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Houve alguma instauração de algum procedimento em relação ao Charles?

Informante: Não.

6. Outras reclamações

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Existia registro de outras reclamações em relação a outra pessoa?

Informante: Não, esse foi pontual.

7. Campanha da CIPA

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: A senhora tem conhecimento se os membros da CIPA realizaram uma campanha sobre assédio moral?

Informante: Sim.

8. Denúncias

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Essas denúncias passaram para você?

Informante: Sim. A CIPA fez um procedimento de envelope, igual a gente faz no vestibular, que você coloca a documentação dentro. A CIPA fez isso para questão de denúncia, que a gente fez campanha tudo de assédio. Então, deu-se um envelope para cada colaborador para que pudesse fazer anonimamente reclamações ou ver o que seria para poder melhorar o clima ali dentro, né? Foi feito isso, eu participei da abertura dos envelopes, onde teve uma portaria do presidente me atribuindo juntamente com outros dois colaboradores essa abertura desses envelopes.

9. Denúncia contra o reclamante

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Teve alguma denúncia contra o Charles?

Informante: Não.

10. Outros gestores

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Recebeu denúncia sobre outros gestores?

Informante: Sim, inclusive de diretor.

11. Como era visto o reclamante

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Como o Charles era visto internamente?

Informante: Como uma pessoa competente, responsável e de um conhecimento vasto na área de saúde.

12. Conhecimento do reclamante

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Como que conheceu o Charles?

Informante: Através da vaga que estava aberta e do envio do currículo juntamente com os demais.

13. Tratativas com o reclamante

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Certo, e a senhora tinha tratativas diretas com ele enquanto trabalhavam juntos no Ipasgo?

Informante: Sim, de trabalho, até mesmo porque ele ficou um período sozinho no jurídico quando a PGE [Procuradoria Geral do Estado] saiu do jurídico e teve a transição até o Zé Rodolfo entrar para a gerência.

14. Gestão / Presidente

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E foi em qual gestão de presidente do Ipasgo que ocorreu essa troca que vocês trataram direto?

Informante: Foi esse período que eu te falei, a transição da PGE, o retorno da PGE para o estado de Goiás. O Vinícius ficou. Vinícius Luz ficou até agosto de 2023. Posterior a isso foi o José Orlando, que é de Brasília, que foi quem trouxe o Zé Rodolfo para a gerência, que ele também é de Brasília, onde o José Orlando, né, que foi o presidente, ele ficou até final de junho de 2024.

15. Procura Rodolfo

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: A senhora diz que houve o Rodolfo que te procurou para se queixar do Charles e a senhora orientou a dar um feedback?

Informante: Isso.

16. Outras reclamações, envelopes

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Teve outras reclamações ou algum outro no procedimento dos envelopes que tinha alguma reclamação em desfavor dele?

Informante: Conforme já informado, não, né?

17. Home office

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: A senhora tem conhecimento se o gerente liberou o reclamante para trabalhar de home office na época que ele precisou cuidar da mãe?

Informante: Não tenho essa informação.

**TESTEMUNHA DO
RECLAMANTE: GABRIELA VIEIRA GOMES**

1. Contratualidade

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Gabriela, você trabalhou com o Charles no Ipasgo? Qual foi a data de início e a data que ele parou?

Testemunha: Sim, trabalhei. A data que ele começou lá eu não sei, mas quando eu entrei no Ipasgo ele já estava lá. Eu entrei lá em 1º de novembro de 2021. Eu, se não me engano, ele entrou em abril de 2023, que foi quando passou a ser SSA, mas eu acho que ele entrou em 2023, só não lembro ao certo do ano. E ele parou porque foi assim, ele... a gente estava no jurídico, ele saiu do jurídico, se eu não me engano, em janeiro de 2025, aí ele foi para outro setor. Então não sei ao certo a data porque ele saiu do Ipasgo só do jurídico, tá?

2. Atividades

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Foi nesse setor jurídico que você trabalhou com ele? E quais eram as funções de vocês?

Testemunha: Sim. Lá ele era coordenador jurídico e eu era advogada.

3. Coordenador direto

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: O reclamante era seu coordenador direto?

Testemunha: Sim, ele era o meu chefe, tá?

4. Atividades / Dia a dia

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Como que era no dia a dia com ele? Ele preparava a equipe, ele acompanhava os procedimentos, ele dava auxílio?

Testemunha: Sim, o Charles fazia muitas reuniões de alinhamento com os advogados para dar algum feedback, para falar alguma orientação. Ele sempre dava um retorno para os advogados, a questão do "ah, o trabalho tá certo", "o trabalho tá errado", "o que que pode melhorar". Ele tinha essa abertura para conversar com ele.

5. Grosseria com a depoente

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Ele já foi grosseiro com você ou você já presenciou ele sendo grosseiro com algum advogado?

Testemunha: Não, comigo ele nunca foi grosseiro. A gente sempre teve até uma boa relação. Nunca presenciei ele sendo grosseiro com advogados.

6. Atrasos

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Sabe se ele costumava atrasar entregas para perder prazos? Você presenciou alguma coisa no dia a dia?

Testemunha: Não tenho conhecimento.

7. Reclamações

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Tinha reclamações da equipe sobre o Charles?

Testemunha: Se tinha, eu não ficava sabendo, porque cada um sentava na sua cadeira. Eu sempre fui de chegar, sentar e fazer meu trabalho, não era de ficar conversando com os demais.

8. Relação com o Sr. Rodolfo

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Como que era a relação do Charles com o Rodolfo desde quando ele foi contratado, e você percebeu alguma mudança no decorrer do tempo?

Testemunha: Desde... olha, desde a contratação, o Rodolfo e o Charles sempre tiveram um bom relacionamento. O Rodolfo chamava ele na sala quando precisava conversar alguma coisa com ele, o Charles ia até a sala deles. Eles sempre tiveram um bom trabalho e o Rodolfo sempre gostou do trabalho do Charles. Tanto é que ele externava isso. Depois, eu acho que foi em janeiro do ano passado [janeiro de 2025], eles tiveram um desentendimento, aí a relação deles mudou. Nós ficávamos em uma mesma sala, era tipo uma sala grande dessa aqui, ficávamos junto

com o coordenador, cada mesinha, e o gerente ficava numa salinha de vidro assim. Então dava para ver que estava meio estranho, o clima ficava estranho. E aí o Rodolfo não chamava mais o Charles para conversar, eles não conversavam mais, estava realmente um clima estranho.

9. Isolamento do reclamante

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Você pode dizer se o Charles foi totalmente isolado em relação ao Rodolfo?

Testemunha:

Aparentemente sim, porque ele já não ia mais na sala do Rodolfo e nem o Rodolfo chamava ele para conversar. E aí, quando eu estava de atestado nessa época, eu recebi uma mensagem de um colega que eu não me lembro quem, que falou assim: "Nossa, você acredita que o Rodolfo advertiu o Charles por tal e tal motivo?". Aí eu voltei do meu atestado, que eu tinha feito uma cirurgia, e a conversa lá era essa: o Rodolfo tinha advertido o Charles por um motivo qualquer lá e, a partir de então, a relação deles ficou estranha e o Charles tinha feito uma denúncia contra ele no compliance. Aí a relação deles ficou estranha.

10. Situações sofridas pela depoente

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: A testemunha também sofreu situações semelhantes vindas do Rodolfo?

Testemunha: Sim, eu também sofri assédio por parte do Rodolfo e do Tarik coordenador. Tanto é que eu não aguentei, eu saí de lá porque eu estava ficando doente.

11. Coordenador

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Esse coordenador entrou quando?

Testemunha: Esse coordenador [Tarik] entrou depois do Guilherme. Ele era colaborador do Ipasgo, saiu, voltou como coordenador do administrativo. Eu acho que em março do ano passado [março de 2025], quando o Guilherme, que substituiu o Charles, saiu e aí o Tarik entrou. Era por parte dos dois, mas na época do Charles, o Tarik era coordenador do consultivo, então os dois não tinham relação de trabalho, era cada um coordenador na sua área.

12. Pressão, assédio

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: A testemunha, enquanto o reclamante era seu coordenador, sofreu algum tipo de pressão, algum tipo de assédio por parte do Charles?

Testemunha: Por parte do Charles, eu nunca sofri nenhum tipo de assédio, nenhum tipo de pressão. A relação dele sempre foi boa, ele sempre teve empatia, porque teve uma época em que nós estávamos sobrecarregados, eu estava, eu cheguei nele para falar: "Charles, eu não estou aguentando mais, eu tô muito sobrecarregada, eu não estou dando conta da demanda desse serviço." Ele virou para mim e falou

assim: "Gabriela, a sua saúde é mais importante, não fica assim, eu vou ajudar, vou fazer alguma coisa". E aí na parte da tarde eu fiquei sabendo que ele tinha redistribuído alguns processos para outro advogado. Então, assim, ele sempre teve empatia, respeito e elogiava quando o trabalho estava bom. Ele sempre elogiava o meu trabalho, então a minha relação com ele foi boa. Nunca sofri assédio por parte dele.

