



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**

## **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo** **0010921-96.2022.5.03.0144**

**Relator: César Pereira da Silva Machado Júnior**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 21/03/2023**

**Valor da causa: R\$ 12.377,64**

**Partes:**

**RECORRENTE:** IMBALLAGGIO LTDA

**ADVOGADO:** MARCELO ALVES PINTO RUGGIO

**RECORRIDO:** BARBARA ISABELA GONCALVES RUFINO

**ADVOGADO:** CLAUDIA IZABELLA MARQUES TRINDADE

**ADVOGADO:** ELIANE DOS REIS TRINDADE FERRER MONTEIRO

**ADVOGADO:** ALEX REIS TRINDADE

**ADVOGADO:** ADRIANA AMORIM MAURIZII



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

**QUEM PREVINE O ACIDENTE DE TRABALHO VALORIZA A VIDA!**

**PROCESSO nº 0010921-96.2022.5.03.0144 (RORSum)**

**RECORRENTES: BARBARA ISABELA GONÇALVES RUFINO  
IMBALLAGGIO LTDA.**

**RECORRIDAS: AS MESMAS**

**RELATOR(A): LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT**

**O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos pelas partes, porque próprios, tempestivos e preenchidos os demais pressupostos de admissibilidade; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso ordinário da Reclamada; unanimemente, deu provimento ao apelo da Reclamante para: a) reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a Reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: aviso prévio indenizado, férias simples e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário, saldo de salário, FGTS com a multa de 40%; b) condenar a Reclamada à obrigação de anotar a data 10/08/2022, como data de saída na CTPS, a teor da OJ nº 82 da SBDI-1 do C. TST, após o trânsito em julgado desta decisão, e mediante intimação específica da Ré para o seu cumprimento, sob pena de multa diária de R\$100,00 (cem reais) por dia de atraso, revertida em benefício da Reclamante, bem como as guias TRCT - SJ2 e CD/SD. Declarou, para fins do art. 832 da CLT, que as parcelas deferidas possuem natureza**



salarial, a exceção de férias indenizadas acrescidas de 1/3 e FGTS e multa de 40%. Elevou o valor atribuído à condenação de R\$2.300,00 (dois mil e trezentos reais) para R\$5.000,00 (cinco mil reais), com o conseqüente aumento das custas processuais de R\$46,00 (quarenta e seis reais) para R\$100,00 (cem reais), a cargo da Reclamada, que deverá recolher a diferença, ficando, para tanto, devidamente intimada, a teor do item III da Súmula 25 do Colendo TST. **Fundamentos: RECURSO DA RECLAMADA. desconto do vale transporte. honorários advocatícios sucumbenciais.** Em relação a tais matérias, adoto as razões de decidir da r. sentença, confirmando-a por seus próprios fundamentos, nos termos do inciso IV do parágrafo 1º do artigo 895 da CLT, com a redação dada pela Lei 9.957 de 12.01.2000. **RECURSO DA RECLAMANTE. RESCISÃO INDIRETA.** A Reclamante insurge-se contra o r. *decisum a quo*, no que se refere ao indeferimento do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. Alega o descumprimento do dever da Reclamada de possibilitar o seu retorno ao trabalho, após licença maternidade, seguida de período de férias, quando então sua filha estava com 5 meses, em fase de aleitamento. A rescisão indireta é o encerramento do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, em virtude de ato faltoso atribuído ao empregador, cujas estritas hipóteses de cabimento estão capituladas no art. 483 da CLT. Para que se autorize o desfazimento do vínculo empregatício na rescisão indireta, tal como na justa causa do empregado, é necessária a produção de prova firme e convincente a respeito dos fatos ensejadores da quebra de fidedignidade entre as partes. Além disso, somente a falta revestida de gravidade autoriza o encerramento do vínculo empregatício por justo motivo. No caso dos autos, o pedido de rescisão indireta está baseado na ausência de local adequado para a reclamante poder amamentar sua filha. Em depoimento pessoal, o preposto declarou que: "*não sabe onde as mães funcionárias deixam seus filhos quando vão ao trabalho; que não sabe o número de funcionárias em período fértil na empresa; que não sabe o número de funcionárias da ré; que a empresa tem uma média de 300 funcionários no total; que não sabe o que acontece quando funcionárias têm filhos e não sabem com quem deixá-los; que algumas deixam com seus maridos em casa, outras deixam com suas mães; que a ré não dispensa funcionárias com filhos sem justa causa*" (ID 91a3f50). Como se vê, a Reclamada não negou a inexistência de local apropriado para amamentação, ao contrário, confirmou que não possuía espaço para o aleitamento materno. Assim, incontroverso que a Reclamada não forneceu meio para hábil para garantir a amamentação pelo tempo mínimo recomendado pela medicina para a proteção da saúde da criança. Nesse contexto, tenho que a Reclamada, ao deixar de ofertar condições para a amamentação, cuidado básico a ser dado à recém-nascido, ocasionou angústia à trabalhadora frente ao confronto entre as necessidades elementares de sua filha e a falta de meios para garanti-los, impedindo o seu retorno ao trabalho. Diante de tal omissão, a Reclamante não pode ser considerada como ato demissionária. A situação inviabilizou a continuidade da relação de emprego diante do descumprimento de obrigações pela empregadora. Esta, ao não dotar de eficácia a obrigação contida no parágrafo primeiro, do artigo 389 da CLT, desrespeitou o direito à maternidade, à vida e saúde da criança. Transcrevo, por oportuno, o teor do referido dispositivo legal: "*§ 1º - Os estabelecimentos em*



