



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0010319-38.2025.5.03.0003**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/04/2025

Valor da causa: R\$ 185.827,53

Partes:

AUTOR: GLEICE KELLY DOS REIS FERREIRA

ADVOGADO: JOAO PAULO ANJOS DE SOUZA

RÉU: ZAMP S.A.

ADVOGADO: GUSTAVO REZENDE MITNE

PERITO: MARCIO RICARDO PENNA BAETA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE
ATOrd 0010319-38.2025.5.03.0003
AUTOR: GLEICE KELLY DOS REIS FERREIRA
RÉU: ZAMP S.A.

SENTENÇA

RELATÓRIO

GLEICE KELLY DOS REIS FERREIRA, qualificada nos autos do processo eletrônico, propôs ação trabalhista em face de **ZAMP S.A.** afirmando que foi admitida em 21/07/2020 e dispensada imotivadamente em 12/12/2024. Pelas razões expostas, pleiteia a condenação da ré ao pagamento de horas extras, intervalo intrajornada, domingos e feriados trabalhados, adicional noturno, multa do art. 477 da CLT, indenização por dano moral, adicional de insalubridade, dentre outros pedidos (petição inicial de Id. [9a1f716](#)). Atribuiu à causa o valor de R\$185.827,53. Juntou documentos, declaração de insuficiência de recursos e instrumento de mandato.

Na audiência inicial (ata de Id. [1b6dd4f](#)), rejeitada a proposta de conciliação, foi retirado o sigilo da defesa escrita apresentada pela reclamada (Id. [558e385](#)), com documentos, na qual ela argui preliminares, prejudicial de mérito e pugna pela improcedência dos pedidos autorais.

A reclamante impugnou a defesa e os documentos que a acompanham (Id. [d320b9e](#)).

Designada a realização de prova pericial, veio aos autos o laudo de Id. [4a38500](#).

Na audiência de instrução (ata de Id. [e7f8858](#)), foram colhidos os depoimentos pessoais das partes e ouvida uma testemunha. Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais orais remissivas.

Rejeitada a última proposta de conciliação.

Tudo visto e examinado. É, em síntese, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Da Impugnação ao Valor da Causa

A análise da exordial revela que a autora formulou pedidos certos, determinados e com indicação do seu valor (art. 840, § 1º, da CLT), cuja somatória corresponde à importância atribuída à causa e guarda perfeita relação com o procedimento eleito.

A reclamada impugna o valor atribuído aos pedidos, mas não indica, contabilmente, no que consiste o suposto equívoco da autora. Enfim, a impugnação ao valor da causa é lacônica, sem a efetiva demonstração da divergência entre os pedidos e o conteúdo econômico da demanda.

Deve-se lembrar que em geral o trabalhador não tem acesso a documentos como recibos salariais e cartões de ponto, cuja guarda compete ao empregador, o que obsta, por vezes, a apuração do valor exato dos pedidos, não sendo exigível a apresentação de planilha de débitos, porque a indicação de valores é apenas para efeito de alçada.

Rejeito a preliminar.

Da Limitação da Condenação aos Valores dos Pedidos

Os artigos 141 e 492, ambos do CPC, consagram o princípio da adstrição da sentença ao pedido, o que não implica limitação da condenação aos valores indicados na inicial. Ou seja, o Juízo encontra limites em relação às parcelas pleiteadas, mas não quanto à repercussão financeira indicada na peça vestibular.

Os valores dos pedidos indicados na petição inicial representam, apenas, uma estimativa do conteúdo pecuniário da pretensão e tem o objetivo de definir o rito processual a ser seguido.

Em sentido similar ao ora deduzido, porém quanto aos processos submetidos ao rito sumaríssimo, o entendimento cristalizado na Tese Jurídica Prevalente nº 16 do Eg. TRT da 3ª Região, aplicável por analogia.

Rejeito a preliminar.

Da Prescrição Quinquenal

Considerando que a ação *sub judice* foi ajuizada em 08/04/2025, a prescrição quinquenal arguida pela ré abarcaria somente as pretensões anteriores a

08/04/2020, não alcançando, portanto, o contrato de trabalho da reclamante, vigente a partir de 21/07/2020.

Logo, não há prescrição a ser declarada, nos termos dos artigos 7º, XXIX, da CF/1988 e 11 da CLT.

Da Arguição de Inconstitucionalidade Incidental

O Supremo Tribunal Federal, em sessão de julgamento realizada em 20/10/2021, no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República, declarou a inconstitucionalidade da expressão “*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,*”, contida no artigo 791-A, §4º, da CLT.