13. Afastamento

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Você teve algum afastamento? O seu trabalho se tornou insustentável após a saída do Charles?

Testemunha: Eu me afastei em dezembro do ano passado [dezembro de 2025], fiquei 14 dias afastada por burnout. E aí este ano [2026] eu também fiquei afastada, se não me engano em março, antes de eu sair. Acho que foi no penúltimo dia antes da minha saída de lá, eu também peguei atestado por estresse, ansiedade e burnout. O meu trabalho lá se tornou insustentável da maneira que estou narrando após a saída do Charles. Porque quem ficou depois, entrou a época do Guilherme. O Guilherme ficou pouco tempo lá por causa de alguns problemas. Aí entrou o Tarik e, a partir de então, a minha relação não ficou muito boa com o gerente. Ele passou a me assediar, ele passou a me isolar, ele não conversava mais comigo, o coordenador Tarik também não conversava comigo, ele era grosseiro quando eu ia tirar dúvida. E o Rodolfo passou a questionar o meu conhecimento na área trabalhista, sendo que eu sempre tive conhecimento da área trabalhista, o meu orientador da faculdade foi o Platon, e ele começou simplesmente a questionar a minha capacidade, falar assim que o meu trabalho estava muito ruim, que tinha que melhorar muito.

14. Horário de trabalho

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Durante o período que você trabalhou junto com o Charles, qual que era seu horário de trabalho, mais ou menos?

Testemunha: O meu horário de trabalho era das 8 às 17h, com uma hora de almoço.

15. Saída após o expediente

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Mas você normalmente conseguia sair às 17h ou precisava ficar depois do horário?

Testemunha: Não, nem sempre. Era muito comum alguns advogados ficarem até depois do horário. Era mais comum eu, o Alexandre, que era advogado sênior, e o Charles, porque a quantidade de serviço estava muito grande, a demanda estava muito alta. O Charles já ficava lá até mais tarde porque, às vezes quando eu ia embora, ele ainda estava lá. E teve um período que eu tive que ficar lá até umas 8 horas, 9 horas da noite fazendo hora extra juntamente com o Charles e com o Alexandre para dar conta da demanda, e ele estava lá trabalhando.

16. Horário de trabalho do reclamante

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Você sabe dizer mais ou menos até que horário que o Charles trabalhava?

Testemunha: O Charles entrava quase 9 horas e saía depois das 19 horas. Nesse período, houve um período de mais ou menos uns seis meses em que nós ficamos — eu e o Alexandre — até mais ou menos umas 8h, 9h30 da noite. E aí a gente não batia o ponto. No caso, eu e o Alexandre batíamos o ponto na hora normal, como se fossem 17h, e a gente compensava essas horas extras depois, não era registrado no ponto eletrônico.

17. Contratação da depoente

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Quando a senhora foi contratada, foi como advogada na área trabalhista?

Testemunha: Eu entrei lá quando fui contratada pelo Ipasgo, fui contratada como advogada júnior. Como eu era a única dentre uns 10 advogados lá, eu era a única que tinha conhecimento na área trabalhista. Então o Charles passou essa carteira para mim. Sempre fui eu que cuidei dela. Não fui contratada especificamente como advogada trabalhista, mas eu cuidava da carteira trabalhista.

18. Processo seletivo

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E você participou de processo seletivo ou já trabalhava no Ipasgo antes?

Testemunha: Eu já trabalhava no Ipasgo antes dele ser autarquia. Eu entrei lá ainda quando... antes dele ser SSA, eu entrei lá quando ele era autarquia ainda. E aí após a transformação em SSA, não houve processo seletivo porque eles reaproveitaram alguns colaboradores que estavam lá, e eu fui uma delas.

19. Distribuição de processos

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Como que era realizada a distribuição dos processos?

Testemunha: A distribuição de processos era por meio de controladoria.

20. Sistema utilizado

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E sabe dizer qual que é o sistema que era utilizado na época que você trabalhava para manipular o processo?

Testemunha: Sim, eu sei. É o ajud, pelo menos era até quando eu saí de lá.

21. Pedido de saída / transferência

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E quando ele saiu, foi ele que pediu para sair ou ele foi transferido pela gestão superior?

Testemunha: O que nós ficamos sabendo lá é que ele foi transferido. Ele não entrou em detalhes porque foi uma situação muito ruim, e ele falou assim: "Gente, olha, muito

bom trabalhar com vocês, oportunidade muito boa, mas a partir de hoje eu estou indo para outro setor, não sei qual setor que é, só sei que era ligado à diretoria de assistência à saúde. A coordenação específica eu não sei". Ele não disse se tinha optado por sair ou se tinham transferido. Eu não sei.

22. Recebimento das publicações

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E após ele sair, antes disso, as intimações, as publicações, eram recebidas em nome de quem?

Testemunha: Era no nome do Charles e do Rodolfo, porque era o nome dos dois que iam na peça. Quem fazia a peça colocava o nome do advogado e junto era Charles e Rodolfo. As intimações eram feitas para os dois, porque o Rodolfo também recebia intimações no nome dele.

23. Alteração de senha de acesso

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Você sabe dizer se após ele sair, ele alterou a senha de acesso ao sistema?

Testemunha: Não sei, não tenho conhecimento.

24. Motivo da advertência

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Você disse que ele recebeu uma advertência por um motivo lá. Você sabe dizer o motivo?

Testemunha: Eu não me recordo o motivo, mas tinha alguma coisa relacionada com insubordinação hierárquica, até porque o motivo estava lá no documento, então não dava para ver ao certo.

25. Defesa trabalhista

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: No tempo que você ficou lá, teve alguma defesa trabalhista que você teve que fazer e se recusou?

Testemunha: Teve uma defesa que foi do Alexandre, meu colega de trabalho, que chegou na controladoria e foi passada para mim. Eu vi que era de um colega de trabalho, vi os pedidos que ele estava fazendo, sabia que algumas coisas lá relatadas eram verdade. Virei para o coordenador Tarik e falei: "Tarik, eu estou um pouco desconfortável em fazer essa contestação trabalhista do Alexandre, porque eu sei que alguns fatos lá narrados são verdade". Ele virou e falou para mim: "Não, então tá bom, eu passo para outro advogado". No outro dia, cheguei cedo, era 7 e pouco da manhã, nem havia batido o ponto, e o gerente lá da salinha dele falou: "Gabriela, vem até a minha sala, por favor". Eu sentei na frente dele e ele falou: "Vou fazer um feedback para você". Ele virou e disse: "O Ipasgo paga o seu salário para você defender todas as ações. Você não tem o direito de escolher igual você fez com o Alexandre, que pegou e mandou passar para outra pessoa". Eu disse: "Doutor, eu não pedi para passar para outra pessoa, o Tarik que falou que ia passar". Ele disse: "Mas mesmo assim eu não

confio em você mais para o que você vai falar lá, então eu não quero que você faça e a partir de hoje eu não confio mais no seu trabalho". Ele falou com essas palavras. Então a partir desse momento eu ainda fiquei fazendo sim defesas trabalhistas, algumas da Garraforte, né, que colocavam o Ipasgo como responsável subsidiário. Essas eu fiquei fazendo. E aí chegou essa do Alexandre e, se não me engano, mais outra que eu também fiz de dispensa discriminatória de empregado com câncer, que o gerente falou para mim que estava horrível, que tinha que melhorar muito. Então eu continuei cuidando da carteira trabalhista com exceção de dois processos, o do Alexandre e desse senhor.

26. Fazer a defesa

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E você disse que não se sentia confortável em fazer a defesa, mas no caso você iria fazer?

Testemunha: Sim, eu iria fazer, era o meu trabalho. Se precisasse, eu iria fazer, sem dúvida alguma, mesmo concordando com os pedidos, porque esse é o papel do reclamado: discordar, impugnar, contestar.

27. Testemunha

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Você também foi testemunha nesse mesmo processo após o seu desligamento da empresa?

Testemunha: Sim, fui, porque o meu objetivo é contribuir com a verdade. É só isso.

TESTEMUNHA DA

RECLAMADA: ISABELA RESENDE FERREIRA PEIXOTO

1. Contratualidade

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Isabela, você trabalhou com o Charles no Ipasso? Qual foi a data de início e saída de vocês?

Testemunha: Sim, trabalhei. Eu não sei a data que ele começou porque, quando fui admitida, ele já estava lá. Minha admissão foi feita por ele. E a data que ele saiu foi no ano de 2025, a data exata eu não sei. A minha admissão foi em maio de 2023, e eu continuo lá.

2. Atividades

(Pergunta do Juízo)

Pergunta: Qual era a atividade do Charles e qual era a sua?

Testemunha: Ele era meu coordenador, e eu na época era advogada júnior, hoje sou advogada.

3. Concentração no nome do reclamante / Token

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: As manifestações e ações nos processos da reclamada eram concentradas no nome do reclamante? Havia utilização do token dele para fazer esses protocolos e habilitações?

Testemunha: Sim, todas as habilitações, todos os protocolos no token do Charles.

