



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010031-34.2023.5.15.0098

Relator: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/04/2024

Valor da causa: R\$ 748.932,92

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: BRUNO DAL BO PAMPLONA

RECORRENTE: RAIA DROGASIL S/A

ADVOGADO: JULIANA TEODORO NOGUEIRA

ADVOGADO: LUCILDA TAGLIEBER DE ARAUJO

ADVOGADO: MARIA RAFAELA GUEDES PEDROSO PORTO

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: BRUNO DAL BO PAMPLONA

RECORRIDO: RAIA DROGASIL S/A

ADVOGADO: JULIANA TEODORO NOGUEIRA

ADVOGADO: LUCILDA TAGLIEBER DE ARAUJO



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: MARIA RAFAELA GUEDES
PEDROSO PORTO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

6ª TURMA - 11ª CÂMARA

PROCESSO Nº 0010031-34.2023.5.15.0098

RECURSO ORDINÁRIO**RECORRENTES: ----- e RAIA DROGASIL S/A****RECORRIDOS: ----- e RAIA DROGASIL S/A****ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE GARÇA****JUÍZA SENTENCIANTE: CINTHIA MARIA DA FONSECA ESPADA****RELATORA: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES**

B1

Inconformados com a sentença de parcial procedência (id. d8f87ed, complementada pela sentença em embargos de declaração, id. 5dc884b), recorrem tempestivamente o reclamante e a reclamada.

O reclamante alega, preliminarmente, inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT. No mérito, requer a reforma quanto aos temas: jornada de trabalho (horas extras); intervalo intrajornada; adicional noturno; salário substituição; multas normativas; adicional de insalubridade; gratificação de função (quebra de caixa); indenização por dano extrapatrimonial (moral e existencial); honorários advocatícios sucumbenciais (id. 86204b6).

Já a reclamada requer a reforma quanto aos temas: prescrição quinquenal; reversão da justa causa; jornada de trabalho (horas extras); intervalo intrajornada; adicional noturno; feriados; adicional de transferência; gratificação de função (quebra de caixa); multas convencionais; honorários advocatícios sucumbenciais; limitação da condenação ao valor do pedido (id. 165c7aa, reiterado pelo recurso de id. cb63d21).

Contrarrazões apresentadas tempestivamente pelo reclamante (id. de605e6) e pela reclamada (id. 5a9a3bb), defendendo a manutenção da sentença quanto aos pontos recorridos pela parte contrária.

ID. ada8c1e - Pág. 1

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos

Assinado eletronicamente por: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES - 30/09/2024 17:24:45 - ada8c1e
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24080218080725400000120317372>
Número do processo: 0010031-34.2023.5.15.0098
Número do documento: 24080218080725400000120317372



do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

[mpx]

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários interpostos, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

PRELIMINARMENTE

Inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT e do *caput* e § 4º do art. 790-B da CLT (recurso do reclamante)

O reclamante requer, preliminarmente, que seja incidentalmente declarada a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT do *caput* e § 4º do art. 790-B da CLT.

Embora arguida como tal, a questão não se trata de preliminar; ao contrário, está relacionada ao mérito recursal, notadamente, ao inconformismo do reclamante quanto à condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

Logo, o argumento da inconstitucionalidade será analisado no momento oportuno, no respectivo tópico relativo ao mérito.

Rejeito a preliminar.



Dados do contrato de trabalho

O reclamante foi admitido em 12/12/2016 e ao longo do contrato exerceu as funções de Atendente I, Atendente II, Supervisor e Gerente de Loja. Foi dispensado por justa causa em 01/11/2022, quando recebia salário mensal de R\$ 4.070,68.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

Prejudicial de mérito. Prescrição quinquenal. Suspensão prevista na Lei 14.010/2020

A presente ação foi ajuizada em 19/01/2023, razão pela qual a r. sentença reconheceu a prescrição dos créditos anteriores a 31/08/2017, observada a suspensão do prazo prescricional prevista no art. 3º da Lei 14.010/2020.

Não se conforma a reclamada, afirmando que a norma deve ser interpretada de modo a suspender apenas a prescrição bienal, e não a quinquenal.

Sem razão.

Não há, no dispositivo legal, nenhuma limitação à prescrição bienal, como pretendido pelo reclamante:

Art. 3º Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.

No mais, o art. 8º, §1º, da CLT estabelece que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, e não há qualquer impedimento para a aplicação da regra prevista na Lei 14.010/2020.

Logo, deve ser observada a suspensão dos prazos prescricionais entre 12/06/2020 (data de publicação e entrada em vigor da Lei 14.010/2020) e 30/10/2020, isto é, por 141 dias.

Nego provimento.



Limitação da condenação ao valor do pedido

ID. ada8c1e - Pág. 3

A reclamada requer a reforma da sentença para que o montante devido a cada pedido seja limitado ao valor atribuído pelo reclamante na petição inicial.

Sem razão.

Mesmo para ações ajuizadas após a reforma trabalhista, quando já vigente a nova redação do §1º do art. 840 da CLT, entendo que não é exigível do demandante mais que uma estimativa dos valores de cada pedido, além do valor da causa, valendo destacar que o processo do trabalho é orientado pelo princípio da simplicidade e que existe a possibilidade do ajuizamento de ação pelo trabalhador sem a constituição de advogado.

Aliás, em 19/02/2024, nos autos Emb-RR 555-36.2021.5.09.0024, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) pacificou o entendimento de que os valores indicados na inicial são meramente estimativos e não devem limitar o montante arbitrado pelo julgador à condenação. Para o colegiado, a finalidade da exigência legal de especificar os valores dos pedidos é fazer com que a parte delimite o alcance de sua pretensão de forma razoável, mas ela não deve impedir o reconhecimento da integralidade dos direitos, respeitando-se os princípios da informalidade, da simplicidade e do amplo acesso à Justiça.

Mantenho.

Reversão da justa causa

A r. sentença reverteu a justa causa aplicada ao autor, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias características da dispensa imotivada.

Não se conforma a reclamada, insistindo que a conduta do autor se amolda à hipótese do art. 482, alínea "b" da CLT, pelo qual "constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador [...] incontinência de conduta ou mau procedimento."

Com razão.