A porção remanescente do dispositivo não foi objeto da mencionada ADI, conforme expressamente consignado em decisão de Embargos de Declaração naquele mesmo feito.

Em sede de controle difuso, ora pretendido, registro que o §4º do art. 791-A da CLT, na porção cuja constitucionalidade não foi apreciada na ADI 5766, autoriza a suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais eventualmente devidos pelo beneficiário da justiça gratuita, o que viabiliza a leitura da inovação realizada pela Lei 13.467/2017 em consonância com o direito constitucional de acesso à justiça. Nesse mesmo sentido, o nosso Regional pacificou seu entendimento sobre o tema, conforme se vê da ementa a seguir:

“Destaca-se que, no julgamento do processo nº 0011811-21.2018.5.03.0000, ocorrido em 19/09/2019, o Pleno deste TRT rejeitou o incidente de arguição de inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, que autoriza a imposição da verba também aos beneficiários da Justiça Gratuita. Com efeito, a nova norma, longe de obstar o acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da CR), apenas desestimula o exercício abusivo desse direito. Vale lembrar que o art. 5º, LXXIV, da CR, ao tratar da assistência judiciária gratuita, não prevê sua aplicação irrestrita, para todo e qualquer fim - e nem poderia fazê-lo, já que nenhum direito é absoluto. Até que sobrevenha decisão do Excelso STF em sentido diverso, no exercício do controle concentrado de constitucionalidade, deve-se observar o exato teor do dispositivo, até mesmo em respeito à cláusula de reserva de plenário (art. 97 da CR e Súmula Vinculante 10)”. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010112-54.2020.5.03.0184 (ROPS); Disponibilização: 10/02/2021; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Des. Gisele de Cassia VD Macedo).

Além disso, no julgamento da ADI 5766, o STF declarou a inconstitucionalidade da expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita” do art. 790-B da CLT, além do § 4º do referido artigo. Logo, nada mais há que ser apreciado no ponto em epígrafe.

Por fim, registro que não há o que declarar em relação ao art. 844 da CLT, citado pela autora, porquanto inaplicável à espécie dos autos.

Rejeito, assim, o pedido de reconhecimento da inconstitucionalidade incidental dos dispositivos legais em epígrafe.

Do Adicional de Insalubridade

Determinada a realização de perícia para a apuração do alegado labor em condições insalubres, nos termos do art. 195, § 2º, da CLT, o perito apresentou o laudo de Id. [4a38500](#).

Realizadas as diligências cabíveis, constatou o perito que, durante o contrato de trabalho, a reclamante acessava, em torno de sete vezes por dia, a câmara fria e de congelados, para conferência (estoque e validade) e reposição de produtos, utilizando apenas um blusão térmico de uso coletivo, além de luvas térmicas. Portanto, não foi constatado o uso dos equipamentos individuais necessários para a neutralização do agente insalubre frio (calça térmica, blusão térmico, capuz térmico, meias e botas térmicas). Diante disso, o perito concluiu pela caracterização da insalubridade, em grau médio (20%), por exposição ao agente frio, nos termos do Anexo 9 da NR-15 da Portaria MTE n. 3.214/78.

Destarte, em se tratando de prova técnica, a cargo de profissional especializado, de confiança do Juízo, acolho as conclusões periciais, não desconstituídas por outros meios convincentes de prova.

Assim, defiro à reclamante o pagamento do adicional de insalubridade, em grau médio (20%), durante todo o contrato de trabalho.

No que diz respeito à base de cálculo do adicional de insalubridade, destaco que, após o advento da Súmula Vinculante nº 04, do Supremo Tribunal Federal, e em consonância com a corrente majoritária da jurisprudência de nosso Regional, é forçoso reconhecer que aquela é o salário-mínimo legal, tal como fixado no art. 192 da CLT. Aliás, a própria Ministra do Pretório Excelso, Carmem Lúcia Antunes Rocha, no julgamento da medida liminar impetrada pelo Instituto Nacional de Administração (INAP), no bojo da Reclamação de nº 6830, já após o advento da Súmula Vinculante supramencionada, manifestou-se no sentido de que o adicional de insalubridade é, sim, calculado sobre o salário-mínimo legal.

Em se tratando de verdadeiro salário (art. 457, §1º, da CLT), é devida a integração do adicional de insalubridade à remuneração, nos termos da Súmula nº 139 do c. TST. Por consequência, procedem os reflexos em aviso prévio, décimos terceiros salários, férias acrescidas de 1/3, FGTS e multa de 40%. Indevidos os reflexos sobre RSR, por se tratar de parcela calculada e paga com periodicidade mensal, em cujo valor já está incluído o repouso (art. 7º, § 2º, da Lei n. 605/49). Indefiro, ainda, os reflexos em saldo de salário, sob pena de duplicidade (*bis in idem*), por se tratar de parcela que compõe o principal.

