



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0000525-59.2023.5.12.0052

Relator: ROBERTO BASILONE LEITE

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/05/2024

Valor da causa: R\$ 57.095,14

#### Partes:

**RECORRENTE:** DANIEL FERREIRA DA SILVA

ADVOGADO: GRAZIELA CATTONI BUZZI

ADVOGADO: SANDRO MARCELINO

**RECORRIDO:** ORSEGUPS SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA

ADVOGADO: RAFAEL LUIZ ROVARIS

ADVOGADO: GUSTAVO REGIS DE FIGUEIREDO E SILVA

ADVOGADO: HEBER ROSSKAMP FERREIRA

ADVOGADO: NATALIA SILVESTRI

ADVOGADO: BELMIRO PEREIRA JUNIOR



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE TIMBÓ  
**ATOrd 0000525-59.2023.5.12.0052**  
RECLAMANTE: DANIEL FERREIRA DA SILVA  
RECLAMADO: ORSEGUPS SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA

## TERMO DE AUDIÊNCIA

Aos cinco dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, na **VARA DO TRABALHO DE TIMBÓ/SC**, na Ação em que são partes: **DANIEL FERREIRA DA SILVA** (autor), e **ORSEGUPS SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA** (ré), foi proferida e publicada pela Excelentíssima Juíza **NELZELI MOREIRA DA SILVA LOPES**, Titular desta Vara, a seguinte

## SENTENÇA

## RELATÓRIO

*Vistos, etc.*

**DANIEL FERREIRA DA SILVA**, qualificado na inicial, propôs a presente ação trabalhista em face de **ORSEGUPS SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA**, também qualificada nos autos, postulando o reconhecimento da irregularidade de descontos salariais efetuados pela ré, o pagamento das verbas que aponta na petição inicial e a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas rescisórias que discrimina. Requereu, também, a concessão dos benefícios da gratuidade judiciária e o pagamento de honorários advocatícios. Requereu, por fim, a concessão da tutela de urgência relativamente à pretensão de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 57.095,14.

Juntou procuração e documentos.

Indeferida a tutela de urgência, pelas razões expostas na decisão de Id fa826bb.

Contestando, a ré suscitou prejudicial de prescrição parcial e, no mérito, impugnou os pedidos, sustentando a sua improcedência.

Com a defesa vieram documentos, sobre os quais o autor manifestou-se regularmente (Id 801a64d).

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual (Id c6ff20c).

Razões finais remissivas..

Rejeitadas as tentativas conciliatórias.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### DA GRATUIDADE JUDICIÁRIA

Requeru o autor os benefícios da gratuidade judiciária.

Vejamos:

Os requisitos para a concessão do benefício postulado, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, encontram previsão nos §§3º e 4º do art. 790 da CLT, nos seguintes termos:

*Art. 790 [...]*

*[...]*

*§ 3o É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem*

*salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

*§ 4o O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.*

A assistência jurídica integral e gratuita é um direito assegurado constitucionalmente, porém o texto da Constituição Federal garante essa assistência "aos que comprovarem insuficiência de recursos" (art. 5º, LXXIV).

Importa destacar que, ao estabelecer a comprovação da insuficiência de recursos como condição para fins de concessão da gratuidade judiciária, a redação dos artigos citados não afronta nem é conflitante com a determinação constitucional. Pelo contrário, apenas repete a disposição da Carta Maior e afasta o caráter precário da mera presunção de hipossuficiência. Ou seja, a nova norma está em consonância com a CRFB.

Por certo, essas novas regras objetivam alcançar aqueles que, de fato, necessitam da gratuidade judiciária para ter acesso ao Poder Judiciário, coibindo os abusos geradores, inclusive, do excesso de litigiosidade cada vez mais crescente.

Sobre a matéria, o Pleno do STF proferiu decisão nos autos da ADI 5766 em 20-10-2021, nos seguintes termos:

*O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020 /STF).*

Observe-se referida decisão, considerando seu caráter vinculante.

Seguindo a análise do pedido, quanto ao momento em que se deve aferir a condição econômica da parte para fins de apreciação do requerimento da gratuidade judiciária, cita-se Ementa da 32ª Proposta de Enunciado, aprovada nos Debates Institucionais da Justiça do Trabalho de Santa Catarina:

*JUSTIÇA GRATUITA. AVALIAÇÃO DA LIMITAÇÃO REMUNERATÓRIA DO ART. 790, §3º, DA CLT. Observância do salário do autor no momento da propositura da ação e da decisão que avalia o benefício, e não do salário percebido durante o extinto contrato. Verbo "perceberem" no tempo presente.*

Entendo, assim, que a situação de hipossuficiência deve ser comprovada até o encerramento da instrução, que é o momento imediatamente anterior à decisão (sentença).