Conforme bem relatado pela sentença, a reclamada alega que recebeu denúncias pelo "Canal Conversa Ética" de que o reclamante, que ocupava cargo de gerente, realizava discriminação no tratamento entre empregados homens e empregadas mulheres.

As denúncias levaram à instauração de uma sindicância interna (id. 05bfdae) pelo setor de Ética e *Compliance* da empresa, na qual foram ouvidas 3 testemunhas (Caroline,

ID. ada8c1e - Pág. 4

----- e Aldo), cujos relatos informam que o autor tratava homens e mulheres de forma diferente, discriminando as mulheres e não lhes dando oportunidades, era grosseiro com empregados e os ameaçava, principalmente mulheres.

Passo a transcrever os trechos mais relevantes dos depoimentos prestados na sindicância, especialmente relacionados ao tratamento oferecido às empregadas mulheres:

Depoimento de -----:

O gerente não sabe acolher, treinar, desenvolver, falta tato dele. Existe diferença de tratamento entre homens e mulheres. Se você é mulher já tem diferença, se você fica doente ele já fala "não vai pegar atestado hein".

Eu sou mãe, e pego atestado pelos meus filhos, e me sinto muito mal quando ele repreende por ter pego atestado. Já ouvi ele falar com todas as letras: "A minha preferência é trabalhar com homens, porque eles não pegam atestado, não faltam por causa de filho."

[...]

O que eu presenciei, um fato que ele me perdeu: "ele perguntou sobre uma atividade, o que achávamos, e depois escutei ele falando para um supervisor 'Ah nem liguei para o que ela falou, nem ouvi.' Eu escutei 'Ah que bom que vem um funcionário homem, adoro trabalhar com homem.'"

Estávamos com muita gente na loja e o outro colega falou para o gerente: "vamos lá ajudar a Farma que está no balcão," ele falou "aah que se f**a deixa ela sozinha," mas quando um atendente homem estava sozinho ele falou que não pode sobrecarregar.

[...]

Depoimento de -----:

O Diálogo com o Gerente é difícil, pois ele faz diferença com homens e mulheres, o jeito de falar meio machista. Ele não dá oportunidade para mulheres. Não é algo escancarado, mas com o tempo todos percebem.

Ele ensina só os homens, teve uma atendente que já estava mais tempo quase há dois anos, mas ele subiu outro que estava há 1 mês na farmácia.

[...]



Depoimento de -----:

[...] Ele chama de forma grosseira sim, já vi que com mulher ele é mais grosseiro, vê diferença entre mulheres e homens. Com homens é mais respeitoso.

[...]

Existe dificuldade em pedir, só manda, já viu funcionários sair chorando da sala dele, principalmente mulher.

[...]

ID. ada8c1e - Pág. 5

Por se tratar de sindicância interna, procedimento administrativo impulsionado pelo próprio empregador, faz-se necessário que o conjunto probatório produzido nos autos judiciais corrobore os fatos que ensejaram a aplicação da justa causa.

A r. sentença deu procedência ao pedido autoral, por entender que a prova testemunhal não confirma - e contradiz - o que foi apurado em sindicância.

Contudo, ao contrário da magistrada sentenciante, entendo que a prova testemunhal dos autos não é suficiente para afastar a força probante dos depoimentos colhidos na sindicância.

No caso dos autos, o reclamante ouviu duas testemunhas sobre o tema (--- e -----), que trabalharam com o autor quando ele exercia as funções de supervisor (no caso de -----) e de atendente II (no caso de -----). Por tal razão, não podem atestar qualquer informação sobre o comportamento do autor enquanto gerente ou sobre as circunstâncias que levaram à sua dispensa por justa causa, já que sequer trabalharam com ele na mesma época.

Por sua vez, a reclamada ouviu três testemunhas, e duas delas (----- e -----) prestaram informações sobre a justa causa aplicada. A testemunha ----- afirmou não saber o motivo pelo qual o reclamante foi dispensado, atestando que a sua conduta para com ela era normal e que nunca o presenciou discriminando entre funcionários homens e mulheres.

Por outro lado, a testemunha -----, que também prestou depoimento na



sindicância, afirmou acreditar que o reclamante foi dispensado em razão das "várias reclamações contra a conduta dele", que "o reclamante fazia umas brincadeiras meio machistas" e que ouviu de outros funcionários que o reclamante já havia dito que "queria uma loja só com homens porque mulher tinha muito mimimi" e que havia desentendimentos com outras funcionárias, mas que o reclamante era um gerente querido pelos funcionários homens. Com relação à sua experiência pessoal, narrou uma "brincadeira" que o reclamante teria feito com ela, também informada na sindicância, no sentido de que ela não precisaria ir trabalhar na semana seguinte pois seria "promovida a cliente". Com relação ao diálogo com o reclamante, atestou que era fácil, mas às vezes era difícil, dependendo da conversa.

Pois bem.

Na audiência realizada em 29/01/2024, a testemunha ----- foi contraditada sob a alegação de possuir interesse na causa e ser inimiga do autor, por ter participado da sindicância, nos seguintes termos:

ID. ada8c1e - Pág. 6

"Inquirida, respondeu que participou da sindicância, tendo uma conversa com alguém da empresa; negou interesse na solução do processo; negou inimizade com o autor; que a depoente tem um pouco de mágoa do reclamante; que a depoente gostaria que a empresa saísse vencedora; que a depoente não se considera inimiga do reclamante. Contradita indeferida."

Apesar de não ter acolhido a contradita, a magistrada sentenciante entendeu que o depoimento da testemunha ----- não tem valor probatório, pois ela alegou ter mágoa do reclamante e que gostaria que a empresa saísse vitoriosa da demanda. Entendeu, ainda, que o depoimento lançava dúvidas sobre a correção das informações contidas em todos os depoimentos colhidos na sindicância.

Contudo, a situação tratada nos autos versa sobre condutas abusivas e discriminatórias por parte do reclamante, das quais a testemunha contraditada foi vítima. Ainda, a sindicância promovida pela empregadora constatou a existência das atitudes no ambiente de trabalho.

