



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020078-31.2024.5.04.0521

Relator: WILSON CARVALHO DIAS

### Tramitação Preferencial - Discriminação

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/10/2024

Valor da causa: R\$ 77.815,77

#### Partes:

**RECORRENTE:** TATIANE KEMPF DA ROSA  
ADVOGADO: JOAO PEDRO RIBEIRO MARQUES  
ADVOGADO: EVERTON DE RE  
ADVOGADO: JUAN PEDRO FASSINA  
ADVOGADO: MANOEL AFONSO DENTI BICCA  
**RECORRENTE:** COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

ADVOGADO: FABIO LUIZ BORTOLIN  
ADVOGADO: ANIELI LAURA GONZATTI  
**RECORRIDO:** TATIANE KEMPF DA ROSA  
ADVOGADO: JOAO PEDRO RIBEIRO MARQUES  
ADVOGADO: EVERTON DE RE  
ADVOGADO: JUAN PEDRO FASSINA  
ADVOGADO: MANOEL AFONSO DENTI BICCA  
**RECORRIDO:** COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

ADVOGADO: FABIO LUIZ BORTOLIN  
ADVOGADO: ANIELI LAURA GONZATTI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
1ª VARA DO TRABALHO DE ERECHIM  
**ATOrd 0020078-31.2024.5.04.0521**  
RECLAMANTE: TATIANE KEMPF DA ROSA  
RECLAMADO: COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

Processo: 0020078-31.2024.5.04.0521

Natureza: **Reclamatória-Ordinário**

Origem: **1ª Vara do Trabalho de Erechim**

Reclamante: **TATIANE KEMPF DA ROSA**

Reclamada: **COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS**

**VISTOS, ETC.**

**TATIANE KEMPF DA ROSA** ajuíza ação trabalhista contra **COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS** em 19-02-2024, expondo, em síntese, ter sido contratada em 06-07-2022, na função de operador de produção, sendo dispensada em 26-10-2023, postulando, após exposição dos fatos e do direito, horas extras, adicional de insalubridade e indenização por danos morais, dentre outras parcelas identificadas na petição inicial. Dá à causa o valor de R\$ 77.815,77.

A reclamada impugna, fundamentadamente, todos os pedidos apresentados. Requer a total improcedência da ação, a autorização para realização dos descontos previdenciários e fiscais e a compensação de valores.

São juntados documentos. É realizada perícia técnica. São ouvidos os depoimentos do preposto da reclamada e de duas testemunhas.

Encerrada a instrução, as razões finais são remissivas.

As propostas conciliatórias, oportunamente formuladas, são rejeitadas.

É determinado que os autos venham conclusos para publicação de sentença em Secretaria *sine die*.

É O RELATÓRIO.

ISSO POSTO, DECIDO:

**1. Das considerações necessárias acerca da aplicabilidade da Lei n.º 13.467/17.**

1.1. Das regras de direito processual.

A Lei n.º 13.467/17, que modificou a legislação processual trabalhista, foi publicada no dia 14-07-2017, com *vacatio legis* de 120 dias. Assim, entrou em vigor no dia 11-11-2017, conforme regra contida no art. 8º, § 1º, da Lei Complementar n.º 95/98. Ao contrário do que ocorre com as normas de direito material (entendo que aos contratos vigentes e encerrados até dia 10-11-2017 não serão aplicadas as novas regras), as leis processuais produzem efeitos imediatos, pela regra do *tempus regit actum*, passando a nova norma a ser aplicada nos processos em andamento, de acordo com a teoria do isolamento dos atos processuais, de acordo com o art. 14 do CPC. No entanto, ficam ressalvas as situações de exceção a tal regra para proteção da boa-fé processual e para preservação da expectativa legítima da parte quando do ajuizamento da ação. Ainda, será observada a Instrução Normativa n.º 41/2018 do TST, no que couber.

1.2. Das regras de direito material.

Como é sabido, diante das regras da teoria geral do direito, as normas de direito material alteradas pela Lei n.º 13.467/17 têm aplicação imediata, vedada a sua aplicação retroativa às situações consolidadas.

Cabe referir, assim, que todo aquele direito com assento exclusivamente na lei não se incorpora o patrimônio jurídico de qualquer pessoa na condição de direito adquirido. Entretanto, situação diversa ocorre quando um direito – além de ser previsto legalmente – faz parte de cláusula do contrato individual de trabalho ou em regulamento escrito da empresa. Melhor explicando: uma determinação legal (ora revogada) que consta expressamente como cláusula do contrato individual do trabalhador incorpora seu patrimônio jurídico, constituindo, apenas nesse caso, direito adquirido ou ato jurídico perfeito, dependendo da situação.

Entendo que, neste aspecto, é irrelevante se a alteração legislativa implica ou não efeitos que, *a priori*, são prejudiciais ao trabalhador, não cabendo, aqui, a aplicação do art. 468 da CLT em alterações decorrentes de lei, uma vez que tal artigo se refere a alterações contratuais propriamente ditas, ou seja, aquelas decorrentes de negociação individual entre empregado e empregador.