Da Jornada de Trabalho

A autora pretende o pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, alegando que se ativava, em média, em 18 horas extras semanais, sem a contraprestação devida. Alega que trabalhou em todas as folgas semanais nos meses de setembro e outubro de 2020, bem como nos feriados nacionais e facultativos, durante todo o contrato de trabalho. Pleiteia o pagamento, de forma indenizada, do intervalo intrajornada parcialmente suprimido em seis dias por semana. Argui a nulidade dos cartões de ponto e do banco de horas.

A reclamada se defende, assegurando que, durante todo o contrato de trabalho, a reclamante exerceu cargo de confiança, com poderes de mando e gestão, de forma incompatível com a fixação e o controle de jornada, enquadrando-se na exceção contida no art. 62, inciso II, da CLT. Sucessivamente, impugna os horários declinados na exordial e sustenta que a autora usufruía uma hora diária de intervalo para refeição e descanso e folgava em todos os domingos e feriados.

À análise.

Inicialmente, destaco que incumbe ao empregador o ônus de comprovar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito da autora ao recebimento de horas extras, inclusive quanto a eventual enquadramento na exceção prevista no art. 62, inciso II, da CLT.

Analisando a prova oral (resumo no Id. [6f7bb89](#)), verifico que, em depoimento pessoal, o preposto admitiu que, para a aplicação das penalidades de suspensão e dispensa por justa causa, a reclamante precisava de autorização do gerente de negócios. Além disso, a testemunha Daniele de Souza Valenzi relatou que a autora cumpria horário fixo de trabalho.

Nesse contexto, concluo que, como coordenadora de turno, apesar de possuir subordinados, a autora não era a autoridade máxima do estabelecimento comercial, pois estava subordinada ao gerente de negócios, devendo cumprir horário de trabalho pré-determinado, não detendo poderes de mando e

gestão e não decidindo de forma exclusiva a respeito da aplicação de penalidades aos empregados.

Em acréscimo, a ré não demonstrou que a remuneração da reclamante era equivalente ou superior ao valor do salário do cargo efetivo acrescido de 40%, conforme exige o parágrafo único do art. 62 da CLT.

Em consequência, afasto a aplicabilidade, à autora, da exceção contida no art. 62, inciso II, da CLT e reconheço seu enquadramento na jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, prevista no art. 7º, inciso XIII, da CR/88.

A não apresentação injustificada dos cartões de ponto pela empregadora enseja a presunção relativa de veracidade da jornada alegada na petição inicial, que pode ser elidida por prova em sentido contrário (Súmula 338, I, do TST).

Assim, com fundamento na prova testemunhal e observados os limites da petição inicial e do depoimento pessoal da autora, arbitro a seguinte jornada de trabalho, durante todo o contrato de trabalho:

- em regime 6x1, no horário de 16h00 a 00h00, com 15 minutos diários de intervalo intrajornada;

- atuação em todos os feriados alegados na petição inicial (Confraternização Universal, Quarta-feira de Cinzas, Tiradentes, Dia do Trabalhador, Corpus Christi, Independência do Brasil, Nossa Senhora Aparecida, Finados, Proclamação da República e Natal), sem folga compensatória, no horário acima indicado.

Não restou comprovada a alegada supressão das folgas semanais nos meses de setembro e outubro de 2020, razão pela qual indefiro o pedido correspondente.

Considerando a jornada de trabalho acima fixada, defiro à autora o pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária ou da 44ª semanal, devendo prevalecer o critério mais benéfico, durante todo o período contratual.

Não restou comprovado o pagamento, em dobro, nem tampouco a compensação dos feriados trabalhados, razão pela qual, nos termos do art. 9º da Lei n. 605/49, julgo procedente o pedido correspondente, durante toda a relação de emprego.

Em acréscimo, também faz jus a autora ao pagamento dos 45 minutos diários suprimidos do intervalo mínimo para descanso e alimentação, durante todo o período contratual, com amparo no disposto no art. 71, § 4º, da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/17.