Não há, pois, como exigir que a testemunha não guarde nenhum tipo de mágoa ou outro sentimento negativo. Tal fato não descaracteriza a verdade em seu depoimento, o qual converge com os demais elementos probatórios produzidos perante o Juízo. Na realidade, a inimizade ou interesse na causa que caracterizam a suspeição devem ser suficientes para afastar o dever de dizer a



verdade exigido da testemunha, o que não é o caso dos autos, especialmente quando a testemunha afirmou que não se considerava inimiga do reclamante e negou ter interesse na solução do processo. A existência de "um pouco de mágoa" é, inclusive, esperada diante da situação narrada pela testemunha, e empresta credibilidade às informações prestadas.

Já o depoimento da testemunha ----- não acrescenta à resolução da controvérsia, pois embora ateste um comportamento positivo do reclamante, não refuta especificamente nenhuma das informações colhidas na sindicância.

Também não se ignore que, conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cuja observância se tornou obrigatória a partir da Resolução 492/2023 do CNJ, é recomendável lembrar que provas podem estar imbuídas de estereótipos de gênero, e que há possibilidade de que depoimentos sobre a ocorrência de discriminação podem se pautar em ideias falsas sobre a aceitabilidade de comportamentos sexistas.

Afinal, nos termos do referido Protocolo, *"julgar com perspectiva de gênero não significa, necessariamente, lançar mão de princípios, ou mesmo declarar a inconstitucionalidade de uma norma. Significa também estar atento a como o direito pode se passar como neutro, mas, na realidade, perpetuar subordinções, por ser destacado do contexto vivido por grupos subordinados. E, a partir daí, interpretar o direito de maneira a neutralizar essas desigualdades."*

ID. ada8c1e - Pág. 7

O fato é que a reclamada comprovou que recebeu denúncias acerca do comportamento discriminatório do reclamante e, atenta aos deveres de *compliance* e zelando pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável, tratou de investigar a situação por meio de sindicância que confirmou a ocorrência da situação. E que em juízo, a testemunha ----- corroborou que o clima organizacional favorecia cobranças abusivas e desigualdade de gênero, e que essa era a percepção geral dos trabalhadores sob a gerência do reclamante.

Nesse contexto, entendo comprovados os fatos que ensejaram a justa causa.

O enquadramento da conduta do autor como mau procedimento favorece a promoção dos direitos humanos, que devem ser observados nas relações particulares, inclusive nas relações de trabalho, em razão da sua eficácia horizontal.



Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho aprovou, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho.

A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente.

A Convenção 190 da OIT conferiu tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero, a qual não se limita à violência física ou sexual, mas também a violência psicológica perpetrada tanto contra as mulheres, em virtude das relações de poder com os homens, quanto com relação a pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.

O Brasil é signatário, ainda, da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres), obrigando-se a, na forma do art. 7º, "adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"; a "estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com

ID. ada8c1e - Pág. 8

os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"; e de "tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa".

Não se olvide, ainda, que a Agenda 2030, no seu objetivo 5, tem por escopo a igualdade de gênero e, no item 5.1, enfatiza a necessidade de "acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte".

Por todo o exposto, reformo a sentença para julgar improcedente o pedido autoral de reversão da justa causa.

Assinado eletronicamente por: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES - 30/09/2024 17:24:45 - ada8c1e
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24080218080725400000120317372>
Número do processo: 0010031-34.2023.5.15.0098
Número do documento: 24080218080725400000120317372



Adicional de transferência

A r. sentença condenou a reclamada ao pagamento de adicional de transferência, no valor de 25% da remuneração do reclamante, no período em que trabalhou em Florianópolis/SC, isto é, entre setembro de 2019 e novembro de 2021.

Não se conforma a reclamada com a condenação. Argumenta que a condenação ao pagamento de adicional de transferência é indevida, pois a transferência não ocorreu de maneira provisória, mas sim definitiva. Alega que o recorrido residiu em moradia locada pela recorrente e continuou morando na cidade de Florianópolis mesmo após a demissão, evidenciando a natureza permanente da transferência.

Sem razão.

Como bem observado pela sentença, o fato de a transferência ter ocorrido em caráter provisório é incontroverso, pois não foi impugnado especificamente em contestação. Na realidade, a reclamada em sua defesa tão somente alegou: a existência de cláusula de possibilidade de transferência no contrato de trabalho; e o pagamento de ajuda de custo (auxílio moradia).

A alegação de que a transferência tinha caráter definitivo constitui, pois, inovação recursal, o que impede a sua análise por esta Câmara, sob pena de supressão de instância e de violação aos princípios do contraditório e da ampla defesa. Logo, mantenho a sentença quanto ao tema, por suas próprias razões:

É incontroverso, nos autos, que a transferência do reclamante para Florianópolis ocorreu em caráter provisório (a reclamada não contestou caráter provisório a exordial no tocante ao tema), o que atrai o pagamento do adicional respectivo ainda que o contrato de trabalho do empregado tenha cláusula implícita ou explícita de transferência, conforme entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n.º 113 do C. TST. Veja-se:

ID. ada8c1e - Pág. 9

[...]

Não bastasse, o contrato de trabalho do autor não tem cláusula implícita de transferência diante da atividade da empresa e da natureza dos serviços desempenhados por ele no período de setembro/2019 a novembro/2021 (supervisor de loja). Somente há condição implícita de transferência quando: 1) as atividades da empresa são desenvolvidas cada vez em um local diferente, como na construção civil ou em espetáculos circenses, o que não é o caso de empresas que possuem filiais em vários locais, como a Raia Drogasil; 2) o empregado exerce uma função que precisa ser desempenhada em vários locais, como é o



caso do aeronauta, motorista profissional, etc., hipótese que não se aplica ao supervisor ou gerente de loja, por óbvio.

Também não há prova, nos autos, de que o contrato de trabalho do reclamante tivesse cláusula explícita de transferência, ou, ainda, que tenha havido real necessidade de serviço por ocasião da transferência do obreiro para Florianópolis, ônus que cabia à ré.

Dessarte, o reclamante faz jus ao recebimento do adicional de transferência no período laborado em Florianópolis, até novembro/2021. À falta de outros elementos nos autos, considera-se, nos termos da defesa, que ele foi transferido para Florianópolis em outubro /2019, mês de sua promoção ao cargo de supervisor de loja, fato que justifica a transferência.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso da reclamada, quanto ao aspecto.

