



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0020345-02.2022.5.04.0641**

Relator: VANIA MARIA CUNHA MATTOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/10/2023

Valor da causa: R\$ 136.337,72

Partes:

RECORRENTE: SIRLEIA GABRIEL CRISTAO

ADVOGADO: VICTOR DA SILVA BRESOLIN

RECORRENTE: MAIS FRANGO MIRAGUAI LTDA

ADVOGADO: JULIANI REBELATTO

RECORRIDO: MAIS FRANGO MIRAGUAI LTDA

ADVOGADO: JULIANI REBELATTO

RECORRIDO: SIRLEIA GABRIEL CRISTAO

ADVOGADO: VICTOR DA SILVA BRESOLIN



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE TRÊS PASSOS
ATOrd 0020345-02.2022.5.04.0641
RECLAMANTE: SIRLEIA GABRIEL CRISTAO
RECLAMADO: MAIS FRANGO MIRAGUAI LTDA

Vara do Trabalho de Três Passos - RS

Processo nº 0020345-02.2022.5.04.0641

Ação: Reclamatória Trabalhista

Reclamante: Sirleia Gabriel Cristão

Reclamada: Mais Frango Miraguaí Ltda.

SENTENÇA

Vistos, etc.

SIRLEIA GABRIEL CRISTÃO ajuíza, em 22-06-22, a presente reclamação trabalhista em face de MAIS FRANGO MIRAGUAÍ LTDA, aduzindo que trabalha como empregada da ré desde 03-12-18 (CTPS de ID f69f1d4), estando o liame empregatício em vigor quando do ingresso da causa em Juízo. Conforme fundamentos expressos na petição de ID 979738e, sinala o descumprimento de direitos laborais por parte da ré. Nessa linha, intenta, a rescisão indireta do contrato de trabalho, com a quitação de direitos decorrentes que especifica. Assim também, visa ao pagamento das seguintes rubricas: adicional de insalubridade, com reflexos; horas extras, com reflexos; intervalo intrajornada, com reflexos; tempo destinado à troca de uniforme, com reflexos; intervalo do art. 253 da CLT, com reflexos; intervalo do art. 384 da CLT, com reflexos; PPR; reparações por danos materiais e morais; adicional por tempo de serviço, com reflexo; honorários advocatícios; custas; juros e correção monetária. Pede, ainda, a concessão do benefício da gratuidade da Justiça. Atribui à causa o valor de R\$ 136.337,72.

A reclamada apresenta contestação. Consoante razões de ID e33c87f, pugna, em síntese, pela improcedência dos pedidos.

Juntam-se documentos. É realizada perícia de insalubridade de acordo com o laudo de ID e9ba746. São adotadas provas emprestadas. Sem mais, a instrução é encerrada. Razões finais remissivas. Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

É o relatório.

ISSO POSTO:

I – PRELIMINARMENTE:

Da Aplicação das Alterações Promovidas pela Lei nº 13.467/17:

A Lei nº 13.467/17, no que cabível, possui aplicação no presente caso, pois o negócio jurídico em exame e a data de ingresso da causa em Juízo são posteriores ao início da vigência da descrita norma.

II – MÉRITO:

1. Do Adicional de Insalubridade:

A reclamante descreve que laborava sob condições insalubres. Aborda a respeito de seu histórico de execução de tarefas. Nessa senda, na forma como especifica, pretende o pagamento de adicional de insalubridade, com reflexos.

A reclamada contradiz. Suscita que adota medidas de proteção e segurança no ambiente de trabalho suficientes. Por cautela, requer que o adicional em voga seja calculado sobre o salário mínimo nacional. Objetiva a rejeição do propósito.

Realizada a perícia técnica exigida pelo art. 195, § 2º, da CLT, conforme laudo de ID e9ba746, o *expert* assim referiu:

“[...]”

IV As Atividades da Requerente

[...]

Nos primeiros 02 (dois) anos da contratualidade a Reclamante trabalhou no setor denominado de “sala de corte”, onde atuavam entre 250 (duzentos e cinquenta) e 300 (trezentos) Trabalhadores, que retalhavam e desossavam as carcaças dos frangos, no interior da unidade industrial da empresa Demandada. Neste referido local eram desossados e/ou recortados filé do peito, coxas, sobrecoxas, asas, coxinha da asa, “shawarma”, sambiqueiras, etc, em função das demandas do mercado consumidor. As carcaças dos frangos recentemente abatidos em outro setor, em sala específica, eram mecanicamente conduzidas através de “nórias aéreas transportadoras”, para serem retalhadas manualmente por vários Trabalhadores, que se revezavam nas atividades, atuando cada 01 (um) durante cerca de 2,0 (duas) horas em cada procedimento. A Demandante laborou em pé ou sentada, junto de 01 (uma) das esteiras auto propelidas, efetuando a retirada de ossos, na preparação do “shawarma”, que consistia na desossa completa das carcaças de frangos. Retirava as peças dos cones da esteira, colocava na mesa de trabalho, efetuando a tarefa de retirada manual dos ossos e na atividade de recorte e acabamento, deixando a peça na forma retangular, devolvendo-a outra esteira. Para tanto, habitualmente fazia uso de faca e chaira para afiação, além da “tábua” de “nylon” como base, para realização dos recortes.

Na sequência, a Autora prestou serviços no “setor de industrializados”, onde ocorria a produção de mortadelas, calabresas, salsichas e salsichões. A Demandante atuou junto da máquina de produção das salsichas, colocando lacres nas mesmas, logo após serem embutidas nos respectivos invólucros; colocou pacotes de sal em paletes, para posterior consumo; fez limpeza das embalagens dos produtos; laborou na acomodação manual de salsichas em volumes específicos e procedia em classificações, de conformidade com os padrões desejados; movimentou carrinhos metálicos com salsichas, desde a produção e até a câmara de resfriamento, em “quase todos os dias”; buscava “massas” para salsichas e

linguiças, para serem embutidas nas respectivas máquinas; atuou com volumes de carne moída de frango, em pesos de 20,0 (vinte) quilogramas; e atuou com linguiças, salsichas e calabresas.

A Requerente confirmou que recebia e utilizava os equipamentos de proteção individuais: uniforme e touca, jaleco, botas de "PVC", protetor auricular tipo "concha", avental de plástico e luvas de látex. Cumpre esclarecer que todos os participantes de inspeções periciais, antes de adentrarem nas instalações industriais da empresa Demandada, fazem uso destes referidos "EPI's". Por sua vez, os representantes da empresa Reclamada ponderaram que somente os profissionais "Operadores" adentravam nas câmaras frias, tendo 01 (um) Obreiro em cada turno de trabalho; que a Demandante não teria autorização para ingressar neste local; e que os trabalhos de movimentação com sal eram esporádicos.

[...]

C - Quesito Formulado pelo Juízo

- Considerando as medições de temperaturas realizadas pela inspeção veterinária junto à reclamada e no setor do autor, conforme mapas de medição de temperatura e que estão em poder da empresa em razão de processos anteriores, analise o perito os mencionados documentos e, a partir deles, diga se as funções realizadas pelo autor podem ser enquadradas como insalubres em razão do agente físico "frio"?

A Requerente não trabalhava em condição técnica de insalubridade.

Por ocasião de outra inspeção realizada "in loco" e na observação da documentação dos registros das temperaturas na "sala de desossa" e/ou "sala de corte", foram observadas 59 (cinquenta e nove) medições, sendo 10 (dez) com valores inferiores a 10°C (dez graus "Celsius"). Isto representava cerca de 17 % (dezesete pontos percentuais do total).

Assim, restou caracterizado que a Autora não atuava de maneira habitual e permanente exposta a baixas temperaturas; e que esta situação poderia acontecer de maneira eventual e esporádica, sem condão de agressividade para a sua saúde.

VII Conclusão

Diante do tudo já devidamente exposto e debatido no corpo deste Laudo Técnico Pericial, conclui-se que a Autora **não** laborou em condições técnicas de **insalubridade**, de conformidade com as redações de todos os Anexos da NR – 15, da Portaria N° 3.214/78.

[...]"

Friso, especificamente no que tange à prova pericial, que ela visa apenas a fornecer ao Juiz os conhecimentos técnicos necessários à solução da lide, sendo realizada segundo informações comunicadas pelas próprias partes, não se prestando a comprovar fatos. Os fatos investigados por ocasião da aferição técnica devem ser provados pelas partes, observado o correspondente ônus *probandi*.

No caso presente, sopeso que não há dados que afastem o quadro fático tomado pelo perito para a avaliação do contexto de trabalho da demandante.

Demarco que, segundo observado por este Juízo em diversos outros casos semelhantes envolvendo a mesma ré e até mesmo idênticos procuradores, como regra, não há contexto determinante de pagamento de adicional de insalubridade para os operários destacados na chamada "Sala de Cortes". Isso diante dos possíveis agentes agressivos no descrito local e do fornecimento de equipamentos protetivos bastantes. Aqui, pontuo que não há configuração real de qualquer inconsistência sobre relatórios de medição de temperatura produzidos pelo SIF nem de irregularidade quanto a EPI's. Nessa esteira, inclusive em função dos equipamentos protetivos, a perícia técnica determinada para a realidade de trabalho da autora indica com clareza, mediante visita "in loco", que não houve exposição a agentes nocivos.