As parcelas deferidas neste tópico serão apuradas em liquidação, observados os seguintes parâmetros de cálculo: a) adicional legal de 50% (limite do pedido); b) adicional de 100% para os feriados trabalhados; c) jornada fixada nesta sentença, com frequência integral, salvo férias e afastamentos comprovados nos autos; d) divisor 220; e) evolução salarial da reclamante; f) redução ficta da hora noturna (art. 73, § 1º, da CLT); g) base de cálculo composta por todas as parcelas de natureza salarial pagas com habitualidade, nos termos da Súmula 264 do TST, inclusive o adicional de insalubridade (Súmula 139 do TST) e o adicional noturno (OJ 97 da SDI-1 do TST) deferidos nesta sentença; h) em razão da habitualidade, são devidos os reflexos em RSR, aviso prévio, gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%; h) os intervalos intrajornadas não são acrescidos de reflexos, em face da sua natureza indenizatória, prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/17.

Indefiro os reflexos postulados sobre saldo de salário, para se evitar duplicidade (*bis in idem*), por se tratar de parcela que compõe o principal.

Em relação ao entendimento constante da Orientação Jurisprudencial nº 394, da SDI-I, do colendo TST, esclareço que deve ser observada a modulação fixada a respeito, quando do julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos – Tema 9 – TST-IRR-10169- 57.2013.5.05.0024, que alterou a redação daquela OJ, nos seguintes termos:

“REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS. I - A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS; II - O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20/3/2023”.

Assim, como no caso em exame as horas extras deferidas referem-se a período anterior e posterior a 20/03/2023, a majoração do repouso semanal pela integração das horas extras somente repercutirá nas demais verbas a partir de 20/03/2023.

Do Adicional Noturno

A reclamante almeja o pagamento do adicional noturno, no percentual de 40%, previsto na cláusula 13ª da convenção coletiva, em relação ao labor prestado após às 22h00.

Diante da jornada de trabalho fixada no item anterior, defiro o pagamento do adicional noturno, em relação às horas trabalhadas a partir das 22h00, devido no percentual convencional (40%) na vigência da única convenção coletiva anexada aos autos (Id. [9a8965c](#)) e no percentual legal (20%) no restante do período contratual.

Ante a sua natureza salarial, são devidos reflexos do adicional noturno em RSR, aviso prévio, gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%. Indefiro os reflexos postulados sobre saldo de salário, para evitar duplicidade (*bis in idem*), por se tratar de parcela que compõe o principal.

Deverão ser observados os parâmetros fixados no item anterior, no que for cabível.

Da Multa do Art. 477, § 8º, da CLT

A reclamante sustenta que as parcelas rescisórias foram pagas somente no dia 16/12/2024, em descumprimento ao prazo previsto no art. 477, § 6º, da CLT.

A ré alega o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.

Considerando que a prova do pagamento compete ao empregador (art. 464 da CLT), competia à reclamada comprovar a quitação das verbas rescisórias no prazo previsto no art. 477, § 6º, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu, o que torna devida a multa prevista no § 8º do mesmo artigo.

Da Indenização por Dano Moral

A reclamante pretende o pagamento de indenização por danos morais alegando que a reclamada fornecia uma alimentação inadequada, composta de lanches *fast food*, de alto valor calórico e ricos em carboidratos simples, gorduras e conservantes artificiais, que não podem ser considerados uma refeição, do ponto de vista nutricional, além de serem nocivos à saúde.

A reclamada se defende, assegurando que fornecia aos empregados a alimentação que produzia. Acrescenta que a autora não comprovou que a refeição fornecida lhe causou qualquer dano.

Pois bem.

A indenização por danos morais tem como pressuposto a comprovação da atuação ilícita do empregador, atrelada ao dano de natureza não-patrimonial, tutelado pela ordem jurídica, bem como o nexo de causalidade entre o ato ilícito e o dano, nos termos do art. 223-B da CLT e dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

No caso em exame, a única testemunha ouvida, Daniele de Sousa Valenzi, relatou que não era permitido aos empregados levar refeição de casa para o local de trabalho, embora eventualmente alguém o fizesse, de modo que os empregados tinham que consumir o lanche fornecido pela ré, composto de três opções de sanduíches, um refrigerante e uma batata frita, igual para todos, sem opção de salada (resumo dos depoimentos no Id. [6f7bb89](#)).

A alimentação e a saúde constituem direitos fundamentais de todo ser humano, nos termos do art. 6º da Constituição da República. Nessa diretriz, a Norma Regulamentadora n. 24 do Ministério do Trabalho, em seu item 24.5.2.1, dispõe a respeito do direito dos empregados à disponibilização, pelo empregador, de meios para conservação e aquecimento de refeições, bem como local e material para a lavagem dos utensílios manejados durante a refeição e água potável. No mesmo sentido é o item n. 24.5.4, que determina que o empregador deve disponibilizar condições para conservação e aquecimento dos alimentos, bem como local para a tomada das refeições pelos trabalhadores que trazem refeição de casa.

