



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**

# **Ação Civil Pública Cível**

## **0000389-86.2024.5.07.0013**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 10/04/2024

**Valor da causa:** R\$ 1.000.000,00

**Partes:**

**AUTOR:** SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FORTALEZA

**ADVOGADO:** CLOVIS RENATO COSTA FARIAS

**ADVOGADO:** Thiago Pinheiro de Azevedo

**RÉU:** -----

**PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO:** Daniel Cidrão Frota

**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

**13ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA**

**ACPCiv 0000389-86.2024.5.07.0013**

**AUTOR:** SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FORTALEZA

**RÉU:** -----

Aos 28 (vinte e oito) dias do mês de agosto de 2024, o Sr. Juiz do Trabalho Substituto VLADIMIR PAES DE CASTRO, em exercício na 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza, proferiu sentença nos termos abaixo:

Autor: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FORTALEZA

Réu: -----

SENTENÇA

Vistos etc.,

RELATÓRIO.

O Sindicato autor, qualificado na inicial, atuando como substituto processual, propôs a presente Ação Civil Pública em face da reclamada, ali também qualificada, perseguindo a condenação da empresa ao pagamento de horas decorrentes da não concessão do intervalo previsto no revogado art. 384 da CLT, além de dobras de domingos laborados pelas trabalhadoras mulheres em desrespeito ao estabelecido no art. 386 da CLT, e outras verbas discriminadas no rol de pedidos da exordial.

Regularmente notificada, a reclamada apresentou defesa e documentos.

Recusada a primeira proposta de conciliação.

O valor de alçada foi fixado pela inicial.

Após a produção de prova documental e dispensa de produção de prova oral, a instrução foi encerrada.

Razões finais remissivas/memoriais pelas partes.

Recusada a segunda proposta de acordo.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO.

DA JUSTIÇA GRATUITA.

Haja vista que o Sindicato autoral está pleiteando, em nome

próprio, direitos de uma coletividade de trabalhadoras, através de Ação Civil Pública, atuando como substituto processual, portanto, aplica-se ao caso o regulamento processual das ações coletivas.

Dessa forma, com esteio no art. 18, da Lei nº 7.347/1985, bem como do art. 87, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), concedo ao Sindicato autoral o benefício da justiça gratuita, estando dispensado do pagamento de custas processuais, honorários de sucumbência e outras despesas processuais.

Impende destacar que se trata de regulamento específico, aplicável somente às Ações de natureza coletiva, ou seja, não se aplica o regulamento da CLT que estabeleceu o direito a honorários de sucumbência.

#### PRELIMINARMENTE.

#### DA LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS E COLETIVO SENTIDO ESTRITO.

Em relação à legitimidade do Sindicato autoral para atuar como substituto processual em relação aos pedidos formulados nesta Ação Civil Pública, cumpre destacar o seguinte.

Trata-se de direitos coletivos strictu sensu da parcela de trabalhadoras da reclamada que trabalham em seus estabelecimentos e não usufruem do intervalo dominical na forma estabelecida no art. 386 da CLT, inclusive futuras trabalhadoras que por ventura venham a ingressar nos quadros da empresa. Tal situação confere legitimidade para que o Sindicato representativo da categoria atue na qualidade de substituto processual das trabalhadoras, a teor do previsto no art. 8º, III, da Carta Magna de 1988, c./c. art. 5º, V, da Lei nº 7.347/1985 e art. 82, IV, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990).

Outrossim, no que tange ao pagamento dos intervalos não concedidos às trabalhadoras com contratos vigentes antes da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), como se trata de forma cristalina de interesses individuais homogêneos, relacionados a coletividade das trabalhadoras que estavam com vínculo de emprego ativo antes da vigência da Reforma Trabalhista, que revogou expressamente o art. 384 da CLT, o Ente Sindical possui legitimidade para atuar na condição de substituto processual.

Impende destacar que os pedidos relacionados à indenização por dano moral individual da cada trabalhadora, serão analisados em tópico distinto.

Por fim, totalmente descabida o argumento da defesa no sentido de que o Sindicato deveria apresentar lista de substituídos e as procurações correspondentes. Ora, logicamente, e já está pacificado há décadas pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho, quando se trata de substituição processual, os entes legitimados, a exemplo dos Sindicatos

profissionais de trabalhadores(as), não necessita apontar substituídos específicos, muito menos juntar procuração individual.

Portanto, reconheço a legitimidade da entidade sindical para atuar como substituto processual na defesa dos interesses de natureza coletiva ora discriminados, com exceção do pedido de indenização por danos morais individuais, razão pela qual rejeito parcialmente a preliminar arguida.

DA ILEGITIMIDADE DO SINDICATO. DIREITOS DE NATUREZA HETEROGÊNEA. DANO MORAL INDIVIDUAL.