Logo, não obstante os argumentos em contrário, porque a conclusão do perito, auxiliar da confiança do Juízo, mostra-se tecnicamente correta e

está fundamentada em premissas de fato que não restaram afastadas, acolho a descrita posição técnica e indefiro o pleito relativo ao pagamento de adicional de insalubridade, com reflexos.

2. Do Adicional por Tempo de Serviço:

A reclamante, segundo pormenoriza, guerreia o pagamento de adicional por tempo de serviço, com reflexos.

A reclamada adverte que o contrato em apreço iniciou em 03-12-18, de modo que a obreira ainda não completou 5 anos de serviço para fins do adicional em referência.

A CCT 2021-2022 aplicável à espécie assim prevê (ID dc08845):

“[...]”

CLÁUSULA DÉCIMA - QÜINQÜÊNIO

As empresas pagarão, a título de quinquênio, o adicional de 3,5% (três e meio por cento), aplicável sobre o salário-base do empregado, para cada período de 5 (cinco) anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador;

No caso de readmissão de empregado, apenas serão contados, para tal efeito, os anos de serviço que vencerem após a data de início do último contrato de trabalho;

O adicional de tempo de serviço estabelecido na presente cláusula, apenas será devido aos empregados que percebam salário inferior a R\$ 4.471,00 (quatro mil, quatrocentos e setenta e um reais).

[...]”.

Ocorre que a autora, de fato, foi admitida em 03-12-18 (CTPS de ID f69f1d4). Destarte, porque ela ainda não atingiu 5 anos de prestação de serviço, indefiro a pretensão.

3. Da Jornada de Trabalho:

A obreira sustenta que o labor em excesso empreendido, o tempo à disposição da ré para troca de uniforme, o intervalo intrajornada legal, o intervalo do art. 253 da CLT e o intervalo do art. 384 da CLT não foram devidamente observados. Expressa acerca de seu cotidiano de prestação de serviços. Nessa ordem, tal como especifica, pleiteia o pagamento de: **(1)** horas extras, com reflexos, considerando, inclusive, a nulidade de regime de compensação de horários; **(2)** tempo decorrente da troca de uniforme, com reflexos; **(3)** intervalo intrajornada, com reflexos; **(4)** intervalo do art. 253 da CLT, com reflexos; **(5)** intervalo do art. 384 da CLT, com reflexos.

A reclamada impugna. Defende a validade do sistema de compensação de jornadas de trabalho adotado. Diz que as horas extras desenvolvidas foram honradas corretamente. Assegura que houve respeito quanto ao lapso para mudança de uniforme. Refuta a alegada supressão de intervalos intrajornada. Questiona a respeito dos intervalos dos arts. 253 e 384 da CLT.

O pleito, porque complexo, será analisado de forma articulada:

a) – Dos Controles de Jornada:

Primeiramente, verifico que, com a contestação, vieram aos autos os cartões-ponto da reclamante relativos ao pacto laboral (ID´s 82449b4 - pág. 1 e seguintes).

Os mencionados controles atendem à exigência do art. 74, § 2º, da CLT, apresentando marcações variáveis de jornada, inclusive quanto a labor em sobrejornada. Outrossim, apesar das objeções da parte autora, não constato demonstração suficiente para afastar a presunção de veracidade das marcações de entradas e de saídas presentes em tais documentos.

Nessa disposição, admito como verídicos os horários de início e de término da jornada diária, bem como da frequência ao trabalho (dias de trabalho) constantes nos controles juntados pela reclamada, sendo a análise das questões atinentes à duração do trabalho realizada a partir dos mencionados documentos.

b) – Do Período para Troca de Uniforme:

A autora aponta que o tempo destinado para a troca de uniforme não era considerado na jornada de trabalho.

Houve o seguinte acordo entre as partes (ID's 5bae34f e 0a63324):

"[...] Sobre o pedido de Horas Extras - Troca de Uniforme: As partes ajustam como fato incontroverso que a troca de uniforme despendia 08 minutos por dia, já abarcadas as trocas pela manhã e à tarde, segundo frequência ao trabalho constantes dos controles de jornada, ficando para ser decidido em sentença a matéria de direito acerca da consideração ou não do mencionado tempo como integrante da jornada de trabalho da parte-autora reclamante e conseqüente. As partes ajustam, ainda, que não foi considerado o tempo de troca de uniforme no registro do ponto, exclusivamente, no período compreendido entre 01/01/2013 e 31/10/2014, já que no período anterior e posterior a reclamada considerava o tempo de troca na marcação do ponto ou pago em evento no contracheque [...]" [Grifei].

Ademais, conforme a experiência deste juízo pela análise de inúmeros outros casos semelhantes, ressalto que o laudo contábil inerente ao processo nº 0000489-33.2014.5.04.0641 expressa que *"[...] o tempo para a retirada de EPI's e higienização somando a saída e o retorno ao setor não ultrapassavam o tempo de 03 (três) a 04 (quatro) minutos [...]"*.

Outrossim, não verifico apontamento de diferenças sobre cômputo de troca de uniforme, inclusive acerca do descrito pagamento mencionado pela ré.

Logo, haja vista a falta de comprovação do asseverado pela demandante quanto à ausência de contagem de tempo gasto com uniforme nos controles de horários e a identificação de referências dando conta de regular adimplemento do período gasto com mudança de roupa (ID's 8447286 - pág. 1 e seguintes), rejeito o propósito em exame.

c) – Dos Intervalos Intra-jornadas:

Os controles de jornada adunados pela reclamada não contemplam registros diários do intervalo intra-jornada para repouso e alimentação, mas apenas pré-assinalação, o que é expressamente autorizado pelo art. 74, § 2º, da CLT.

No que tange ao tempo de efetivo gozo do intervalo, a parte autora afirma ser concedido 40 minutos e a reclamada invoca a concessão de 1 hora. A par disso, também conforme a experiência deste juízo pela análise de diversos casos parecidos, figura relevante a perícia contábil realizada no processo nº 0000489-33.2014.5.04.0641 na condição de prova emprestada (ID´s 5bae34f e 0a63324).

O descrito exame técnico revela que a reclamada, efetivamente, concede 1 hora de intervalo para alimentação e repouso, além de outros três intervalos para recuperação térmica durante a jornada. No que tange ao intervalo intrajornada para alimentação e repouso, a perícia contábil aponta que a reclamada organizou a sua linha de produção para que os empregados pudessem gozar o mencionado intervalo de forma programada e em horários diversos, o que afasta a aglomeração de trabalhadores no refeitório e na utilização dos equipamentos de higienização das mãos e das botas. Mesmo quanto ao setor de cortes, que possui o maior número de empregados, não há acumulação de empregados, já que ele foi dividido em grupo de empregados com horários distintos.

Além disso, as curtas filas verificadas junto ao refeitório, além dos poucos minutos utilizados para higienização das mãos e botas – menos de 5 minutos –, não ensejam qualquer desrespeito ao limite legal de 1 hora, tal como garante o art. 71 da Consolidação, até porque estão dentro do limite de tolerância previsto no § 1º do art. 58 da CLT.

Desse modo, a formação de filas no *buffet*, junto ao refeitório, e mesmo procedimentos de higiene, não ensejam prejuízo ao gozo do intervalo mínimo de 1 hora, sobremaneira quando as filas não são expressivas, já que também haveria gasto de tempo em qualquer restaurante fora da empresa. Em verdade, a economia de tempo de deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, já que a refeição e o repouso eram feitos na própria empresa, permitia adequado tempo intrajornada.

Outrossim, no tocante à supressão de até 10 minutos, há lugar para o entendimento presente na recente Súmula nº 79 do E. TRT da 4ª Região no sentido de que *“Aplica-se aos intervalos intrajornada de uma hora, por analogia, a regra do artigo 58, § 1º, da CLT, de modo que, dentro da margem de minutos diários ali estabelecida, exime-se o empregador do pagamento da remuneração de que trata o artigo 71, § 4º, da CLT”*.

Nesse contexto, não verifico desrespeito ao regular gozo de intervalo intrajornada de 1 hora e indefiro o desiderato correspondente.

Outro é o entendimento, contudo, a partir de 18-05-20, especificamente em relação ao período em que o frigorífico-réu adotou jornada normal de 6 horas diárias e de 36 horas semanais para a parte autora em vista da conjuntura

da Pandemia do Vírus COVID-19. Isso porque, para os dias em que houve labor acima de 6 horas não identifiquei regular adimplemento do intervalo intrajornada legal de 1 hora (art. 71 da CLT). A título de exemplo, cito o dia 04-07-22, em que a reclamante trabalhou das 05h28min às 12h44min, com 15 minutos somente de intervalo intrajornada, totalizando 7 horas e 01 minuto de labor (ID e905f59 - pág. 1).

Em via consectária, quanto aos intervalos intrajornadas, defiro os correspondentes pagamentos sobre as diferenças entre o tempo previsto em Lei de no mínimo 1 hora e aqueles de fato realizados, com adicional de 50% sobre o valor do salário-hora normal, na forma do art. 71, § 4º, da Consolidação.