Esclarecido isto, constato que o autor declarou que não possui condições financeiras de arcar com as custas processuais (Id cda9bab) e apresentou cópias dos seus últimos contracheques (Ids 609e5e4 e 860c2c8), das quais se extrai que recebe salário inferior ao limite previsto no §3º do art. 790 da CLT (40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social - 40% de R\$ 7.507,49, em 2023). Comprovada, portanto, sua limitação financeira, nos termos da lei, razão pela qual defiro o requerimento.

## **PRESCRIÇÃO**

Ajuizada a presente ação em 10-10-2023, declaro prescritas as pretensões de natureza condenatória deduzidas em face da ré, anteriores a 10-10-2018 para, quanto a estas, julgar extinto o processo com resolução do mérito, nos termos do artigo 487, II, do CPC, inclusive em relação ao FGTS.

## **DESCONTOS SALARIAIS / DANOS MORAIS**

Alega o autor que trabalha para a ré desde 08-02-2013, na função de vigilante, com contrato ainda em vigor. Relata que no mês de setembro de 2023 necessitou se afastar do trabalho por motivo de saúde, tendo a ré se recusado a aceitar os atestados médicos apresentados em razão de não possuírem a indicação da CID - Classificação Internacional de Doenças. Diz que, como consequência, a empresa procedeu ao desconto de R\$ 699,20 do seu salário, considerando as ausências como faltas injustificadas. Sustentando a irregularidade do procedimento adotado pela ré,

requer a devolução do valor que afirma ter sido descontado indevidamente do seu salário. Requer, também, o pagamento de indenização para reparação de danos morais que alega ter sofrido em razão dos descontos perpetrados.

A ré contesta o pedido, sustentando a regularidade do desconto salarial mencionado, sob o fundamento de que a norma coletiva da categoria prevê a necessidade de indicação da CID para que o trabalhador tenha a falta abonada.

A norma coletiva citada pela ré vigente no mês das ausências do autor assim dispõe em sua cláusula quinquagésima sobre a aceitação de atestados médicos (Id f77ef17):

#### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas do empregado ao serviço, por motivo de saúde, deverão ser justificadas por meio de atestados médicos ou odontológicos (com identificação do CRM e/ou CRO) e ratificados pelo médico da empresa, devendo o empregado fazer chegar o atestado à sede da empresa ou às mãos de preposto ou representante em seu posto de trabalho, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão. Caso o atestado tenha sido entregue em fotocópia, a via original deve ser apresentada para conferência da empresa no dia do retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único: Tendo em vista a o brigação de lançamento dos eventos relacionados a doenças através do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), ante as obrigações impostas pelo INSS para encaminhamento dos afastamentos Previdenciários, especialmente no caso de soma de atestados de afastamento de saúde pela mesma enfermidade, os atestados apresentados pelos trabalhadores deverão conter obrigatoriamente a CID – Classificação Brasileira de Doenças, sendo que a falta da Classificação poderá prejudicar a concessão do benefício ao trabalhador.

Note-se que a norma convencional é clara ao dispor sobre a obrigatoriedade da indicação da CID nos atestados médicos dos trabalhadores.

Em réplica, o autor sustenta a invalidade da referida norma, por ferir os direitos constitucionais à intimidade e à privacidade do empregado, pois *“obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde, sempre que exercer o seu direito de justificar a ausência no trabalho, por motivo de doença comprovada”*.

A solução da controvérsia consiste, então, na análise da licitude da cláusula convencional que exige a indicação de CID nos atestados médicos.