RECURSO DO RECLAMANTE

Salário substituição

Não se conforma o reclamante com o indeferimento do pedido autoral, insistindo que no ano de 2020, enquanto ocupava o cargo de supervisor de loja, substituiu integralmente os gerentes, em períodos de 20-30 dias em cada substituição.

Sem razão.

Como bem observou a sentença, que deverá ser mantida pelos seus próprios fundamentos, o ônus probatório recai sobre o reclamante quanto à ocorrência das substituições, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, e dele não se desincumbiu. Senão vejamos:

"O autor afirma que no ano de 2020 ocupava o cargo de supervisor de loja e substituiu alguns gerentes de loja, mas não recebeu salário igual ao dos substituídos. Sustenta que substituiu o gerente de loja Ricardo durante suas férias e afastamentos médicos, a gerente Paola Cristina pelo período de suas férias e a Gerente Laís Bueno Meri pelo período de 20 dias em que ela esteve afastada.

A ré afirma, em defesa, que: o autor não substituiu nenhum gerente em 2020; o Sr. Pablo Ricardo não usufruiu de nenhum período de férias ou afastamento no referido ano; a Sra. Paola Cristina gozou férias de 25/03/2020 a 23/04/2020, mas não foi substituída pelo reclamante; a Sra. Laís Bueno jamais trabalhou na filial de Saco Grande.

Cabia ao reclamante a prova de suas alegações no tocante ao tema, considerando que as substituições dos gerentes de loja constituem fatos constitutivos dos direitos postulados (art. 818, inciso I, da CLT). Contudo, deste ônus ele não se desincumbiu!



Indefere-se."

Ressalto que nas razões recursais o reclamante sequer faz qualquer referência a provas nos autos que pudessem amparar o pedido, limitando-se a repetir suas alegações, que, por si só, não são suficientes para justificar o deferimento.

Mantenho a sentença.

Adicional de insalubridade. Honorários periciais.

A r. sentença indeferiu o pedido de adicional de insalubridade, sob o fundamento de que o reclamante "mantinha contato com agentes nocivos apenas de forma intermitente, de acordo com as informações prestadas por ele próprio."

Não se conforma o reclamante, argumentando que as atividades desenvolvidas implicavam risco biológico, conforme o anexo 14 da NR-15, e que, por consequência, ela estava submetida a condições insalubres, nos termos do art. 189 da CLT.

Com razão.

No caso dos autos, o laudo pericial (id. f56b3a2) assim concluiu:

Em análise de insalubridade em grau médio, dada condição de trabalho ou operações, em trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagante, em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados).

O Reclamante mantinha contato de forma intermitente, não sendo classificado como permanente com clientes, conforme descrito no item 2.2 deste Laudo Técnico Pericial. Conforme analisado e colhido os depoimentos durante o ato pericial, ficou constatado que não houve contato permanente com pacientes ou objetos infectados, haja visto que a quantidade aplicações variavam de 02 a 05 por dia, as aplicações eram realizadas em adultos e idosos, sendo os mais comuns: vitaminas, antibióticos, anti-inflamatórios e anticoncepcionais.

Na maior parte do dia, o autor executava outras atividades, como atendimento de balcão ou caixa. Sendo assim, o Sr. ----- não faz jus ao adicional de insalubridade de grau médio (20%) conforme Anexo 14 da NR 15 - Atividades e Operações Insalubres, pois não executava trabalhos e operações em contato permanente com pacientes e materiais infectocontagiantes em estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana.

Em relação aos EPIs, não foram apresentadas as fichas, mas as luvas de procedimento cirúrgico sempre estavam à disposição do autor, que relatou que fazia uso durante as aplicações.

Pois bem.



Verifica-se que, embora o laudo conclua pela inexistência de insalubridade, fundamenta sua conclusão na ausência de contato permanente com os agentes biológicos do Anexo 14 da NR-15 (notadamente, material infecto-contagante). Contudo, há expressa menção ao contato intermitente com os mesmos agentes, diante da aplicação de vacinas rotineira (2 a 5 vezes ao dia), bem como à ausência de fichas de EPI.

O órgão julgador não está adstrito à conclusão do laudo pericial e pode formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos (artigo 479 do CPC), que devem ser expostos em decisão fundamentada (princípio da persuasão racional, art. 371 do CPC).

A Súmula nº 47 do TST expressamente atesta que o trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Acerca da diferença entre exposição intermitente e eventual quanto a agentes insalubres, cita-se o seguinte julgado, veiculado no Informativo 259 do TST:

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - MAJORAÇÃO PARA GRAU MÁXIMO - CONTATO COM PACIENTES PORTADORES DE DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS - EXPOSIÇÃO HABITUAL E INTERMITENTE. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA (alegação de violação aos artigos 7º, XXIII, da Constituição Federal e 190, 192 e 195 da Consolidação das Leis do Trabalho e de contrariedade à Súmula 47 do TST). [...] De início, cumpre estabelecer o que se entende por exposição habitual, permanente, intermitente e eventual a agente insalubre para efeito de concessão de adicional de insalubridade. Exposição habitual é aquela que se realiza de forma continuada ou com frequência. Exposição permanente, a seu turno, é a que ocorre de maneira duradoura, isto é, de maneira regular, ordinariamente. De outro giro, exposição eventual é aquela que se dá de maneira extraordinária, isto é, a que não ocorre de maneira regular. Já a exposição intermitente é a que, ao contrário da exposição eventual, se dá em periodicidade regular, integrando, portanto, o conceito de permanência. A intermitência, portanto, integra o conceito de permanência, por ser regular, fugindo daquilo que se dá de maneira eventual e extraordinária. A exposição intermitente integra o conceito de exposição permanente, por se dar em periodicidade regular e ordinária, ao contrário da exposição eventual, que se dá de maneira extraordinária. [...]" (RR-97-71.2019.5.06.0412, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 02/09/2022).

Conforme o próprio laudo pericial, a exposição era intermitente, e não eventual, o que atrai o pagamento do adicional de insalubridade.

No mais, a prova do fornecimento de EPI's é documental e sua apresentação é encargo do empregador, a quem incumbe manter o registro dos equipamentos de proteção fornecidos; se faz exclusivamente pela ficha de controle e entrega de EPI's, documento que permite averiguar sobre o adequado fornecimento, modelo, material, marca, existência de certificado de aprovação do equipamento (CA) e também sobre a frequência de eventuais substituições promovidas. No



caso dos autos, o perito de confiança do Juízo observou que não foram juntadas fichas de EPI.