Saliento que cabe a quitação apenas do tempo intervalar não gozado, pois a contraprestação do não gozo deve ser proporcional ao prejuízo. Nesse passo, por exemplo, no caso de intervalo de 15 minutos para labor acima de 6 horas, figura pertinente a contrapartida de 45 minutos, qual seja, referente à diferença entre 15 minutos gozados e o lapso legal de 1 hora.

Em relação ao período em referência, considerando que a jornada normal de trabalho era de 6 horas diárias e de 36 horas semanais, o intervalo intrajornada suprimido deve ser apurado com o divisor mensal de 180 horas e a observância da Súmula nº 264 do E. TST.

Na ausência de cartão-ponto em determinado lapso, porque não há indicativo de alteração da realidade vivenciada, deverá ser tomada a média dos intervalos intrajornadas suprimidos do tempo restante, sendo que, nesse caso, apenas as faltas ao serviço com prova nos autos, como, por exemplo, férias e licença para tratamento de saúde poderão ser contabilizadas.

Os reflexos pretendidos serão tratados em item específico desta sentença.

Não verifico pagamento de intervalos intrajornadas suprimidos para fins de dedução.

d) – Do Acordo de Compensação de Jornada. Validade. Horas

Extras:

Os cartões-ponto presentes nos autos e as manifestações das partes revelam que a operária esteve submetida a regimes de compensação pelo banco de horas e semanal.

Consigno que a compensação de jornada apresenta autorização no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Pode acontecer pela extrapolação da jornada em alguns dias com a compensação em outros, de forma que a jornada semanal de 44 horas seja respeitada. A instituição da mencionada compensação exige, nos termos da interpretação dada pela jurisprudência majoritária e expressa na Súmula nº 85 do E. TST, a qual adoto, que haja prévia autorização em acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (itens I e II, da mencionada Súmula). Impõe-se, também, para validade do acordo de compensação, que não seja ele desvirtuado com a habitual realização de horas extras pelo empregado (item IV da Súmula). Caso declarada a ilegalidade do acordo de compensação, as horas excedentes do horário normal serão pagas como extraordinárias, porém, no que tange àquelas destinadas à compensação, é devido apenas o adicional do labor extraordinário, visto que o valor do salário-hora normal já foi contraprestado (itens III e IV da Súmula).

A compensação também pode ocorrer pelo denominado banco de horas, dentro do período máximo de um ano, com instituição somente por norma coletiva e, segundo dispõe o art. 59 da CLT, desde que não haja labor durante mais de 10 horas diárias.

Em paralelo, cumpre referir sobre alterações promovidas pela Lei 13.467/17 no que tange à matéria em análise.

Com efeito, o art. 59 da CLT, segundo a redação dada pela Lei 13.467/17, estabelece que *“a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”, podendo ser “dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”*.

Como se nota, em certo ponto, passou haver previsão até mesmo de prorrogação de jornada mediante acordo individual sem necessidade de ser escrito.

A par disso, pode ocorrer ajuste de compensação semanal, com horas prorrogadas e compensadas dentro da mesma semana, mediante pactuação por meio de acordo individual (tácito ou escrito), acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Já no que tange ao banco de horas, igualmente no âmbito do art. 59 da CLT, a nova Lei estabeleceu a noção de três principais modalidades: mensal,

semestral e anual. Nessa linha, o banco de horas mensal (compensação mês a mês) pode ser pactuado por acordo individual (tácito ou escrito), acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. O banco de horas semestral (compensação no período máximo de seis meses) pode ser pactuado por meio de acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Ainda, o banco de horas anual (compensação no período máximo de um ano) exige acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Prosseguindo, elevo que há disposição de que *“o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional”*. Assim também, de que *“a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”*.

Por sua vez, acerca das prorrogações de jornada em atividades tidas como insalubres, o art. 60 da CLT, conforme a Lei 13.467/17, determina que, em via de regra, *“[...] só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim [...]”*.

In casu, há ajustes aplicáveis que autorizam a compensação de horários. Entretanto, examinando os cartões-ponto da obreira, verifico frequente labor em excesso, chegando até a ultrapassar 10 horas diárias. Ainda, noto prática simultânea de regimes compensatórios semanal e pelo banco de horas, quadro que espelha incompatibilidade pela frustração das distintas finalidades de cada um dos dois regimes compensatórios. A título de exemplo dessas constatações, por amostragem, cito o cartão-ponto de ID 82449b4 - pág. 2 referente ao período de 21-12-18 a 31-01-19.

Nesse quadro, considero nulos os regimes de compensação semanal e pelo banco de horas, já que em desacordo com os ideários dos arts. 7º, XIII, da CF/88 e 59 da CLT, bem como da Súmula nº 85 do E. TST.

De salientar, ainda, que a compensação pelo banco de horas constitui a mais leonina das recentes flexibilizações verificadas no Direito do Trabalho pátrio, de forma que a sua admissão só pode ocorrer quando respeitados todos os requisitos legais ou normativos correspondentes, o que, no caso, não se verifica.

Por isso, considerando a nulidade do regime de compensação de horários, nos limites do pedido (arts. 141 e 492 do CPC), defiro o pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes de 8 horas diárias e de 44 horas semanais, com divisor mensal de 220 horas, observado o disposto nos arts. 58, § 1º, e 73 da CLT. As horas extras deverão ser pagas com o adicional de 50% sobre o salário-hora normal para aquelas prestadas em dias úteis de segunda a sábado e de 100% para aquelas prestadas em repouso remunerados (semanais e feriados).

Quanto às horas objeto da irregular compensação semanal, deve ser pago apenas o adicional do labor extraordinário respectivo, porquanto a ilegalidade do regime compensatório não implica na repetição do pagamento das horas excedentes, conforme entendimento previsto no inciso III da Súmula nº 85 do E. TST, do qual comungo. Já acerca das horas irregularmente compensadas pelo banco de horas, contudo, deve ser pago o salário-hora mais o adicional, já que elas não estão inseridas no salário mensal adimplido.

Os reflexos pretendidos serão tratados em item específico desta sentença.

Deverá ser observada a Súmula nº 264 do E. TST para efeito de apuração da base de cálculo das horas extras.

Na ausência de cartão-ponto em determinado lapso, porque não há indicativo de alteração da realidade vivenciada, deverá ser tomada a média das horas extras do tempo restante, sendo que, nesse caso, apenas as faltas ao serviço com prova nos autos, como férias e licença para tratamento de saúde poderão ser desconsideradas.

Objetivando evitar enriquecimento sem causa, autorizo a dedução dos valores comprovados como já adimplidos a mesmo título, inclusive quanto a reflexos, observada a regra prevista na Orientação Jurisprudencial nº 415 da SDI-I do TST, o que passo a decidir por política judiciária.

e) – Do Intervalo do art. 253 da CLT:

O art. 253 da CLT assim estabelece:

"Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente

quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Parágrafo único: Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, na primeira, na segunda e na terceira zonas climáticas do Mapa Oficial do Ministério do Trabalho, a 15° (quinze graus), na quarta zona a 12° (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus)" [Grifou-se].

Já a Portaria MT/SSST nº 21, de 26-12-94 define a zona climática incidente, considerando-se artificialmente frio, na espécie, ambientes com temperatura inferior a 10°C.

Feita essa abordagem, constato que, segundo explanado no item anterior desta sentença relativo ao adicional de insalubridade, a autora, não trabalhava em condições determinantes do enquadramento na regra do art. 253 da CLT. Consequentemente, indefiro a postulação em voga.

f) Do Intervalo do Art. 384 da CLT:

A autora, tal como especifica, almeja o pagamento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, com reflexos.

A ré nega que a operária faça jus ao direito em questão.

O art. 384 da CLT foi recepcionado pela atual Constituição Federal, mesmo em face do princípio da igualdade previsto no art. 5º, I, da Carta da República. O mencionado princípio visa a evitar a discriminação negativa e não aquela positiva, ou seja, aquela que por reconhecer a existência de uma desigualdade material, busca a proporcionar, com a outorga de proteção legal, uma igualdade substancial. Não se olvida que biologicamente a mulher não é igual ao homem, tanto que o limite de peso que ela pode suportar é diferente daquele aplicável ao empregado do sexo masculino, tal como evidenciam os arts. 198 e 390 da CLT. Da mesma forma, a licença maternidade é muito superior da licença paternidade. Também no campo penal há evidente proteção da mulher em detrimento ao homem, como se observa no caso da conhecida Lei Maria da Penha.

Ademais, não bastasse o exemplo de discriminação legal positiva entre o homem e a mulher, também outras categorias de cidadãos brasileiros recebem nítido tratamento diferenciado em relação aos demais, sem que disso se cogite qualquer possibilidade de inconstitucional discriminação, tal como ocorre no estatuto da criança e do adolescente e no estatuto do idoso. Estas discriminações, por serem consideradas positivas ou afirmativas, não são atentatórias ao princípio da isonomia previsto no art. 5º, I, da CF.