que trabalhareм pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais". Assim, a falta cometida é grave, autorizando o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, data vênua do entendimento adotado na origem. No mesmo sentido, os seguintes precedentes deste Regional: **RESCISÃO INDIRETA. NÃO CUMPRIMENTO DAS EXIGÊNCIAS DO ARTIGO 389, § 1º E 2º DA CLT.** A Reclamada não demonstrou a existência de lugar apto para que as empregadas guardassem sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação, ou mesmo que existiam creches mantidas pela Empresa ou mediante convênio. Assim, de fato, a Ré tornou impossível a continuidade do liame empregatício, por descumprir obrigações legais, que inviabilizaram que a Obreira, com recém nascido de 5 meses, continuasse a prestação de serviços, sendo o caso, portanto, de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010076-11.2015.5.03.0047 (RO); Disponibilização: 25/05/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 392; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Fernando Antonio Viegas Peixoto) - "EMENTA: RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - PROTEÇÃO À MATERNIDADE. O reconhecimento da justa causa patronal, assim como ocorre com a do empregado, exige uma gravidade tal que inviabilize a continuidade do vínculo empregatício, constituindo forma atípica de rompimento do contrato de trabalho, que só deve ser declarada em situações extremas, o que se verifica no caso em exame. Em face do descumprimento do art. 389, §1º, da CLT, a reclamada prejudicou o pleno exercício da maternidade pela obreira, uma vez que não havia local adequado para a amamentação de sua filha recém-nascida, justificando a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000784-02.2011.5.03.0060 RO; Data de Publicação: 30/06/2014; Disponibilização: 27/06/2014, DEJT/TRT3 /Cad.Jud, Página 201; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Rogerio Valle Ferreira; Revisor: Jorge Berg de Mendonca). E, ainda, o seguinte precedente do TST: "(...) RESCISÃO INDIRETA. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS. INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. O Tribunal de origem manteve a sentença a qual reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho por não ter sido disponibilizado à reclamante local apropriado para amamentação de seu filho, não tendo havido, em consequência, o gozo dos dois intervalos respectivos. O art. 483, "d", da CLT estabelece que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a indenização respectiva no caso de o empregador não cumprir as obrigações contratuais. A proteção à maternidade é direito constitucionalmente previsto no art. 6º. Já o art. 396 da CLT prevê como direito da mulher dois intervalos de meia hora, cada um, para amamentação do próprio filho. O art. 389, § 1º, da CLT, por sua vez, estabelece a obrigação dos estabelecimentos empresariais que tiverem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos, contarem com local apropriado para as empregadas manterem sob vigilância e



*assistência seus filhos, no período da amamentação. Com efeito, o intervalo previsto o art. 396 da CLT visa ao cuidado materno e à amamentação do bebê, possuindo caráter nitidamente social e estando inequivocamente amparado no princípio da dignidade humana. Assim, a conduta do reclamado revela-se suficientemente grave a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, diante dos prejuízos ocasionados à reclamante. Incólume o art. 483, "d", da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento . (...) " (AIRR-10728-19.2015.5.18.0012, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 20/08/2021).* Assim, descuidando-se a reclamada de deveres contratuais, evidente está a hipótese autorizadora da rescisão obliqua do pacto empregatício. Pelo exposto, dou provimento ao recurso para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a Reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: aviso prévio indenizado, férias simples e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário, saldo de salário, FGTS com a multa de 40%. Considera-se a data de 10/08/2022 como último dia de trabalho. A reclamada deverá anotar a data da dispensa na CTPS, a teor da OJ nº 82 da SBDI-1 do C. TST, após o trânsito em julgado desta decisão e mediante intimação específica da Ré para o seu cumprimento, sob pena de multa diária de R\$100,00 (cem reais) por dia de atraso, revertida em benefício da Reclamante, bem como as guias TRCT - SJ2 e CD/SD. Recurso provido.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores: Luiz Otávio Linhares Renault, Maria Cecília Alves Pinto e Adriana Goulart de Sena Orsini (Presidenta).

Registrado o impedimento do Exmo. Desembargador Emerson José Alves Lage.

Participou do julgamento, o Exmo. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Helder Santos Amorim.

Julgamento realizado em Sessão virtual iniciada à 0h do dia 09 de maio de 2023 e encerrada às 23h59 do dia 11 de maio de 2023, em cumprimento à Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021.

**LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT**

**Relator**

**VOTOS**

