



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0011159-29.2023.5.03.0129

Relator: LEONARDO PASSOS FERREIRA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/06/2024

Valor da causa: R\$ 107.019,47

Partes:

RECORRENTE: GILVANICE MARIA DOS SANTOS

ADVOGADO: RODRIGO LECA FANTINI GOMES

RECORRENTE: CRM INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA

ADVOGADO: ADRIANA ARAUJO RODRIGUES

RECORRIDO: GILVANICE MARIA DOS SANTOS

ADVOGADO: RODRIGO LECA FANTINI GOMES

RECORRIDO: CRM INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA

ADVOGADO: ADRIANA ARAUJO RODRIGUES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE POUSO ALEGRE
ATOrd 0011159-29.2023.5.03.0129
AUTOR: GILVANICE MARIA DOS SANTOS
RÉU: CRM INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA

PROCESSO Nº 11159/2023-129

SENTENÇA

GILVANICE MARIA DOS SANTOS ajuizou reclamação trabalhista em face de **CRM INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA**, alegando, em suma, que foi admitida em 15/04/2014, na função de auxiliar de produção, sendo imotivadamente dispensada em 13/06/2022, quando recebia salário mensal, no valor de R\$ 1.603,80; que iniciava sua jornada quinze minutos antes e a encerrava quinze minutos após a jornada contratual, tempo esse despendido para a troca de uniforme obrigatória dentro da empresa, sem o devido apontamento nos cartões de ponto; que trabalhou em ambiente insalubre, sem a percepção do adicional de insalubridade; que embora tenha sido contratada como auxiliar de produção, a partir de outubro de 2015, passou a exercer a função de operadora de produção, tendo a CTPS alterada somente em 01/03/2021; que o salário da função de operador de produção é superior em R\$ 100,00; que sofreu danos morais em razão das diversas humilhações por parte de outras funcionárias; que recorrentemente, nas portas do banheiro eram escritas palavras de baixo calão a seu respeito; que cansada do ocorrido, bem como dos comentários maldosos, reclamou junto ao RH, que não tomou nenhuma medida, sendo que as colaboradoras continuaram a ofendê-la com escritos nas portas do banheiro. Pleiteou, pois, a condenação da reclamada no cumprimento das seguintes obrigações de pagar e de fazer: trinta minutos residuais, como extras, despendidos nas trocas de uniforme obrigatória, e adicionais e reflexos; adicional de insalubridade, e reflexos; retificação e entrega de novo PPP; diferenças salariais decorrentes do desvio de função, com reflexos; indenização por danos morais. Requereu a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita, e o pagamento de honorários advocatícios para o seu

patrono. Deu à causa o valor de R\$ 107.019,47. Juntou documentos, declaração de pobreza e procuração.

A reclamada apresentou defesa escrita, na qual invocou a prescrição quinquenal, e no mérito, pugnou pela improcedência dos pedidos, alegando, em suma, que a reclamante foi admitida em 15/04/2014, na função de auxiliar de produção, sendo promovida a auxiliar especializada de produção, em setembro de 2018, e a operadora de produção, em março de 2021, e dispensada em 1º /06/2022; que toda a jornada realizada pela reclamante está devidamente consignada nos cartões de ponto; que a reclamante não despendia mais de cinco minutos por dia para a realizar a troca de uniforme; que a reclamante sempre trabalhou em ambiente seguro e livre de qualquer produto ou agente que pudesse causar qualquer dano à sua saúde, tendo, ainda, utilizado todos os EPI's necessários ao trabalho; que a reclamante exerceu somente as funções para as quais foi contratada e promovida, conforme constante na sua ficha de registro, jamais exercendo outras que fugissem às atribuições inerentes ao cargo ocupado; que logo que teve conhecimento das pichações no banheiro, tomou todas as providências necessárias que estavam ao seu alcance; que possui comitê de ética, para quem a situação foi prontamente conduzida para que planos de ação fossem traçados, tanto para limpeza das pichações, como para que se evitassem novos acontecimentos; que foram intensificadas as rondas em todos os banheiros e vestiários, a fim de prontamente identificar futuras novas pichações; que periodicamente ministrou treinamentos a todos os empregados, reforçando a importância da preservação do ambiente de trabalho, bem como banheiros e vestiários, conforme treinamentos acostados com a defesa; que não ocorrendo a suposta inércia da reclamada, resta clara a inexistência de qualquer ato discriminatório praticado; que não praticou ato ilícito. Impugnou documentos e pedido de justiça gratuita, e requereu que eventual condenação seja limitada aos valores postos na inicial. Pugnou pela compensação, no caso de eventual condenação. Juntou aos autos documentos, contrato social, procuração, e carta de preposição.