É, portanto, direito do empregado levar ao ambiente de trabalho as refeições que pretende consumir durante as pausas ou intervalos legais, convencionais, regulamentares ou contratuais, cumprindo ao empregador fornecer os meios necessários para sua conservação e aquecimento.

Assim, a reclamada agiu ilicitamente, abusando do poder empregatício, ao vedar à empregada o direito de levar o alimento de sua preferência para o local de trabalho, restringindo sua possibilidade de refeição ao consumo do *fast food* que era fornecido.

Esclareço que o empregador poderia, evidentemente, delimitar o local em que o empregado poderia tomar a refeição por ele levada de casa, por eventual medida de higiene sanitária, mas não vedar que o trabalhador levasse o alimento de sua preferência para consumir durante o intervalo intrajornada.

Ademais, o dano causado ao trabalhador é *in re ipsa*, decorrente de sua própria condição de pessoa humana, notadamente considerando que é de conhecimento público e notório a nocividade que alimentos do tipo *fast food* acarretam à saúde.

Nesse sentido é o entendimento do colendo TST, consubstanciado no seguinte julgado, que peço vênia para integrar os fundamentos da presente sentença:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467 /2017. RECLAMADA. VALE-ALIMENTAÇÃO. REGULAÇÃO POR NORMA COLETIVA. RECURSO DE REVISTA QUE NÃO OBSERVA OS REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. (...) TRANSCENDÊNCIA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. EXIGIBILIDADE. VALOR FIXADO. FORNECIMENTO EXCLUSIVO DE SANDUÍCHES DE FAST FOOD PARA A ALIMENTAÇÃO DO EMPREGADO. PROIBIÇÃO DE CONSUMO DE OUTROS ALIMENTOS NO AMBIENTE DE TRABALHO. 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - No caso concreto, a reclamada, conforme consignação fática do acórdão regional, proibiu o reclamante de levar alimentos de sua preferência ao ambiente de trabalho, restringido sua possibilidade de alimentação aos sanduíches fast food comercializados pela reclamada no estabelecimento em que laborava o reclamante. A reclamada afirma não ter obrigação legal de autorizar o consumo de alimentos em geral pelo empregado, e que não haveria vedação imposta por lei ao fornecimento exclusivos desses sanduíches ao empregado, para consumo imediato durante intervalos e pausas permitidas pelo serviço. 3 - Com suporte na dignidade da pessoa humana, que é princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, Constituição Federal) e pedra angular das Cartas Universais de Direitos Humanos (arts. 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos e preâmbulo do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos), toda pessoa é destinatária do direito social à alimentação, concretizado na medida e na forma da Constituição Federal (art. 6º, caput, Constituição Federal). Ao mesmo passo, o art. 11 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais é expresso ao assegurar a toda pessoa o direito fundamental a um padrão de vida que englobe alimentação adequada. A alimentação, inequivocamente, é vetor basilar da saúde humana, cuja higidez física e mental é tutelada pelo art. 12 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Logo, a alimentação é direito humano fundamental, que tem manifestações sobre as três principais dimensões dos direitos humanos, tanto sob a forma de direito individual como de direito social. Portanto, por ser a alimentação direito humano fundamental, não é possível que qualquer pessoa, por ação ou omissão, condicione ou restrinja, injustificadamente, a fruição de tal direito, a teor do art. 32 da Convenção Americana de Direitos Humanos. Em consequência, todo e qualquer ato do empregador, a pretexto de exercício do poder diretivo inerente à relação de emprego, que se direcione a condicionar ou restringir os hábitos alimentares do empregado sem razão juridicamente justificada representa abuso do poder de direção, e, objetivamente, abuso de direito (art. 187 do Código Civil), que gera direito a reparação civil ao empregado prejudicado (art. 927, caput, Código Civil). 4 - Diante dessas premissas, é