Como é cediço, o conceito de interesses individuais homogêneos está inserto no art. 81, III, do Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078/1990. Confira:

"Art. 81. (...)

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

(...)

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."

Desta feita, da análise da peça inicial, verifico que os pedidos formulados em relação à fixação de indenização por dano moral individual sofrido por cada uma das funcionárias da reclamada, em virtude do pretenso de descumprimento de normas fundamentais de proteção ao trabalho da mulher, possuem natureza heterogênea.

Ora, o atributo primordial para a configuração de interesse individual homogêneo é a origem comum, conforme estabelecido na norma supramencionada. Ocorre que o pedido abstrato de fixação de indenização por danos morais individuais, indistintamente para todas as funcionárias do ---- que supostamente tenham tido seu patrimônio moral malferido em decorrência da inobservância da empresa dos arts. 384, 385 e 386 da CLT, não atende ao requisito da origem comum.

Deveras, a análise da realidade individual de cada funcionária que tenha vivenciado essa situação é primordial para aferir-se concretamente se realmente houve lesão ao seu patrimônio imaterial, e ainda em que medida houve esse malferimento de direitos personalíssimos das trabalhadoras, para fins de quantificação da pretensa indenização por danos morais, se for o caso.

Assim, não é possível verificar, em sede de ação coletiva, se

abstratamente todas essas trabalhadoras tenham efetivamente sofrido vilipêndio ao seu patrimônio moral, e em que medida/extensão houve essa lesão. Portanto, não resta atendido o requisito primordial para a configuração do interesse individual homogêneo.

Impende destacar, portanto, que em se tratando evidentemente de interesses individuais heterogêneos, o Sindicato autoral não possui legitimidade para atuar como substituto processual em relação ao pedido de dano moral individual, devendo ser extinto sem resolução de mérito o processo neste tocante.

#### DO DIREITO INTERTEMPORAL. DA APLICAÇÃO DA LEI Nº13.467

/17.

Inicialmente, cumpre tecer alguns esclarecimentos sobre a aplicação, no presente caso, da nova legislação em vigor, Lei nº 13.467/17.

É incontroverso que existem direitos demandados pelo Sindicato autoral relacionados a contratos de trabalho iniciados em período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017.

Em assim sendo, elucidado, em síntese, que no tocante ao direito material a disciplina a ser aplicada é aquela em vigor na época do contrato de trabalho havido entre as partes (art. 6º. da LINDB), sendo que a questão será esgotada no tópico específico do mérito da demanda.

Já em relação ao direito adjetivo, aplicado será o regramento da Resolução 221/2018 do TST.

#### DA INÉPCIA DO PEDIDO. DA AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO.

A parte reclamada, na contestação, aduz que a inicial está inepta, alegando que o demandante não liquidou os pedidos.

Ao exame.

No presente caso, verifico que os pedidos estão acompanhados de mínima causa de pedir, permitindo o exercício pleno da ampla defesa pelas reclamadas.

Demais disso, trata-se de ação coletiva, com beneficiárias /substituídas não quantificadas, o que não necessita, logicamente, de liquidação de todas as verbas na petição inicial.

Vale destacar, ainda, que o processo do trabalho não exige o mesmo rigor formal adotado no processo civil, devendo a inépcia da inicial ser declarada apenas quando ausentes os elementos essenciais à articulação da defesa, o que não sucedeu no presente caso.

Demais disso, a exigência prevista no art. 840, §1º da CLT, não é

absoluta, e em casos excepcionais pode ser admitida a ausência de liquidação dos pedidos, como no caso em tela.

Ora, nos casos excepcionais previstos no art. 324, §1º, I e II, do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, não há sequer obrigatoriedade de indicação do valor do pedido.

Desse modo, nas ações trabalhistas, a teor do que dispõe o § 1º do art. 840, da CLT, o valor do pedido deve ser indicado quando possível, sendo a referida indicação mera estimativa de valores.

Nesse sentido, não há que se falar em inépcia naqueles pontos, nos quais a exordial atende os requisitos do art. 319 do CPC e a informalidade e simplicidade do art. 840, §1º, CLT, trazendo as respectivas causas de pedir de todas as pretensões de forma compatível, inteligível e adequada para o exercício da ampla defesa e prosseguimento do processo.

Rejeito, assim, a preliminar suscitada pela reclamada.

#### DA IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA.

Ao contrário do sustentado pela empresa reclamada, o valor atribuído à causa na inicial está de acordo com as verbas pleiteadas.

Ora, considerando a natureza coletiva dos interesses defendidos pelo Sindicato autoral em favor de todas as trabalhadoras mulheres do ----, entendo que não há desproporcionalidade na integralização do valor da causa e os pedidos discriminados. Assim, concluo que está absolutamente razoável e proporcional o valor total atribuído à causa na inicial, razão pela qual rejeito a preliminar.