Tal matéria já foi objeto de análise pelo Tribunal Superior do Trabalho quando o MPT da 12ª Região pretendeu anular cláusula de igual teor inserida na Convenção Coletiva firmada pelas mesmas entidades sindicais no ano de 2014, tendo aquela Corte assim decidido a respeito nos autos do processo Nº TST-RO-480-32.2014.5.12.0000, conforme Acórdão anexado sob o Id b4f6f47

"AÇÃO ANULATÓRIA - CLÁUSULA 44ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ATESTADO MÉDICO - EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DO CID - VALIDADE. 1. O Tribunal a quo declarou a nulidade de cláusula normativa que previa a exigência do CID em atestados médicos apresentados pelos empregados ao empregador. 2. A necessidade de conhecimento da espécie de moléstia, entretanto, diz respeito justamente a saber se ela inviabiliza a modalidade laboral na qual se ativa o empregado, inexistindo violação constitucional a respeito. 3. Reforma-se, portanto, a decisão do TRT que declarou a nulidade da cláusula. Recurso ordinário provido" (RO-480-32.2014.5.12.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 04/03/2016).

[...]

No recurso ordinário, o Sindicato Recorrente afirma, em síntese, que "a indicação da CID – classificação internacional de doenças – nos atestados médicos não afronta as Resoluções do Conselho Federal de Medicina muito menos princípios consagrados na Constituição Federal de 1988. Trata-se de uma norma de natureza coletiva que visa a saúde e segurança do trabalhador" e que "se mostra um verdadeiro contrassenso desta justiça Especializada declarar a nulidade da cláusula

convencional em questão, se para a justificativa de ausência em audiência é exigido que o atestado apresentado contenha informações específicas quanto a enfermidade da parte".

Com razão.

Ora, a necessidade de conhecimento da espécie de moléstia diz respeito justamente a saber se inviabiliza a modalidade laboral na qual se atua o empregado. Com efeito, um problema ortopédico que não incapacite para o labor intelectual ou impeça a locomoção para o local de trabalho não justificaria o afastamento do trabalho. Inclusive, poder-se-ia cogitar de teletrabalho para essas hipóteses, através dos meios informáticos existentes e disponibilizados para o trabalhador.

No caso dos empregadores, a Súmula 122 do TST exige, para afastar revelar em audiência, que o atestado médico apresentado posteriormente indique expressamente condição de impossibilidade de locomoção do proposto no momento da audiência. Não parece lógico e justo que, no caso dos empregados, os atestados possam ser genéricos, sem qualquer indicação do motivo do afastamento.

Nesse sentido, não se pode anular cláusula firmada com a tutela sindical dos trabalhadores com base em resolução de conselho regulador de profissão, que não é lei, e em dispositivo constitucional de caráter genérico, garantidor do direito à intimidade, quando essa garantia constitucional deve ser aplicada de acordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, já que o direito à intimidade não é absoluto.

Exemplo disso é a jurisprudência desta Corte em matéria de revista de bolsas, que reconhece a validade das cláusulas que preveem essa revista, ponderando os bens da intimidade e preservação do patrimônio da empresa, quando é óbvio que uma revista pode ser constrangedora, dependendo dos objetos portados na bolsa.

Ademais, não se nomina a doença no atestado, mas se coloca apenas o seu código, exigindo pesquisa sobre a sua natureza.

Pelo exposto, dou provimento ao Recurso Ordinário para julgar improcedente o pedido de anulação da Cláusula 44ª da Convenção Coletiva de Trabalho em apreço, reputando-a válida.

#### ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, pelo voto prevalente do Presidência, dar-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de anulação da Cláusula 44ª da Convenção Coletiva de Trabalho, vencidos os Exmos. Ministros Maurício Godinho Delgado, Relator, Kátia Magalhães Arruda e Maria de Assis Calsing.

Brasília, 14 de dezembro de 2015.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho desta Região, a mesma cláusula convencional prevendo a necessidade de indicação de CID nos atestados médicos foi objeto de, pelo menos, outras duas Ações Cíveis Públicas nas quais foi postulado o reconhecimento da nulidade, ajuizadas nos anos de 2019 e 2021, com entendimentos em sentidos opostos:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PLEITO DE ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COLETIVA DISPONDO SOBRE A NECESSIDADE DE APOSIÇÃO DO CID COMO REQUISITO DE VALIDADE DOS ATESTADOS MÉDICOS PARTICULARES APRESENTADOS PELOS TRABALHADORES. REQUERIMENTO DE PROIBIÇÃO ÀS RÉS DE PACTUAÇÃO DE NOVOS INSTRUMENTOS COLETIVOS COM O MESMO TEOR. REJEIÇÃO. 1. As entidades sindicais rés ajustaram cláusula convencional estabelecendo a obrigatoriedade de indicação do CID nos atestados médicos apresentados pelos trabalhadores; 2. Vendo afronta à garantia constitucional inscrita no inciso X do art. 5º da CRFB, o MPT ingressou com a presente ação civil pública, objetivando a anulação das disposições convencionais, bem como a proibição de novos ajustes com o mesmo teor; 3. A legislação brasileira, no entanto, assegura aos particulares a prática de qualquer ato não proibido por lei; 4. A CRFB, por sua vez, assegura o

reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho; 5. O ajuste profissional autônomo não agride a proteção constitucional invocada pelo órgão ministerial, já que o afastamento do trabalhador gera obrigação para terceiros: o empregador e, nalguns casos, ao Estado, sendo razoável aceitar que estes possam saber o porquê do afastamento do trabalhador, até como forma de adotar as providências que melhor se ajustem à enfermidade atestada; 6. Pretensão rejeitada. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000901-38.2019.5.12.0035; Data de assinatura: 24-08-2021; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - 5ª Câmara; Relator(a): LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA)

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CLÁUSULA 49ª, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ATESTADO MÉDICO. EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DO CID. VALIDADE. Inexigível, por parte do empregador, número do CID como requisito de validade dos atestados médicos, sob pena de afronta ao princípio da inviolabilidade da intimidade do empregado (art. 5º, X, da Constituição Federal). Precedentes do TST e deste Tribunal Regional. <br/><br/>(TRT da 12ª Região; Processo: 0000468-66.2021.5.12.0034; Data de assinatura: 31-03-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Mirna Uliano Bertoldi - 6ª Câmara; Relator (a): MIRNA ULIANO BERTOLDI)

Como bem destacado na decisão proferida pela Corte Trabalhista, o direito à intimidade não é absoluto. Em situações pontuais, a sua relativização é necessária para garantir direitos do trabalhador, do empregador e de terceiros.

O exemplo mais claro dessas situações consiste na necessidade de informação da CID para fins previdenciários, haja vista o disposto no art. 75 do Decreto nº 3.048/99 em relação aos efeitos dos afastamentos por incapacidade decorrentes do mesmo motivo dentro do prazo de 60 dias:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de incapacidade temporária, compete à empresa pagar o salário ao segurado empregado.

[...]

§ 3º Se concedido novo benefício decorrente do mesmo motivo que gerou a incapacidade no prazo de sessenta dias, contado da data da cessação do benefício anterior, a empresa ficará desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de incapacidade, afastar-se do trabalho durante o período de quinze dias, retornar à atividade no décimo sexto dia e voltar a se afastar no prazo de sessenta dias, contado da data de seu retorno, em decorrência do mesmo motivo que gerou a incapacidade, este fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir da data do novo afastamento. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

§ 5º Na hipótese prevista no § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes do período de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir do dia seguinte ao que completar aquele período. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Em atestados expedidos por profissionais de fora do serviço médico da empresa, a ciência do motivo que resultou na incapacidade do trabalhador somente é possível com a indicação da CID.

A ausência de tal informação pode provocar prejuízos ao empregador, ao INSS e ao próprio empregado, dependendo do procedimento a ser adotado pela empresa, presumindo ou não tratar-se da mesma doença, haja vista a ausência de normatização a respeito dos procedimentos cabíveis no caso de atestados médicos sem a identificação da CID.

Ademais, como mencionado na norma coletiva em análise *“há obrigação de lançamento dos eventos relacionados a doenças através do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)”*, o que demanda o conhecimento, pelo empregador, do motivo do afastamento do empregado.

Por outro lado, a identificação da doença ao empregador pode revelar informações da esfera íntima do empregado cujo compartilhamento não é desejado, assim como, a depender da doença, pode resultar em discriminação no ambiente de trabalho.

Ocorre que, no caso concreto, as entidades sindicais representativas da categoria profissional do autor e da empresa ré ajustaram a obrigação de o empregado apresentar Atestados contendo a CID correspondente ao motivo do afastamento.

Entendo como legítima essa negociação.

Isso porque, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17 foi introduzido o art. 611-A à CLT, que prevê a prevalência dos ajustes realizados em Convenção ou Acordo de Trabalho sobre o legislado, elencando um rol exemplificativo de direitos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

No artigo seguinte, também inserido pela Lei nº 13.467/17, há um rol taxativo de direitos que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, dentre os quais não se insere o sigilo dos motivos de afastamento do trabalhador ou o direito à intimidade em sentido amplo:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

Ainda sobre os limites da negociação coletiva, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633, apreciou, com efeito de repercussão geral, a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, fixando a seguinte tese (Tema nº 1.046):

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação

setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

A intimidade, embora consista em direito assegurado constitucionalmente (inciso X do art. 5º da CF), não se trata de direito trabalhista em sentido estrito, ainda que deva, também, ser observado nas relações laborais.