Eventuais novas regras que ofendam o núcleo rígido do Direito do Trabalho ou dos Direitos Fundamentais da Pessoa Humana, ambos previstos constitucionalmente, devem ser analisadas pontualmente pelo controle difuso de constitucionalidade.

À conta disso, eventual aplicabilidade ou não de regras de direito material previstas na Lei n.º 13.467/17 será analisada no tópico próprio a matéria que lhe é afeta.

## **2. Dos protestos da reclamante quanto ao indeferimento da juntada de novos documentos.**

Relativamente ao protesto, o requerimento de juntada de documentos foi realizada em momento que as partes estavam cientes da preclusão da prova documental, não passando pelo crivo do contraditório.

Mantenho a decisão e rejeito os protestos.

## **3. Da dispensa discriminatória.**

Uma sociedade que se constitui em Estado Democrático de Direito (art. 1º, “caput”, da Constituição Federal) deve ser igualitária, pluralista e inclusiva, devendo-se observar o princípio da igualdade, inclusive nas relações entre particulares (eficácia horizontal e diagonal dos direitos fundamentais). Corolário do princípio da isonomia é o direito fundamental à não discriminação, sendo vedadas práticas discriminatórias pelo empregador no ambiente laboral (arts. 5º, caput e XLI e 7º, XXX, da Constituição Federal, Convenção 111 da OIT e art. 1º da Lei 9.029/95), inclusive para colocar fim ao contrato de trabalho.

A garantia de indenidade assegura ao empregado, ainda no curso do contrato de trabalho, o exercício de seus direitos sem sofrer quaisquer

represálias pelo seu empregador. A ausência de consequências jurídicas de eventuais atos patronais de represália ensejaria a subtração do próprio direito fundamental dos cidadãos de, por exemplo, ter acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal).

Restou incontroversa a participação da reclamante na greve. A reclamada comprovou a despedida, sem justa causa, mais de dois meses após o encerramento do movimento paredista, o que, em tese, comprovaria a existência de motivo não discriminatório para a dispensa. Entretanto, as testemunhas ouvidas, que trabalham no SIF, disseram que a autora, bem como os demais participantes da greve que trabalhavam no SIF, logo depois do período de garantia provisória ou alguns dias ou meses depois, tiveram seus contratos rescindidos. Tais fatos são comprovados, inclusive, pelos documentos juntados após a audiência. Ademais, foram relatadas outras retaliações, tais como o desligamento da internet somente para o turno no qual trabalhavam os grevistas e retirada, do nome destes, das planilhas de trabalho dos setores.

A greve é um direito individual fundamental de caráter coletivo caracterizada pela suspensão temporária, pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços (art. 9º, CF/88 e art. 2º da Lei 7783/89). Trata-se de instrumento obreiro de pressão e convencimento, que possibilita maior paridade e equilíbrio entre trabalhadores e empregador, razão pela qual é também considerado um direito de igualdade.

Percebe-se que a despedida da autora teve como finalidade enfraquecer o movimento paredista, por meio de demonstrar aos demais empregados as consequências da participação na greve. Trata-se, assim, de prática antissindical, discriminatória e de represaria do trabalhador pelo exercício do direito fundamental de greve, sendo vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro (art. 6º, §2º, Lei 7.783/89).

Embora a dispensa sem justa causa seja direito potestativo do empregador, não pode ser exercido com abuso, sob pena de ilicitude (art. 187 do Código Civil). Não há que se falar em incompatibilidade de manutenção de emprego que tenha participado de greve, mesmo que atuante em um setor sensível da empresa, pois a busca pela efetivação de direitos dos empregados, por meio do movimento paredista, não tem relação com a confiança esperada do empregado na realização de seus serviços.

Assim, entendo que a dispensa da autora no dia 26-10-2023 foi motivada pelo fato de ela ter participado da greve, sendo, portanto, dotada de caráter discriminatório (art. 5º, I, da Constituição Federal e art. 1º da Lei 9.029/95) e ofensivo à preeminência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170 da Constituição Federal e art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem).

Pelo exposto, julgo procedente o pedido de pagamento de indenização correspondente à remuneração da reclamante, em dobro, do período compreendido entre 27-10-2023, data da dispensa, até a data da publicação desta sentença (por analogia, Súmula 28 do TST), nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95, acrescidos de férias acrescidas de 1/3 e décimo terceiro salário.

O FGTS será analisado em item próprio.

#### **4. Do adicional de insalubridade.**

Realizada a primeira perícia técnica, conclui o *expert*: *“Da INSALUBRIDADE Pelo resultado das avaliações onde foram analisados os riscos potenciais à saúde e fixados todos os fatores correlacionados e seguindo as orientações da Portaria nº 3214 de 08/06/1978 do Ministério do Trabalho, concluímos que, sob o ponto de vista de Higiene e Segurança do Trabalho e com embasamento técnico-legal, considerando-se a função, o local e as condições de trabalho, que as atividades desenvolvidas pela Reclamante não estão enquadradas como insalubre(s) nos termos da legislação em vigor. As atividades exercidas pelo reclamante NÃO SÃO CONSIDERADAS INSALUBRES de acordo com a NR15 e seus anexos da Portaria MTb nº 3214 de 08 de junho de 1978. CONFORME MEDIDAS DE PROTEÇÃO IMPLANTADAS PELA EMPRESA, ao agente RUIDO”.*

O autor impugna as conclusões periciais e apresenta quesitos complementares.