ID. ada8c1e - Pág. 12

Pelo exposto, reformo a sentença para condenar a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), por exposição a agentes biológicos (Anexo 14 da NR-15) e sem equipamentos de proteção individual capazes de neutralizar a ação do agente insalubre, incidindo sobre o salário-mínimo regional e respectivos reflexos em férias + 1/3 e 13º salário, FGTS.

Revertida a sucumbência quanto ao pedido que levou à realização da perícia, os honorários periciais deverão ser suportados pela parte sucumbente, no caso, a reclamada, nos mesmos valores já fixados pela sentença.

Dou parcial provimento.

Dano extrapatrimonial. Dano moral. Dano existencial.

Não se conforma o reclamante com o indeferimento dos pedidos de indenização por danos morais decorrentes da dispensa por justa causa e de indenização por dano existencial decorrente da jornada de trabalho praticada.

Sem razão em seu inconformismo.

Como já fundamentado em tópico anterior, a justa causa foi corretamente aplicada pelo empregador e deve ser mantida, o que, por óbvio, afasta qualquer pretensão de reparação por ato ilícito.

Já quanto ao suposto dano existencial, conforme bem pontuado pela instância originária, o trabalho em jornada excessiva, por si só, não evidencia a ocorrência de dano existencial, visto que esse dano demanda prova efetiva, não sendo presumível.

É verdade que já há jurisprudência no sentido da presunção de dano existencial no caso de jornadas caracterizadas como exaustivas, notadamente aquelas superiores a 12 horas diárias. Apenas exemplificativamente, cito: RRAg-10893-10.2016.5.15.0014, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/08/2022; AIRR - 10356-71.2013.5.15.0126, Relator Ministro: José



Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/05/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018.

Contudo, não é o caso do autor, pois a jornada reconhecida foi de 1) 06h30min às 17h/17h30min ou das 13h às 23h30min/24h, com 30min de intervalo intrajornada, enquanto atendente II e supervisor; 2) 09h00min às 21h00min, com 30min de intervalo intrajornada (exceto uma

ID. ada8c1e - Pág. 13

vez por semana, quando laborava das 07h00min às 23h30min, também com 30min de intervalo), enquanto gerente.

Nesse caso, cumpria ao empregado demonstrar que teve suas relações sociais ou seus projetos de vida comprometidos, ônus do qual o reclamante, no presente caso, não se desvencilhou.

Mantenho a sentença.

TEMAS COMUNS AOS RECURSOS

Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalo intrajornada. Adicional noturno. Folgas e feriados trabalhados.

A sentença julgou parcialmente procedentes os pedidos autorais quanto ao tema, condenando a reclamada ao pagamento de horas extras, de intervalo suprimido e adicional noturno, além de reflexos. Não se conforma a reclamada com a condenação, tampouco o reclamante quanto ao indeferimento com relação a determinados períodos contratuais. A fim de facilitar o entendimento, dividir-se-á a presente análise em tópicos correspondentes aos períodos contratuais.

1. No período imprescrito até 17/01/2018 (cargo de atendente I)

A sentença indeferiu os pedidos relativos à jornada quanto ao período em que o reclamante exerceu a função de atendente I, por não ter se desincumbido do ônus probatório que lhe cabia quanto à desconstituição da presunção de veracidade das folhas de ponto anotadas com jornadas variáveis.



Não se conforma o reclamante, insistindo que produziu nos autos prova suficiente de que os controles de ponto não refletiam a realidade da jornada trabalhada. Indica que impugnou as folhas de ponto pela ausência de assinatura e que seu depoimento pessoal demonstra as jornadas efetivamente realizadas.

Sem razão.

ID. ada8c1e - Pág. 14

Inicialmente, observo que a falta de assinatura nos cartões de ponto não é motivo para invalidá-lo, nos termos do atual entendimento prevalecente neste E. Tribunal, conforme Súmula 57:

57 - "CONTROLES DE PONTO SEM ASSINATURA. EFICÁCIA PROBANTE.A ausência de assinatura do trabalhador no controle de ponto, por si só, não o invalida como meio de prova, tampouco transfere ao empregador o ônus da prova da jornada de trabalho". (RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA No 007/2016, de 20 de maio de 2016 Divulgada no D.E.J.T de 23/05/2016, págs. 02-04; D.E.J.T de 24/05/2016, págs. 01-02; D.E.J.T de 25/05/2016, págs. 01-02)

Os controles de ponto apresentam anotações variáveis de entrada e saída, razão pela qual é ônus do empregado demonstrar a sua imprestabilidade como prova.

Contudo, como bem destacou a sentença, a prova testemunhal produzida não abarca o período em que o reclamante atuou na função de atendente I (até 17/01/2018), e o autor tampouco produziu outro tipo de prova destinada a desconstituir a veracidade das anotações.

No mais, o depoimento pessoal da parte tem por objetivo possibilitar que a parte adversa obtenha confissão, razão pela qual não pode ser considerado prova em favor da própria parte que depõe. Logo, o depoimento pessoal do autor não serve para a confirmação da tese autoral quanto à jornada.

Pelo exposto, mantenho o indeferimento dos pedidos relativos à jornada quanto ao período, o que abarca horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada, folgas e feriados trabalhados.



2. Entre 18/01/2018 e 06/11/2021 (cargos de atendente II e supervisor)

Assim concluiu a sentença quanto ao período:

A prova oral produzida pela reclamante, consistente nos depoimentos das testemunhas --- e ----- (fls. 823-826/id c5ac2f2), informam que ele, nas funções de atendente II e supervisor: 1. trabalhava, em média, das 06h30min às 17h/17h30min ou das 13h às 23h30min/24h, sempre com 20min/30min de intervalo intrajornada; 2. não anotava corretamente seus horários de entrada, saída e intervalos nos cartões de ponto; 3. frequentemente trabalhava em dias destinados a folgas, o que não era anotado no ponto.

[...]