Essa observância, contudo, como visto, não caracteriza tal direito como absolutamente indisponível, havendo situações em que é necessária a sua relativização, inclusive para atender ao próprio interesse do trabalhador.

No caso específico da indicação da CID nos atestados acrescento, ainda, que o seu registro não torna pública a informação, devendo o empregador adotar todos os meios necessários para a preservação do direito à intimidade do empregado, podendo ser citada, como exemplo, a limitação do recebimento dos atestados apenas pelo setor médico ou, quando não houver, por pessoa a quem se deve atribuir o dever de sigilo, respondendo o empregador por eventual violação.

Por todo o exposto, tenho por regular a exigência da apresentação de atestado médico com a indicação da CID, pois amparada em norma convencional válida que prevê tal obrigação.

Por consequência, indefiro o pedido de devolução dos valores descontos em razão de faltas não abonadas, assim como o pedido de pagamento de indenização por danos morais decorrentes de tais descontos.

## **FERIADOS LABORADOS**

Alega o autor que labora das 18h às 06h, sem intervalo para refeição e descanso, no sistema 12x36. Aduz que a ré não remunera os feriados laborados, *“sob a alegação de que ‘estariam englobados pela compensação natural da jornada’*. Sustenta que *“a escala 12x36 não autoriza esse tipo de compensação”*, conforme entendimento consolidado na Súmula 444 do TST. Requer o pagamento da remuneração relativa aos feriados trabalhados em dobro e com adicional de 100%

A ré contesta o pedido, afirmando que o autor passou a laborar na jornada 12x36 apenas a partir de julho de 2022, sendo que os feriados laborados até o ano de 2021 foram pagos em dobro, *“conforme comprova o código 189 das fichas financeiras”*, e que *“a partir de 2022 o reclamante passou a compensar os feriados por*

*ventura laborados, conforme cláusulas 37ª, parágrafo quarto e 38ª da CCT de 2022 /2023 e cláusulas 38ª, parágrafo quarto e 39ª da CCT de 2023/2024". Sustenta que "quando o empregado trabalha em um feriado, tem esse dia compensado automaticamente no dia seguinte, ou seja, nas 36 horas de descanso subsequentes".*

Em que pese o autor não tenha delimitado o período em relação ao qual refere-se a sua pretensão, a causa de pedir está relacionada ao cumprimento da jornada 12x36.

Segundo a ré, somente a partir de julho de 2022 o autor teria laborado em tal regime, o que é corroborado pelos controles de frequência anexados sob o Id aa7b452, não impugnados pelo autor.

Assim, impõe-se concluir que sua pretensão diz respeito apenas ao período a partir de julho de 2022.

Nessa data, já estava em vigor o disposto no parágrafo único do art. 59-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, no sentido de que as horas laboradas nos feriados estão incluídas na remuneração pactuada para o labor no regime 12x36. Eis o texto da norma:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. **A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados** e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (grifei)

Ante a alteração legal, o disposto na Súmula nº 444 do TST (editada em setembro de 2012) relativamente à remuneração em dobro do labor em feriados no regime 12x36 perdeu sua eficácia nesse aspecto.

Assim, considerando que não há alegação de invalidade do regime 12x36 adotado, rejeito a pretensão do autor, por não encontrar amparo na norma em vigor.

### RETIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Afirma o autor que na atualização da sua Carteira de Trabalho Digital consta erroneamente a função de gerente administrativo, requerendo a alteração de tal informação para que conste a função efetivamente exercida, qual seja, a de vigilante.

A ré alega que *“por um erro no sistema diversos colaboradores tiveram a sua função alterada no e-social, e por isso vem realizando as alterações conforme as demandas trazidas”*. Afirma que já procedeu à correção da função do autor na sua CTPS, conforme requerido na inicial.

Considerando que o autor não se manifestou quanto à alteração noticiada pela ré, tenho por satisfeita a obrigação pretendida, extinguindo o respectivo pedido com resolução do mérito, ante o reconhecimento do pedido pela ré.