Determinado o retorno dos autos ao perito, este ratifica integralmente suas conclusões anteriores.

A reclamante apresenta nova impugnação às conclusões do *expert*.

No entanto, a prova dos autos não é suficiente para afastar as conclusões periciais, porquanto o perito identificou, expressamente, que a reclamada adotou medidas de controle para elidir a exposição, descaracterizando a atividade insalubre.

Diante disso, afastam-se as impugnações do autor, considerando-se a ausência de prova hábil a afastar as atividades descritas pelo perito no laudo.

Se é verdade que o Julgador não está adstrito à prova pericial, conforme disposto no art. 479 do CPC, não menos correto é afirmar que a parte que busca provimento jurisdicional em sentido diverso da conclusão da prova técnica deve trazer aos autos elementos sólidos e consistentes que possam infirmar a apuração do expert. Contudo, se a parte desfavorecida com as conclusões periciais se limita a atacá-las sem produzir prova suficiente em contrário, deve sujeitar-se à sucumbência correspondente.

O laudo pericial é conclusivo quanto à inexistência de insalubridade nas atividades desenvolvidas pelo reclamante.

Dessa forma, acolho as razões expendidas pelo perito, por seus próprios fundamentos, os quais passam a fazer parte integrante da presente decisão, para julgar improcedente o pedido de pagamento de adicional de insalubridade.

#### **5. Da jornada de trabalho. Do regime de compensação. Do banco de horas. Das horas extras.**

Há regime de compensação de horário quando ocorre o acréscimo da jornada de trabalho em um dia com a sua conseqüente compensação em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma da jornada semanal de trabalho prevista (44 horas, nos termos do art. 7.º, XIII, da Constituição Federal de 1988), também não podendo ser ultrapassado o limite de 10 horas diárias, conforme previsto no art. 59, § 2º, da CLT.

Cumprir analisar a validade do regime de compensação horária estabelecido entre as partes.

Constata-se haver autorização para o estabelecimento do regime de compensação de horário por meio de acordo individual firmado com o autor, bem como em virtude de previsão acerca de tal regime constante nas normas coletivas, portanto, sendo observado o disposto no art. 59, § 6º, da CLT e na Súmula n.º 85, I, do TST.

Válido referir, ainda, não ter o reclamante desempenhado atividade insalubre, conforme reconhecido supra, restando despicienda a análise da aplicabilidade do entendimento constante na Súmula n.º 349 do TST ao caso dos autos.

Ademais, mesmo que os recibos de pagamento do autor indiquem o pagamento de horas extras, evidenciando ter sido extrapolada a carga

horária de 44 horas, aplica-se ao caso o art. 59-B, parágrafo único, da CLT, segundo o qual *"A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada"*. Por conseguinte, não restou demonstrada qualquer irregularidade no regime de compensação decorrente da realização de horas extras.

Além disso, por meio da análise, por amostragem, dos cartões de ponto também é possível concluir não ter o reclamante laborado em jornada superior a 10 horas. Portanto, não restou demonstrado ter havido afronta ao limite constante no art. 59, § 2º, da CLT, o que também contribui para a validade do regime de compensação utilizado.

Por fim, consoante entendimento do TST em inúmeros julgados, é possível a adoção simultânea do acordo de compensação semanal de jornada e do banco de horas, desde que observados os requisitos formais e materiais para validade dos regimes, o que é o caso dos autos.

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ADOÇÃO CONCOMITANTE DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS. NORMA COLETIVA. VALIDADE. 1. Na hipótese, o Tribunal Regional, embora tenha registrado que eram observados os critérios estabelecidos em norma coletiva quanto ao sistema de compensação semanal e ao banco de horas, considerou os regimes inválidos, ao fundamento de incompatibilidade. 2. A jurisprudência desta Corte é firme quanto ao reconhecimento de que são compatíveis os sistemas de compensação semanal e o banco de horas, previstos em norma coletiva, desde que observados a regularidade de instituição e os requisitos à eficácia e validade dos instrumentos normativos. Precedentes. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido' (RR-149100-52.2008.5.12.0046, 1ª Turma, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 26/05/2017);

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº39/2016. HORAS EXTRAS. ADOÇÃO SIMULTÂNEA DE BANCO DE HORAS E DE ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. POSSIBILIDADE. Segundo a jurisprudência desta Corte, a simples adoção simultânea do regime de compensação semanal com banco de horas, por meio de norma coletiva, não é incompatível

nem gera, por si só, a invalidade dos dois regimes e o direito ao pagamento de horas extras. No caso em análise, observa-se que o Tribunal Regional concluiu pela invalidade dos dois regimes - banco de horas e compensação de horário semanal - por entender que os dois modelos, por si só, não poderiam ter sido adotados simultaneamente. Dessa forma, merece reforma a decisão regional, na medida em que o Tribunal não apontou nenhuma irregularidade na adoção dos dois sistemas pela reclamada que pudesse invalidá-los. Recurso de revista conhecido e provido.' (RR-21167-10.2016.5.04.0541, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/02/2020);