4. Desabilitação

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Quando o reclamante foi transferido, ele fez o pedido de desabilitação desses processos?

Testemunha: Não.

5. Habilitação

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Os advogados tiveram que fazer pedido de habilitação de forma manual no sistema?

Testemunha: Sim. Quando a gente tomou ciência da saída dele, nós fizemos peticionamento de processo por processo pedindo a desabilitação.

6. Média de processos

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Sabe me dizer, em média, quantos processos teve que fazer a equipe?

Testemunha: Olha, a gente trabalha com processo em massa, então foi muito processo e sim, a gente trabalhou em regime de hora extra, porque a quantidade de processos era grande e a gente tinha urgência quanto a esse pedido.

7. Transferência de setor, perda de prazos

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Nesse período que houve a transferência do setor e não houve a desabilitação, houve a perda de prazos devido às informações terem sido feitas no token dele?

Testemunha: Sim, a gente perdeu prazo, perdeu audiência e perdeu liminar, porque lá a gente trabalha com liminar e trata-se de urgência. Liminares de 24 horas, 48 horas, a gente perdeu muito prazo, muita liminar.

8. Autonomia quanto ao horário

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: O reclamante tinha a liberdade para definir o horário de trabalho dele, a hora que chegava, saía e o intervalo de almoço?

Testemunha: Sim. Ele sempre falou que ele era o chefe e ele tinha essa liberalidade de decidir o horário que fazia. Tinha dia que ele chegava oito, tinha dia que ele chegava normal.

9. Período da doença, home office

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Durante o período de doença da mãe do reclamante, o gerente jurídico, Dr. Rodolfo, autorizou que o reclamante trabalhasse de home office? Ele trabalhou em algum período?

Testemunha: Eu não tenho conhecimento dessa autorização específica, mas sim, ele ficou... teve semanas que ele não

compareceu na gerência e aí as tratativas eram feitas pelo WhatsApp.

10. Contencioso jurídico / Responsável pela distribuição

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: A equipe do contencioso jurídico gerenciada pelo reclamante era composta por quantas pessoas? E quem fazia a divisão de tarefas?

Testemunha:

Aproximadamente 20 pessoas, contabilizando advogados do contencioso e controladoria. O reclamante era o responsável pela divisão de trabalho e designação de tarefas de acordo com a matéria de cada advogado.

11. Fiscalização / Horários da equipe

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: O reclamante fiscalizava e determinava seus horários de trabalho?

Testemunha: Sim, o meu horário de trabalho foi determinado por ele. Se a gente precisasse chegar mais cedo, mais tarde, ou se precisasse faltar por algum motivo, a gente justificava para o Charles via mensagem.

12. Liberdade para tratar assuntos / Contato com gerente

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Vocês tinham liberdade? Podiam tratar de algum assunto diretamente com o gerente Dr. Rodolfo?

Testemunha: Não, o nosso contato era sempre com o Charles. Caso houvesse necessidade de reportar ao gerente, quem fazia isso era o coordenador.

13. Demissão pelo reclamante

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: O reclamante já demitiu alguém na época?

Testemunha: Da época que eu estava lá, desde que entrei até que ele foi desligado, eu lembro da Marcela e do Marlon, que eram dois advogados, uma plena e outro júnior.

14. Comunicação

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Como era a comunicação do gerente jurídico, Dr. Rodolfo, com a equipe?

Testemunha: Sempre foi muito tranquila. Eu não tenho nada a reclamar do Rodolfo, sempre foi uma comunicação muito acessível, de muito respeito, com todo mundo no Ipasgo.

15. Gritos, ofensas ou piadas

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Em algum momento a senhora chegou a presenciar o gerente Dr. Rodolfo proferindo gritos, ofensas ou fazendo algum comentário pejorativo sobre o reclamante?

Testemunha: Não, nunca.

16. Bloqueio do WhatsApp

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Tem conhecimento se o reclamante bloqueou o gerente jurídico no WhatsApp?

Testemunha: Não sei.

17. E-mail / Motivo / Clima ruim

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Em algum momento o contato entre eles foi exclusivo por e-mail? Sabe o motivo?

Testemunha: Sim, foi. As tratativas ficaram complicadas, criou-se um clima ruim e foi informado que as comunicações seriam somente via e-mail. Esse clima ruim foi causado pelo Charles, porque criou-se uma situação difícil, era uma comunicação muito complicada vinda do Charles. O Charles tinha uma certa dificuldade de subordinação. Quando o Rodolfo, na condição de gerente, passava alguma ordem ou informação, a gente via que ele tinha dificuldade de acatar, o que criou o clima ruim.

18. Outros gerentes de outras áreas

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Isso era só com o gerente jurídico ou com coordenadores e colaboradores de outras áreas também?

Testemunha: Com outros coordenadores, gerentes ou mesmo funcionários, sempre foi uma relação muito complicada.

19. Tratamento com a equipe

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: E como era o tratamento do reclamante com a equipe?

Testemunha: O Charles sempre teve uma postura de nos tratar com muito cinismo, deboche, muita piadinha, sarcasmo. Acabava que era uma comunicação difícil, gerava uma situação de receio e medo de como receberíamos a comunicação dele. A gente tinha medo do que receberia vindo dele.

20. Episódio de tratamento com funcionários

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Você tem algum episódio específico que presenciou dessa forma de comunicação?

Testemunha: Comigo, episódio específico não tem de cinismo, mas tinha uma questão que acontecia com frequência na sala que me incomodava. Existe uma colaboradora na gerência que é extremamente comunicativa, conversa com todo mundo, e ele sempre brincava e

questionava se ela queria ser promovida. Quando ela perguntava que promoção era essa, ele respondia: "Você quer ser promovida ao mercado de trabalho?". Na postura de coordenador, isso não era legal e incomodava muita gente lá dentro.

21. Conduta / Diferenciação

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Ele tinha alguma conduta de diferenciação entre funcionários que gostava e que não gostava?

Testemunha: Sim, ele fazia essa diferenciação. Havia pessoas que eram amigas dele lá dentro e ele tinha uma conduta totalmente diferente, favorecendo uns e prejudicando outros.

22. Presidência / Tratativas / Relação pessoal

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Quando ele deixou de responder ao Rodolfo, ele fez ponte para se dirigir diretamente à presidência? Com quem ele tratava lá e qual era a relação deles?

Testemunha: Sim, ele fez essa ponte para tratar direto com a chefe de gabinete Letícia. Aparentava que tinham uma relação pessoal fora, estavam sempre se comunicando, conversando e rindo. Acredito que sim.

23. Denúncia / Compliance

(Pergunta do Advogado da Reclamada)

Pergunta: Tem conhecimento se chegou alguma denúncia em desfavor do Charles na chefia de gabinete e como procederam? Passou pelo compliance?

Testemunha: Sim, chegou. Eu sei quem foi que fez e nunca deu em nada, nem foi sequer ouvido ou apurado as condutas denunciadas. Acredito que o compliance não recebeu, porque lá no Ipasgo, na época da antiga presidência, a conversa que rolava era que "quem denunciava era quem caía". Então a pessoa que denunciou nunca foi ouvida nem teve os fatos apurados.

24. Denúncias repassadas

(Pergunta do Advogado do Reclamante)

Pergunta: Como que a testemunha tem conhecimento das denúncias que o reclamante repassava para a chefe de gabinete da presidência?

Testemunha: Eu não tenho conhecimento do teor da denúncia, mas sei quem fez e ela me falou. O que eu disse é que ele passou a tratar diretamente com a chefe de gabinete ao invés de falar com o gerente, ele sempre ia na sala dela e ela na nossa sala, para tratar de assuntos de forma separada, como ele mesmo falou. O teor exato eu não sei.

LIMITAÇÃO DOS VALORES DOS PEDIDOS E PRINCÍPIOS DA INFORMALIDADE E SIMPLICIDADE

No que tange aos valores atribuídos aos pedidos na peça de ingresso, registro que, sob a égide da Lei nº 13.467/2017, a nova redação do art. 840, § 1º, da CLT passou a exigir que a petição inicial contenha o pedido certo, determinado e com a indicação de seu valor.

Embora tenha prevalecido por certo tempo o entendimento de que tais valores seriam meras estimativas (conforme a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST), a evolução da jurisprudência — impulsionada por decisões do Supremo Tribunal Federal e pelo recente posicionamento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Tema 35 da Tabela de Repetitivos, conforme julgado no processo RRAg - 818-25.2022.5.09.0124 (Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, acórdão publicado em 17/12/2025) — consolidou a tese de que a eficácia da norma legal pressupõe a vinculação do juízo aos montantes indicados pela parte autora.