Em audiência inaugural, recusada a conciliação, foi concedido prazo à autora para se manifestar acerca da documentação juntada com a defesa. Ato contínuo, determinou-se a realização de perícia técnica para apuração de eventual insalubridade no ambiente de trabalho da reclamante.

A reclamante manifestou-se sobre os documentos juntados com a defesa.

Veio aos autos o laudo pericial oficial, acompanhado de esclarecimentos, havendo manifestação das partes.

Em audiência de instrução, foram ouvidas a reclamante e quatro testemunhas, após o que, ante a declaração das partes quanto a não necessidade da produção de outras provas, encerrou-se a instrução processual. Razões finais orais pelas partes. Conciliação final recusada.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

- Da impugnação aos documentos

Desde logo, a fim de se evitar alegação de omissão no julgado, frise-se que as impugnações feitas à documentação constante dos autos não procedem. O artigo 830 da CLT não pode ser aplicado rigorosamente, ainda mais quando as partes impugnam os documentos de forma genérica, sem especificar vícios materiais ou de conteúdo, como no caso dos autos. Rejeito.

- Da prescrição

Tendo sido a ação proposta em 19/10/2023, estão prescritos eventuais direitos da reclamante referentes ao período anterior a 19/10/2018, nos termos dos artigos 7º XXIX da CF e 11 da CLT, motivo pelo qual quanto a eles extingue-se o processo com resolução do mérito, desde logo, com base no artigo 487 II do NCPC, observando-se, quanto ao FGTS, o item II da Súmula 362 do TST.

- Do desvio de função

Sustenta a reclamante que, embora tenha sido contratada como auxiliar de produção, a partir de outubro de 2015, passou a exercer a função de operadora de produção, todavia teve sua CTPS alterada para referida função somente em 01/03/2021. Afirma que o salário da função desempenhada era superior em R\$ 100,00 por mês. Pleiteia o pagamento de diferenças salariais decorrentes de desvio funcional e reflexos, no período de 10/2015 a 02/2021.

A reclamada, por sua vez, aduz que a reclamante foi admitida em 15/04/2014, na função de auxiliar de produção, sendo promovida a auxiliar especializada de produção em setembro de 2018, e a operadora de produção em março de 2021. Garante que a reclamante exerceu somente as funções para as quais foi contratada e promovida, conforme constante na sua ficha de registro, jamais exercendo outras que fugissem às atribuições inerentes ao cargo ocupado.

Pois bem. O desvio de função caracteriza-se quando o empregado recebe salário inerente a determinada função, mas desempenha outras atividades inerentes a cargo com remuneração superior a sua.

Frise-se que, para se caracterizar o desvio de função, não há necessidade de se verificar a identidade absoluta de funções entre o empregado desviado e outro ocupante do cargo que pretende ver o enquadramento. Basta que

execute função diversa daquela inerente ao cargo para o qual era enquadrado.

É de se ressaltar que, no Processo Laboral, prevalece o Princípio da Primazia da Realidade, o que significa que os fatos efetivamente ocorridos prevalecem sobre o documentado.

Por ser fato constitutivo do direito da autora, incumbia a ela comprovar o alegado desvio funcional, nos termos do art. 818 I CLT, ônus do qual entendo que se desvencilhou a contento.

Com efeito, a primeira testemunha ouvida a seu rogo, Pamela Cristine Pinheiro de Queiroz, afirmou, a partir do minuto 12'50" da audiência de instrução, que quando ingressou na empresa, em outubro de 2015, a reclamante já era operadora de máquina. Ainda, a segunda testemunha levada pela autora, Tatiane Aparecida Fernandes de Omena, também afirmou que, quando ingressou no setor da reclamante, um ano após a sua contratação, por volta de outubro de 2015 (gravação 14'07"), a autora já era operadora de máquina (gravação a partir do minuto 16'57"). Explicou que o auxiliar só manuseia embalagens, e o operador opera as máquinas, tendo afirmado que a reclamante somente operava máquina (gravação 18'46").