[...] II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. Caracterizada potencial violação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. Não há proibição legal à adoção concomitante de ambos os sistemas de compensação de horas extras. A cumulação dos regimes de compensação semanal de jornadas e 'banco de horas' deve necessariamente atender os requisitos legais para a validade de cada uma das modalidades de acordo para prorrogação do labor ordinário. Não evidenciado pelo Regional o descumprimento das exigências e restrições legais de cada um dos regimes, são indevidas as horas extras postuladas. Recurso de revista conhecido e provido.' (ARR-20784-90.2014.5.04.0221, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 01/03/2019);

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA SEMANAL. BANCO DE HORAS. ADOÇÃO SIMULTÂNEA. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que,

respeitados os requisitos de ambos os regimes, considerada a compensação no prazo anual, não se reputa inválida, por si só, a coexistência de acordo de compensação semanal com o banco de horas. II. Cabe ressaltar que o reconhecimento de que a causa oferece transcendência política (art. 896-A, § 1º, II, da CLT) não se limita à hipótese em que haja verbete sumular sobre a matéria; haverá igualmente transcendência política quando demonstrado o desrespeito à jurisprudência pacífica e notória do Tribunal Superior do Trabalho sedimentada em Orientação Jurisprudencial ou a partir da fixação de tese no julgamento, entre outros, de incidentes de resolução de recursos repetitivos ou de assunção de competência, bem como, na hipótese do Supremo Tribunal Federal, no julgamento de recurso extraordinário com repercussão geral ou das ações de constitucionalidade. Trata-se de extensão normativa do conceito de transcendência política, prevista no art. 896-A, § 1º, II, da CLT, a partir, sobretudo, da sua integração com o novo sistema de resolução de demandas repetitivas inaugurado pelo Código de Processo Civil de 2015, cujas decisões possuam caráter vinculante (exegese dos arts. 489, § 1º, 926, 928 do CPC /2015). Ademais, ainda que assim não fosse, o próprio § 1º do art. 896-A da CLT estabelece que os indicadores de transcendência nele nominados não constituem cláusula legal exaustiva, mas possibilita o reconhecimento de indicadores 'entre outros'. III. Nesse contexto, o Tribunal Regional contrariou a jurisprudência deste Tribunal Superior e violou o art. 59, § 2º, da CLT, ao considerar inválida a adoção simultânea dos regimes de compensação semanal de jornada e de banco de horas. Demonstrada transcendência política da causa. IV. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 59, § 2º, da CLT, e a que se dá provimento. 2. (...) (RR - 20588-55.2016.5.04.0511, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/03/2021);

[...] AGRADO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. LEI 13.467/2017. ADOÇÃO SIMULTÂNEA DE ACORDO DE COMPENSAÇÃO COM BANCO DE HORAS. REQUISITOS DE VALIDADE NÃO OBSERVADOS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA. INTERVALO INTRAJORNADA. MOTORISTA DE ÔNIBUS INTERESTADUAL. AMPLIAÇÃO E REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA.

TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). No caso, as matérias não oferecem transcendência econômica, política, social ou jurídica. Quanto à adoção simultânea de acordo de compensação e banco de horas, a decisão regional está em conformidade com a jurisprudência pacífica desta Corte, que entende possível a coexistência de acordo de compensação com banco de horas, desde que respeitados os requisitos de validade de ambos os regimes, o que não ocorreu no caso, sendo inaplicável a Súmula 85 desta Corte' (ARR-768-37.2015.5.09.0029, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 08/02/2019);

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. (...) JORNADA DE TRABALHO. ADOÇÃO SIMULTÂNEA DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO SEMANAL DE JORNADA E DO DENOMINADO 'BANCO DE HORAS'. REGULARIDADE FORMAL. AUSÊNCIA DE REGISTRO SOBRE A INOBSERVÂNCIA DE REQUISITOS MATERIAIS PARA EFETIVAÇÃO DOS REGIMES. POSSIBILIDADE. DECISÃO REGIONAL EM DISSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA RECONHECIDA. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista, no particular, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal. RECURSO DE REVISTA. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO SIMULTÂNEA DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO SEMANAL DE JORNADA E DO DENOMINADO 'BANCO DE HORAS'. REGULARIDADE FORMAL. AUSÊNCIA DE REGISTRO SOBRE A INOBSERVÂNCIA DE REQUISITOS MATERIAIS PARA EFETIVAÇÃO DOS REGIMES. POSSIBILIDADE. DECISÃO REGIONAL EM DISSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA RECONHECIDA. Consoante já decidiu esta Corte Superior em inúmeros julgados, é possível a adoção simultânea do acordo de compensação semanal de jornada e do banco de horas, desde que observados os

requisitos formais e materiais para validade dos regimes, como se extrai no caso dos autos. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.' (RR-21787-35.2019.5.04.0341, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/06/2021);

(...). 2. HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO SEMANAL. BANCO DE HORAS. ADOÇÃO CONCOMITANTE. O Tribunal Regional manteve a sentença que deferiu diferenças de horas extras e reflexos por considerar inválida a adoção simultânea do banco de horas e do regime de compensação semanal da jornada. Entretanto, o entendimento prevalecente nesta Corte é o de que não há vedação legal à coexistência do acordo de compensação semanal com o sistema de banco de horas. Assim, merece reforma a decisão regional. Recurso de revista conhecido e provido.' (RR - 20822-31.2016.5.04.0028, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 12/02/2021).