Saliento, ainda, que o Pleno do Colendo TST, ao julgar incidente de inconstitucionalidade, decidiu pela recepção do art. 384 da CLT pela atual ordem constitucional, tal como se verifica no julgamento proferido no processo nº RR-1.540/2005-046-12-0-00-5. Nesse mesmo sentido é o entendimento das Turmas do Col. TST e da SBDI-I, conforme ementas que transcrevo:

“HORAS EXTRAS DECORRENTES DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. Discute-se nos autos o direito de a reclamante perceber como extras o pagamento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, quando não usufruído, sob o enfoque de que esse dispositivo não fora sido recepcionado pela vigente ordem constitucional e em face do princípio da isonomia inserto no art. 5º, I, da Carta Política. O Tribunal Pleno decidiu, por maioria, rejeitar o incidente de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, suscitado no RR-1.540/2005-046-12-00.5. No presente caso, ficou registrado na decisão de primeiro grau ser incontroverso que a reclamante gozava de um único intervalo de uma hora e não usufruía o de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária, dessa forma, faz ela jus ao pagamento do intervalo previsto no art. 384 da CLT como extra. Recurso de embargos conhecido e não provido.- (TST-E-ED-RR-43900-23.2007.5.01.0038, Rel. Min. Horácio Senna Pires, SBDI-1, DJ de 9/4/2010)”

“EMBARGOS. ACÓRDÃO PUBLICADO POSTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. INTERVALO DO art. 384 DA CLT RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. São, assim, devidas horas extras pela não-concessão do intervalo nele previsto.- (TST-E-RR-36726/2002-900-09-00, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, SBDI-1, DJ de 7/8/2009)”

“RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA DESCANSO EM CASO DE PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL. ARTIGO 384 DA CLT. Nos termos da jurisprudência desta Corte Superior, a disposição contida no artigo 384 da CLT foi recepcionada pela

Constituição Federal. Assim, homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico, merecendo, portanto, a mulher, um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras, razão pela qual faz jus ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Recurso de revista conhecido e provido.- (TST-RR-717/2008-006-05-00, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DJ de 9/10/2009)”

“RECURSO DE REVISTA. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. São, assim, devidas horas extras pela não-concessão do intervalo nele previsto. Recurso de revista (TST-RR-17291/2000-015-09-00, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DJ de 15/6/2009)”.

Nesse sentido, aliás, em vista da correção do posicionamento, siga o previsto na recente Súmula nº 65 do E. TRT da 4ª Região, *in verbis*:

“[...] A regra do art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição, sendo aplicável à mulher, observado, em caso de descumprimento, o previsto no art. 71, § 4º, da CLT. [...]”.

Todavia, pondero que, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 em 11-11-17, o art. 384 da CLT foi revogado.

Logo, como o contrato de trabalho da reclamante iniciou em 03-12-18 (CTPS de ID f69f1d4), resulta improcedente o pedido.

4. Das Indenizações por Danos Materiais e Morais:

A autora afirma haver sofrido prejuízos de ordem moral. Para tanto, manifesta que a ré limitava a uma vez por turno a utilização do banheiro, não podendo haver extrapolação de 9 minutos por saída. Demarca, igualmente, que era necessária autorização de superior hierárquico para o uso do sanitário. Sob outro

prisma, levanta que também passava por constrangimento pelo fato de precisar realizar a troca de vestimenta, pela necessidade de uso de uniforme, em vestiário coletivo, sem qualquer privacidade. Suscita que chegava a ficar despida na frente de demais colegas de serviço, ocorrendo considerável desrespeito à sua intimidade. Aborda que as cabines de banho que utilizava não possuíam portas, de sorte que acabava ficando exposta sem roupas na frente de outros colegas de labor. Argui afronta a direitos fundamentais previstos na CF/88. Arrazoa sobre o dever de reparar da reclamada. Nessa direção, objetiva o pagamento de indenizações por danos morais. Além disso, assevera que, desde 18-05-20 até o fim de seu contrato, sofreu indevida alteração de sua jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais, passando a executar tarefas durante 6 horas, com 15 minutos de intervalo intrajornada, sem concessão de refeição (almoço). Frisa que reside no Município de Redentora - RS, de modo que, considerando o tempo de deslocamento de casa até o labor e vice-versa mais o expediente no âmbito do frigorífico-réu, chegava a permanecer, comumente, mais de 10 horas sem se alimentar. Nessa esteira, intenta o reconhecimento e a declaração da nulidade da mudança contratual lesiva, com condenação da ré ao pagamento de indenização no importe de R\$ 20,00 por dia de trabalho em decorrência da supressão do fornecimento de alimentação. Ainda, guerreia reparação por dano moral em face da submissão a trabalho sem fornecimento de refeição.

A reclamada contesta. Defende que o uso do banheiro não é restringido. Acentua que existe apenas uma orientação para que os empregados somente se ausentem para ir ao banheiro se realmente precisarem. Giza que nenhum trabalhador fica limitado a apenas uma saída, de modo que todos, sem exceção, utilizam o banheiro quando necessitam. Refuta irregularidades suscitadas. De outro giro, consigna que houve redução da jornada de trabalho da autora em face do contexto da Pandemia do Vírus COVID-19, segundo determinações de autoridades estatais e de acordo com ajustes autônomos. Adverte que não possui obrigação de fornecer almoço à parte obreira, ainda mais na vigência de labor durante 6 horas diárias e com intervalo intrajornada legal de 15 minutos. Aspira ao indeferimento das postulações.

A relação de emprego possui como natureza jurídica a pessoalidade em relação ao empregado. O liame empregatício é firmado *intuitu personae* em relação ao trabalhador, através do qual o empregado está direta e pessoalmente vinculado à prestação de serviços, não podendo, em regra, fazer-se substituir por terceiras pessoas.

Assim, porque a prestação de trabalho está diretamente ligada à pessoa física do trabalhador, não há de ignorar-se os valores que norteiam as relações pessoais, mormente a dignidade, o amor próprio, o decoro, a honra, entre outros

fatores que embora de aferição subjetiva, tem garantia objetiva e textualmente expressa em nossa ordem constitucional, especificamente no art. 5º, incisos V e X, da atual Carta Magna.

Os bens acima discriminados, embora de expressão não-material, incorporam o patrimônio das pessoas, a ponto de merecer proteção constitucional, nos termos acima referidos. Nessa linha, passou a ser admitida a reparação do dano moral, derivada da redução decorrente de ato ilícito, culposo ou doloso, praticado por alguém e que diretamente influencia negativamente o patrimônio de determinada pessoa, tida como lesada.

Nesse sentido insta salientar os ensinamentos de Waldir Oliveira da Costa[1], eminente Juiz do Egrégio TRT da 8ª Região, que em sua obra "DANO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS", assim discorreu sobre o tema:

"Sendo assim, é possível afirmar que o dano é uma lesão (diminuição ou destruição) de que alguém é vítima devido à ação ou omissão de outrem em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral. Em outras palavras, dano é todo prejuízo que uma pessoa causa a outra por dolo ou culpa, cujo resultado da lesão poderá dar-se no campo material ou moral."

A reparação do dano moral é, assim, a simples condução das coisas aos níveis anteriores ao ato inquinado de ilegalidade, devolvendo à parte prejudicada indenização substitutiva daqueles valores que restaram arranhados pelo proceder censurável do agressor.

A feição imaterial desses bens não mais constitui óbice ao reconhecimento da indenização, uma vez que integram, sem controvérsia, o patrimônio das pessoas. A indenização tem, nesse caso, caráter substitutivo, com o intuito de propiciar ao lesado sensações inversas daquelas resultantes do ato agressor, viabilizando momentos de alegria e de regozijo capazes de amenizar o sacrifício decorrente do ato inquinado de ilegal.

Na mesma toada, a reparação por dano material possui garantia objetiva e textualmente expressa em nossa ordem constitucional, especificamente no art. 5º, incisos V e X, da CF/88. Infraconstitucionalmente, os arts. 186 e 927 do CC bem estabelecem os patamares norteadores da matéria. A propósito disso, cumpre referir que, segundo a doutrina de CAVALIERI FILHO[2], o dano de ordem material atine ao conjunto de relações jurídicas apreciáveis em pecúnia, sendo, no aspecto emergente,

delimitado segundo o desfalque sofrido no patrimônio da pessoa lesada, ou seja, estabelecido em correspondência com a diferença do bem jurídico atingido antes e depois do ato ilícito.

Ademais, consoante os dispositivos citados anteriormente, nota-se que a responsabilização civil, em regra, exige a presença de três básicos requisitos, ou seja: (1) a ação ou omissão culposa ou dolosa; (2) o prejuízo (dano) da vítima e (3) o nexo de causalidade ou de concausalidade entre os requisitos anteriores. A ausência de qualquer um desses elementos afasta a responsabilização.

Postos precitados comentários, basta aferir se os fatos denunciados na inicial foram comprovados efetivamente e, ainda, se ensejam correspondentes indenizações por danos morais.

A prova oral tomada emprestada mais o já observado por este Juízo por conta do exame de relatos sobre mesmo contexto fático em diversos outros processos semelhantes, envolvendo os mesmos advogados e a mesma ré, confirmam que existiam restrições. Revelam que os empregados, fora certas pausas programadas, havendo necessidade de outras saídas, tinham que pedir autorização para o superior hierárquico e aguardar o retorno de outro colega que havia ido ao banheiro anteriormente. Além disso, denotam a existência de limitação temporal para cada saída, o que ficava em torno de 10 minutos.