Nesse sentido, transcrevo a ementa do referido precedente:

'IV - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. RITO ORDINÁRIO. TEMA 35 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Na forma do art. 840, § 1º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, "sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante". Quanto ao tema, este Tribunal Superior editou a Instrução Normativa nº 41/2018, que, em seu art. 12, § 2º, estabelece: "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". Fixou-se, nesse contexto, a compreensão majoritária de que a estipulação de valores para os pedidos indicados na petição inicial tem caráter meramente estimativo, independentemente de oposição de ressalva pela parte, não sendo viável a limitação da condenação ao montante ali elencado. Esse entendimento foi ratificado pela SBDI-1, no julgamento do Emb-RR-555-36.2021.5.09.00243, e, posteriormente, pela 5ª Turma. Contudo, em decorrência da afetação da matéria para julgamento em Incidente de Recursos de Revista Repetitivos, das reiteradas decisões do Supremo Tribunal Federal para cassar as decisões do Tribunal

Superior do Trabalho em que aplicadas a tese firmada pela SBDI-1 do TST no julgamento do Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024 e da presunção de constitucionalidade das normas constantes no ordenamento jurídico, nas reclamações trabalhistas ajuizadas na vigência da Lei nº 13.467/2017, essa 5ª Turma decidiu que a condenação deve ser limitada aos valores atribuídos aos pedidos líquidos na petição inicial, conforme art. 840, § 1º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.'

Tal limitação fundamenta-se nos princípios da segurança jurídica, da colaboração e, notadamente, nos princípios da congruência e da adstrição, insculpidos nos artigos 141 e 492 do CPC, que impedem o magistrado de proferir condenação em quantidade superior ao que foi demandado.

Dessa forma, os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial atuam como limite máximo da condenação (teto), devendo a apuração em liquidação de sentença observar estritamente esses montantes. Ressalte-se, contudo, que tal limitação refere-se ao valor principal, sobre o qual deverão incidir juros e correção monetária na forma da lei e nos termos da fundamentação específica.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

A ação foi ajuizada depois do início da vigência da Lei 13.467/2017, em 11-11-2017 (Reforma Trabalhista). Para a Primeira, Segunda, Terceira, Sexta, Sétima e Oitava Turmas do C. TST, basta que a parte autora declare sua condição de hipossuficiência: RRAg-1000142-27.2021.5.02.0371 (DEJT 18/12/2023), RRAg-1000243-58.2022.5.02.0006 (DEJT 18/12/2023), Ag-AIRR-11661-32.2017.5.03.0014 (DEJT 18/12/2023), RR-1000097-52..2022.5.02.0447 (DEJT 18/12/2023), RRAg-1001257-66.2021.5.02.0021 (DEJT 19/12/2023) e Ag-RR-101028-47.2020.5.01.0037 (DEJT 19/12/2023).

A declaração se encontra nos autos (ID 490a7a5).

A reclamada impugna a concessão do benefício sob o argumento de que o reclamante percebia remuneração mensal de R\$ 14.700,00, é advogado regularmente inscrito e não trouxe elemento hábil a comprovar insuficiência de recursos além da declaração.

Sem embargo, a declaração de hipossuficiência goza de presunção relativa de veracidade, incumbindo ao impugnante o ônus de desconstituí-la por prova em contrário, nos termos do art. 790, § 4º, da CLT. A reclamada limitou-se a

alegar, sem produzir prova objetiva da suficiência atual de recursos do autor, especialmente considerando que à época do ajuizamento o contrato estava rescindido e o reclamante encontrava-se sem a remuneração antes auferida no IPASGO Saúde. A CTPS demonstra que, entre a dispensa (março de 2025) e novo contrato (agosto de 2025), houve interregno de desemprego, e o contrato subsequente se deu por remuneração de R\$ 6.000,00, inferior ao patamar anterior (ID 5cd88f0). Assim, à míngua de prova robusta em contrário, tenho que o reclamante não possui rendimentos que justifiquem a não concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita.

Preenchidos os requisitos legais, ficam deferidos os benefícios da assistência judiciária gratuita.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS DA RECLAMADA

O reclamante impugnou os documentos de IDs 3c89559, 8f3c3f9, 11bcff9, fec47a7 e d0c4087/52fa54a (ID 7432fdc), arguindo, em síntese, que foram produzidos unilateralmente pela empregadora, que o Relatório Final nº 4/2025 foi elaborado após a dispensa e que o laudo técnico de exclusão de arquivos não comprova dolo, pois os arquivos foram recuperados.

A impugnação genérica à validade de documentos produzidos pela própria empresa no exercício de sua gestão interna não lhes retira a aptidão probatória; o valor de tais elementos é aferido em conjunto com os demais acervo probatório, no livre convencimento motivado. Indefiro a impugnação no que pretende sua exclusão sumária, sem prejuízo da análise do peso de cada um no contexto da instrução.

SEGredo DE JUSTIÇA PARCIAL E RESTRIÇÃO DE ACESSO A DOCUMENTOS INTERNOS (RELATÓRIOS GEGOV)

A reclamada requereu a atribuição de segredo de justiça parcial ao processo, restringindo o acesso de terceiros aos Relatórios Finais nº 3/2025 e nº 4 /2025 emitidos pela Gerência de Governança (GEGOV), bem como aos seus anexos, depoimentos e mídias, ao fundamento de que contêm dados pessoais sensíveis (histórico de saúde) e depoimentos colhidos sob sigilo institucional (art. 189, III, do CPC e Lei 13.709/2018 - LGPD). Analiso.

O Princípio da Publicidade dos Atos Processuais (art. 93, IX, da CF e art. 189 do CPC) admite exceções para resguardar o direito constitucional à intimidade e à proteção de dados pessoais protegidos por lei. Na hipótese dos autos, verifica-se que os referidos relatórios internos contêm dados sensíveis de saúde do empregado e depoimentos de colaboradores da empresa. Assim, para harmonizar o

direito à publicidade com a proteção à intimidade dos depoentes e dos dados de saúde (art. 5º, X, da CF e LGPD), defiro parcialmente o pedido tão somente para determinar a restrição de visibilidade de terceiros aos documentos de ID 3c89559, 8f3c3f9, 11bcff9 e correspondentes anexos do procedimento GEGOV, mantendo o acesso franqueado estritamente às partes litigantes, seus advogados constituídos e órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público do Trabalho. Autue-se a restrição de visibilidade no sistema PJe quanto aos referidos IDs.

MÉRITO

NULIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA — REVERSÃO PARA DISPENSA IMOTIVADA

O reclamante disse que foi admitido pelo IPASGO Saúde em 24/07/2023 no cargo de Advogado III e promovido em 01/10/2023 ao cargo de Coordenador do Contencioso (CONTE), percebendo remuneração mensal de R\$ 14.700,00. Narrou que, durante o período de coordenação, conduziu a equipe jurídica com competência reconhecida pela própria instituição, tendo sido homenageado como "Colaborador de Destaque" em abril de 2024, substituído o Gerente Jurídico em suas férias e recebido a Portaria nº 351/2024 designando-o responsável interino pela Gerência Jurídica. Afirmou que, em 21/07/2024, foi eleito membro da CIPA pelos trabalhadores do IPASGO Saúde, passando a deter estabilidade provisória no emprego.

Relatou que, a partir de janeiro de 2025, seu superior hierárquico direto, o Gerente Jurídico José Rodolfo Alves da Silva Júnior, passou a imputar-lhe insubordinações, culminando na aplicação de advertência formal em 20/01/2025. Disse que, em 03/02/2025, registrou denúncia de assédio moral junto ao setor de Compliance do IPASGO Saúde (SIOU nº 202500884) e, no mesmo dia, requereu transferência de setor em virtude do desgaste emocional e do ambiente hostil. Após a denúncia, narrou ter sido deslocado para a Gerência de Rede, onde foi colocado ao lado da secretária para atender telefone, sem qualquer atividade relacionada à sua qualificação profissional de advogado e coordenador jurídico. Afirmou que a justa causa aplicada em 20/03/2025 foi artificialmente construída a partir de imputações de desídia (ausência de entrega de relatórios regulatórios) e insubordinação (recusa de cumprimento de ordem de excluir despacho subscrito com seu certificado digital e recusa de transferência manual dos processos habilitados em seu nome), relacionadas a divergência técnica sobre gestão de senhas e cadastros processuais e ao exercício de prerrogativa profissional do advogado.

Afirmou que a justa causa constitui a penalidade máxima, exige prova robusta e inequívoca, e que o empregador não se desincumbiu do respectivo

ônus, pois a advertência foi a única punição formal existente, e a maior parte das condutas imputadas como falta grave decorreu da sua própria condição de membro da CIPA e da denúncia ao Compliance, configurando retaliação patronal ilícita.

A reclamada disse que a ruptura contratual decorreu de conduta grave, documentada e apurada administrativamente. Sustentou que o reclamante, ao deixar a Coordenação do Contencioso, alterou deliberadamente as senhas de acesso aos sistemas processuais e recusou-se a realizar a desabilitação de seus dados em aproximadamente 1.122 processos em que constava como advogado habilitado, causando perda de mais de 100 prazos processuais, incluindo liminares de urgência de 24 e 48 horas, com prejuízo financeiro apurado em R\$ 153.446,52 em multas processuais. Aduziu que o reclamante firmou termo de compromisso perante a serventia judicial assumindo pessoalmente a obrigação de promover sua desabilitação processual em caso de transferência ou desligamento, obrigação que descumpriu conscientemente.