### RESCISÃO INDIRETA

Pretende o autor a rescisão indireta do contrato de trabalho, sob a alegação de que a ré praticou falta grave prevista na alínea “d” do art. 483 da CLT ao deixar de abonar faltas em relação às quais foi apresentado Atestado médico sem a indicação da CID e por não conceder intervalo para descanso/refeição, embora sua jornada seja de 12 horas. Como consequência da rescisão indireta pretendida, requer o pagamento das verbas rescisórias que aponta, além da liberação do FGTS e da aplicação das penalidades previstas nos arts. 467 e 477, §8º, da CLT.

A ré contesta o pedido, afirmando que o desconto da remuneração relativa aos dias de faltas não abonadas é lícito e que há previsão nas normas coletivas de indenização do intervalo intrajornada não concedido, o que afirma sempre ter sido respeitado. Sustentando não ter praticado qualquer falta que possa justificar a rescisão na modalidade pretendida pelo autor, requer o reconhecimento da ruptura contratual por iniciativa do empregado.

Aprecio.

A hipótese de rompimento do contrato de trabalho por rescisão indireta citada pelo autor está prevista no art. 483 da CLT nos seguintes termos:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

Assim como em relação à justa causa aplicada ao trabalhador, a rescisão indireta deve decorrer de falta grave praticada pelo empregador, que torne insustentável a manutenção do contrato existente entre as partes.

No caso dos autos, o autor atribui à empregadora duas condutas que, no seu entendimento, caracterizam descumprimento contratual. A primeira diz respeito ao desconto da remuneração relativa a faltas sem a apresentação de atestado contendo a CID que motivou o afastamento do autor. A segunda refere-se à não concessão do intervalo intrajornada.

Quanto ao desconto e conforme analisado em tópico próprio, este possui amparo na norma coletiva e, por tal razão, foi considerado lícito por este Juízo.

No tocante ao intervalo, observe-se que o autor não postula o pagamento da supressão do intervalo, apenas pretende caracterizar tal supressão como falta grave o suficiente para ensejar a ruptura indireta do contrato.

No entanto, assim, como em relação à necessidade de indicação da CID nos atestados, a indenização do intervalo intrajornada no regime de trabalho 12x36 (no qual labora o autor desde julho de 2022) possui previsão nas normas coletivas.

Na CCT vigente quando do ajuizamento desta ação, a possibilidade de indenização do intervalo, quando suprimido, está prevista no parágrafo segundo da cláusula trigésima quarta e no parágrafo terceiro da cláusula trigésima oitava, nos seguintes termos:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA -  
INTERVALO INTRAJORNADA

Fica facultado ao empregador reduzir o tempo de concessão do intervalo para repouso ou alimentação, disposto no art. 71 da CLT, para 30 minutos.

[...]

Parágrafo Segundo: Excetua-se ao caso das jornadas de 12 horas (escalas 12x36 e 6x12) em que o intervalo intrajornada concedido **ou indenizado** será sempre de 1 (uma) hora, o qual possui natureza indenizatória. (grifei)

[...]

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Com base no Art. 7º, inciso XIII, Capítulo II da CF/88, 59-A da CLT e art. 611-A da CLT fica facultado à empresa e respectivos empregados estabelecerem acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, podendo ser adotado o regime 12 x 36 (12 horas de trabalho com 36 horas de descanso) ou a jornada de trabalho de 6 horas de 2ª à 6ª feira (período diurno) com 12 horas trabalhadas aos sábados ou domingos, alternadamente, perfazendo 42 horas semanais.

[...]

Parágrafo Terceiro: O intervalo intrajornada não concedido será pago em caráter indenizatório.

Destaque-se, ademais, que o já citado art. 59-A da CLT autoriza a indenização do intervalo intrajornada nos termos que seguem:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Regular, portanto, a norma convencional que estabelece a possibilidade do exercício da opção prevista na legislação trabalhista vigente.

Assim, não tendo o autor apontado irregularidade no regime 12x36, tampouco o descumprimento do pagamento da indenização referente à supressão intervalar, não há falar em descumprimento contratual pela ré, também neste aspecto.

Nesse contexto, não caracterizado o descumprimento contratual alegado pelo autor, indefiro o pedido de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, assim como os pedidos de pagamento das verbas e obrigações relacionadas no item "1" do rol da inicial, vez que decorrentes da rescisão indireta pretendida.