#### PREJUDICIAL DE MÉRITO. DA PRESCRIÇÃO BIENAL E QUINQUENAL. DA SUSPENSÃO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS.

Inicialmente, como se trata de interesses coletivos demandados pelo Sindicato autoral, e somente em sede de liquidação haverá a individualização dos eventuais créditos trabalhistas reconhecidos nessa sentença, merece guarida a arguição de prescrição bienal e quinquenal levantada pela parte reclamada.

Nesta esteira, quanto à prescrições bienal e quinquenal, deve ser considerada a data de ajuizamento da presente ACP (10/04/2024), e também o art. 3º da Lei nº 14.010/2020 que estabeleceu a suspensão dos prazos prescricionais desde a sua entrada em vigor em 10/6/2020 até 30/10/2020, em virtude da calamidade pública da pandemia do COVID-19.

Assim, com base nesses parâmetros, julgo extinto com

resolução de mérito a pretensão relativa aos pedidos correspondentes, devendo ser extinta integralmente a pretensão das substituídas que tiveram contratos rescindidos após o biênio anterior ao ajuizamento da presente ação, observando-se o prazo de suspensão da prescrição (10/6/2020 até 30/10/2020), e extinta a pretensão dos pedidos com fato gerador anterior ao quinquênio anterior ao ajuizamento da presente ação, observando-se o prazo de suspensão da prescrição (10/6/2020 até 30/10/2020).

#### DO MÉRITO.

#### DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. DO ALCANCE DA REVOGAÇÃO DO POSTULADO PÓS REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017).

Inicialmente, tem-se que o Sindicato autoral, em resumo, sustenta que as regras materiais introduzidas pela lei nº 13.467/2017 não são aplicáveis aos contratos de trabalho em curso na época do início de sua vigência, nos termos do art. 6º. da LINDB.

A regra constante do art. 384 da CLT, revogada pela novel legislação, estabelecia norma de proteção especial à mulher trabalhadora, nos seguintes termos:

"Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho."

Vale destacar que a referida norma foi recepcionada pela CF /1988, conforme entendimento jurisprudencial pacificado. Nesse sentido, passo a transcrever ementa do acórdão proferido pelo c. TST:

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. A questão relativa à constitucionalidade do art. 384 da CLT já se encontra pacificada pelo Supremo Tribunal Federal, que, no julgamento do RE 658312, em 27/11 /2014, confirmou a jurisprudência deste TST no sentido de que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, tendo sido o art. 384 da CLT recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Agravo não provido. (TST Ag: 9650220175090585, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 16/02/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2022)"

No entanto, resta a celeuma acerca do alcance da aplicabilidade no tempo da norma que revogou esse direito das trabalhadoras mulheres, notadamente em relação aos contratos de trabalho iniciados antes da vigência da Reforma Trabalhista.

Nesta esteira, entendo por bem transcrever acórdãos paradigmáticos acerca dessa controvérsia, proferidos pelas 3ª e 6ª turmas do c. TST. Vejamos in verbis:

“RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS. ARTIGOS 318 E 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. DIREITO MATERIAL. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE À ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DAS LEIS 13.415/2017 E 13.467/2017. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO INTERTEMPORAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A controvérsia refere-se ao direito ao intervalo de 15 minutos anteriores à jornada extraordinária e às horas extras em caso de descumprimento do art. 318 da CLT, in verbis: “Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas”, na hipótese em que iniciado o contrato de trabalho antes da vigência das Leis 13.415/2017 e 13.467/2017, que alterou o art. 318 e revogou o art. 384, ambos da CLT, respectivamente. 2. Considerados o papel institucional desta Corte de uniformização da jurisprudência trabalhista, bem como a análise aprofundada da matéria, à luz do direito intertemporal, entendo inaplicáveis a alteração do art. 318 e a revogação do art. 384 da CLT pelas Leis nº 13.415/2017 e 13.467/2017, respectivamente, aos contratos de trabalho em curso quando da sua edição, uma vez que a supressão ou alteração de direito incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, com redução da remuneração, ofende o ato jurídico perfeito, a teor do que dispõem os arts. 5º, XXXVI, e 7º, VI, da Constituição da República e 6º da LINDB . Precedentes. 3. Verifica-se, portanto, que o Tribunal Regional restringiu a condenação de horas extras, referente ao descumprimento dos arts. 318 e 384 da CLT, para o período anterior à vigência das Leis nº 13.415/2017 e 13.467/2017, contrariando o posicionamento desta Corte quanto à observância ao direito intertemporal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. PROCESSO Nº TST-RR-10656-92.2022.5.15.0069. 3A TURMA. RELATOR: MINISTRO ALBERTO BASTOS BALAZEIRO. DATA: 24/04 /2024.