Por consequência, com base na prova oral dos autos, considera-se que o reclamante, nos cargos de atendente II e supervisor, trabalhava, pela média: 1. das 06h30min às 17h /17h30min ou das 13h às 23h30min/24h, com 30min de intervalo intrajornada (houve limitação do intervalo ao alegado na vestibular, considerando a vedação de deferimento de verba em quantidade superior à postulada); 2. tinha folga 01 vez a cada 10 dias trabalhados.

ID. ada8c1e - Pág. 15

Com base em tais conclusões, condenou a reclamada ao pagamento de horas extras (trabalhadas após a 8.^a diária e a 44.^a semanal), intervalo intrajornada suprimido (1 hora por dia), adicional noturno sobre as horas laboradas após 22h, horas trabalhadas em DSR e feriados com adicional de 100%.

Não se conforma a reclamada, insistindo na veracidade das informações anotadas nas folhas de ponto e no correto pagamento das horas extras. Alega que o depoimento da testemunha ----- apresenta contradição e nítido interesse colaborativo. Requer, subsidiariamente, a limitação da condenação ao pagamento do intervalo intrajornada ao período efetivamente suprimido, com natureza indenizatória. Também impugna a condenação ao pagamento de adicional noturno e DSR /feriados trabalhados.

Pois bem.

Sem razão quanto às horas extras, pois, assim como a sentença, entendo que a prova nos autos foi suficiente para demonstrar a imprestabilidade dos controles de ponto como meio de prova.

Com efeito, a testemunha ----- não apresenta a contradição alegada pela reclamada, pois em ambos os momentos destacados pela recorrente, a depoente afirmou que presenciava os horários de entrada, saída e intervalo do reclamante, mas não todos os dias, e sim em torno



de 3 a 4 vezes por semana. A frequência era rotineira o suficiente para que confira credibilidade às informações prestadas, no sentido de que presenciava o reclamante iniciando o trabalho antes do registro de ponto, bem como continuando trabalho após o encerramento do ponto.

No mais, a testemunha ----- afirmou "[...] que a depoente batia ponto mas não anotava no ponto os horários efetivamente trabalhados; que isso também ocorria com o reclamante; que a depoente trabalhava com o reclamante no turno de abertura da loja, o que ocorria 02 ou 03 vezes por semana; que no turno da manhã a depoente trabalhava das 06h30 às 17h, aproximadamente, e o reclamante fazia esse mesmo horário; que o reclamante tinha de 20 a 30 minutos de intervalo para refeição e descanso; que a depoente presenciou o reclamante começar a trabalhar e só depois bater o ponto e na saída bater o ponto e continuar trabalhando; que isso era recorrente; que os funcionários tinham que registrar no ponto 01h de intervalo [...]".

Coaduno, ainda, com o entendimento da sentença sobre a prova testemunhal produzida pela reclamada sobre o tema:

A reclamada não realizou contraprova satisfatória, pois sua única testemunha que depôs sobre horário de trabalho (Sra. -----, fls. 821-822/id c5ac2f2) não presenciava os horários de entrada e intervalo do reclamante, afirmou que ele às vezes saía mais tarde, não soube dizer se ele chegou a bater o ponto e continuar trabalhando, nem se ele

ID. ada8c1e - Pág. 16

trabalhava em dias destinados a folgas. Ou seja, ela sequer confirmou a defesa quanto à veracidade das anotações de ponto.

Assim sendo, a prova oral produzida pelo reclamante tem qualidade superior à realizada pela reclamada, nos autos. Referida prova desconstitui a prova documental produzida pela empresa e confirma quase que integralmente a versão esposada na inicial quanto aos horários de entrada, saída, intervalos intrajornada e folgas do reclamante no período trabalhado entre 18/01/2018 e 06/11/2021 (cargos de atendente II e supervisor).

A jornada não anotada ora reconhecida nos autos é suficiente para o deferimento das diferenças de horas extras, adicional noturno, horas de DSR/feriados trabalhados, conforme deferidas pela sentença, que também já autorizou a compensação dos valores pagos a mesmo título, mês a mês.

Contudo, tem razão com relação ao pedido subsidiário, relativo ao intervalo intrajornada. Afinal, a partir de 11.11.2017 (vigência da Lei 13.467), a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação ocasiona a condenação ao pagamento do período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho e sem reflexos, diante da natureza indenizatória da parcela (art. 71, § 4º da CLT).



Logo, dou parcial provimento ao recurso para que a condenação fique limitada ao período suprimido do intervalo (30 minutos), com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho e sem reflexos.

3. A partir de 07/11/2021 (cargo de gerente de loja)

A reclamada alegou que a partir de 07/11/2021, o reclamante parou de anotar ponto, porque seu cargo era de confiança, compatível com o art. 62, II, da CLT, sem direito a horas extras.

Contudo, a r. sentença entendeu que a análise do conteúdo concreto da atividade desenvolvida pelo reclamante como gerente de loja demonstra que a função não era de confiança. Por consequência, diante da ausência de controle de pontos, presumiu verdadeira a jornada de trabalho alegada na inicial e condenou a reclamada ao pagamento das respectivas horas extras. Senão vejamos:

O depoimento do próprio preposto (fls. 818-820/id c5ac2f2) informa que o autor: embora tivesse horário de trabalho flexível, tinha que cumprir 08h de labor por dia e 44h por semana; não podia, efetivamente, admitir ou dispensar funcionários, vez que esses atos dependiam de aprovação da matriz, e os documentos de admissão e dispensa eram confeccionados e assinados pelo setor de RH da empresa; não podia fazer compras em nome da reclamada; não tinha procuração da empresa que lhe outorgasse poderes de mando e gestão, mas apenas poderes necessários ao exercício de sua função. Veja-se:

ID. ada8c1e - Pág. 17

Depoimento do preposto da reclamada: [...] que o reclamante exercia cargo de confiança como gerente; que como gerente o reclamante podia advertir, admitir e dispensar funcionários; que o reclamante não assinava os papéis da admissão e/ou da dispensa de funcionários; que o reclamante indicava para a matriz um funcionário para ser admitido, dispensado ou ser advertido e a matriz formalizava o pedido; que quem assinava a documentação era o setor de RH; que o reclamante, como gerente, podia pedir ao RH para abrir vaga de emprego, de acordo com a necessidade da unidade e o RH abria a vaga ou remanejava os funcionários; que as compras da loja são realizadas por um setor específico de compras da empresa; que o reclamante apenas especificava o que havia de necessidade de comprar ou repor; que o reclamante tinha procuração para responder pela loja; que isso significa que o reclamante podia representar a loja em audiências como preposto, em eventuais problemas que envolvessem averiguação de pequenos delitos que pudessem ocorrer na loja; que logicamente ele tinha que comunicar à matriz que estaria representando a loja, tanto como preposto quanto perante a autoridade policial; que essa comunicação podia ser feita antes ou depois do ocorrido, dependendo da urgência [...] que o reclamante não precisava informar sobre atrasos, porque não tinha horário específico para cumprir; que o reclamante tinha que comunicar a matriz caso precisasse faltar ao serviço; que como gerente o reclamante só não tinha horário para entrar e sair, mas tinha que cumprir 08h por dia e 44h semanais; que a forma que ele iria cumprir isso ficava a critério dele [...]