Assim, com fulcro na prova oral, reconheço que a reclamante passou a exercer a função de operadora de produção a partir de 1º/10/2015, muito embora sua CTPS somente tenha sido alterada em 1º/03/2021, laborando, portanto, em desvio de função, no interregno de 1º/10/2015 a 28/02/2021.

Procede, portanto, o pedido de pagamento de diferenças salariais, observados os salários efetivamente recebidos constantes nos holerites de f. 289/326, e os devidos aos exercentes do cargo de operador de produção, desde o limite prescricional a 28/02/2021, como se apurar em liquidação de sentença. Procedem, ainda, os reflexos sobre 13º salário, férias mais 1/3, horas extras e FGTS mais multa de 40%. A reclamada deverá juntar aos autos, após o trânsito em julgado, e desde que devidamente intimada para tanto, holerites de empregados exercentes do

cargo de operador de produção, no período de 19/10/2018 a 28/02/2021, sob pena de se considerar uma diferença mensal de R\$ 100,00 por mês, nos moldes apostos na inicial.

- Do adicional de insalubridade

Por meio do laudo pericial oficial realizado nestes autos, acompanhado dos esclarecimentos, o perito do Juízo entendeu pela caracterização da insalubridade nas atividades exercidas pela reclamante.

A reclamante relatou ao perito que era responsável pela operação da máquina na cobertura de trufas, sendo necessário adentrar na câmara fria, durante a jornada de trabalho, em média de cinco a seis vezes, por um período de dez a quinze minutos, por vez. O fato de a reclamante adentrar à câmara fria diariamente foi confirmado pela supervisora de produção, Brenda Araújo, e pelo supervisor de almoxarifado, João Paulo dos Santos, presentes à diligência.

No que se refere ao frio, conforme anexo 9 da NR-15, *"as atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho"*.

Ainda, na forma do artigo 253 parágrafo único CLT, *"Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus)." E pelo mapa de climas do Brasil do IBGE, a cidade de Pouso Alegre encontra-se na quarta zona climática subquente, de*

modo que já se considera ambiente artificialmente frio aquele que tiver temperatura inferior a 12° C.

No caso, o perito verificou que a reclamante entrava em câmara fria com temperatura de 4,6°C. Ainda, constatou que não houve fornecimento correto de EPIs para o labor em contato com o agente físico frio.

Sendo assim, e diante da necessidade de a reclamante adentrar na câmara fria climatizada, sem a utilização de EPIs, o perito reconheceu o seu trabalho em condições insalubres em grau médio (20%), com base no Anexo 9, da NR-15, da Portaria 3.214/78 do MTE, em todo o período contratual, conclusão que acolho.

Não foi constatada a presença de outros agentes insalubres no ambiente de trabalho da autora.

Não obstante a reclamada tenha impugnado as conclusões do perito, não trouxe provas suficientes a elidi-las.

Ademais, embora o julgador não fique adstrito ao contido no laudo pericial, a perícia realizada trata-se da única prova cabal que pode embasar este Juízo quanto ao pedido de adicional de insalubridade, motivo pelo qual o laudo pericial fica totalmente acolhido, em especial quando as condições fáticas não foram elididas por qualquer elemento de prova nos autos. Ressalta-se que o fato de a primeira testemunha ter relatado que havia controle de acesso às câmaras frias, e que os operadores de empilhadeiras são os responsáveis por adentrá-las, por si só, não é suficiente a destituir o laudo e os fatos apurados durante a diligência.

Quanto à base de cálculo do adicional de insalubridade, esta julgadora sempre entendeu ser o salário mínimo, na forma do artigo 192 CLT, e da antiga redação do então Enunciado 228 TST. A partir da restauração da Súmula 17 TST, passei a adotar o entendimento jurisprudencial dominante a respeito da base de cálculo do adicional de insalubridade também ser o salário recebido pela obreira, desde que percebesse salário fixado por lei, convenção coletiva ou sentença normativa.

Nova problemática envolvendo a questão surgiu com a edição da Súmula Vinculante 04 STF, a qual dispõe que *“Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.”*.