HORAS EXTRAS DECORRENTES DA INOBSERVÂNCIA DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO PERÍODO CONTRATUAL ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL 1 - Conforme sistemática adotada na Sexta Turma à época da prolação da decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência da matéria, conhecido e dado provimento ao recurso de revista da reclamante. A reclamada opôs embargos de declaração, os quais foram rejeitados. 2 - No caso, discute-se acerca da incidência do art. 384 da CLT, revogado pela Lei nº 13.467/2017, ao contrato de trabalho iniciado antes da vigência da referida lei e que permanece em vigor. 3 - Conforme consignado na delimitação do acórdão recorrido efetuada na decisão monocrática agravada, entendeu o Regional que "com a entrada em vigor da reforma trabalhista não há mais que se falar em condenação da reclamada ao pagamento de tal intervalo como extra, já que o artigo foi revogado, não havendo que se falar em direito adquirido em relação ao tema, já que a previsão legal não adere ao contrato de trabalho do empregado". Diante desse contexto, foi conhecido e dado provimento ao recurso de revista da reclamante para determinar o pagamento de 15 minutos como horas extras referentes ao intervalo previsto no artigo 384 da CLT nos dias em que houve trabalho extraordinário, mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/2017. 4 - A questão já foi apreciada por essa Turma, no julgamento do RR-155635.2017.5.12.0017, de minha relatoria, com

acórdão publicado no DEJT em 21 /02/2020: "Tratando-se de parcela salarial, devida se configuradas determinadas circunstâncias, a alteração legislativa que suprimiu o direito à parcela não alcança os contratos daqueles trabalhadores que já possuíam o direito a seu pagamento, enquanto aquelas circunstâncias não forem alteradas. Do contrário, estaríamos albergando a redução da remuneração do trabalhador, embora não alterada a situação de fato que a amparava, o que é vedado pelo art. 7º, VI, da Constituição Federal".

5 - Sob a ótica do direito intertemporal, aplicam-se as normas de Direito Material do Trabalho do tempo dos fatos, em respeito ao princípio da irretroatividade da lei "tempus regit actum" (art. 5º, XXXVI, da CF/88).

6 - O intervalo do art. 384 da CLT possui natureza jurídica salarial. Como as horas extras em geral, é um salário condição, pois seu pagamento depende da configuração de determinadas circunstâncias ou fatos. Nesse sentido, a alteração legislativa que suprimiu o direito à parcela não alcança os contratos daquelas trabalhadoras que já possuíam o direito a seu pagamento, enquanto aquelas circunstâncias não forem alteradas. Do contrário, estaríamos albergando a redução da remuneração da trabalhadora, embora não alterada a situação de fato que a amparava, o que é vedado pelo art. 7º, VI, da Constituição Federal.

7 - Agravo a que se nega provimento. [...]" (Ag-ED-RR-1000566-70.2019.5.02.0264, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 13/05/2022)." (Grifo nosso)

Dessa forma, na linha dos brilhantes precedentes acima mencionados, entendo que realmente a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), em suas alterações sobre direito material, não retroage às situações consolidadas antes de sua entrada em vigor, notadamente em relação aos contratos de trabalho iniciados antes de 11/11/2017.

Na linha dos julgados acima, trata-se da preservação ao ato jurídico perfeito e do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da CF/1988), segurança jurídica como pilar do Estado Democrático de Direito, e por fim, o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/1988).

Impende destacar que somente os contratos que tiveram início após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista devem ser regulados pelas alterações legislativas estabelecidas, e no caso dos autos, em relação ao intervalo consagrado no art. 384 da CLT, aplica-se de forma incontestada essa linha de entendimento.

Diante o exposto, procede o pleito do Sindicato autoral no sentido de que todas as trabalhadoras do -----, admitidas antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 (11/11/2017), fazem jus a manutenção do direito ao intervalo intrajornada previsto no revogado art. 384 da CLT.

DO DESCANSO DOMINICAL EM REVEZAMENTO. DA APLICABILIDADE DO ART. 386 DA CLT.

O Sindicato autoral aduz que o ----- não observa o revezamento do descanso remunerado aos domingos em favor das trabalhadoras, na forma estabelecida nos arts. 385 e 386 da CLT

Por sua vez, a parte reclamada sustenta que consagra o revezamento das folgas dominicais estabelecido na Lei nº 10.101/00, art. 6º, que se aplica a todas as categorias dos comerciários, e ademais disso, deve obediência ao princípio da isonomia entre trabalhadores e trabalhadoras estabelecido na cláusula 37a da Convenção Coletiva da categoria, devendo o negociado prevalecer sobre o legislado na forma do art. 611-A da CLT.