Dessarte, de acordo com a prova produzida pela própria empregadora, o obreiro realmente não tinha poderes de mando e gestão, pois até mesmo tinha que cumprir horas de trabalho diárias e semanais, embora com horário flexível, o que, por si só, descaracteriza o cargo de confiança previsto no art. 62 da CLT.

[...]

No concernente ao cargo de gerente de loja, tendo em vista que não era cargo de confiança e a reclamada não juntou, aos autos, nenhum registro de ponto, presumem-se verdadeiras as alegações constantes da vestibular quanto aos horários de trabalho do obreiro, intervalos e folgas, nos termos da Súmula n.º 338 do C. TST.

Dessarte, considera-se que o autor, na função de gerente, trabalhava, em média: das 09h00min às 21h00min, com 30min de intervalo intrajornada, exceto 01 vez por semana, quando laborava das 07h00min às 23h30min, também com 30min de intervalo; tinha folga 01 vez a cada 10 dias trabalhados.

Com base na jornada reconhecida, a r. sentença condenou a reclamada ao pagamento de horas extras (trabalhadas após a 8.^a diária e a 44.^a semanal), intervalo intrajornada suprimido (1 hora por dia), adicional noturno sobre as horas laboradas após 22h, horas trabalhadas em DSR e feriados com adicional de 100%.

Não se conforma a reclamada, insistindo que o reclamante exercia cargo de confiança.

Sem razão.

Coaduno com o entendimento da sentença, a cuja fundamentação reporto-me integralmente, de que ficou comprovada a ausência de poderes de mando e gestão suficientes para enquadrar o reclamante na exceção do art. 62, II, da CLT.

ID. ada8c1e - Pág. 18

Logo, a não apresentação injustificada das folhas de ponto relativas ao período faz presumir a veracidade das alegações autorais, razão pela qual mantenho a procedência dos pedidos relativos à jornada, nos moldes da sentença recorrida.

Contudo, assim como no tópico anterior, reformo apenas para que a condenação ao pagamento de horas de intervalo intrajornada fique limitada ao período suprimido (30 minutos), com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho e sem reflexos, tendo em vista que os fatos ocorreram após a vigência da Lei 13.467/2017.



Dou parcial provimento, nesses termos.

Gratificação de função. Quebra de caixa.

Assim decidiu a r. sentença sobre o tema:

A prova oral dos autos demonstra que o reclamante acumulou, sim, a função de caixa com as de supervisor e gerente (período laborado a partir de 13/10/2019), vez que, nessas funções, ativava-se no caixa frequentemente, conforme depoimentos das testemunhas ----, ----- e ----- . Além disto, ele também sofria descontos salariais quando faltava dinheiro no caixa.

Contudo, não há prova de que ele trabalhava no caixa de modo não esporádico quando exerceu a função de atendente II (balconista), pois, de acordo com o depoimento da testemunha -----, única que depôs a respeito do fato, o autor se ativava no caixa somente às vezes quando exerceu referida função.

[...]

Em face do exposto, considera-se que o autor acumulou a função de caixa com a do cargo exercido na empresa somente nos períodos em que laborou como supervisor e gerente.

Diante disto e, ainda, do fato de que o obreiro chegava a sofrer descontos salariais pela falta de dinheiro no fechamento do caixa, ele faz jus ao recebimento da verba quebra de caixa prevista nas normas coletivas da categoria a partir de outubro/2019, quando foi promovido a supervisor, até a rescisão contratual, quando era gerente, com os reflexos postulados. É o que se defere.

Não se conforma a reclamada com a condenação, insistindo que o trabalho do reclamante no caixa era meramente eventual.

Já o reclamante insiste que a condenação observe todo o período imprescrito, aduzindo que exerceu as funções pertinentes ao caixa enquanto atendente I e atendente II.

Sem razão.

ID. ada8c1e - Pág. 19

As duas testemunhas que trabalharam com o reclamante enquanto ele era atendente II foram a testemunha -----, trazida pela reclamada, e -----, trazida pelo reclamante, que trabalhou com ele por cerca de 8 meses no final de 2018. A primeira afirmou que: "[...] como atendente II às vezes o reclamante trabalhava no caixa; que isso não ocorria todos os dias; [...]", enquanto a segunda afirmou: "[...] que como atendente II o reclamante trabalhava no caixa, todos os dias; [...]".



Logo, a prova ficou dividida quanto ao tema, razão pela qual a decisão deve considerar o ônus da prova - que, no caso, é do autor, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (o trabalho não eventual no caixa enquanto atendente II).

Por outro lado, entendo, assim como a sentença, que ficou provado nos autos que, enquanto supervisor e gerente, o reclamante diariamente trabalhava no caixa, pois:

a) o preposto afirmou que "depois da sangria é feita uma segunda conferência e se nesse momento for constatada alguma falta de dinheiro o gerente é quem responde [...] que o desconto de quebra de caixa sofrido pelo reclamante em dezembro/2019 (fl. 365) refere-se provavelmente a diferença de caixa constatada após a sangria [...]";

b) a testemunha ----- afirmou que "normalmente no intervalo do atendente I o supervisor opera o caixa; que isso acontece todos os dias no horário de intervalo do atendente I [...]";

c) a testemunha ----- afirmou que "como gerente o reclamante operava caixa, assim que formava uma fila grande; que isso ocorria de 03 a 04 vezes por semana, mais ou menos; que os supervisores também operam caixa, de 03 a 04 vezes por semana aproximadamente; [...] que se tiver diferença de caixa o valor é descontado do funcionário que está com a matrícula e não do funcionário que está operando o caixa [...]";

d) a testemunha ----- afirmou que "como supervisor o reclamante também trabalhava no caixa, todos os dias; que se faltasse dinheiro no caixa o funcionário que respondia era aquele que estava com a matrícula no caixa; que os supervisores e gerentes ficavam com a matrícula aberta para o caixa [...]".