À primeira vista, não sendo mais permitido que o salário mínimo servisse de base de cálculo para qualquer vantagem do empregado, o adicional de insalubridade seria calculado pelo salário básico. Provavelmente por este motivo, o C. TST editou a Resolução 148/08, cancelando novamente a restaurada Súmula 17, e alterando a redação da Súmula 228, passando-se a entender que a partir da data da publicação da Súmula Vinculante 04 STF, o adicional de insalubridade seria calculado sobre o salário básico, regra geral.

Ocorre que a Súmula Vinculante 04 STF, além de proibir a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de empregado, também proibiu a sua substituição por decisão judicial. Assim, pela decisão contida na Súmula Vinculante 04, nem mesmo o salário base poderia ser utilizado como base de cálculo do adicional de insalubridade.

Tanto que, na Reclamação nº 6266-DF proposta pela Confederação Nacional da Indústria em face da Súmula 228 TST, o então Ministro Presidente Gilmar Mendes entendeu que a nova redação desta era conflitante com a

da Súmula Vinculante 04, e houve por bem deferir liminar suspendendo a aplicação da referida súmula que permitia que o adicional de insalubridade fosse calculado sobre o salário básico.

A questão foi analisada no mérito da Reclamação 6275, ajuizada pela Unimed Ribeirão Preto Cooperativa de Saúde, pelo Ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal, com decisão publicada em 16/04/18, a qual cassou a parte da Súmula 228 do TST, que estipulava o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade. Assim, tal decisão torna definitiva a exclusão da parte da referida Súmula, suspensa desde 2008 por liminar concedida pelo ministro Gilmar Mendes na outra Reclamação de nº 6266-DF.

Por este motivo, não há como se aplicar a Súmula 228 TST para fixar o salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade, ante a decisão recente proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, na Reclamação 6275.

Considerando a necessidade da prestação jurisdicional, bem como que o empregado não pode deixar de receber o adicional de insalubridade em razão da lacuna legislativa a respeito da base de cálculo a ser utilizada, não resta outra alternativa a este Juízo a não ser considerar que o adicional de insalubridade continua a ser calculado sobre o salário mínimo, na forma do artigo 192 CLT, ou sobre o salário fixado por lei, acordo ou convenção coletiva, na forma da redação daquela restaurada Súmula 17 TST, até que o legislador regulamente a matéria.

Por todo o exposto, considerando o trabalho da reclamante em exposição ao frio, em todo o período contratual imprescrito, sem a utilização dos EPIs necessários e válidos para neutralização do agente insalubre, procede o pagamento de adicional de insalubridade, em grau médio, no importe de 20% sobre o salário-mínimo, em todo o período contratual, com reflexos em aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salários, e FGTS mais 40%. Improcede os reflexos em DSRs, uma vez que o adicional de

insalubridade será calculado sobre o salário-mínimo mensal, onde se encontram inseridos os DSRs. Tal entendimento está em consonância com a OJ 103 da SDI-1 do TST.

Por fim, procede o pedido de entrega à reclamante de novo PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, devidamente retificado com as informações acerca do labor em ambiente insalubre, conforme apurado pelo perito do Juízo, no prazo de 10 dias após intimação específica para tanto, tudo sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada R\$ 10.000,00, em benefício da autora.

- Dos minutos residuais

A reclamante intenta o pagamento, como hora extra, do tempo despendido nas trocas de uniforme obrigatórias dentro da empresa. Aduz que, antes do início da jornada, e após o seu término, era compelida a colocar/tirar o uniforme, gastando quinze minutos antes e quinze após, tempo esse não computado nos controles de ponto.

A reclamada, por sua vez, não nega propriamente que o tempo destinado à troca de roupa antes do início e após o término da jornada deixasse de ser computado nos controles de ponto, alegando apenas que não se demandava mais de cinco minutos para tanto.

É de conhecimento do Juízo a obrigatoriedade da troca de roupa nas dependências da reclamada, diante dos inúmeros processos analisados em que a reclamada figura como ré, o que foi reforçado pela prova oral produzida nestes autos.