Exemplificativamente, cito relatos adotados como prova emprestada. A testemunha LEANDRO CARVALHO expõe:

“[...] que o depoente trabalhou na reclamada de 11/11 /2009 até 09/05/2014, no setor de pendura; que a autora trabalhava no mesmo setor; que a autora não trabalhava na mesma sala que o depoente; que a autora trabalhava realizando cortes em frangos; [...]; que o empregado tinha o tempo limitado a 5 minutos para ir ao banheiro, havendo, ainda, limitação para o uso do banheiro uma vez pela manhã e outra vez à tarde; que se precisasse ir mais vezes aí tinha de conversar com o líder e aguardar eventualmente outro funcionário que estivesse no banheiro para, então, ser liberado para essa finalidade; que tinha de aguardar porque tinha gente que ía 3 ou 4 vezes no banheiro; que no setor do depoente todos foram chamados para uma reunião com o chefe porque havia muita frequência de idas ao banheiro; que 18 pessoas trabalhavam no setor do depoente, com o mesmo líder; que não houve advertência por escrito em razão deste fato, apenas verbal. [...]”. [Grifei].

A testemunha JEREMIAS DOS SANTOS PADILHA profere:

“[...] que trabalhou na reclamada por quase três anos, tendo saído da ré em novembro de 2013; que trabalhava no setor de embalagem secundária, quase todo o contrato; que Arlei Noster trabalhava no mesmo setor do depoente, porém a autora Samara de Fátima, não; que a autora trabalhava na sala de corte; [...]; **que havia uma limitação de aproximadamente 10 minutos de tempo de permanência no banheiro, bem como limitação a uma ida no banheiro pela manhã e outra à tarde; que se precisasse ir duas vezes por turno no banheiro, na segunda ocasião tinha de pedir autorização para o chefe do setor e aguardar a existência de empregado para substituir na linha de produção, ocorrendo de sequer poder ir ao banheiro; que essa substituição, na verdade, consistia em aguardar o retorno de empregado do mesmo setor que já estava no banheiro para então o depoente ser autorizado para usar o sanitário; [...]**”. [Grifei].

A testemunha MARICLEIA BOJARSKI DUARTE declina:

“[...] que trabalha na reclamada desde 2010, sendo como encarregada de setor desde 2012; **que durante a jornada há três pausas, além daquela de uma hora para alimentação e repouso; que o empregado pode utilizar essas pausas para ir ao banheiro; que acaso o empregado necessite ir ao banheiro além destas oportunidades, ele simplesmente sai da linha de produção; que o empregado não precisa aguardar o retorno de algum colega que já esteja no banheiro, já que não há como aferir a efetiva necessidade do empregado quanto ao uso do banheiro; que quando o empregado tiver de apresentar atestado médico, o faz para a técnica de enfermagem; que os empregados ou líderes de setores não podem pegar o atestado e na prática não pegam também; que quando da entrega do atestado, lhe é entregue um protocolo; **que independentemente do setor, a sistemática do uso do banheiro é aquela acima indicada, já que normalmente há diversos empregados que realizam a mesma função. [...]**”. [Grifei].**

Por fim, a testemunha ANGELICA ANDRESSA BORTH acrescenta:

“[...] que trabalha na reclamada desde 2009, sendo nos últimos 7 anos como encarregada de setor; **que durante a jornada de trabalho há três intervalos previsto, além do intervalo para almoço; que o empregado não precisa aguardar esses intervalos para ir ao banheiro;** que o empregado não precisa pedir autorização para ir ao banheiro; que os atestados médicos são entregues à técnica de enfermagem e esta preenche um protocolo; que os atestados não são entregues aos líderes de setor; que há transporte coletivo público entre Tenente Portela e Miraguaí, desconhecendo o horário; que acredita que é em torno de 07h30min, 11h e 18h, sendo aproximadamente a cada duas ou três horas; que Tenente Portela dista cerca de 18km de Miraguaí; que da cidade de Miraguaí dista da empresa 5km; que a empresa se situa em Irapuá; que no sentido Tenente Portela a Miraguaí, a empresa se situa depois da cidade de Miraguaí; que o empregado assina o protocolo de entrega do atestado. [...]”. [Grifei].

Segundo é possível observar, há três pausas a cada jornada, entre 10 a 20 minutos cada, além daquela própria para o intervalo intrajornada de 1 hora, sendo que, caso o empregado necessite ir ao banheiro além dessas oportunidades, ele deve atentar para organização própria da linha de produção em que está inserido.

Entendo, pois, que o procedimento adotado pela empregadora, dentro de seu poder de direção, não representa ilegalidade ou abuso de direito. Isso porque, na atividade econômica em que se encontra, na qual a prestação de serviços demanda considerável mão de obra disposta em linha de produção, mostra-se razoável a regulação do uso de banheiros moderadamente, tal como se depreende na espécie. Com efeito, não havia impedimento, mas determinação de conduta para o uso de sanitários numa vez a cada turno e, existindo mais necessidades, exigência de autorização repassada pelo superior hierárquico para, a toda evidência, não ocorrer desorganização do grupo de trabalho envolvido na linha de labor. Igualmente, em condições normais, o lapso aproximado de 10 minutos para cada saída representa tempo razoável.

Nesse mesmo sentido, aliás, cito decisão da lavra da 1ª Turma do E. TRT da 4ª Região, *in verbis*:

EMENTA. Indenização por danos morais. Limitação ao uso de banheiro. A limitação ao uso de banheiro pelo empregado realizadas pelo empregador é legítima e está inserida dentro do poder diretivo do empregador e se mostra razoável diante da atividade desenvolvida, desde que não configurando abuso de poder. Também não se vê constrangimento ou excesso de rigorismo quanto ao fato de que as idas ao banheiro dependiam de anuência do superior hierárquico. Dano moral não configurado. (1ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Manuel Cid Jardon – Convocado. Processo n. 0000218- 87.2015.5.04.0641 RO. Publicação em 01-08-2016).

Em paralelo, não há indicativos sobre condições inadequadas de vestiários. Mais que isso, dentro do razoável, avalio que não causa constrangimento passível de indenização o uso de vestiário coletivo com separação entre os gêneros masculino e feminino. Em verdade, sequer seria factível exigir que, considerando horários comuns, os operários tivessem vestiários privativos ou individualizados. Desse modo, não havendo comprovação de abuso de direito ou de afronta, efetiva, à intimidade ou à dignidade humana, mesmo a colocação e a retirada de uniforme em vestiário coletivo, respeitada a separação entre os sexos masculino e feminino, não implica reparação.

Prosseguindo, avalio que não houve ilegal redução da carga de trabalho da autora para 6 horas diárias, com intervalo intrajornada de 15 minutos, pois a mudança decorreu de imperativos dispostos em medidas provisórias, leis e acordos na quadra da Pandemia do Vírus COVID-19. Mais, anoto que não existem horas “in itinere” neste caso para efeito de configuração de jornada por mais de 6 horas, tal como aventado pela trabalhadora em face de seu deslocamento diário. A par disso, considerada a descrita realidade, não obstante os argumentos da obreira, observo que não resta evidenciada obrigação legal ou normativa quanto ao fornecimento de almoço pela ré na espécie. Ao revés do arguido na exordial, não houve inadvertida exclusão de direito concedido quando da contratação acerca de disponibilização de almoço (art. 468 da CLT), mas, sim, atenção da empresa-ré a definições cogentes legais ou regularmente ajustadas de maneira autônoma, sendo sequer viável a prática de fornecimento de almoço em refeitório de considerável porte durante intervalo intrajornada incidente de apenas 15 minutos (art. 71, § 1º, da CLT). Daí por que não vingam as pretendidas reparações por danos materiais e morais em decorrência da supressão do fornecimento de almoço.

Logo, indefiro os pedidos de indenizações por danos materiais e morais em análise.

5. Da Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Consectários:

A autora almeja a rescisão indireta do contrato de trabalho sob o argumento de que a ré não atentou para direitos previstos no art. 389 da CLT. Destaca que reside no Município de Redentora - RS, situação que demanda considerável tempo para o deslocamento de sua residência até o local de trabalho e vice-versa, mediante utilização de transporte ofertado pela empregadora, prejudicando o gozo das reduções legais inerentes à condição de lactante. Mais, aponta que não possui condições financeiras para contratar cuidados particulares ao seu filho recém-nascido e que não há espaço apropriado para a guarda do menor junto ao ambiente laboral.

A reclamada impugna o contexto fático delineado pela trabalhadora. Nega o descumprimento de obrigações laborais. Destaca que houve acordo individual entre as partes na forma do art. 396, § 2º, da CLT, com redução de 1 hora por dia de labor para amamentação. Diz que há atenção ao disposto no art. 389, § 2º, da CLT, uma vez que, no Município onde a autora reside, Redentora - RS, existe creche com vagas disponíveis. Adverte que a obreira apenas ingressou em juízo quando o filho já contava com mais de 6 meses de idade. Nega enquadramento em qualquer hipótese do art. 483 da CLT. Visa à negativa da postulação.

O Direito do Trabalho, como todo ramo do Direito, é inspirado em princípios, os quais, de acordo com a função que exercem, podem ser classificados como informadores, orientadores e inspiradores de preceitos legais, dando organicidade a institutos e sistemas jurídicos. Segundo Júlio César Bebber[3], os princípios são “preceitos jurídicos que constituem o fundamento de certa disciplina jurídica, inspirando a criação de normas e orientando na sua interpretação, bem como normatizando situações não previstas legalmente”.