importante destacar que todos os riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho devem ser mitigados ou eliminados pelo empregador mediante métodos de organização do trabalho, medidas de proteção coletiva e, entre outros modos, fornecimento de equipamentos de proteção individual (NR n. 1 do Ministério do Trabalho). É do empregador a responsabilidade de reduzir tais riscos, independentemente de sua natureza, inclusive os psicossociais, por força da referida NR. Guilherme Guimarães Feliciano et al, ao discorrer sobre a proteção jurídico-normativa dos trabalhadores em face de riscos psicossociais, pontua que tal norma é "um excelente ensejo para as organizações passem a incorporar, à avaliação sistêmico-preventiva do meio ambiente do trabalho, os riscos psicossociais e as aquisições da ergonomia cognitiva". 5 - Ademais, a Norma Regulamentadora n. 24 do Ministério do Trabalho, no item 24.5.2.1, assegura aos empregados o direito a disponibilização, pelo empregador, de meios para conservação e aquecimento de refeições, bem como local e material para a lavagem dos utensílios manejados durante a refeição e água potável. Em idêntico espírito, o item n. 24.5.4 da mesma norma, ao estabelecer critérios para a dispensa de manutenção de local para refeições nos estabelecimentos empresariais, exige, para tanto, que o empregador disponibilize condições para conservação e aquecimento dos alimentos, bem como local para a tomada das refeições pelos trabalhadores que trazem refeição de casa. 6 - Portanto, é direito do empregado levar ao ambiente de trabalho as refeições que pretenda consumir durante intervalos legais, regulamentares ou contratuais, ou durante as pausas que o serviço permitir. Logo, o empregador é proibido de impedir que o empregado consuma tais alimentos, assim como lhe é vedado impor ao empregado o consumo de alimentos determinados, em especial quando tal imposição constrange o empregado a consumir um só tipo de alimento. Nessa perspectiva, a permissão para que o empregado aqueça e consuma alimentos de sua preferência trazidos ao ambiente de trabalho, durante eventuais intervalos legais ou regulamentares ou durante o curso da jornada de trabalho nas pausas que o serviço permitir, pode ser, a depender do caso concreto, uma medida de proteção direcionada a prevenir o surgimento de riscos ocupacionais, ou de mitigar riscos eventualmente existentes no ambiente de trabalho. Dessa forma, não existe lacuna jurídica quanto à possibilidade, ou não, de o empregado consumir os alimentos que individualmente preferir. É de se acrescentar, ainda, que a vedação ao empregador de constranger o empregado a consumir um só tipo de alimento encontra suporte no art. 462, § 2º, da CLT. 7 - A regularidade do meio ambiente de trabalho, com priorização da proteção do ser humano trabalhador, envolve bens jurídicos sensíveis, que dizem respeito diretamente a obrigações internacionais da República Federativa do Brasil. Tais fundamentos mostram a obviedade de que é impossível valer-se do estado de vulnerabilidade social do empregado como argumento para minimizar a eficácia de institutos justralhistas direcionados à tutela de sua saúde. Afinal, se persistem riscos ambientais lesivos à saúde física ou mental do empregado, igualmente merecedoras de tutela (art. 12 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), e esses riscos possam ser eliminados ou reduzidos com a possibilidade de o empregado

consumir os alimentos que preferir, é dever do empregador respeitar a opção do empregado, permitindo-lhe acessar utensílios para conservação, aquecimento e consumo do alimento no ambiente de trabalho. Não se trata de criação de obrigação não prevista em lei, mas, sim, de cumprimento de disposição regulamentar sobre saúde e segurança do trabalho constante das NRs n. 1 e 24 do Ministério do Trabalho, às quais a reclamada é submetida (arts. 157, I, e 200 da CLT). 8 - Ainda que a reparação dos danos seja claramente devida, é relevante acrescentar que a Convenção 187 da OIT, que versa sobre o meio ambiente de trabalho e passou a ser considerada - a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho - como Convenção Fundamental da organização (tal como as Convenções 138 e 182), institui a obrigação de estabelecimento de cultura de prevenção. Como tal norma internacional integra o rol de "core obligations" da OIT, tornando-se de consideração imperativa pelos seus Estados-Membros, a abertura material da Constituição Federal (constante de seu art. 5º, § 2º) autoriza a moderna compreensão de que o princípio da reparação integral dos direitos fundamentais violados não ostente mais primazia, uma vez que cede lugar à priorização da prevenção de toda e qualquer lesão a tais direitos. O cumprimento das Normas Regulamentadoras, especialmente nos aspectos citados acima, é medida que contribui para o estabelecimento da cultura de prevenção a doenças e acidentes de trabalho. 9 - Pelo exposto, conclui-se que a conduta da reclamada, ao proibir o reclamante de levar alimentos de sua preferência ao ambiente de trabalho a fim de consumi-los quando possível, restringindo suas opções aos sanduíches de fast food por ela comercializados no respectivo estabelecimento, configura ato ilícito causador de danos às esferas moral e existencial do empregado, suscetíveis de reparação civil (arts. 186 e 927, caput, do Código Civil). (...) 19 - No caso concreto, o salário contratual do reclamante não se mostra como critério razoável e proporcional à quantificação dos danos morais sofridos, e, se aplicado fosse, representaria parâmetro desigual de reparação de danos. Diante disso, o Regional agiu de forma adequada ao direito aplicável ao mensurar a extensão do dano com base em outros critérios autorizados pelo ordenamento jurídico, e não apenas os delineados no art. 223-G, § 1º, I a IV, da CLT, que são simplesmente orientativos e não prejudicam a adoção de outros razoáveis e proporcionais à luz de cada caso concreto. Logo, os valores fixados pelo Regional a título de indenização por danos morais (R\$ 10.000,00) harmonizam-se com os critérios materiais que compõem os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, e observam as peculiaridades do caso concreto. 20 - Agravo de instrumento a que se nega provimento." (TST - AIRR: 1000783-77.2021.5.02.0706, Relator: Katia Magalhaes Arruda, 6ª Turma, Data de Julgamento: 28/02/2024, Data de Publicação: 01/03/2024, grifos acrescidos).