Por tais fundamentos, reputo válido o regime de compensação adotado por ter este observado as determinações aplicáveis e julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extras.

#### **6. Do FGTS das parcelas da condenação. Do acréscimo rescisório de 40% sobre os depósitos de FGTS.**

Defiro a incidência do FGTS sobre as verbas decorrentes da indenização deferida no item 3, devendo os valores ser recolhidos à conta vinculada da reclamante, em razão da vedação legal quanto ao pagamento direto.

Havendo a dispensa sem justo motivo, sendo tal fato incontroverso, condeno a reclamada a recolher à conta vinculada do autor o acréscimo rescisório de 40% sobre o FGTS que vier a ser depositado sobre as parcelas da condenação.

Os recolhimentos devidos em virtude do FGTS deverão ser calculados considerando os valores individuais das parcelas remuneratórias da condenação.

## 7. Da indenização por danos morais.

### 7.1. Da configuração do dano.

Inicialmente, cumpre referir que, quanto ao pedido em tela, este deve ser analisado à luz dos novos preceitos trazidos pela Lei n.º 13.467/17, porquanto os fatos nos quais o autor embasa seu pedido ocorreram após o início da vigência de tal diploma legal.

Nos termos do art. 223-B da CLT, "*Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação*".

Nesse sentido, adota-se, para exame do caso, o conceito de dano moral formulado por Alice Monteiro de Barros<sup>[1]</sup>:

Entendemos como dano moral o menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente da repercussão econômica.

Segundo o art. 223-C da CLT, "*A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física*".

Para induzir à obrigação do empregador arcar com indenização por danos morais faz-se necessária a demonstração da prática de ato pelo empregador de natureza grave e com potencial de dano moral ao trabalhador, cujo ônus a este

competete, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, exigindo-se a extensão do fato para fora dos limites do contrato individual de trabalho e a prova indiscutível do dano.

Para tanto, o Juízo deve considerar o rol previsto no art. 223-G da CLT:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

Qualquer reparação por ato ilícito (dano moral, material ou ambos) exige a presença de todos os elementos da responsabilidade civil subjetiva (art.

186 do Código Civil vigente), a saber: a) ato omissivo ou comissivo; b) nexos causal; c) dano moral ou material; d) culpa (sentido amplo, onde se inclui o dolo e as modalidades da culpa, sentido restrito: negligência, imprudência ou imperícia).

Tais elementos devem coexistir de forma simultânea.

Na presente demanda, conforme se depreende da prova dos autos, os fatos ocorridos foram motivados por circunstâncias que extrapolam a razoabilidade que deve pautar a relação empregado-empregador. A reclamada dispensou tratamento abusivo para com a autora, conforme analisado no item 3. As informações prestadas pelas testemunhas merecem credibilidade, porquanto produzidas por pessoas que conheceram as reais condições do local de trabalho. A situação dos autos revela violação de princípios e disposições constitucionais, legais e regulamentares, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana.

Evidenciado, portanto, atos comissivos e omissivos da reclamada. Percebe-se que o nexos causal ocorre no momento da permissão, seja expressa ou tácita, da continuidade do tratamento degradante nas atividades do autor. O Poder Judiciário tem o dever de rechaçar condutas como da reclamada. Além disso, tais atitudes contrariam os conceitos hoje tão elevados acerca da saúde funcional e do meio-ambiente de trabalho, o que, no caso, era inviabilizado por determinações explícitas ou implícitas da reclamada.

Segundo a determinação expressa do art. 187 do Código Civil, aplicado subsidiariamente por força do art. 8.º da CLT, o ato ilícito, gerador do dever de indenizar, também é cometido por aquele que, ao exercer um direito, excede manifestamente os limites impostos pela boa-fé. No caso em exame, exime de dúvidas o fato de ter a empregadora ofendido o princípio da boa-fé, o qual informa a relação contratual de trabalho implicando *a convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapanças, sem abusos, nem desvirtuamentos*"[2].

Os poderes do empregador devem ser exercidos com moderação e com respeito aos direitos de personalidade do empregado, devendo aquele agir considerando o princípio da dignidade da pessoa humana. Ensina Américo Plá Rodriguez[3], que *"o respeito à dignidade pessoal do trabalhador determina diversas exigências e proibições, sem que se possa estabelecer um catálogo preciso de condutas impostas ou excluídas. O significado da expressão é suficiente claro e fecundo para permitir avaliar os atos do empregador e julgar se tem o devido respeito à dignidade pessoal do trabalhador."*

Também conforme nos ensina Xisto Tiago de Medeiros Neto,

dano moral ou extrapatrimonial consiste na lesão injusta imprimida a determinados interesses não-materiais, sem equípolência econômica, porém concebidos como valores jurídicos protegidos, integrantes do leque de proteção interna (por exemplo: o bem-estar, a intimidade, a liberdade, a privacidade, o equilíbrio psíquico e a paz) ou externa (como o nome, a reputação e a consideração social) inerente à personalidade do ser humano (abrangendo todas as áreas de extensão da sua dignidade), podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos pelo sistema legal à pessoa jurídica ou a uma coletividade de pessoas.[\[4\]](#)