Sustentou ainda que houve gradação disciplinar, com a advertência formal de 20/01/2025, e que o reclamante, ao invés de corrigir a conduta, agravou-a, culminando na exclusão de arquivos da pasta compartilhada da Coordenação, no bloqueio do gerente nas comunicações e na resistência sistemática ao cumprimento de ordens legítimas. No que se refere às obrigações regulatórias da RN ANS nº 518/2022, afirmou que as cobranças de relatórios tinham causa externa e cogente, sendo condição necessária ao funcionamento regular da operadora de saúde junto à ANS, e que, duas semanas após a saída do reclamante, os relatórios foram gerados pela equipe remanescente via sistema BI, evidenciando que a alegação de impossibilidade técnica era pretexto. Por fim, disse que a estabilidade provisória do membro da CIPA não confere imunidade disciplinar, subsistindo a justa causa comprovada.

O ordenamento jurídico disciplina a dissolução do contrato de trabalho por justa causa nos artigos 482 e 483 da CLT. A justa causa constitui a forma mais grave de extinção contratual, pois acarreta ao empregado a perda de importantes direitos trabalhistas. Por isso, exige-se que a falta imputada ao empregado seja grave, atual, devidamente comprovada e não perdoada pelo empregador. Incumbe ao empregador o ônus de provar os fatos constitutivos da justa causa (art. 818, II, da CLT), devendo fazê-lo de forma robusta, cabal e inequívoca. A insuficiência ou ausência de prova da falta grave importa na reversão da dispensa para imotivada, com as consequências legais correspondentes.

Exige-se, ademais, que a aplicação da pena máxima observe os princípios da proporcionalidade e da gradação das penalidades. A progressividade punitiva, conquanto não expressa em norma legal explícita, é amplamente reconhecida pela jurisprudência como requisito de validade da justa causa, salvo nas hipóteses de

falta grave suficientemente apta, por si só, a romper a fidúcia necessária à continuação do vínculo.

No caso concreto, a instrução probatória revelou quadro fático suficientemente claro, conquanto complexo, a autorizar a conclusão pela nulidade da dispensa por justa causa.

Em primeiro lugar, quanto à imputação de desídia pelo descumprimento das obrigações regulatórias da RN ANS nº 518/2022 (ausência de relatórios de provisões contábeis, de processos estratégicos e de controle de contingências judiciais), verifica-se que a única punição formal anterior à dispensa foi a advertência de 20/01/2025 (ID e0e3eda/38009c5). O próprio preposto confessou, em depoimento, que não houve nenhuma advertência formal prévia à de janeiro de 2025 e que as comunicações anteriores consistiam apenas em "pedidos formais de cumprimento de prazos". A configuração de desídia habitual, suficiente a amparar a pena máxima, exige reincidência em falta específica após advertência anterior relativa à mesma conduta. A advertência de 20 de janeiro de 2025 não foi seguida de oportunidade razoável para correção da conduta antes da dispensa, ocorrida menos de sessenta dias depois, em 20/03/2025. Ausente a gradação adequada em relação a essa imputação específica, não se configura desídia habitual apta a fundamentar sozinha a rescisão por justa causa.

Em segundo lugar, e este é o ponto central da controvérsia, a imputação de insubordinação pela recusa de desabilitação dos processos cadastrados em nome do reclamante. A reclamada sustenta que ele firmou termo de compromisso perante a serventia judicial obrigando-se a promover a desabilitação em caso de transferência, que alterou as credenciais de acesso e que omitiu-se deliberadamente, gerando perda de prazos processuais. Esses fatos encontram suporte parcial na prova testemunhal: a testemunha Isabela (arrolada pela reclamada) confirmou que a equipe perdeu prazos e liminares após a saída do reclamante e que precisou realizar mutirão em regime de sobrejornada para fazer a desabilitação processo a processo (ID bae92f9, fls. 85-87).

Contudo, a análise aprofundada da instrução revela circunstâncias que mitigam gravemente a responsabilidade exclusiva do reclamante e comprometem a validade da justa causa por essa causa. A testemunha Gabriela — arrolada pelo reclamante e também com vínculos formados na própria empresa — confirmou que as publicações processuais saíam tanto no nome do reclamante quanto no do gerente José Rodolfo (ID bae92f9, fls. 79). O preposto, por sua vez, contraditou a si próprio: afirmou que o reclamante foi transferido para a Gerência de Rede para realizar "análise de questões jurídicas regulatórias" (ID bae92f9, fls. 35-36), mas a testemunha Caroline — coordenadora do próprio setor de destino — desmentiu-o categoricamente, afirmando que o reclamante foi colocado ao lado da secretária para

atender telefone, sem qualquer atividade jurídica (ID bae92f9, fls. 41-42). Esse confronto entre o depoimento do preposto e o relato da supervisora do setor de destino evidencia contradição fática insuperável e compromete a credibilidade da versão defensiva.

Mais relevante ainda: a testemunha Caroline confirmou que requereu, perante o gerente, a alocação do reclamante em atividade compatível com sua qualificação — a Coordenação de Garantia de Atendimento, setor que estava sem titular —, mas a gerência recusou por "decisões superiores" (ID bae92f9, fls. 43 e 50). Isso demonstra que a deslocação do reclamante para a recepção não decorreu de remanejamento funcional regular, mas de decisão deliberada de isolamento.

O quadro factual descrito pela instrução é o seguinte: a reclamada transferiu abruptamente o coordenador jurídico titular das credenciais sistêmicas de 1.122 processos para um setor alheio à atividade jurídica — atendimento telefônico na recepção —, sem organizar a transição cadastral das publicações e intimações que continuavam dirigidas exclusivamente ao perfil do reclamante. Ao promover essa transferência de forma punitiva e desestruturada, assumiu o risco da desorganização operacional daí decorrente. O princípio da alteridade (art. 2º da CLT), pedra angular do Direito do Trabalho, impõe ao empregador o risco da atividade econômica. O dever de organizar o redirecionamento das intimações e a desabilitação de credenciais processuais era gerencial e patronal, não do empregado rebaixado a telefonista. Imputar ao trabalhador, como falta grave justificadora de justa causa, as consequências de desorganização técnica que a própria empresa provocou ao realizar transferência retaliatória sem planejamento constitui abuso do poder disciplinar e inversão do ônus da alteridade.

Ainda que se reconheça que o reclamante tinha obrigação formal de promover a desabilitação — o que, diga-se, não foi amplamente refutado por prova documental por ele produzida —, a gravidade dessa conduta não pode ser valorada isoladamente, mas à luz do contexto em que ocorreu: um contexto de isolamento deliberado, esvaziamento funcional humilhante e tratamento degradante, que comprometem a exigibilidade plena das obrigações contratuais e a proporcionalidade da pena máxima. A justa causa, como medida extrema, pressupõe que o empregado tenha sido tratado com boa-fé pelo empregador, o que, no caso, não ocorreu.

Finalmente, o elemento contextual é determinante: a dispensa ocorreu em 20/03/2025, apenas 45 dias após a denúncia do reclamante ao Compliance (03/02/2025) e durante o período de estabilidade como membro eleito da CIPA. A testemunha Caroline confirmou que todos os membros eleitos da CIPA — inclusive ela mesma — foram dispensados ou tiveram suas funções esvaziadas durante o período de estabilidade, após participarem de campanha de combate ao assédio moral

promovida pela própria CIPA em outubro/novembro de 2024 (ID bae92f9, fls. 44-48). A informante Letícia confirmou que não houve denúncias contra o reclamante no procedimento de envelopes da campanha da CIPA (ID bae92f9, fl. 61). O conjunto probatório evidencia nexo temporal e lógico entre a atuação na CIPA do reclamante e as medidas punitivas que culminaram na dispensa.

Por todo o exposto, rejeito a tese da reclamada de validade da justa causa. A instrução revelou que a penalidade máxima foi aplicada sem gradação adequada em relação à principal imputação (desídia regulatória), em contexto de esvaziamento funcional humilhante e retaliação à atuação do reclamante como membro da CIPA e denunciante de assédio moral. A prova da falta grave, embora existente em relação a algumas condutas, não alcança o patamar de robustez, proporcionalidade e imediatidade exigidos para a manutenção da justa causa.

Pelo exposto, declaro nula a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante, convertendo-a em dispensa imotivada, com as consequências jurídicas dela decorrentes.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA CIPA — INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

O reclamante foi eleito pelos empregados para integrar a CIPA do IPASGO Saúde em 21/07/2024, conforme a ata de eleição (ID efe85c6) e a publicação oficial da instituição (ID 9af4aac), detendo a garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT pelo período de um ano após o término do mandato.

Reconhecida a nulidade da justa causa, a dispensa em 20/03/2025 se deu durante o período estável, que se estenderia até 21/07/2026. A dispensa arbitrária de membro eleito da CIPA viola a garantia constitucional e enseja, em regra, a reintegração ao emprego ou, quando inviável, o pagamento de indenização substitutiva.