Cabe aferir se os minutos destinados à troca de roupa e uniforme e higienização consideram-se como tempo à disposição do empregador e integram a jornada de trabalho da obreira. Isso porque o entendimento desta Julgadora é no sentido de que o tempo destinado à troca de roupa e uniforme e à higienização necessária dentro das dependências da reclamada, antes e após o registro da jornada, é considerado como à disposição da empregadora.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista tratou especificamente da questão, no artigo 4º parágrafo 2º CLT, quando estabeleceu que *“Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no parágrafo 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:*

...

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

A teleologia da norma foi extinguir o tempo *in itinere* desde a residência do empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho, o que inclui, também, certamente, os minutos residuais entre a chegada do transporte do empregado, inclusive o fornecido pelo empregador, e o registro de início do labor, incluindo o tempo para café da manhã ou lanche, e entre o registro de término do labor e a saída do mesmo veículo, desde que não sejam destinados à troca de roupa ou uniforme obrigatória nas dependências da empresa, na forma do inciso VIII do artigo 4º CLT. Ou seja, deu a entender o legislador que o tempo residual antes do registro de início da jornada, e após o registro do término, não é considerado como tempo à disposição do empregador, e não integra a jornada de trabalho para todos os fins, salvo se para troca de roupa ou uniforme quando houver obrigatoriedade da troca na empresa.

Quanto ao tempo gasto no procedimento de troca, as testemunhas ouvidas a rogo da autora informaram gastar quinze a vinte minutos para tanto, no início e no final da jornada, enquanto a segunda testemunha ouvida a rogo da ré afirmou que levavam cerca de cinco a sete minutos para isso, pelo que fixo, por razoável, dez minutos para cada procedimento, levando-se em consideração o tempo relatado pelas testemunhas, e sendo este normalmente o tempo médio apurado em outros processos já julgados por este Juízo.

O tempo à disposição anterior e posterior à jornada deve ser pago como extra, porquanto extrapolada a jornada contratual estabelecida entre as partes.

Em consequência, procedem os pedidos de pagamento do tempo de dez minutos anteriores ao início e dez minutos posteriores ao término da jornada, tudo acrescido do adicional convencional, observando-se os adicionais previstos durante a vigência de cada norma coletiva constante nos autos, por todo o período contratual imprescrito, considerando os dias efetivamente trabalhados, na forma dos espelhos de ponto constantes dos autos, levando-se em conta para o cálculo o divisor 220, e a evolução salarial da autora (súmula 264 do TST), tudo na forma dos comprovantes de pagamento constantes dos autos. Pela habitualidade deste sobrelabor, procedem os consequentes reflexos sobre DSR, aviso prévio, 13o salários, férias mais 1/3, e FGTS mais multa de 40%.

- Da indenização por danos morais

A Lei 13467/17, a chamada Reforma Trabalhista, nos artigos 223 A e seguintes, dispôs expressamente a respeito da responsabilidade por danos extrapatrimoniais, no âmbito da relação de trabalho.

Antes, era o último Código Civil Brasileiro que regulava a matéria, prevendo no *caput* do artigo 927, que *“aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”* Regulou o mesmo diploma a configuração de ato ilícito, inclusive por dano moral, praticado por *“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.”* (artigo 186).

Agora, a CLT, no artigo 223-B passou a prever que *“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.”*

Aplico, regra geral, a teoria subjetiva da responsabilidade extrapatrimonial. Conclui-se, portanto, que aquele que, por prática de ato ilícito, configurado pela ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que moral, fica obrigado a repará-lo.

Assim, quanto à responsabilidade por danos extrapatrimoniais, regra geral, não houve alteração na lei civil. Para que haja a responsabilidade extrapatrimonial, portanto, regra geral, faz-se necessária a conjugação de três requisitos básicos: o dano, a culpa ou o dolo, e o nexo de causalidade entre o ato lesivo e a conduta do causador.

O artigo 223-B da CLT, com a redação dada pela Reforma Trabalhista, somente veio acrescentar e regulamentar a possibilidade de indenização por danos extrapatrimoniais, já prevista na CF/88, em caso de violação da intimidade, vida privada, honra ou imagem das pessoas (artigo 5º, X da CF). Dispôs que *“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.”*

Sustenta a reclamante que sofreu danos morais em razão das diversas humilhações por parte de outras funcionárias que recorrentemente escreviam nas portas do banheiro palavras de baixo calão a seu respeito. Afirma que, cansada dos comentários maldosos, reclamou junto ao RH, que não tomou nenhuma medida, sendo que as colaboradoras continuaram a ofendê-la com escritos nas portas do banheiro.