O exame da existência ou não de um fato a ensejar dano moral passa pela análise do respeito do ato, este qualificado como prejudicial, ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana é um valor abstrato, de conteúdo conhecido e compreendido, mas de difícil expressão. Não se pode conceituar a dignidade da pessoa humana de uma maneira fixista, porquanto sua profundidade e seu real conteúdo não possuem fronteiras imóveis. É uma virtude que simplesmente existe pelo fato do ser humano ser uma pessoa humana. Adota-se, para análise do caso concreto, o conceito de Ingo Wolfgang Sarlet, sem detrimento de outras noções encontradas na doutrina. Segundo esse autor, a dignidade da pessoa humana é

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que **assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas** para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.[\[5\]](#) [negritei]

Os atos do empregador, para além da ofensa íntima causada ao autor, causaram danos à honra objetiva deste, porquanto as condições de trabalho se tornaram de conhecimento de outros empregados.

Entendo comprovado o nexo causal entre a conduta do empregador, o qual desrespeitou a razoabilidade que deve pautar as condições de trabalho, e o resultado danoso moral, configurado na ofensa da honra subjetiva e objetiva do demandante, cabendo à reclamada indenizá-lo. Ainda, concluo pela existência de dano moral a ser reparado, pois violado o art. 5.º, X, da Constituição Federal de 1988, porquanto demonstradas as consequências negativas para o autor.

Parto, então, para o exame do montante indenizatório.

#### 7.2. Da fixação do valor indenizatório.

Observado o julgamento das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 pelo STF, os valores arbitrados a título de dano moral devem levar em conta duas finalidades: punir o infrator e compensar a vítima, em valor razoável e suficiente para que se reprima a atitude lesiva, sem que seja um valor inócuo ou propiciador do enriquecimento sem causa. A indenização deve ser fixada de acordo com o art. 223-G da CLT e, principalmente, em observância ao Princípio da Razoabilidade, de forma a não cair nos extremos do alcance de valores irrisórios ou montantes que importem enriquecimento da vítima ou a ruína do empregador. Para tal avaliação, utilizam-se critérios de equidade, conforme expressa o art. 944, parágrafo único, do Código Civil, porquanto impossível ser aferido materialmente, ou seja, pelo que se deixou de ganhar ou pelo que se perdeu.

As consequências negativas na esfera pessoal do autor são presumíveis, uma vez que atingiram diretamente a honra subjetiva e objetiva, pois a situação de constrangimento restou configurada.

À conta disso, considerando a situação econômica da vítima, bem como da reclamada, o dano sofrido e o conseqüente abalo emocional, bem como a finalidade punitivo-educativo e de compensação à vítima, considero razoável o valor de R\$ 7.849,20 a título de dano moral, quantia fixada segundo parâmetros previstos no art. 223-G da CLT, considerando como base 3 vezes a remuneração para fins rescisórios constante no TRCT.

Em vista disso, julgo procedente o pedido de pagamento de reparação por danos morais no importe de R\$ 7.849,20.

## 8. Da Assistência Judiciária Gratuita. Da Justiça gratuita. Dos honorários sucumbenciais.

A partir da nova norma processual, especialmente no art. 791-A da CLT, com redação pela Lei n.º 13.467/2017, o princípio da sucumbência prospera no Processo do Trabalho às ações ajuizadas na vigência da mencionada lei, não obstante ainda vigore o *jus postulandi*, por força do art. 791 da CLT.

Ponto que, ao dispor sobre o benefício da Justiça Gratuita (art. 791, § 3º, da CLT) e estabelecer o pagamento de honorários sucumbenciais, a Lei n.º 13.467/2017 revogou tacitamente o disposto no art. 14 da Lei n.º 5.584/1970, perseguindo a sistemática adotada no CPC de 2015, o qual revogou expressamente, no seu art. 1.072, III, os honorários assistenciais assegurados na Lei n.º 1.060/1950. Assim, não há falar em concessão do benefício da Assistência Judiciária.

Comprovada nos autos a insuficiência de recursos para o pagamento das custas através da declaração de insuficiência econômica – a qual goza de presunção relativa de veracidade (art. 99, § 3º, do CPC/2015), não infirmada pelas demais provas, bem como em razão do salário percebido à época da extinção do contrato de trabalho ter sido inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, não havendo provas de que atualmente receba a parte autora salário nesse parâmetro, concedo-lhe o benefício da gratuidade previsto no art. 790, § 3º e 4º, da CLT.

Considerando o ajuizamento da ação a partir de 11-11-2017, início da vigência da Lei n.º 13.467/2017, aplicam-se ao caso dos autos o *caput* e o § 1º do art. 791-A da CLT.