Pelo exposto, mantenho a sentença.

Multas convencionais

ID. ada8c1e - Pág. 20

Assim decidi a r. sentença sobre o tema:



Conforme a fundamentação desta sentença, a reclamada descumpriu as cláusulas normativas referentes ao adicional noturno e adicional de horas extras a partir de 18/01/2018, e a cláusula de quebra de caixa a partir de 13/10/2019.

Portanto, defere-se, ao reclamante, 02 multas normativas por convenção coletiva de trabalho a partir da norma coletiva com vigência entre 2017/2018 e 03 multas a partir da CCT com vigência entre 2019/2020.

O reclamante entende que deve ser deferida uma multa por mês durante todo o período imprescrito, já que o descumprimento das cláusulas era mensal.

Já a reclamada entende que a multa não deve ser aplicada se a violação foi reconhecida apenas em Juízo. Subsidiariamente, requer a limitação a apenas uma multa por CCT juntada.

Sem razão.

Não há qualquer impeditivo ao deferimento da multa uma vez constatada, em Juízo, a violação das cláusulas dos instrumentos coletivos.

No mais, as convenções coletivas juntadas aos autos fazem menção ao pagamento de "multa [...] por empregado e por infração", nada mencionando sobre a frequência mensal ou sobre a utilização do número de descumprimentos como multiplicador.

A sentença recorrida já considerou todas as infrações cometidas na vigência de cada instrumento coletiva, portanto não deve ser reformada.

Nego provimento.

Honorários advocatícios sucumbenciais

Mantida a sucumbência recíproca, impõe-se o pagamento dos honorários advocatícios ao patrono da parte contrária, cujos valores (10% do que resultar da liquidação da sentença, no caso da condenação da reclamada; 10% sobre o valor atribuído aos pedidos integralmente improcedentes, no caso da condenação do reclamante) foram fixados em observância aos parâmetros legais (art. 791-A, caput e § 3º da CLT) e aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Correta, ainda, a determinação de suspensão de exigibilidade dos honorários devidos pelo reclamante, beneficiário da justiça gratuita, por dois anos, nos termos do art. 791-A, § 4º da CLT.

Quanto ao argumento da inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º da CLT, trazido pelo reclamante, coaduno com o entendimento manifestado pelo i. Min. Edson Fachin na



ADI nº 5766, pela ampla abrangência da justiça gratuita, de modo a isentar permanentemente os trabalhadores do pagamento de custas e despesas processuais, sob pena de inviabilizar a defesa de direitos que não foram respeitados na vigência dos contratos de trabalho.

Entretanto, a fim de não criar expectativas improdutivas às partes, acolho o entendimento pacificado pelo E. STF, que, ao julgar a ADI nº 5766, reconheceu a constitucionalidade da condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, cuja exigibilidade deve ser suspensa por dois anos (§ 4º do art. 791-A da CLT), período em que cabe ao interessado provar que o término da hipossuficiência econômica. Reconheceu-se, ademais, a inconstitucionalidade da presunção absoluta de que a obtenção de créditos em ação judicial afasta a condição de hipossuficiente do trabalhador (parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT). O prosseguimento da execução depende de prova, a cargo do interessado, de que o trabalhador passou a ter condições de arcar com custas e despesas do processo. Escoado o prazo legal sem a referida prova, extingue-se a obrigação.

Logo, mantenho a sentença quanto ao tema.

PREQUESTIONAMENTO

Diante da fundamentação supra, tem-se por prequestionados todos os dispositivos legais e matérias pertinentes, restando observadas as diretrizes traçadas pela jurisprudência do STF e do TST.

Ressalte-se, por fim, que o julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão. A prescrição trazida pelo art. 489 do CPC veio confirmar a jurisprudência já sedimentada pelo Colendo Superior Tribunal de Justiça, sendo dever do julgador apenas enfrentar as questões capazes de infirmar a conclusão adotada na decisão recorrida (STJ, EDcl no MS 21315 / DF, S1 - DJe 15/6/2016).

Frise-se que a oposição de embargos de declaração protelatórios ensejará a condenação ao pagamento de multa na razão de 2% sobre o valor atualizado da causa (art. 1.026, §2º, do CPC).



À vista do exposto, decido:

1. **CONHECER** do recurso ordinário do reclamante, **REJEITAR** sua

preliminar e **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para: a) condenar a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), por exposição a agentes biológicos (Anexo 14 da NR15) e sem equipamentos de proteção individual capazes de neutralizar a ação do agente insalubre, incidindo sobre o salário-mínimo regional e respectivos reflexos em férias + 1/3 e 13º salário, FGTS; b) condenar a reclamada ao pagamento dos honorários periciais, nos valores já fixados pela sentença;

2. **CONHECER** do recurso ordinário da reclamada e **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para: a) julgar improcedente o pedido autoral de reversão da justa causa; b) limitar a condenação ao pagamento de horas de intervalo intrajornada ao período efetivamente suprimido (30 minutos), com natureza indenizatória.

Tudo nos termos da fundamentação.

Rearbitrados os valores de condenação e custas para R\$ 150.000,00 e R\$ 3.000,00, respectivamente, a cargo da reclamada.

Em sessão virtual realizada em 13/09/2024, conforme os termos da Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

Composição: Exma. Sra. Juíza LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES (Relatora) e os Exmos. Srs. Desembargadores LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO (Presidente Regimental) e ORLANDO AMANCIO TAVEIRA.

Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Sessão realizada em 13 de setembro de 2024.



LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES
Relatora



Assinado eletronicamente por: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES - 30/09/2024 17:24:45 - ada8c1e
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24080218080725400000120317372>
Número do processo: 0010031-34.2023.5.15.0098
Número do documento: 24080218080725400000120317372