Já a reclamada garante que, logo que teve conhecimento das pichações no banheiro, tomou todas as providências necessárias que estavam ao seu alcance. Afirma que possui comitê de ética, para quem a situação foi prontamente conduzida para que planos de ação fossem traçados, tanto para limpeza das pichações, como para que se evitassem novos acontecimentos. Disse, ainda, que foram intensificadas as rondas em todos os banheiros e vestiários, a fim de prontamente identificar futuras novas pichações, e que periodicamente ministra treinamentos a todos os empregados, reforçando a importância da preservação do ambiente de trabalho, bem como banheiros e vestiários, conforme treinamentos com provas acostados com a defesa. Aduz que, não ocorrendo a suposta inércia, fica clara a inexistência de qualquer ato discriminatório praticado.

Por ser fato constitutivo do direito da reclamante, incumbia a ela comprovar suas alegações, nos moldes do artigo 818 II CLT, ônus do qual se desvencilhou a contento.

A prova documental juntada sob ID. 5f3c46d já corrobora a tese autoral.

Ainda, a primeira testemunha ouvida a seu rogo, Tatiane Aparecida Fernandes de Omena, afirmou que havia dizeres com o nome da reclamante

no banheiro, com palavras de baixo calão (gravação a partir do minuto 21'). Disse que a reclamante comentou que havia reclamado no RH e perante o supervisor. Confirmou que a empresa providenciou para que os dizeres fosse apagados, mas novas pichações ocorreram novamente (gravação 23'58"). Afirmou que não havia reunião promovida pela empresa para tratar do assunto (gravação a partir do minuto 24'44").

Já a primeira testemunha da reclamada, Ulisses Cassilhia, disse que, quando há ocorrência de pichação, a empresa, de fato, promove pintura. Afirmou haver conversas com os funcionários sobre preservação de patrimônio, exclusivamente (gravação a partir do minuto 29'15").

Como é sabido, uma das mais importantes obrigações patronais é oferecer aos empregados dignas condições de trabalho, no que tange à segurança, à higiene, e à saúde, inclusive mental. No caso, o que se constata é que a reclamada preocupou-se somente com a preservação do seu patrimônio, tendo realizado reuniões /conversas sobre esse tema, exclusivamente, conforme relatado pela sua própria testemunha, não realizando conversas e reuniões para tratar de assuntos comportamentais, como *bullying*, ofensas, relacionamentos e interação entre colegas de trabalho.

Enfim, entende-se que a reclamante foi humilhada por ter a sua imagem ofendida por outras colaboradoras no ambiente de trabalho, sem a devida e correta intervenção da empresa, com apuração dos fatos e repreensão dos ofensores. É certo que a situação gerou dano moral à empregada, por ferir sua honra e imagem, bens juridicamente tutelados à pessoa humana, devendo ela ser indenizada.

Por todo o exposto, tem-se como certo que foram desrespeitados os direitos da personalidade, tutelados no artigo 5º X CF/88, e também um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, o da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º CF/88).

Por todo o exposto, presentes todos os requisitos necessários – dano, culpa ou dolo e nexo de causalidade –, fica reconhecida a existência de dano extrapatrimonial, passível de ressarcimento, decorrente da omissão da reclamada.

A indenização por danos extrapatrimoniais deve ser fixada, adotando-se um critério subjetivo, por arbitramento, levando-se em conta a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, o grau de dolo ou culpa, a ocorrência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa, o perdão, a situação social e econômica das partes envolvidas, e o grau de publicidade da ofensa.

E considerando todos estes fatores e o pedido inicial, o equivalente a R\$ 8.000,00, seria suficiente para atenuar as consequências do prejuízo, “... visto que no dano moral o dinheiro não desempenha a função de equivalência como no dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena.”, como bem ensina o Desembargador Artur Oscar de Oliveira Deda, in Questões de Direito Público e Privado, p. 433.

Assim, procede a indenização no valor de R\$ 8.000,00, tudo decorrente dos danos extrapatrimoniais ora reconhecido.

Da compensação

Nada há a ser compensado, porquanto não comprovada a quitação de parcelas sob as mesmas rubricas das ora deferidas.