No caso, o reclamante não postulou a reintegração, optando expressamente pela indenização substitutiva. Além disso, o ambiente de trabalho revelado pela instrução — marcado por assédio moral sistêmico e esvaziamento funcional humilhante — torna inviável e indesejável a reintegração. A prova testemunhal demonstrou que, após a saída do reclamante, o ambiente persistiu em deterioração, com adoecimento de outros trabalhadores (testemunha Gabriela narrou afastamentos por burnout e estresse, ID bae92f9, fls. 73).

Defiro a indenização substitutiva do período estável, correspondente aos salários e vantagens devidos desde a data da dispensa ilegal (20/03/2025) até o término da estabilidade (21/07/2026), nos termos dos pedidos formulados.

O reclamante postulou a inclusão da recomposição salarial de 8,72% na base de cálculo da indenização substitutiva, sob o argumento de que o reajuste foi comunicado pela reclamada a todos os empregados ativos e aplicado a partir de abril/maio de 2025 (ID 70d77ee). Assiste razão ao autor. A indenização substitutiva do período estável deve corresponder à remuneração que o empregado perceberia se permanecesse em atividade, incluindo os reajustes a que teria direito. O documento de comunicação do reajuste (ID 70d77ee) não é impugnado quanto à autenticidade, e a reclamada não demonstrou que o reclamante estaria excluído do seu alcance por qualquer razão que não seja a própria ilegal dispensa. Acolho o pedido de reflexo da recomposição de 8,72% na base de cálculo da indenização substitutiva do período estável, a partir de abril de 2025.

Condena-se a reclamada ao pagamento da indenização substitutiva do período estável, nos termos dos pedidos e valores indicados na petição inicial (pedido "e"), observado o teto fixado, acrescidos dos reflexos pertinentes.

VERBAS RESCISÓRIAS

Revertida a dispensa para imotivada, são devidas as verbas rescisórias próprias dessa modalidade de extinção contratual.

Saldo de salário de março de 2025: Devido na forma do pedido "d" da inicial, até a data de dispensa em 20/03/2025, observada a remuneração base de R\$ 14.700,00 e os dias trabalhados.

Aviso-prévio indenizado: Devido na forma proporcional, conforme pedido "f" da inicial, com projeção do contrato até 26/04/2025 para todos os fins legais, observada a remuneração reajustada.

13º salário integral de 2025: Devido na forma do pedido "g" da inicial, calculado sobre a remuneração reajustada e com projeção do aviso-prévio.

13º salário proporcional de 2026: Devido na forma do pedido "h" da inicial, observada a projeção contratual até 26/08/2026 e a remuneração reajustada, na proporção de 8/12.

Férias: O reclamante postulou o pagamento em dobro das férias dos períodos aquisitivos de 24/07/2023 a 23/07/2024 e de 24/07/2024 a 23/07/2025, acrescidas de 1/3. Verifica-se que os contracheques juntados (ID a6e9cea) cobrem outubro, novembro e dezembro de 2024, sem evidência de fruição de férias no período. A reclamada não comprovou a concessão das férias dos períodos aquisitivos indicados, ônus que lhe incumbia (art. 818, II, da CLT). Acolho o pedido de férias em

dobro dos dois períodos vencidos, acrescidas de 1/3, na forma do pedido "i" da inicial . Defiro também as férias integrais e proporcionais nos termos dos pedidos "j" e "k" da inicial.

FGTS: Condena-se a reclamada ao recolhimento ou pagamento indenizado do FGTS incidente sobre todo o período contratual, período estável, aviso-prévio e demais parcelas salariais deferidas, com a recomposição de 8,72%, nos termos do pedido "l" da inicial .

Indenização de 40% do FGTS: Devido em decorrência da dispensa sem justa causa, calculado sobre o saldo da conta vinculada e sobre o FGTS devido no período estável e demais parcelas, na forma do pedido "m" da inicial .

Multa do art. 477, § 8º, da CLT: A reclamada efetuou o pagamento das verbas rescisórias sob a rubrica de justa causa (ID dd736b5), não quitando as parcelas devidas na modalidade de dispensa imotivada. Reconhecida a conversão, há mora no pagamento das verbas devidas. Acolho o pedido de multa do art. 477, § 8º, da CLT, na forma do pedido "n" da inicial .

Vale-alimentação do período estável: O reclamante postulou o pagamento do vale-alimentação devido durante o período estável, de abril de 2025 até 26/08/2026, considerando o valor mensal de R\$ 1.234,00 com desconto de 1% e recomposição de 8,72%. Os contracheques juntados (ID a6e9cea) comprovam a concessão habitual do vale-alimentação durante a contratualidade, com desconto de R\$ 12,30 (1% sobre o valor). A indenização substitutiva do período estável deve abranger os benefícios que o empregado perceberia se permanecesse em atividade. Acolho o pedido na forma do pedido "o" da inicial .

Indenização pela perda da possibilidade de adesão ao plano de saúde: O documento de ID 70d77ee demonstra que, após a dispensa do reclamante e durante o período estável, a reclamada disponibilizou aos empregados ativos a opção de adesão a novos planos de saúde com isenção de carência até 12/06/2025. O reclamante, em razão da dispensa ilegal, foi privado da oportunidade de aderir a essa condição. Trata-se de vantagem com prazo definido, cujo valor foi estimado pelo reclamante em R\$ 5.000,00. Acolho o pedido, no limite do valor indicado na inicial (pedido "p" — R\$ 5.000,00), a ser apurado em liquidação.

Retificação da CTPS: Reconhecida a dispensa imotivada, deverá a reclamada proceder à retificação da CTPS do reclamante (ID 5cd88f0), excluindo a anotação de justa causa e registrando a dispensa sem justa causa, com data de saída projetada para 26/08/2026, nos termos do pedido "t".

Liberação do FGTS: Deferida a conversão da dispensa para imotivada, a reclamada deverá providenciar a entrega das guias para levantamento do FGTS e do seguro-desemprego, na forma do pedido "u".

DEDUÇÃO DE VALORES QUITADOS

A fim de evitar o enriquecimento sem causa do autor (art. 884 do Código Civil), defiro o pedido de dedução formulado pela reclamada em contestação. Autorizo a dedução de todos os valores comprovadamente pagos e quitados sob a mesma rubrica e idêntico título no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) rescindido sob a modalidade de justa causa (ID dd736b5), mediante verificação documental por ocasião da liquidação de sentença.

HORAS EXTRAS E GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O reclamante postulou, em caráter principal, o pagamento de horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, alegando jornada das 8h às 21h, e, em caráter sucessivo, o pagamento de diferenças salariais para atingir a gratificação mínima de 40% prevista no parágrafo único do art. 62 da CLT, caso reconhecido o enquadramento no art. 62, II.

A reclamada defendeu o enquadramento do reclamante como cargo de gestão na exceção do art. 62, II, da CLT, em razão da fidúcia qualificada, da autonomia decisória, do poder de demissão de subordinados e da remuneração diferenciada.

O art. 62, II, da CLT exclui do regime de duração do trabalho os empregados que exercem cargos de gestão, assim entendidos os que, pela natureza do cargo e forma de remuneração diferenciada (superior ao salário efetivo em pelo menos 40%), possuem autonomia na organização do trabalho próprio e da equipe subordinada.

No caso concreto, a prova oral convergiu inequivocamente para o reconhecimento do cargo de gestão.

A testemunha Gabriela (arrolada pelo reclamante) confirmou que o reclamante era seu chefe imediato na Coordenação do Contencioso, que realizava reuniões de alinhamento com a equipe, redistribuía processos entre os advogados, alocava tarefas conforme a especialidade de cada um e que os advogados se reportavam a ele como chefia imediata (ID bae92f9, fls. 66-67). Confirmou ainda que ele saía após as 19h, que havia períodos em que ficava até mais tarde, e que a equipe

atingia horários prolongados em função do volume de demandas — situação que revela exercício autônomo da gestão da jornada, e não controle rígido de horário (ID bae92f9, fls. 74-75).

A testemunha Isabela (arrolada pela reclamada) confirmou que o reclamante geria equipe de aproximadamente 20 pessoas, determinava livremente seus próprios horários de trabalho, participou do processo de desligamento de subordinados (os advogados Marcela e Marlon), fiscalizava e homologava os controles de frequência da equipe, e que os advogados subordinados se reportavam a ele para toda e qualquer demanda, sem contato direto com o gerente (ID bae92f9, fls. 84-89).

O próprio preposto confirmou que foi ele quem promoveu o reclamante à Coordenação do Contencioso, que o reclamante o substituiu nas férias e que exercia funções de alta responsabilidade regulatória (ID bae92f9, fls. 30-36).

Soma-se a isso que a remuneração do reclamante como coordenador era de R\$ 14.700,00 mensais, enquanto os advogados coordenados percebiam entre R\$ 5.520,00 (júnior) e R\$ 8.518,00 (sênior), conforme contracheques juntados pela reclamada (IDs ed06681, 151fa1b, 51f5e3a, 4ddfe87 e bb80a09). A remuneração do coordenador supera em mais de 70% o salário dos advogados subordinados de nível sênior, e em mais de 160% o nível júnior, configurando plenamente o parâmetro de remuneração diferenciada do parágrafo único do art. 62 da CLT.