Deixo de reconhecer a existência de pedido de demissão como consequência do indeferimento da rescisão indireta, visto que o autor continua laborando na ré, conforme informado na audiência realizada em 27-02-2024, e por não haver elementos que permitam concluir pela inviabilidade da manutenção do contrato.

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Até o advento da Lei n. 13.467/17 os honorários de advogado (assistenciais), na Justiça do Trabalho não decorriam meramente da sucumbência, sendo devidos apenas no caso de a parte estar assistida por seu sindicato de classe (Súmulas 219 e 329, do TST).

A partir da Lei nº 13.467/17, em vigor desde 11-11-2017, foi inserido o art. 791-A na CLT, consoante o qual, *"ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa"*.

O §2º do mesmo dispositivo dispõe que *"ao fixar os honorários, o juízo observará"*:

- I - o grau de zelo do profissional;
- II - o lugar de prestação do serviço;
- III - a natureza e a importância da

causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

No caso, o autor obteve êxito apenas no pedido de retificação de função na sua CTPS, cujo direito foi reconhecido pela ré.

Entretanto, não houve atribuição de qualquer valor a esse pedido e a importância requerida a título de honorários sucumbenciais pelo autor foi calculada apenas sobre os pedidos aos quais foram atribuídos valores.

Por tal razão, deixo de fixar honorários sucumbenciais sobre o pedido cujo direito foi reconhecido pela ré.

Outrossim, sendo o demandante sucumbente nas demais pretensões, arcará com o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos advogados das rés, os quais fixo em 10% sobre o valor atualizado dos pedidos.

Entretanto, tendo em vista que o autor é beneficiário da gratuidade judiciária, deverá ser observada a condição suspensiva prevista no §4º do art. 791-A da CLT.

## DISPOSITIVO

**ISTO POSTO**, pelos motivos expostos na fundamentação supra, que integra este *decisum* para todos os fins legais,

1. pronuncio a prescrição das pretensões que a parte autora possua em face dos réus, anteriores a 10-10-2018 para, quanto a estas, extinguir o processo com resolução do mérito, nos termos do artigo 487, II, do CPC;

2. julgo extinto com resolução de mérito, o pedido de retificação de função, com fundamento no art. 487, inciso III, alínea "a", do CPC, ante o reconhecimento do respectivo direito pela ré;

3. julgo **IMPROCEDENTES** os demais pedidos formulados por **DANIEL FERREIRA DA SILVA** em face de **ORSEGUPS SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA**, absolvendo a ré das condenações pretendidas.

Justiça gratuita deferida ao autor.

O autor arcará com o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos advogados das rés, os quais fixo em 10% sobre o valor

atualizado dos pedidos, **observando-se a condição suspensiva prevista no §4º do art. 791-A da CLT.**

Tendo em vista que tem-se constatado que a maior parte dos Embargos Declaratórios que vêm sendo opostos perante esta Unidade judiciária não preenchem os requisitos exigidos pelos dispositivos legais que regem a matéria, o que causa prejuízo à prestação jurisdicional, acarreta volume e congestionamento processual desnecessário na Primeira Instância e, ainda, afronta os Princípios da Celeridade e o da Boa-fé Processual, ficam as partes advertidas de que, para a oposição de Embargos de Declaração, deverão ser observados estritamente os art. 897-A da CLT e art. 1022 do CPC, com o devido preenchimento dos requisitos ali estabelecidos, sob pena de serem considerados protelatórios, com imposição da multa cabível, conforme art. 793-B, VII da CLT e art. 1026, §§ 2º e 3º, do CPC.

Custas no importe de R\$ 1.141,90, calculadas sobre o valor da causa, de R\$ 57.095,14, atribuídas ao autor, ante a sua sucumbência na quase totalidade dos pedidos, e dispensadas em razão da concessão dos benefícios da gratuidade judiciária.

Transitando em julgado, e não existindo pendências, archive-se.

Publique-se. Registre-se. Intimem-se. Nada mais.

TIMBO/SC, 05 de abril de 2024.

**NELZELI MOREIRA DA SILVA LOPES**

Juiz(a) do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: NELZELI MOREIRA DA SILVA LOPES - Juntado em: 05/04/2024 18:31:25 - 628a27d  
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIAO:02482005000123  
<https://pje.trt12.jus.br/pjekz/validacao/24040518243400300000063030276?instancia=1>  
Número do processo: 0000525-59.2023.5.12.0052  
Número do documento: 24040518243400300000063030276