No tocante à sucumbência recíproca, registro que adoto o entendimento constante no Enunciado n.º 99, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), nos dias 09 e 10 de outubro de 2017, bem como em enunciado aprovado na I Jornada sobre a Reforma Trabalhista do TRT da 4ª Região, com texto similar: *“O JUÍZO ARBITRARÁ HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA (ART. 791-A, PAR.3º, DA CLT) APENAS EM CASO DE INDEFERIMENTO TOTAL DO PEDIDO ESPECÍFICO. O ACOLHIMENTO DO PEDIDO, COM QUANTIFICAÇÃO INFERIOR AO POSTULADO, NÃO CARACTERIZA SUCUMBÊNCIA PARCIAL, POIS A VERBA*

*POSTULADA RESTOU ACOLHIDA. QUANDO O LEGISLADOR MENCIONOU "SUCUMBÊNCIA PARCIAL", REFERIU-SE AO ACOLHIMENTO DE PARTE DOS PEDIDOS FORMULADOS NA PETICAO INICIAL".*

No caso dos autos, foram indeferidos totalmente pedidos específicos, sendo a ação parcialmente procedente, pelo que são devidos honorários de SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA, considerados os parâmetros do § 2º do art. 791-A, vedada a compensação entre os honorários (§ 3º do art. 791-A).

No entanto, em que pese a sucumbência **parcial** da parte autora no presente feito, é de ser observado o julgamento procedido pelo STF na ADI 5766, de efeito vinculante, o qual declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT. Dessa forma, sendo a parte autora beneficiária da justiça gratuita, não há falar em sua condenação ao pagamento de honorários de sucumbência.

Em relação à base de cálculo dos honorários advocatícios do procurador da parte autora entendo por estabelecer-se que estes devam ser calculados com base no **exato valor apurado na liquidação de sentença de todos os pedidos acolhidos**, ainda que o acolhimento tenha sido parcial para um ou mais de um pedido, porquanto considero esta a forma de cálculo que melhor atende ao previsto no art. 791-A, *caput*, da CLT, ao usar a expressão "*o valor que resultar da liquidação da sentença*".

Logo, em atenção aos parâmetros insculpidos no § 2º do art. 791-A da CLT, quais sejam, o grau de zelo, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, condeno a parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao patrono da parte autora, no percentual de 10% sobre o exato valor bruto (Súmula n.º 37 do TRT da 4ª Região) apurado na liquidação de sentença de todos os pedidos acolhidos.

## 9. Dos honorários periciais.

Conforme anteriormente analisado, foi deferido ao autor a justiça gratuita.

O STF, no julgamento da ADI 5766, em 20-10-2021, declarou a inconstitucionalidade do *caput* e do § 4º do art. 790-B da CLT, com a redação dada pela Lei n.º 13.467/17. Assim, os honorários periciais devidos pela parte beneficiária da Justiça Gratuita lhe são inexigíveis, na forma do *caput* do art. 790-B da CLT (com sua

redação dada pela Lei n.º 10.537/2002, reprimada pela ADI 5766, que declarou inconstitucional sua redação dada pela Lei n.º 13.467/17).

Todavia, inegável ser o perito auxiliar do Juízo, não podendo este se ver obrigado a emprestar seus conhecimentos técnicos a título gratuito. Em decorrência, cabe ao Estado arcar com o pagamento dos honorários periciais devidos, nos termos da Súmula n.º 457 do TST, a qual entendo aplicável:

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 387 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014 A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66 /2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

Por tais fundamentos, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da União, sendo o valor fixado em R\$ 1.000,00, considerando a extensão e qualidade do laudo. Tais valores serão cobrados nestes autos mediante a expedição das requisições competentes, processadas por meio da Solicitação de Pagamento de Honorários Periciais pelo custeio da Assistência Judiciária da Justiça do Trabalho – AJ-JT, através do sistema SIGEO AJ-JT, conforme estabelecido pela Resolução n.º 247/2019 do CSJT e do Provimento Conjunto GP.GCR.TRT4 n.º 05/2020 (em vigor desde 21/09/2020), deste Tribunal.

## **10. Da litigância de má-fé.**

Não se vislumbram quaisquer das hipóteses previstas no art. 793-B da CLT ou no art. 80 do CPC, portanto, não procede o requerimento de aplicação da pena de litigância de má-fé.

## **11. Da compensação.**

Não se verifica, no caso em tela, a aplicação do instituto da compensação, pelo fato de não haver créditos de natureza trabalhista devidos pelo reclamante à reclamada, já tendo sido autorizadas as deduções cabíveis.

## **12. Da limitação do valor da condenação ao valor indicado na petição inicial.**

Os arts. 840, §1º, e 852-B, I, ambos da CLT, ao exigirem a indicação do valor do pedido, devem ser interpretados em consonância com os princípios do amplo acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF), da simplicidade e da informalidade, que regem o Processo do Trabalho.

Considerando que o reclamante indicou, na inicial, que os valores atribuídos aos pedidos são estimados, não há que se falar em descumprimento ao requisito celetista (art. 12, §2º, da IN 41/2018 do TST). Destaco, ainda, que foi assegurado à reclamada o regular exercício do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV, da CF/88), não ocorrendo nenhum prejuízo (art. 794 da CLT).

Pelo exposto, indefiro o requerimento.