- Dos juros e correção monetária

A correção monetária deve ser aplicada com índice do primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços, na forma da Súmula 381 do C. TST (antiga Orientação Jurisprudencial 124 da SDI), e, com relação à indenização por dano moral, com índice da data da sentença, na forma da Súmula 439 do C. TST (primeira parte), até a data do efetivo pagamento, observando-se a aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial, e da taxa SELIC, a partir do ajuizamento da ação, já englobados os juros e a correção monetária, nos termos do art. 406 do Código Civil, tudo nos moldes da recente decisão conjunta proferida pelo STF na ADC 58, incluindo ADC 59, publicada em 12/02/21, que declarou a inconstitucionalidade da aplicação da TR para a correção dos créditos trabalhistas, bem como com fulcro nos Embargos Declaratórios publicados em 09/12/2021, que reconheceu a existência de erro material para estabelecer a aplicação da taxa Selic a partir da distribuição da ação, e não da citação, conforme havia constado no acórdão.

- Dos recolhimentos previdenciários e fiscais

Deverá, ainda, a reclamada providenciar o recolhimento das contribuições previdenciárias sobre as parcelas de natureza salarial deferidas a título de diferenças salariais, adicional de insalubridade e minutos residuais, e reflexos em DSR's e 13º salários, nos termos da legislação específica, nos moldes da Instrução Normativa RFB 2005, de 29/01/21, por meio de DARF, código 6092, com a devida identificação do processo e declaração por meio da DCTFWeb, sob pena de execução, atentando-se para o artigo 114 VIII CF, ficando, desde logo, autorizada a retenção à reclamante daquilo que couber a este título e a de imposto de renda, observada a Instrução Normativa 1500/14 RFB.

Ressalta-se que as parcelas deferidas a título de reflexos sobre aviso prévio, férias mais 1/3, FGTS mais multa de 40%, e indenização por danos morais possuem natureza indenizatória, de modo a não gerar incidência de contribuição previdenciária.

Da Justiça Gratuita

Concede-se à reclamante os benefícios da Justiça Gratuita, nos termos do artigo 790 § 3º CLT, tendo em vista que, ao tempo do contrato de trabalho, recebia salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, não havendo qualquer indício nos autos de que esteja atualmente empregado com salário superior a este limite.

- Dos honorários sucumbenciais

A propositura da presente ação em 19/10/2023 deu-se após a data de vigência da Lei 13467/17, em 11/11/17, razão pela qual já são aplicáveis à hipótese vertente as novas regras a respeito dos honorários advocatícios.

E com efeito, a Reforma Trabalhista instituiu as regras da sucumbência na Justiça do Trabalho, fazendo cair por terra todo o regramento anterior previsto no artigo 14 da Lei 5584/70, quando somente eram devidos os honorários advocatícios quando a parte estivesse assistida por seu Sindicato, e fosse beneficiária da Justiça Gratuita, provando receber menos que o dobro do salário mínimo, ou recebendo mais, não tivesse condições de arcar com despesas do processo sem prejuízo próprio ou da família, matéria que era sedimentada nas Súmulas 219 e 329 TST.

Pelas novas regras, na forma do novo artigo 791-A CLT, são devidos os honorários de sucumbência, inclusive de forma recíproca no caso de procedência parcial dos pedidos, no importe de 5% a 15% sobre o valor da liquidação ou da causa, dependendo do resultado da demanda, sendo vedada a compensação entre eles, na forma do parágrafo 3º do mesmo artigo.

Portanto, devidos pela reclamada os honorários de sucumbência ao procurador da reclamante, no importe ora arbitrado de 10% sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, na forma da OJ 348 da SDI do TST, desconsiderando-se, tão somente, a cota-parte da contribuição previdenciária do empregador, porquanto não constitui crédito do empregado, conforme Tese Jurídica Prevalente nº 4 do TRT da 3ª Região.

- Dos honorários periciais

Arbitro os honorários periciais em R\$ 1.800,00, a cargo da reclamada, por sucumbente na pretensão objeto da perícia.