Vale ressaltar, ainda, que a cláusula 15ª da convenção coletiva de Id. [9a8965c](#) recomenda que, sempre que possível, as empresas forneçam alimentação aos seus empregados. E, caso forneçam, recomenda-se que tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada (v.g., fl. 39).

Friso que é de conhecimento público e notório que sanduíches, refrigerantes e batatas fritas são alimentos ultraprocessados, ricos em açúcar, carboidratos simples, gorduras saturadas e conservantes artificiais que, além de não fornecerem os nutrientes de uma refeição completa, são prejudiciais à saúde, podendo causar, a longo prazo, doenças como obesidade e diabetes.

Diante disso, não há dúvidas de que a reclamada descumpriu a norma coletiva aplicável ao presente caso, ao deixar de fornecer refeições saudáveis e balanceadas aos seus empregados.

Esse entendimento foi adotado pelo Colendo TST, em recentes julgados, cujas ementas se encontram transcritas a seguir:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. RITO SUMARÍSSIMO. 1 – A decisão monocrática negou provimento ao agravo de instrumento, ficando prejudicada a análise da transcendência. (...). INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. CONTROVÉRSIA QUANTO À OBSERVÂNCIA DOS PADRÕES DE NUTRIÇÃO E SAÚDE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. 1 - A decisão monocrática deve ser mantida com acréscimo de fundamentos. 2 – A parte sustenta que "a CCT da categoria não veda o tipo de refeição disponibilizada pela Recorrente"; e que não se "pode afirmar que a alimentação fornecida pela Recorrente não constitui em alimentação saudável sem nenhuma fundamentação ou suporte nutricional que o justifique". 3 - A Corte regional, soberana na análise do conjunto fático-probatório, concluiu, conforme trecho transcrito, que a "Cláusula 20ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/20 anexada aos autos estabelece que 'as empresas que fornecerem refeições nos locais de trabalho deverão assegurar ao empregado alimentação balanceada e saudável'" e que ficou comprovado nos autos que "a reclamada, que faz parte da famosa rede de 'fast foods' Burger King, oferecia à obreira somente lanches similares aos vendidos aos seus clientes" (fl. 828). 4 - Fixadas essas diretrizes, verifica-se que, para se chegar à conclusão diversa da exposta pelo acórdão recorrido acerca da ocorrência do dano moral e da conformidade do valor da indenização arbitrada a esse título, seria necessário reexame de fatos e provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 desta Corte. 5 - A Sexta Turma evoluiu para o entendimento de que, uma vez não preenchidos pressupostos recursais, fica prejudicada a análise da transcendência. 6 - Agravo a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO (...) 4 - No caso dos autos, não está demonstrado que o montante da indenização por danos morais de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) é exorbitante, considerando o dano sofrido, a sua extensão e o grau de culpabilidade da reclamada. No caso, foi registrado pelo TRT que "o direito personalíssimo da autora à saúde foi violado, sendo que este faz parte do conceito mais amplo do princípio da dignidade da pessoa humana e que sua violação gera cristalino direito ao recebimento

de indenização por danos à sua moral”, Isso porque, conforme registrado, não foi cumprida a previsão em norma coletiva de fornecimento de refeições nos locais de trabalho, assegurando-se ao empregado alimentação balanceada e saudável, na medida em que a reclamada somente oferecia aos seus empregados lanches similares aos vendidos aos seus clientes, os quais não estavam dentro dos padrões adequados de nutrição e saúde. 5 - Registra-se ainda que ao manter o valor arbitrado na sentença, o TRT considerou “a extensão do dano, a capacidade econômica das partes e o caráter punitivo do instituto, tendo em vista a reiteração de tais procedimentos com os seus empregados”. 6 - Assim, as razões jurídicas apresentadas pela reclamada não conseguem demonstrar a falta de proporcionalidade entre o montante fixado pelo TRT e os fatos dos quais resultaram o pedido. 7 - Agravo a que se nega provimento. (...).” (TST - Ag-AIRR: 0010042-96.2021.5.15.0045, 6ª Turma, Relator: Paulo Regis Machado Botelho, Data de Julgamento: 29/05/2024, Data de Publicação: 29/05/2024, grifos acrescidos).