## **13. Dos juros e da correção monetária.**

Os juros e a correção monetária decorrem de lei, sendo inviável que se estabeleça, na presente fase processual, a fixação dos critérios de atualização dos débitos trabalhistas, uma vez que estes deverão ser apurados de acordo com a legislação vigente à época do efetivo pagamento, conforme determinado em liquidação de sentença.

## **14. Das contribuições e dos descontos previdenciários. Dos descontos fiscais. Da desoneração fiscal.**

Considerando a natureza indenizatória das parcelas ora deferidas (art. 832, §3º, da CLT), não há incidência de descontos previdenciários e fiscais no caso em exame.

Por fim, destaco que, embora o TST tenha firmado jurisprudência no sentido de que a Lei nº 12.546/2011 se aplica aos créditos decorrentes de condenações judiciais pela Justiça do Trabalho, não houve comprovação, pela reclamada, acerca da sua inclusão no sistema de tributação previdenciária sobre a receita bruta. Portanto, indefiro o benefício pleiteado.

### 15. Do registro final.

Evitando omissão explicitatória no julgado, consigno que o art. 489 do CPC não se aplica ao Processo do Trabalho, pois a CLT tem previsão expressa no art. 832 quanto aos requisitos da sentença, inexistindo omissão que justifique a aplicação subsidiária. Ainda que se entenda pela existência de omissão parcial, as regras do art. 489 não são compatíveis com os princípios que norteiam o Processo do Trabalho, como celeridade, simplicidade das formas e efetividade. Por oportuno, ainda que se possa entender pela sua aplicação subsidiária, registro que a presente decisão se encontra devidamente fundamentada nos termos do próprio art. 489, § 1º, do CPC, em especial o disposto no seu inciso IV, pois os argumentos levantados pelas partes e eventualmente não apreciados nesta decisão não são capazes de infirmar a conclusão adotada por esta Magistrada. Além do mais, o art. 489, § 1º, IV, do CPC não se aplica para análise de provas.

As partes ficam advertidas, ainda, que eventual recurso de Embargos de Declaração deve apontar, expressamente, a caracterização de contradição entre os termos da própria decisão (e não entre a decisão e a prova dos autos), de obscuridade (condição específica que torne a sentença inteligível) e/ou de omissão em relação aos pedidos formulados pelas partes (e não no tocante aos argumentos das partes rechaçados, de forma implícita, pelos fundamentos da sentença), sob pena de caracterização do intuito manifestamente protelatório, sujeitando o embargante ao pagamento de multa.

Destaco, também, que os erros materiais não exigem embargos declaratórios para serem sanados, conforme art. 897-A, parágrafo único, da CLT.

**ANTE O EXPOSTO**, concedendo à parte autora o benefício da justiça gratuita, **NO MÉRITO**, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTE** a ação movida por **TATIANE KEMPF DA ROSA contra COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS**, condenando a reclamada a pagar à reclamante, em valores a serem apurados em liquidação de sentença:

*a) indenização correspondente à remuneração da reclamante, em dobro, do período compreendido entre 27-10-2023, data da dispensa, até a data da publicação desta sentença (por analogia, Súmula 28 do TST), nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95, acrescidos de férias acrescidas de 1/3 e décimo terceiro salário; e,*

*b) reparação por danos morais no importe de R\$ 7.849,20.*

Deve a reclamada recolher à conta vinculada da autora o FGTS incidente sobre as verbas decorrentes da indenização deferida no item 3, acrescido de 40%.

Incidirão juros e correção monetária na forma da lei.

Custas de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, ora arbitrado à condenação, sujeitas à complementação, pela reclamada, a qual deve, ainda, fazer a comprovação dos recolhimentos previdenciários e fiscais cabíveis.

Honorários periciais de R\$ 1.000,00, pela União, os quais serão cobrados nesses autos mediante a expedição da Solicitação de Pagamento de Honorários Periciais pelo custeio da Assistência Judiciária da Justiça do Trabalho – AJ-JT, através do sistema SIGEO AJ-JT, conforme estabelecido pela Resolução n.º 247 /2019 do CSJT e do Provimento Conjunto GP.GCR.TRT4 n.º 05/2020 (em vigor desde 21/09/2020), deste Tribunal.

Honorários advocatícios sucumbenciais ao patrono da parte autora, no percentual de 10% sobre o montante bruto da condenação, a serem pagos pela parte ré, observados os parâmetros estabelecidos legalmente.

**CUMPRA-SE** em 48 horas após trânsito em julgado.

**INTIMEM-SE** as partes e o perito. **NADA MAIS.**

Deise Anne Longo

Juíza do Trabalho

[1] *In: Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.  
p. 650.

[2] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*.  
São Paulo: LTr, 2000. pág.425.

[3] *In: Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1983. págs.  
154-155.

[4] *In: Dano Moral Coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 54-5.

[5] *In: Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na  
Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60.

ERECHIM/RS, 16 de agosto de 2024.

**DEISE ANNE LONGO**

Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: DEISE ANNE LONGO - Juntado em: 16/08/2024 09:37:27 - 00e9a4d  
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4 REGIAO:02520619000152  
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24081609154014400000152213938?instancia=1>  
Número do processo: 0020078-31.2024.5.04.0521  
Número do documento: 24081609154014400000152213938