Sem maiores delongas, conforme inclusive apontado na peça inicial, a jurisprudência do c. TST está pacificada em relação a essa controvérsia, sendo aplicável a norma do art. 386 da CLT, em face do princípio da especialidade consagrado no art. 2º, §2º, da LINDB, assim como em observância ao princípio da norma mais favorável às trabalhadoras mulheres, nos termos do precedente da SBDI-1/TST(E-ED-RR –1606-46.2016.5.12.0001. Rel.: Min. Augusto César Leite De Carvalho. Publ.: 11/02 /2022).

Cumpre trazer à baila acórdão da eg, 5a Turma do c. TST neste mesmo sentido:

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . TRABALHO DA MULHER. ESCALA DE REVEZAMENTO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS. ART. 386 DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

Por analogia ao art. 384 da CLT, entende-se que o art. 386 do mesmo texto legislativo também foi recepcionado pelo atual texto constitucional, devendo, por isso, surtir plenamente seus efeitos legais. Precedentes. Com relação à fruição do repouso semanal remunerado, importante registrar que, para o comércio em geral, o descanso em sistema de revezamento deve coincidir com um domingo a cada três semanas por mês (art. 6º, parágrafo único, da Lei 10.101 c/c MP 388/2007). Contudo, em face da aplicação do princípio da especialidade consagrado pelo art. 2º, § 2º, da LINDB e da norma mais favorável, para a mulher, nos termos do art. 386 da CLT, o trabalho aos domingos deve ser organizado em escala de revezamento quinzenal.

Precedente da SBDI-1 do TST. O descumprimento do previsto no art. 386 da CLT não importa mera infração administrativa, ensejando o pagamento de horas extras correspondentes àquele período, tendo em vista ser tratar de medida protetiva da saúde e segurança do trabalhador. Nesse contexto, estando à decisão regional em harmonia com a jurisprudência pacífica desta Corte, incide a Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de

transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido.

(Processo: [Ag-AIRR – 483-](#)

[84.2022.5.19.0008](#); Relator: Ministro Breno Medeiros; Julgamento: 07/08/2024)

Impende rechaçar o absurdo argumento trazido à baila pela parte reclamada, no sentido de que as trabalhadoras mulheres devem ter a mesma escala de revezamento de descanso semanal aos domingos dos trabalhadores homens, tendo em vista a cláusula 37a da CCT vigente, que estabelece o princípio da isonomia de tratamento e igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

Ora, como é cediço, e aprendemos no primeiro ano da Faculdade de Direito, o princípio da isonomia material, consagrado em nossa Carta Magna de 1988, estabelece o tratamento igualitário de pessoas em condições iguais, e o tratamento distinto de pessoas em situações desiguais, como é o caso.

Assim, o princípio da isonomia material, ao contrário do alegado pela reclamada, impõe a proteção do trabalho da mulher, inclusive em relação a efetivação de melhores condições de trabalho em comparação com a situação dos trabalhadores homens. Notadamente vivemos numa sociedade absolutamente machista, onde o mercado de trabalho é bem hostil às trabalhadoras, e absolutamente desigual considerando as condições biológicas, sociais e econômicas de homens e mulheres, sendo o princípio da isonomia imprescindível para a busca da tão sonhada igualdade material de gênero.

Por fim, igualmente é totalmente descabida a alegação da reclamada no sentido de que deveria prevalecer a suposta isonomia formal entre homens e mulheres já que estabelecida por norma coletiva, e o negociado deve se sobrepor ao legislado. Ademais da inadequação dessa visão a respeito da isonomia, como já argumentado acima, sabe-se que em se tratando de interesses de matiz constitucional jamais o negociado pode prevalecer, como no caso da proteção ao trabalho da mulher e isonomia material como ferramenta para combater as desigualdades históricas de gênero no mercado de trabalho.

Diante o exposto, prevalece a regulação especial do art. 386 da CLT, razão pela qual procede o pedido do Sindicato autoral no sentido de reconhecer o direito das trabalhadoras substituídas ao revezamento do descanso semanal aos domingos, no intervalo de 15 (quinze) dias, ou seja, um domingo trabalhado e outro com folga (1x1), fazendo jus tão somente ao pagamento do dia de trabalho, como indenização do domingo trabalhado em descumprimento ao revezamento em tela.

De outra sorte, como as trabalhadoras usufruíam de folgas em outros dias da semana, sendo que não havia extravasamento da jornada de trabalho em razão da concessão equivocada do descanso semanal remunerado em inobservância ao revezamento do art.

386 da CLT, entendo que as substituídas não fazem jus às horas extras por labor nesses domingos, tampouco a uma indenização extra de DSR não usufruído.