Em vista da evidência com que é apresentado na CLT, observa-se que o princípio da proteção é a razão de ser do Direito do Trabalho, já que, com base no reconhecimento de que a desigualdade formal entre empregados e empregadores impõe ao primeiro, parte mais fraca dessa relação, condições contratuais prejudiciais, busca efetivar uma igualdade substancial entre esses sujeitos contratuais por meio de uma desigualdade jurídica que beneficie os trabalhadores. As normas de Direito do trabalho sempre devem ser analisadas, pois, com base nesse princípio, sob pena de relegar a própria essência desse ramo do Direito.

A fim de cumprir esse desiderato, há de se observar, primeiramente, como a CLT considera a justa causa por culpa do empregado.

A justa causa, na definição de Evaristo de Moraes Filho, citado por Délio Maranhão[4], constitui-se em: *“todo ato doloso ou culposamente grave, que*

faça desaparecer a confiança e boa-fé existentes entre as partes, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação”. Délio Maranhão, na mesma obra acima referida e ao comentar o conceito de justa causa, destaca que ela, na verdade, apenas torna indesejável o prosseguimento do contrato.

Importa dizer que a configuração da justa causa exige a presença de alguns requisitos, a saber: **a) gravidade da falta.** A falta há de ser suficientemente grave para autorizar a resolução contratual, tornando, no dizer de Délio Maranhão[5], indesejável a manutenção do contrato de trabalho, porquanto ausente a fidúcia mínima para tanto exigida. Não é qualquer falta, portanto, que enseja a aplicação da pena máxima ao empregado, o que enseja avaliação equitativa entre a falta cometida e a reprimenda necessária, de análise sempre in concreto; **b) atualidade da falta.** A justa causa deve ser atual, de sorte que falta conhecida e não punida é tida como perdoadada. A proximidade da falta e da punição não desautoriza a observância do tempo necessário para apuração dos fatos e formação de juízo pelo empregador, tempo que, todavia, não pode ser demasiadamente longo; **c) proporcionalidade entre a falta e a punição.** Por ser a resolução contratual a mais grave das punições disciplinares decorrentes da subordinação jurídica havida entre as partes, urge que a falta seja proporcionalmente apenada, de modo que o empregador não seja demasiadamente rigoroso e intolerante; **d) non bis in idem.** Significa que não é possível que o empregador atribua dupla punição por um mesmo fato. Uma vez tendo aplicado uma pena em razão de determinada falta, não é possível ao empregador, em ralação ao mesmo suporte fático, atribuir outra punição disciplinar; **e) caráter determinante da falta,** pelo qual se entende o motivo que efetivamente ensejou a sua caracterização e, assim, a aplicação da pena disciplinar. Depois de definido mencionado fato determinante não mais é possível ampliá-lo, sequer em eventual processo judicial, porquanto os acontecimentos anteriores presumem-se perdoadados. A ideia é que a justa causa seja efetivamente a “causa” da resolução contratual, conforme define Délio Maranhão[6]; **f) ausência de perdão expresso ou tácito do empregador.**

Numa análise perfunctória da questão, constata-se que a rescisão contratual deve ser pautada numa situação que inviabilize a continuidade da relação do emprego, retirando a confiança das partes umas nas outras, circunstância que parece ser razoável que se exija tanto na rescisão indireta quanto na justa causa do empregado.

No entanto, não há exigir que o empregado observe o *non bis in idem*, que haja com proporcionalidade na punição, que atente ao caráter determinante e à atualidade de cada falta verificada ou que perdoe a atitude de seu empregador, porquanto essas possibilidades não lhe são atribuídas durante a vigência do contrato do trabalho, de forma que somente um reiterado descumprimento contratual do empregador é que pode justificar a declaração da rescisão indireta.

Assim, verificada uma circunstância que analisada sob o ponto de vista do empregador possa ser causa de configuração da falha ensejadora da justa causa do empregado, é plausível que essa mesma situação também seja capaz de configurar a rescisão indireta. Esta ilação que também atende à noção de que o Direito do trabalho deve promover uma igualdade substancial entre as partes contratantes.

Delineados os contornos conceituais, cumpre a análise da situação *sub judice*. Nesse âmbito, constato que a ré não nega a respeito da necessidade de a autora amamentar filho recém-nascido, tanto que existe referência sobre ajuste individual respectivo nos moldes do art. 396, § 2º, da CLT. Na mesma senda, noto que se afigura pacífico que o frigorífico-réu conta com mais de 30 empregadas.

Em via paralela, percebo que, segundo os termos das manifestações das partes, figura incontroverso que a obreira, à época tratada, realizava deslocamentos de casa para o trabalho e vice-versa em condução fornecida pela empregadora, rotina que envolve horários específicos de saída e chegada e exige considerável tempo, inclusive para embarque e desembarque de trabalhadores. Por igual, visualizo efetiva presença de acordo individual inerente à pausa para amamentação com data de 23-04-22 (ID 40f1ad7 - pág. 1). Por outro lado, não encontro a suscitada demonstração da presença de creche com vagas disponíveis no Município de Redentora-RS.

Nesse quadro, não há dados materiais ou prova oral de que a empregadora, no caso da demandante, tenha disponibilizado espaço apropriado para guarda da criança recém-nascida em evidência, tampouco de que tenha honrado com a quitação de creche em favor da operária. A mera abordagem pela ré de que houve ajuste individual para período de amamentação e de que existem creches disponíveis na cidade de Redentora - RS não serve, pois, como justificativa bastante para afastamento da norma imperativa, cogente, prevista art. 389 da CLT. Afinal, existe ordem expressa legal para que empresas com mais de 30 empregadas assegurem “**local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação**”, podendo tal exigência ser suprida “**por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais**”. Mais, não encontro prova sobre cumprimento do disposto nas normas coletivas incidentes, a exemplo do que aparece na CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO CRECHE da CCT 2021 /2022 de ID dc08845.

Por conseguinte, identifico a presença de falta grave a determinar a ruptura contratual.

Não bastasse, conforme os termos da fundamentação acima, a reclamada não atentou para direitos da trabalhadora envolvendo horas extras e intervalo intrajornada, o que corrobora o descumprimento de deveres trabalhistas.

Logo, considero que a desatenção quanto a obrigações laborais, no aspecto, implica a admissão de falta grave suficiente por parte da empregadora a ensejar o término da relação empregatícia.

A conduta da ré afigura-se incompatível com o princípio da continuidade da relação de emprego que orienta o direito laboral. Mais do que isso, revela abusividade, porquanto tendente a reduzir direitos resguardados à operária. Admito, então, como presente a falta grave da empregadora, consubstanciada no descumprimento das suas obrigações contratuais, de acordo com o disposto no art. 483, alínea "d", da CLT. Desse modo, autorizo a rescisão indireta do liame empregatício, a contar do trânsito em julgado da presente decisão, visto que a reclamante informa na inicial que o seu contrato de trabalho está vigente, tal como autoriza o § 3º do art. 483 da CLT.

Haja vista a forma de extinção do vínculo empregatício, nos limites dos pedidos (arts. 141 e 492 do CPC), defiro à reclamante o pagamento de: **a)** saldo de salário da época da extinção do contrato; **b)** aviso prévio indenizado da época da extinção do contrato, assegurada a integração do período do pré-aviso ao tempo de serviço para todos os efeitos, nos termos do art. 487, § 1º, da CLT; **c)** férias com 1/3 da época da extinção do contrato, considerando inclusive a projeção do aviso prévio; **d)** natalinas da época da extinção do contrato, considerando inclusive a projeção do aviso prévio; **e)** indenização de 40% sobre a totalidade do FGTS.

Acentuo que o saldo de salário da época da extinção do contrato inclui todas as parcelas habitualmente repassadas à trabalhadora, inclusive, sendo o caso, PLR na proporção do período de serviço até o desligamento, segundo restar apurado em liquidação. Tal medida atenta para o visado pela parte obreira no aspecto.

Outrossim, também para fins de cálculo de rubricas próprias da época da extinção do contrato, autorizo a dedução de possíveis valores comprovados como já adimplidos a mesmo título, consoante findar averiguado em liquidação.

No que diz respeito ao aviso prévio proporcional, aplica-se à espécie o disposto na Lei nº 12.506/11, pois a rescisão indireta aconteceu já na vigência do citado regramento. Para tanto, consoante o princípio protetor, buscando a melhor interpretação quanto à matéria, tenho que cumpre a observância do previsto na Nota Técnica nº 184 - 2012/CGRT/SRT do Ministério do Trabalho e Emprego.

A reclamada, mediante intimação específica, no prazo de 5 dias a contar do trânsito em julgado, deverá fornecer à reclamante documentos para obtenção do seguro-desemprego, observados os demais requisitos administrativos, sob pena de indenização, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, segundo findar apurado em liquidação.

Considerando a causa da extinção contratual havida, a reclamada também deverá fornecer documentos necessários para o saque do FGTS já depositado atinente ao contrato de trabalho em discussão.