O conjunto probatório é, portanto, unânime e robusto no reconhecimento do enquadramento no art. 62, II, da CLT: o reclamante exercia cargo de gestão com fidúcia qualificada, autonomia na organização do trabalho próprio e dos subordinados, poder disciplinar efetivo (inclusive o poder de demissão), fixava livremente sua jornada e percebia remuneração diferenciada muito superior ao percentual mínimo legal.

Rejeito, portanto, o pedido principal de horas extras.

Quanto ao pedido sucessivo de diferenças salariais para atingir o acréscimo mínimo de 40% previsto no parágrafo único do art. 62 da CLT, verifica-se que a remuneração do reclamante no cargo de coordenador (R\$ 14.700,00) superava amplamente esse percentual mínimo em relação aos subordinados de qualquer nível. O pedido pressupõe a demonstração de que a remuneração efetiva não alcançava o piso de 40% acima do salário efetivo do cargo, o que não se verifica nos autos. Rejeito o pedido sucessivo (pedido "r" da inicial).

RECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE 8,72% DURANTE A CONTRATUALIDADE

O reclamante postulou o reconhecimento do direito à recomposição salarial de 8,72% já a partir de abril/maio de 2025, com repercussão sobre todas as parcelas da indenização substitutiva do período estável.

A matéria foi analisada no capítulo da indenização substitutiva da CIPA, tendo sido acolhida a incidência do reajuste de 8,72% na base de cálculo da indenização substitutiva e demais parcelas projetadas do período estável. Não há base autônoma para a incidência do reajuste sobre parcelas distintas das já consideradas na indenização substitutiva. O pedido é acolhido nos limites acima delineados.

ASSÉDIO MORAL — DANOS MORAIS

O reclamante postulou indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00, alegando ter sofrido perseguição funcional, retaliação após denúncia ao Compliance e esvaziamento humilhante de suas funções, que lhe causou constrangimento, desgaste emocional e lesão à imagem profissional.

A reclamada disse que inexistente ato ilícito, pois a transferência de setor decorreu de requerimento do próprio reclamante, as cobranças de relatórios eram exigência regulatória legítima, a comunicação por e-mail resultou do próprio comportamento do autor (que bloqueou o gerente no WhatsApp), e nenhuma testemunha descreveu episódio concreto de ofensa, grito ou humilhação pública. Disse ainda que a denúncia de assédio foi apurada pelo GEGOV, que a julgou improcedente após oitiva de testemunhas, e que o foco da hostilidade no setor partia do próprio reclamante, conforme revelado pela testemunha Isabela.

O assédio moral laboral caracteriza-se pela conduta abusiva de natureza psicológica exercida de forma reiterada e intencional pelo empregador ou seus prepostos, com o objetivo de degradar as condições de trabalho do empregado, atingindo sua dignidade, honra e integridade psíquica. Não basta o mero exercício regular do poder diretivo, ainda que rigoroso; é preciso verificar o abuso desse poder, com desvio de finalidade e intenção lesiva.

A instrução probatória demonstrou, com suficiência, a ocorrência de assédio moral por esvaziamento funcional. A testemunha Caroline, coordenadora do setor para o qual o reclamante foi transferido, confirmou de forma categórica que ele foi colocado ao lado da secretária para atender telefone, sem qualquer atividade jurídica (ID bae92f9, fl. 42). Quando ela própria sugeriu ao gerente a alocação do reclamante em atividade compatível com sua qualificação profissional — a Coordenação de Garantia de Atendimento, setor vago —, a resposta foi negativa, com a justificativa de "decisões superiores" (ID bae92f9, fls. 43 e 50). Ou seja: a reclamada tinha alternativa digna e não a utilizou deliberadamente.

Colocar um profissional com formação jurídica consolidada, experiência de coordenação de equipe de vinte advogados e histórico reconhecido de competência (prêmio "Colaborador de Destaque" e designação para responder interinamente pela Gerência Jurídica, conforme IDs aec90aa e 22d0d99) para atender telefone na recepção pública do prédio constitui humilhação objetiva e esvaziamento funcional punitivo. O dano à dignidade profissional é presumível diante da natureza e da gravidade do rebaixamento funcional (dano moral in re ipsa).

A testemunha Caroline confirmou ainda que foi a própria CIPA — na qual o reclamante atuava como membro eleito — que organizou a campanha de combate ao assédio moral em outubro/novembro de 2024 (ID bae92f9, fls. 44-48), e que todos os membros eleitos sofreram esvaziamento de funções e foram dispensados durante o período de estabilidade. A informante Letícia confirmou que não houve qualquer denúncia contra o reclamante na campanha de envelopes da CIPA (ID bae92f9, fl. 61), ao passo que havia denúncias contra gestores, inclusive diretores. O nexo entre a atuação cipista e as medidas retaliatórias é evidente.

A testemunha Gabriela confirmou ter sofrido, ela mesma, assédio por parte do gerente Rodolfo e do coordenador Tarik após a saída do reclamante, chegando a se afastar por burnout e estresse (ID bae92f9, fls. 71-73), o que demonstra que a cultura de gestão por intimidação era sistêmica e não pontual.

O argumento de que a transferência foi a pedido do próprio reclamante não afasta o assédio. O pedido de transferência (ID c4b9d9e) foi formulado exatamente em razão do ambiente hostil já instalado — como o próprio documento revela, ao mencionar desgaste emocional e ambiente inadequado — e foi sucedido por rebaixamento funcional deliberado, que a reclamada poderia ter evitado alocando-o em atividade compatível. O pedido de transferência é consequência do assédio, não excludente de ilicitude.

Quanto à avaliação da improcedência da denúncia ao Compliance (ID 3c89559), trata-se de procedimento conduzido unilateralmente pela empregadora, sem a participação efetiva do reclamante (que já havia sido dispensado quando a denúncia foi concluída, conforme admitiu o próprio preposto em depoimento, ID bae92f9, fl. 33). Tal documento não possui o condão de excluir a responsabilidade patronal perante a Justiça do Trabalho, que não está vinculada às conclusões do procedimento interno da empresa.

Reconheço a prática de assédio moral por esvaziamento funcional punitivo e retaliação à atuação cipista do reclamante.

Na fixação do quantum indenizatório, considero a gravidade da conduta (rebaixamento de coordenador jurídico experiente a telefonista, por período

de aproximadamente dois meses), o caráter sistêmico da retaliação (que atingiu todos os membros da CIPA), o porte econômico da reclamada (operadora de saúde de grande porte), a extensão do dano (constrangimento perante colegas, impacto emocional documentado e reflexo na carreira profissional) e o caráter pedagógico e não meramente sancionatório da indenização.

Condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por entender que esse montante é suficiente e proporcional às circunstâncias do caso, dentro do limite máximo de R\$ 50.000,00 postulado na inicial.

MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT

A multa do art. 477, § 8º, da CLT já foi apreciada no capítulo das verbas rescisórias, sendo deferida nos termos do pedido "n" da inicial .

A multa do art. 467 da CLT pressupõe a existência de parcelas incontroversos que deveriam ter sido pagas em audiência. No caso, a reclamada manteve resistência integral aos pedidos, inclusive quanto à modalidade de rescisão, não havendo parcelas incontroversos passíveis de incidência da multa em questão.

Rejeito o pedido de multa do art. 467 da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A ação foi ajuizada depois do início da vigência da Lei 13.467/2017, em 11-11-2017. Assim, acolho o pedido de honorários advocatícios a favor do advogado do reclamante, no importe de 15% sobre o valor ao final apurado devido a este (CLT, artigo 791-A), sendo observados o zelo do profissional, lugar da prestação de serviços, natureza e importância da causa, trabalho realizado por ele e tempo exigido para o seu serviço (§ 2º).

Acolho o pedido de honorários advocatícios a favor do advogado da parte reclamada, no importe de 15% sobre o valor dado aos pedidos rejeitados acima identificados (CLT, artigo 791-A), sendo observados o zelo do profissional, lugar da prestação de serviços, natureza e importância da causa, trabalho realizado por ele e tempo exigido para o seu serviço (§ 2º), diante da modulação acerca da inconstitucionalidade do artigo 791-A, da CLT. Fica o reclamante condenado a pagar ao advogado da reclamada os honorários advocatícios no importe de 15% sobre o valor dado aos pedidos rejeitados (CLT, artigo 791-A). Registra-se que se aplica ao reclamante o disposto no § 4º, do artigo 791-A, da CLT, no que couber (condição suspensiva de exigibilidade - E. STF (ADI 5.766)).

APURAÇÃO DE PREJUÍZOS FINANCEIROS E DIREITO DE REGRESSO /RECOMPOSIÇÃO

A reclamada alegou em defesa que o procedimento administrativo conduzido pela Gerência de Governança (Relatório nº 4/2025) apurou prejuízo financeiro no montante de R\$ 153.446,52 provocado por condutas desidiosas do autor, pleiteando o reconhecimento desse fato no julgamento.

Examino.