CONCLUSÃO

ISSO POSTO, DECIDO declarar prescritos eventuais direitos da reclamante referentes ao período anterior a 19/10/2018, nos termos dos artigos 7º XXIX da CF e 11 da CLT, extinguindo-se o processo com resolução do mérito, quanto a eles, com base no artigo 487 II do NCPC; e julgar os demais pedidos formulados por **GILVANICE MARIA DOS SANTOS** como **PROCEDENTES EM PARTE** para condenar a reclamada **CRM INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA** a entregar à reclamante novo PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, devidamente retificado com as informações acerca do labor em ambiente insalubre, conforme apurado pelo perito do Juízo, no prazo de 10 dias após intimação específica para tanto, tudo sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada R\$ 10.000,00, em benefício da autora; e a pagar:

- diferenças salariais, observados os salários efetivamente recebidos constantes nos holerites de f. 289/326, e os devidos aos exercentes do cargo de operador de produção, desde o limite prescricional até 28/02/2021, e reflexos sobre 13º salário, férias mais 1/3, horas extras e FGTS mais multa de 40%;

- adicional de insalubridade, em grau médio, no importe de 20% sobre o salário-mínimo, em todo o período contratual imprescrito, com reflexos em aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salários, e FGTS mais multa de 40%;

- dez minutos anteriores ao início e dez minutos posteriores ao término da jornada, acrescido do adicional convencional, por todo o período contratual imprescrito, e reflexos sobre DSR, aviso prévio, 13o salários, férias mais 1/3, e FGTS mais multa de 40%;

- indenização por danos extrapatrimoniais, no importe de R\$ 8.000,00,

tudo nos termos da fundamentação, em valores a serem apurados em liquidação de sentença, acrescidos de correção monetária com índice do primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços, na forma da Súmula 381 do C. TST (antiga Orientação Jurisprudencial 124 da SDI), e, com relação à indenização por dano moral, com índice da data da sentença, na forma da Súmula 439 do C. TST (primeira parte), até a data do efetivo pagamento, observando-se a aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial, e da taxa SELIC, a partir do ajuizamento da ação, já englobados os juros e a correção monetária, nos termos do art. 406 do Código Civil, tudo nos moldes da recente decisão conjunta proferida pelo STF na ADC 58, incluindo ADC 59, publicada em 12/02/21, que declarou a inconstitucionalidade da aplicação da TR para a correção dos créditos trabalhistas, bem como com fulcro na decisão dos Embargos Declaratórios publicado em 09/12/21, que reconheceu a existência de erro material para estabelecer a aplicação da taxa Selic a partir da distribuição da ação, e não da citação conforme havia constado no acórdão.

Deverá, ainda, a reclamada providenciar o recolhimento das contribuições previdenciárias sobre as parcelas de natureza salarial deferidas a título de diferenças salariais, adicional de insalubridade e minutos residuais, e reflexos em DSR's e 13º salários, nos termos da legislação específica, nos moldes da Instrução Normativa RFB 2005, de 29/01/21, por meio de DARF, código 6092, com a devida identificação do processo e declaração por meio da DCTFWeb, sob pena de execução, atentando-se para o artigo 114 VIII CF, ficando, desde logo, autorizada a retenção à reclamante daquilo que couber a este título e a de imposto de renda, observada a Instrução Normativa 1500/14 RFB.

Custas processuais pela reclamada no importe de R\$ 600,00, diante do valor ora arbitrado à condenação de R\$ 30.000,00.

Arbitro os honorários periciais em R\$ 1.800,00, a cargo da reclamada, por sucumbente na pretensão objeto da perícia.

Devidos pela reclamada os honorários de sucumbência ao procurador da reclamante, no importe ora arbitrado de 10% sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, na forma da OJ 348 da SDI do TST, desconsiderando-se, tão somente, a cota-parte da contribuição previdenciária do empregador, porquanto não constitui crédito do empregado, conforme Tese Jurídica Prevalente nº 4 do TRT da 3ª Região.

Intimem-se as partes.

NADA MAIS.

POUSO ALEGRE/MG, 21 de maio de 2024.

ELIANE MAGALHAES DE OLIVEIRA
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ELIANE MAGALHAES DE OLIVEIRA - Juntado em: 21/05/2024 11:15:45 - 7cd8a36
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3 REGIAO:01298583000141
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/24051507405097600000192231261?instancia=1>
Número do processo: 0011159-29.2023.5.03.0129
Número do documento: 24051507405097600000192231261