Em consonância com o art. 29 da CLT, ordeno que a reclamada proceda à anotação da data de saída na CTPS da obreira, em relação ao contrato de trabalho em questão, cuidando o momento da cessação da prestação de serviços e observando, para fins de efetivo registro, a projeção do aviso prévio indenizado, o que deverá fazer no prazo de 5 dias úteis, sob pena de multa diária pelo descumprimento de obrigação de fazer na ordem de R\$ 100,00 (cem reais) por dia de atraso, limitados a 30 dias-multa, importe em favor da reclamante e que estabeleço nos termos dos arts. 536 e 537 do CPC.

Em vista da rescisão indireta havida, alerto que cabe às partes a observação do previsto nos arts. 30 e 31 da Lei nº 9.656/98 sobre possível manutenção de plano de saúde empresarial contratado na vigência do liame empregatício.

Desse modo, esclareço que cumpre à demandada observar o constante no regramento em voga, possibilitando a manutenção de Plano de Saúde em que a obreira estava inserida quando da vigência de seu contrato de trabalho junto à ré, mantidos os termos já pactuados, inclusive em relação a dependentes, e mediante pagamento integral pela trabalhadora das parcelas derivadas exigidas.

Nesse caso, por ocasião do término contratual, compete à demandante assumir o pagamento integral (cota empregado e cota empregador) do plano, não apenas arcar com a porção a que estava sujeita durante a vigência do contrato. Assim, caso entenda inviável tal encargo, deve manifestar essa posição em Juízo para exame de possível homologação quanto ao afastamento de direito.

Em outras palavras, compete à empregadora manter a postulante no plano questionado, segundo regras atinentes ao contrato firmado entre a ré e a operadora do Plano de Saúde, e repassar a cobrança integral exigida à ex-empregada, de forma transparente, segundo valores divulgados pela operadora, sendo que, havendo inadimplência posterior à reinclusão, por óbvio, ocorrerá corte da vantagem.

6. Do Programa de Participação nos Resultados - PPR:

A autora, nos termos como detalha, requer o pagamento de importe relativo a Programa de Participação nos Resultados – PPR com previsão em norma firmada entre o SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS e a FEDERAÇÃO DOS TRAB NA IND DE ALIMENT DO ESTADO DO RS, para todo o período contratual.

A reclamada responde. Diz que já quitou PPR nos anos que elenca.

Analisando os autos, verifico que já houve adimplemento de PPR de 2018 nos recibos de 04/2019 e 05/2019 (ID 7bd17bf - págs. 2-3); de PPR de 2019 nos recibos de 05/2020 e de 06/2020 (ID a91719b - pág. 3); de PPR de 2020 nos recibos de 05/2021 e 06/2021 (ID dccc09e - pág. 3); bem como de PPR de 2021 nos recibos 05/2022 e 06/2022 (ID fb81879 - pág. 3) sem apontamento de diferenças específicas no particular. Em via de consequência, avalio como improcedente a pretensão em epígrafe no tocante ao PPR dos anos de 2018, 2019, 2020 e 2021.

Todavia, a respeito do PPR dos anos de 2022 e da época do término contratual conforme, inclusive, descrito no capítulo anterior desta sentença, não há prova de quitação. Assim sendo, defiro o adimplemento de PPR do ano 2022 e da época do término contratual, consoante as normas coletivas aplicáveis, observados os critérios habitualmente adotados pela empregadora, cuidada a proporcionalidade do lapso contratual, segundo restar averiguado em liquidação (Súmula nº 451 do E. TST).

Ressalvo que devem ser tomadas regras dispostas em normas coletivas, inclusive sobre faltas ao labor constantes nos cartões-ponto existentes nos autos e tidos como válidos, restando autorizada até mesmo liquidação igual a zero mediante verificação contábil.

7. Dos Reflexos:

Considero improcedentes repercussões de intervalos intrajornada noutras parcelas trabalhistas, pois os intervalos em questão possuem natureza indenizatória nos moldes do art. 71, § 4º, da CLT com a redação dada pela Lei nº 13.467/17.

Por outro lado, haja vista a habitualidade e o caráter salarial, defiro os pretendidos reflexos das horas extras em repousos remunerados (semanal e feriados), férias com 1/3; natalinas, FGTS e indenização de 40% do FGTS.

Não cabem reflexos sobre adicional de insalubridade, pois essa verba, quando paga ou devida, é que integra a base de cálculo das horas extras e não o contrário.

Indefiro reflexos sobre PLR, pois não verifico evidências sobre a formação da base de cálculo da descrita parcela com inclusão de horas extras.

A repercussão das horas extras nos repousos remunerados não enseja reflexos em cascata nas demais verbas, porquanto adoto, por política judiciária, o entendimento expresso na OJ nº 394 da SDI-I do TST segundo entendimento do E. TST vigente à época dos fatos. Avalio que a tese jurídica recentemente aprovada pelo E. TST no Tema nº 9 de Recursos de Revista Repetitivos, que orientará a nova redação da citada OJ nº 394, não se aplica aqui diante dos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal garantidos à parte ré (art. 5º, LIV, LV), na medida em que a ação foi ajuizada em 22-06-22 e a mudança de posicionamento sucedeu em 03 /2023.

Deve ser cuidado para que não ocorra *bis in idem* não permitido, ou seja, duplicidade de consideração de uma mesma verba para efeito de base de cálculo. Além disso, por evidente, somente rubricas já pagas ou deferidas podem ser tomadas.

8. Dos Juros e Correção Monetária:

Por força legal, defiro juros e correção monetária sobre os créditos ora reconhecidos, segundo critérios que serão definidos por ocasião da liquidação.

9. Dos Descontos Fiscais e Previdenciários:

Forte na disposição contida no artigo 46 da Lei 8.541/92 que determina que os descontos fiscais incidirão sobre os rendimentos pagos em cumprimento a decisão judicial e que deverão ser retidos na fonte pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, o rendimento se torne possível ao beneficiário, determino as retenções devidas a título de imposto de renda, conforme restar apurado em liquidação.

Por necessária observância do art. 43 da Lei 8.212/91, bem como do art. 114, VIII, da Constituição Federal, determino a incidência de contribuição previdenciária sobre as parcelas salariais deferidas, cotas do empregado e

do empregador, excetuada a incidência sobre as verbas de intervalos intrajornadas; aviso prévio indenizado; férias com 1/3 indenizadas; FGTS; indenização de 40% do FGTS e PPR, já que possuem natureza indenizatória.

Cada parte arcará com as verbas previdenciárias nos percentuais previstos em lei, sendo autorizado o abatimento, por ocasião do pagamento, do percentual devido pela parte autora, cujo recolhimento fica a reclamada obrigada a fazer, sob pena de execução correspondente.

Inviável a responsabilização da ré pelos descontos previdenciários e fiscais, ante a imperatividade e clareza das normas que regulam a matéria. Com base no mesmo fundamento, não há respaldo para a determinação de critérios acerca de encargos devidos ao Fisco distintos dos aqui estabelecidos, sendo que possíveis formulações devem ser deduzidas na fase apropriada, qual seja, de liquidação/execução.

10. Da Litigância de Má-Fé:

Não evidencio deslealdade processual no proceder das partes e que pudesse ensejar a penalização tipificada no CPC e mesmo na CLT pelo advento da Lei nº 13.467/17. As exposições constantes figuram controversas dentro de quadro normal de lide trabalhista.

11. Da Gratuidade da Justiça:

Defiro a gratuidade da justiça à parte autora, porquanto declarada carência econômica, tal como expressamente exige o art. 790, § 3º, da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/17. Entendo desnecessárias outras comprovações da condição econômica da parte obreira no caso presente, em razão da função e do salário auferido, ou seja, em importe inferior ao limite previsto no precitado dispositivo legal (ID´s 8447286 - Pág. 1 e seguintes).

12. Dos Honorários Advocatícios e Periciais:

O presente feito foi ajuizado já na vigência das alterações havidas nos arts. 790-B e 791-A da CLT.

Dessa forma, tendo em vista a sucumbência recíproca das partes, condeno a parte ré ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais de

15% (quinze por cento) sobre o valor bruto ao final apurado à autora, importe que deverá reverter ao(s) procurador(es) da parte demandante. Da mesma forma, condeno a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais de 15% (quinze por cento) sobre o valor dos pedidos pecuniários indeferidos, ou seja, aqueles envolvendo adicional de insalubridade, com reflexos; adicional por tempo de serviço, com reflexos; tempo destinado à troca de uniforme, com reflexos; intervalo do art. 253 da CLT, com reflexos; intervalo do art. 384 da CLT, com reflexos; reparação por dano moral decorrente de restrição ao uso de sanitários e troca de roupa em vestiário coletivo, bem como reparações por danos materiais e morais em vista da supressão do fornecimento de almoço. Os percentuais aqui definidos observaram, na sua aferição, os critérios previstos no § 2º do art. 791-A da CLT.

Para fins de liquidação, admito o valor indicado na peça de ingresso de R\$ 8.000,00 a título de reparação por dano moral decorrente de restrição ao uso de sanitários e troca de roupa em vestiário coletivo. Também admito o importe de R\$ 20,00 por dia de labor a título de reparação por dano material em face do não fornecimento de almoço; bem como arbitro em R\$ 3.000,00 a visada reparação por dano moral em face da assertiva de submissão a trabalho sem fornecimento de refeição.