Cumpra consignar que a presente ação trabalhista tem seu escopo delimitado pelos pedidos formulados na inicial e pela resistência oposta em contestação.

Inexistindo reconvenção formalmente proposta pela reclamada nos termos do art. 343 do CPC e art. 769 da CLT postulando condenação do autor ao ressarcimento do alegado dano, afasta-se qualquer pretensão de condenação direta do reclamante nestes autos.

Ressalva-se, contudo, à reclamada o direito de perseguir eventuais prejuízos patrimoniais que entenda cabíveis pelas vias administrativas ou judiciais próprias e autônomas, se assim entender de direito, razão pela qual nada há a deferir ou determinar no âmbito deste provimento jurisdicional quanto ao tema.

III – D I S P O S I T I V O

Ante o exposto, nesta Reclamação Trabalhista movida por **CHARLES JOUBERT DA FONSECA** em face de **SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS E MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS – IPASGO SAÚDE**, decido:

a) rejeitar a impugnação à concessão da assistência judiciária gratuita e deferir os benefícios da justiça gratuita ao reclamante;

b) rejeitar as demais preliminares arguidas e acolher em parte a preliminar de sigilo documental, para determinar a restrição de visibilidade de terceiros aos documentos de IDs 3c89559, 8f3c3f9, 11bcff9 e anexos da GEGOV, mantendo o acesso restrito às partes e seus procuradores, na forma da fundamentação;

c) julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados, acolhendo as seguintes parcelas:

c.1) declarar a nulidade da dispensa por justa causa, convertendo-a em dispensa imotivada, com determinação de retificação da CTPS do

reclamante para exclusão da anotação de justa causa e registro de dispensa sem justa causa, com data de saída projetada para 26/08/2026;

c.2) condenar a reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias e indenizatórias, observados os tetos fixados na petição inicial: saldo de salário de março de 2025; indenização substitutiva do período estábilitário (CIPA, de 20/03/2025 a 21/07/2026), com incidência da recomposição salarial de 8,72% a partir de abril de 2025; aviso-prévio indenizado proporcional; 13º salário integral de 2025; 13º salário proporcional de 2026 (8/12); férias em dobro dos períodos aquisitivos de 24/07/2023 a 23/07/2024 e de 24/07/2024 a 23/07/2025, acrescidas de 1/3; férias integrais do período aquisitivo de 24/07/2025 a 23/07/2026, acrescidas de 1/3; férias proporcionais (1/12), acrescidas de 1/3; FGTS sobre o período contratual, período estábilitário, aviso-prévio e demais parcelas; indenização de 40% do FGTS; multa do art. 477, § 8º, da CLT; vale-alimentação do período estábilitário; indenização substitutiva pela perda da possibilidade de adesão ao plano de saúde — R\$ 5.000,00;

c.3) condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

c.4) condenar a reclamada a promover a liberação do FGTS e a entrega das guias do seguro-desemprego ao reclamante;

d) julgar improcedentes os pedidos de horas extras e reflexos (pedido "q"), de diferenças para atingimento da gratificação mínima de 40% (pedido "r") e de multa do art. 467 da CLT;

e) julgar procedentes os honorários advocatícios devidos ao advogado do reclamante, no importe de 15% sobre o valor ao final apurado devido a este (CLT, artigo 791-A);

f) julgar procedentes os honorários advocatícios devidos ao advogado da reclamada, no importe de 15% sobre o valor dado aos pedidos rejeitados (horas extras — R\$ 234.084,08; gratificação de função — R\$ 150.000,00; multa do art. 467 — valor não especificado, calculado sobre a remuneração), com condição suspensiva de exigibilidade em relação ao reclamante beneficiário da justiça gratuita (§ 4º do art. 791-A da CLT — ADI 5.766/STF).

Autoriza-se a dedução/compensação dos valores comprovadamente pagos e quitados sob idêntica rubrica/título constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (ID dd736b5), na forma da fundamentação.

No montante final incidem juros moratórios desde a propositura da ação e correção monetária desde o momento em que cada crédito se tornou exigível, tudo na forma da lei e respeitados os termos e limites da fundamentação retro

exarada, a qual deste dispositivo fica fazendo parte integrante para todos os fins e efeitos de direito.

A correção monetária incide sobre o montante condenatório, desde o momento em que cada crédito se tornou exigível, sendo aplicável na fase pré-judicial o IPCA-E, além dos juros legais (art. 39, caput, da Lei nº 8.177/1991); a partir da propositura da ação, aplica-se unicamente a taxa SELIC tanto para fins de correção monetária, como para apuração dos juros; e a partir da vigência da lei 14.905/2024 a correção monetária se dará pelo IPCA, acrescida dos juros legais, conforme previsto no art. 406, § 1º e 3º do Código Civil.

Os recolhimentos previdenciários e fiscais serão efetuados na forma do Provimento 01/96 da C. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho. Ficam autorizadas as retenções relativas à Previdência Social e ao Imposto de Renda devidos pelo reclamante.

Os cálculos de liquidação de sentença ora publicados, que observam a evolução salarial (CLT, artigo 457, §1º) do reclamante, elaborados pelo contador do Juízo, integram a presente decisão para todos os efeitos legais, refletindo o valor devido, sem prejuízo de posteriores atualizações, incidência de juros e multas, ficando as partes expressamente advertidas que, em caso de interposição de Recurso Ordinário, deverão impugná-los especificamente, sob pena de preclusão. Caso as partes pretendam novo pronunciamento do Juízo a respeito dos cálculos, seja por contradição em relação ao dispositivo, seja por erro material, deverão opor Embargos Declaratórios no prazo legal, não cabendo impugnação aos cálculos nesta fase processual.

Deverá a parte reclamante requerer o início da execução conforme o disposto no artigo 878 da CLT.

Deverá a reclamada comprovar nos autos o recolhimento da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas salariais objeto da condenação, consoante disposição expressa do art. 43 da Lei n. 8.212/91, ficando desde já autorizado o recolhimento da cota-parte do reclamante. A parte reclamada fica cientificada do conteúdo dos incisos I e II do artigo 273 do Provimento Geral Consolidado do TRT da 18ª Região:

I - relativamente a competências posteriores a 1º de outubro de 2023, nos termos do art. 19 da Instrução Normativa RFB nº 2.005/2021, a obrigação de o empregador, observado o prazo legal, escriturar as contribuições previdenciárias devidas no eSocial (evento S2500), confessadas na DCTFWeb - Reclamatória Trabalhista

(evento S-2501) e recolhidas mediante Documento de Arrecadação de Receitas Federais – DARF gerado pela DCTFWeb, para os períodos de apuração de dezembro de 2008 em diante;

II - a obrigação de o empregador, observado o prazo legal, escriturar as contribuições previdenciárias devidas no eSocial (evento S2500), e recolhidas pela Guia da Previdência Social – GPS, de acordo com a Resolução INSS/PR nº 657/1998, acompanhadas da prestação das informações de que trata o art. 32, IV, da Lei nº 8.212/1991, por meio da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP, para os períodos de apuração anteriores a dezembro de 2008;

Assim, por ocasião da liberação do crédito ao reclamante, deverá a reclamada ser intimada para comprovar o cumprimento de tais obrigações, no prazo de 10 dias, sob pena de expedição de ofício à SRFB para aplicação das multas e demais sanções administrativas, nos termos dos artigos 32, §10, e 32-A, da Lei n. 8.212/91, do artigo 284, I, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e do artigo 11 da Instrução Normativa RFB nº 2237, de 04 de dezembro de 2024 (inciso III do artigo 273 do PGC do TRT da 18ª Região).

Para fins do art. 832, § 3º da CLT, declara-se que as parcelas objeto da condenação têm sua natureza jurídica reconhecida em conformidade com o art. 214, § 9º, do Dec. n. 3.048/98 e art. 28 da Lei n. 8.036/90, devendo os recolhimentos previdenciários ser efetuados de acordo com os arts. 43 e 44 da Lei n. 8.212/91, nos moldes recomendados nos arts. 78 a 87 da Consolidação dos Provimientos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, sob pena de execução na forma do art. 876, parágrafo único, da CLT.

Procederá a reclamada ao recolhimento do imposto de renda eventualmente devido, consoante Súmula 368/TST, OJ 400/SDI-I/TST, Lei n. 7.713/88 e Instrução Normativa RFB n. 1.127, de 7-2-2011, sob pena de expedição de ofício à SRFB para as providências cabíveis.

Em atenção à Recomendação n. 04/CGJT/2018 houve a liquidação do julgado. Custas processuais pela parte reclamada, conforme apontado na planilha de cálculo anexa (art. 832, § 2º e 789, IV, ambos da CLT).

INTIMEM-SE.

GOIANIA/GO, 10 de agosto de 2026.

ÉDISON VACCARI



Documento assinado eletronicamente por ÉDISON VACCARI, em 10/08/2026, às 10:03:46 - 63bc309
<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/26081009541072700000084361426?instancia=1>
Número do processo: 0000739-88.2026.5.18.0016
Número do documento: 26081009541072700000084361426