### DA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.

Como é cediço, em 15/02/2022, o CNJ editou a Recomendação nº 128/2022 com o objetivo de orientar todos os órgãos do Poder Judiciário para adotarem este protocolo, conforme grupo de trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 27 /2021, e considerando dentre outras argumentações que a igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, e considerando também que as Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) orienta os Estados Partes sobre, respectivamente, o acesso das mulheres à justiça e a violência contra as mulheres com base no gênero.

Nesta esteira, o referido protocolo estabelece uma série de parâmetros e direcionamentos para que o Judiciário tenha uma maior sensibilidade e humanismo no julgamento de causas em que as questões de gênero, leia-se, a opressão historicamente sofrida pelas mulheres, estejam presentes no pano de fundo das controvérsias fático-jurídicas objeto do processo judicial.

Entendo primordial destacar a menção à divisão sexual do trabalho, com destaque para o trabalho reprodutivo (fl. 25 do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero), ou seja, o trabalho de cuidado da família e das tarefas domésticas, que em regra é de responsabilidade da mulher, em decorrência da natureza absolutamente patriarcal de nossa sociedade, sendo que o referido trabalho é absolutamente invisibilizado e tido como uma obrigação feminina.

Essa perspectiva é central na análise do presente feito, onde as substituídas, trabalhadoras mulheres, possuem uma série de melhores condições de trabalho estabelecidas na CLT como forma de efetivação do princípio da isonomia material, com o intuito de permitir, por um lado, a existência de um ambiente de trabalho digno e adequado levando em conta todas as peculiaridades das condições sociais e biológicas das trabalhadoras mulheres, e por outro a manutenção de condições mínimas para que a trabalhadora mulher possa manter a sua estrutura familiar.

As normas objeto da presente ação justamente albergam direitos que buscam a proteção do trabalho da mulher, e o Judiciário deve buscar a sua efetivação prioritária, buscando a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. O descanso aos domingos, logicamente, é salutar para a manutenção adequada dos cuidados da trabalhadora para com seus familiares, permitindo, ainda, a sua convivência com os seus, descanso e lazer no dia em que a grande maioria de trabalhadores(as) do mundo todo está de folga.

Cumpra transcrever um trecho do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (fl. 111 – item b.2) que estabelece uma série de circunstâncias que denotam a discriminação durante a fase contratual do pacto laboral, principalmente em relação às alterações contratuais que aparentemente podem ser entendidas como legais e decorrentes legitimamente do poder empresarial (*jus variandi*), mas na verdade escondem práticas abusivas, onde o objetivo primordial é segregar, afastar a trabalhadora mulher das suas atividades laborais, e ao fim e ao cabo até acarretar o seu desligamento. Vejamos in verbis:

“Dentro deste arranjo sexista da relação empregatícia, atitudes como mudança de horário ou local de trabalho no período de gestação e lactação são vistas como naturais e decorrentes do poder empregatício legitimado pelo art. 2º da CLT, quando, na verdade, escondem práticas nitidamente discriminatórias no sentido de afastar ou inviabilizar que estas mulheres exerçam ou permaneçam nas suas funções.

As situações relatadas são apenas exemplificativas de práticas discriminatórias que permeiam as relações de trabalho, não limitativas aos vínculos formais dos contratos empregatícios, e que, quando analisadas sob a perspectiva de gênero, ganham múltiplos contornos diante do ambiente sexista, patriarcal e racial que ainda persiste na seara laboral.” (grifo nosso)

Neste sentido, em análise ampla e acurada da lide, está bem evidenciado que a reclamada adota postura discriminatória em desfavor de suas funcionárias mulheres, não efetivando direitos basilares, principalmente o descanso dominical observando o revezamento estabelecido no art. 386 da CLT (1x1), inclusive em malferimento à precedente consolidado do c. TST através da SDI-1.

Destaque-se que todos os elementos do referido protocolo consagram o princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da promoção do bem de todos, sem preconceitos de gênero (art. 1º, III, IV, 3º, IV, da CF/1988), proteção ao mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, da CF/1988), assim como o princípio da igualdade material, e também da proteção da unidade familiar (art. 226 da CF/1988), tudo com o objetivo da mulher trabalhadora poder exercer o seu mister laboral com tranquilidade, e colocando em prática todas as suas potencialidades, sem o receio de poder ser alvo de práticas discriminatórias sexistas, que poderão ocasionar o afastamento do seu trabalho, como no caso em tela.

Por fim, impende destacar que todo o aparato protetivo do trabalho da mulher nas perspectivas ora pontuadas, e brilhantemente esmiuçadas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (Recomendação nº 128 /2022), deveria ser objeto de proteção não somente do Judiciário, mas também de toda a sociedade, incluindo as empresas,

principalmente grandes conglomerados econômicos como o ----, que deveriam se reger por sua função social (Art. 170, caput e inc. III, da CF/1988), e promover os direitos humanos em geral (Decreto nº 9.571/2018), a exemplo de normas que consagram direitos fundamentais das trabalhadoras mulheres, como no caso dos autos.

### DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A Lei 13.467/2017 trouxe profunda modificação ao Processo do Trabalho, sendo devidos os honorários pela mera sucumbência.

Eis a redação do art. 791-A, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1o Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2o Ao fixar os honorários, o juízo observará:

- I - o grau de zelo do profissional;
- II - o lugar de prestação do serviço;
- III - a natureza e a importância da causa;
- IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3o Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrar os honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4o Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5o São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Sobre a temática dos honorários de sucumbência, entendo que, de fato, a possibilidade de condenação dos beneficiários da justiça gratuita em seu pagamento importa em real atenuação do instituto da gratuidade.

A norma quis imprimir às relações trabalhistas um maior grau de zelo no âmbito processual, de modo a serem apresentados à Justiça do Trabalho, tão somente, aqueles pedidos realmente factíveis, sob pena da condenação em honorários nos casos de sucumbência.

Os honorários do advogado mostram-se em consonância com os princípios protetivos das relações de trabalho, principalmente com a restituição integral, sendo sua existência razoável no contexto da proteção dos direitos trabalhistas e, bem assim, quanto ao acesso ao Judiciário, não havendo se falar em inconstitucionalidade, neste particular.

Apenas verifico hipótese de inconstitucionalidade no conceito de gratuidade de justiça adotado pela reforma Trabalhista (lei nº 13.467/2017). Ao contrário do estabelecido na norma acima, o art. 98 do CPC estabelece que a pessoa com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais, e os honorários advocatícios, tem direito à gratuidade de justiça. Nesse sentido, a gratuidade judiciária compreende, conforme referido artigo:

"(...)

VI - os honorários do advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor nomeado para apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira;

(...)

§ 3o Vencido o beneficiário, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a

situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário."

Dessa forma, verifica-se que no regulamento do CPC a gratuidade da justiça inexoravelmente abarca o pagamento de honorários sucumbenciais, sendo que somente na hipótese de o credor comprovar, no prazo de 05 (cinco) anos após o trânsito em julgado, que o beneficiário deixou de ter insuficiência de recursos, poderá executá-los.

Ao impor maior restrição à gratuidade judiciária na Justiça do Trabalho, quando olhamos e comparamos com a Justiça Comum, verificamos que a reforma traz um desequilíbrio na paridade de armas processuais entre os litigantes trabalhistas, de forma a violar os princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, caput), da ampla defesa (art. 5º, LV), do devido processo legal (art. 5º, LIV) e da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV). Principalmente, vale pontuar, considerando a hipossuficiência da parte prejudicada com essa nova regulamentação. Ora, no Código que rege o processo entre partes equânimes privadas não há tamanha mitigação do conceito de justiça gratuita, como o novel regulamento trabalhista, o que torna evidente a inconstitucionalidade desse normativo.

Nesse sentido, tentar coibir abusos dos litigantes ou excessos de litigiosidade não pode significar a criação de obstáculos econômicos para impedir o acesso do trabalhador hipossuficiente ao judiciário. A exceção não pode e não deve virar a regra, a boa-fé deve ser a presunção, e não o contrário.

Assim, os desvios de finalidade devem ser combatidos pelos instrumentos processuais existentes, como a litigância de má-fé, o dano processual e o ato atentatório à dignidade da justiça, e não por uma restrição geral ao acesso à justiça.

Logo, declaro a inconstitucionalidade incidental do § 4º do art. 790-B da CLT, razão pela qual como o autor é beneficiário da justiça gratuita deixo de fixar honorários de sucumbência em seu desfavor.

Ademais da flagrante inconstitucionalidade do referido dispositivo, o cerceamento do acesso à Justiça em face dessa novel regulação que chancela o pagamento de honorários sucumbenciais por beneficiário da justiça gratuita viola frontalmente a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), integrada ao nosso ordenamento jurídico através do Decreto nº 678 /1992.

Desta feita, o § 4º do art. 791-A da CLT malferir o dispositivo convencional, de natureza supralegal, estabelecido no artigo 8, item "1", do Pacto de São José da Costa Rica, eis que cerceia o acesso à justiça de beneficiário da justiça gratuita.

De todo modo, a parte autora foi vencedora em grande parte dos pedidos formulados na inicial, o que, de fato, não é suficiente para configurar a sucumbência recíproca.

Ainda que se considerasse ter havido sucumbência da parte autora, esta seria mínima, o que atrai a incidência do parágrafo único do art. 86 do CPC (“Se um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários”).