No mesmo prumo, consoante o art. 790-B da CLT, porque a parte obreira findou sucumbente no objeto da perícia de insalubridade, ela detém responsabilidade pelos honorários periciais.

Contudo, a exigibilidade dos honorários advocatícios determinados à reclamante fica suspensa, mormente ante a concessão da gratuidade da Justiça, nos termos do que dispõe o § 4º do art. 791-A da CLT, pelo prazo de dois anos após o trânsito em julgado da presente, ao cabo do qual resulta dispensado o pagamento. Já a exigibilidade dos honorários periciais, também por conta da concessão da gratuidade da Justiça à obreira, fica a cargo da União, em consonância com o previsto no § 4º do art. 790-B da CLT.

Nesse ponto, entendo como inconstitucional a dedução dos honorários advocatícios e periciais do crédito trabalhista e, assim, alimentar da parte autora, tal como previsto nos dispositivos da CLT mencionados acima. Essa postura ensejaria evidente afronta ao Princípio da Isonomia e do Livre Acesso ao Poder Judiciário, previsto no art. 5º, *caput* e inciso XXXV da Constituição Federal, o que não se admite. A par disso, consigno que mesmo no Processo Civil geral, quando não há discussão sobre verbas alimentícias e que, por essa natureza, gozam de superproteção legal, a concessão da gratuidade da Justiça suspende a exigibilidade à parte beneficiária do pagamento, entre outras coisas, dos honorários de advogado, conforme claramente prevê o art. 98 do CPC, não devendo ocorrer, pois, distinção prejudicial ao acesso à Justiça somente na esfera laboral.

Assim, exigir que um credor trabalhista, que normalmente, como ocorre no caso em tela, vindica verbas de natureza salarial e, assim, alimentar, seja compelido a descontar de créditos o valor dos honorários de advogado e periciais, ensejaria nítida quebra do princípio isonômico e de livre acesso ao poder Judiciário, razão pela qual entendo, no aspecto, inconstitucional a mencionada exigência, o que faço em controle difuso de constitucionalidade.

Em harmonia com o acima exposto, detalho que a suspensão da exigibilidade de honorários advocatícios e periciais à parte beneficiária da gratuidade da Justiça abrange eventuais créditos trabalhistas a ela favoráveis advindos deste e de outros processos. Acompanho, pois, a trilha adotada pelo Pleno do E. TRT da 4ª Região, em controle de constitucionalidade incidental, no sentido de considerar inconstitucional a expressão *“desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”*, constante no atual § 4º do art. 791-A da CLT (TRT da 4ª Região, Tribunal Pleno, 0020024-05.2018.5.04.0124, Rel. Desª Beatriz Renck, 12-12-2018).

Portanto, coaduno com a decisão tomada pelo E. STF, em 20-10-21, no âmbito da ADI 5766, pela qual, com efeitos *erga omnes* e vinculante, considerou *“inconstitucionais os dispositivos que estabelecem a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte derrotada (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita (artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, da CLT) e o que autoriza o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário de justiça gratuita, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, parágrafo 4º)” [7].*

13. Dos Critérios de Cálculos:

Os valores resultantes deste julgado serão definidos em liquidação de sentença. Assim, critérios distintos dos aqui já traçados com base nos contornos da lide deverão ser abordados no momento oportuno, isto é, na descrita fase de liquidação.

Haja vista o rito processual ordinário adotado e o caráter apenas estimativo correspondente, avalio que não há limitação prévia sobre os importes atribuídos a cada pleito na peça de ingresso.

ANTE O EXPOSTO, nos termos da fundamentação supra, afastos as preliminares arguidas pela parte ré e julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os

pedidos deduzidos na presente ação trabalhista, movida nesta Vara do Trabalho de Três Passos, RS, por Sirleia Gabriel Cristão em face de Mais Frango Miraguaí Ltda., para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho em exame a contar do trânsito em julgado da presente decisão, devendo a autora, a partir da mencionada data, deixar de trabalhar, tal como autoriza o § 3º do art. 483 da CLT; bem como para condenar a reclamada a pagar à reclamante, com valores que serão apurados em liquidação de sentença, as seguintes vantagens:

1. – diferenças de intervalos intrajornadas suprimidos (item 3, letra “c”, e 7 da fundamentação);
2. – diferenças de horas extras, com reflexos (itens 3, letra “d”, e 7 da fundamentação);
3. – saldo de salário da época da extinção do contrato (item 5 da fundamentação);
4. – aviso prévio indenizado da época da extinção do contrato, assegurada a integração do período do pré-aviso ao tempo de serviço para todos os efeitos, nos termos do art. 487, § 1º, da CLT (item 5 da fundamentação);
5. – férias com 1/3 da época da extinção do contrato, considerando inclusive a projeção do aviso prévio (item 5 da fundamentação);
6. – natalinas da época da extinção do contrato, considerando inclusive a projeção do aviso prévio (item 5 da fundamentação);
7. – indenização de 40% sobre a totalidade do FGTS (item 5 da fundamentação);
8. – PPR (item 6 da fundamentação);
9. – juros e correção monetária (item 8 da fundamentação).

Após o trânsito em julgado, a reclamante deverá juntar aos autos a sua CTPS, no prazo de 5 dias úteis, a fim de que a reclamada, mediante intimação específica, também no prazo de 5 dias úteis, proceda **(1)** à anotação da data de saída na CTPS da obreira, em relação ao contrato de trabalho em questão, cuidando o momento da cessação da prestação de serviços e observando, para fins de efetivo registro, a projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de multa diária pelo descumprimento de obrigação de fazer na ordem de R\$ 100,00 (cem reais) por dia de atraso, limitados a 30 dias-multa, importe em favor da reclamante e que estabeleço nos termos dos arts. 536 e 537 do CPC; **(2)** ao fornecimento para a reclamante de documentos para obtenção do seguro-desemprego, observados os demais requisitos administrativos, sob pena de indenização, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, segundo findar apurado em liquidação; e **(3)** à entrega de documentos necessários para o saque do FGTS já depositado atinente ao contrato de trabalho em discussão. Cabe às partes a observação do previsto nos arts. 30 e 31 da Lei nº 9.656/98 sobre possível manutenção de plano de saúde empresarial contratado na vigência do liame empregatício. Os valores resultantes deste julgado serão definidos em liquidação de sentença, inclusive quanto à base de apuração. Assim, critérios distintos dos aqui já traçados com base nos contornos da lide deverão ser abordados no momento

oportuno, isto é, na descrita fase de liquidação. Defiro à obreira a gratuidade da justiça. Para efeito de cálculo de rubricas próprias da época da extinção do contrato, autorizo a dedução de possíveis valores comprovados como já adimplidos a mesmo título. Condeno a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao(s) procurador(es) da parte adversa, no importe correspondente a 15% (quinze por cento) sobre o valor dos pedidos pecuniários indeferidos, ou seja, aqueles envolvendo adicional de insalubridade, com reflexos; adicional por tempo de serviço, com reflexos; tempo destinado à troca de uniforme, com reflexos; intervalo do art. 253 da CLT, com reflexos; intervalo do art. 384 da CLT, com reflexos; reparação por dano moral decorrente de restrição ao uso de sanitários e troca de roupa em vestiário coletivo, bem como reparações por danos materiais e morais em vista da supressão do fornecimento de almoço, incidindo correção monetária e juros de mora desde o ajuizamento da presente ação, exigibilidade que fica suspensa pelo prazo de dois anos após o trânsito em julgado da presente, ao cabo do qual fica dispensado o pagamento. Condono a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais de 15% (quinze por cento) sobre o valor bruto ao final apurado à autora, importe que deverá reverter ao(s) procurador(es) da reclamante. Determino o recolhimento das contribuições previdenciárias, cota do empregada e da empregadora, sendo autorizados os descontos relativos à parte devida pela reclamante, sob pena de execução. Também autorizo, nos termos da fundamentação, a incidência de descontos a título de imposto de renda, na forma da Lei. Arbitro em R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) os honorários da perícia técnica de insalubridade, os quais são devidos pela União, por meio do orçamento deste Tribunal, visto que a autora é a parte sucumbente e, ao mesmo tempo, beneficiária da gratuidade da Justiça. A reclamada arcará com as custas processuais de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), considerado o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), complementáveis. Publique-se. Intimem-se, inclusive o perito. Após o trânsito em julgado, cumpra-se, inclusive quanto à requisição dos honorários periciais. Nada mais.

[1] Costa, Waldir Oliveira da. Dano moral nas relações laborais. Curitiba: ed. Juruá, 1999, p. 29.

[2] CAVALIERI Filho, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 71-72.

[3] BEBBER, Júlio César. Princípios do processo do trabalho. São Paulo: LTr, 1997, p. 25.

[4] SÜSSEKIND, Arnaldo. et. al. Instituições de direito do trabalho. 18ª ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 579.

[5] Op. cit., p. 579.

[6] SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. Op. cit. p. 581.

[7] <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>

TRES PASSOS/RS, 02 de outubro de 2023.

IVANILDO VIAN
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: IVANILDO VIAN - Juntado em: 02/10/2023 10:24:23 - e373504
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/23082813341123900000134782676?instancia=1>
Número do processo: 0020345-02.2022.5.04.0641
Número do documento: 23082813341123900000134782676