Dessa forma, aplicável subsidiariamente à CLT, omissa nesse aspecto, e levando em consideração a diligência dos patronos, fixo os honorários em 15% sobre o valor arbitrado à condenação, isentando a parte autora do pagamento de honorários de sucumbência em favor da reclamada.

### CONCLUSÃO.

Ante o exposto e o mais que dos autos consta, decido ACOLHER PARCIALMENTE as preliminares arguidas pela reclamada para EXTINGUIR O FEITO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, e também acolher a prejudicial de prescrição, tudo nos seguintes termos:

- extinguir sem resolução de mérito os pedidos de danos morais individuais, por ausência de legitimidade do Sindicato autor, tratando-se de interesses de natureza heterogênea, nos termos da fundamentação;
- extinguir com resolução de mérito integralmente a pretensão das substituídas que tiveram contratos rescindidos após o biênio anterior ao ajuizamento da presente ação, observando-se o prazo de suspensão da prescrição (10/6/2020 até 30/10/2020);
- extinguir com resolução de mérito a pretensão dos pedidos com fatos geradores anteriores ao quinquênio anterior ao ajuizamento da presente ação, observando-se o prazo de suspensão da prescrição (10/6/2020 até 30/10 /2020).

No que tange ao mérito, entendo por bem julgar PROCEDENTES os pedidos formulados por SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FORTALEZA em face de ----- para:

- condená-la à implantação do intervalo de 15min antes do cumprimento de jornada extraordinária, estabelecido no revogado art. 384 da CLT, em favor de todas as trabalhadoras do -----, admitidas antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 (11/11/2017), assim como ao pagamento desse intervalo que não foi usufruído pelas trabalhadoras substituídas desde a admissão até a efetiva implantação do intervalo, e reflexos em 13º, férias+1/3, DSR, FGTS, e para as trabalhadoras já demitidas sem justa causa, reflexos também no FGTS + 40% e aviso prévio indenizado, observado os cortes prescricionais;
- condená-la à implantação do revezamento do descanso semanal aos domingos, no intervalo de 15 (quinze) dias, ou seja, um domingo trabalhado e outro com folga (1x1), em favor de todas as trabalhadoras do -----, assim como ao pagamento do dia de trabalho à título de indenização do

domingo trabalhado em descumprimento ao revezamento estabelecido no art. 386 da CLT, até a efetiva implantação desse descanso semanal dominical, e reflexos em 13º, férias+1/3, DSR, FGTS, e para as trabalhadoras já demitidas sem justa causa, reflexos também no FGTS + 40% e aviso prévio indenizado, observado os cortes prescricionais.

Declaro a inconstitucionalidade, bem como a inconveniência incidental do § 4º do art. 790-B da CLT, nos termos da fundamentação, razão pela qual, como a parte autora é beneficiária da justiça gratuita, deixo de fixar honorários de sucumbência em seu desfavor.

Honorários de sucumbência devidos pela reclamada fixado em 15% sobre o valor arbitrado à condenação.

Julgo improcedentes os demais pedidos.

Tudo conforme fundamentação supra, que integra este dispositivo como se nele estivesse transcrita.

Liquidação por cálculos, devendo ser aplicado o IPCA-e até a data do ajuizamento da ação e a partir de então a SELIC nos termos do julgamento das ADC's 58 e 59, e ADI's 5867 e 6021 do STF.

Observe-se a limitação da abrangência territorial da coisa julgada, sendo favorecidas somente as substituídas que trabalharam ou trabalham em uma das unidades do ----- na cidade de Fortaleza/CE.

Esclareço que a execução/liquidação dar-se-á nos termos do art. 97 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), podendo o Sindicato autoral apresentar o rol de substituídos e parâmetros.

Autoriza-se a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, para se evitar o enriquecimento sem causa do reclamante.

Conforme determina a Lei nº 10.035/00, para fins de recolhimento das contribuições previdenciárias, esclarece o Juízo que as seguintes verbas tem natureza salarial: indenização do intervalo não usufruído e reflexos em 13ºs e RSR; indenização do dia de domingo trabalhado e reflexos em 13ºs e RSR.

Intime-se a Procuradoria do Trabalho da 7ª Região para tomar ciência dos termos desta sentença.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil

reais) considerando o valor arbitrado à condenação, de forma equânime e proporcional, no importe R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Intimem-se as partes.

Nada mais.

VLADIMIR PAES DE CASTRO

JUIZ DO TRABALHO

FORTALEZA/CE, 29 de agosto de 2024.

VLADIMIR PAES DE CASTRO

Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: VLADIMIR PAES DE CASTRO - Juntado em: 29/08/2024 17:43:45 - 46fcd08  
<https://pje.trt7.jus.br/pjekz/validacao/24082917390392100000039478524?instancia=1>  
Número do processo: 0000389-86.2024.5.07.0013  
Número do documento: 24082917390392100000039478524