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. (...). AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PREVISO EM NORMA COLETIVA MEDIANTE FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO IN NATURA, NA MODALIDADE DE PRATO COMERCIAL OU SIMILAR, OU DE VALE-REFEIÇÃO. SUBSTITUIÇÃO POR LANCHE FAST FOOD. IMPOSSIBILIDADE. Decisão agravada que julga prejudicado o exame dos critérios de transcendência. O Regional, interpretando a norma coletiva, concluiu que o fornecimento de lanche não supre a determinação prevista na aludida norma acerca do fornecimento de refeição, tipo prato comercial ou similar ou vale-refeição. O TRT consignou acerca do fato público e notório de que a alimentação baseada em lanche - chamado fast food - não oferece os valores nutricionais mínimos necessários à pessoa, ao contrário, a longo prazo, causa sérios danos à saúde. A decisão regional está em sintonia com a jurisprudência desta Corte no sentido de que o fornecimento de lanches tipo fast food não substitui o fornecimento de refeição ou vale-refeição previsto em norma coletiva, porquanto, além de não fornecer nutrientes saudáveis e necessários ao ser humano, é fato notório que seu uso costumaz pode trazer sérios problemas à saúde de seus consumidores. Agravo não provido.” (TST, Ag-AIRR 10002345220235020462, 6ª Turma, Relator Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 16/10/2024; Data de Publicação: 18/10/2024, grifo acrescido).

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...). 6. DANO MORAL. FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO FAST FOOD. ÓBICE DO ART. 896, § 1º-A, III, da CLT. (...). IV. Sobre o tema “VALE REFEIÇÃO. FORNECIMENTO DE LANCHE TIPO FASTO FOOD”, nesta Corte Superior já está consolidado o entendimento de que o fornecimento de lanches rápidos não cumpre o que determina a norma coletiva sobre a entrega de refeições aos empregados. Precedentes. Tendo em vista que o fornecimento de lanches fast food não se presta a substituir refeição, a decisão

regional está em conformidade com a atual jurisprudência do TST, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. (...). (TST - AIRR: 00104292120195150130, 4ª Turma, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 11/02/2025, Data de Publicação: 21/02/2025, grifo acrescido).

Logo, uma vez caracterizado o ato ilícito, o prejuízo imaterial, bem como o nexo de causalidade entre a conduta culposa e o dano (art. 223-B da CLT e artigos 186 e 927 do Código Civil), torna-se devida a reparação pelos danos morais.

Tendo em vista o grau de culpa da empregadora, a gravidade do dano, a capacidade econômica das partes e a finalidade pedagógica, bem como a duração do contrato de trabalho (quatro anos), fixo o valor da indenização por danos morais no importe de R\$8.000,00 (oito mil reais).

Do FGTS

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201, em sede de incidente de recursos de revista repetitivos, fixou a seguinte tese jurídica de caráter vinculante:

“Nos casos em que o empregado ajuíza reclamação trabalhista pretendendo a percepção de parcelas relativas ao FGTS e à respectiva multa, os valores devem ser depositados em conta vinculada e não pagos diretamente ao trabalhador.”

Assim, todos os valores decorrentes da presente sentença que repercutam em FGTS, inclusive reflexos de outras verbas, deverão ser objeto de depósito na conta vinculada do trabalhador.

Da Justiça Gratuita

Em razão da declaração de insuficiência econômica realizada pela parte autora (Id. [60cbdfc](#)), no sentido da pobreza na acepção legal, e não havendo prova nos autos de que ela receba, atualmente, proventos superiores a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, concedo-lhe o benefício da Justiça Gratuita, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT e da Súmula 463 do TST.

Dos Honorários Advocatícios de Sucumbência

Tendo em vista o disposto no art. 791-A, §3º, da CLT, com a redação da Lei n. 13.467/17, vigente a partir de 11/11/2017, são devidos honorários de sucumbência recíproca, cujo montante arbitro em 15% do valor dos créditos devidos à reclamante, a serem pagos pela parte reclamada ao advogado da parte autora,

conforme se apurar em liquidação. Também são devidos honorários advocatícios ao procurador da ré, a cargo da autora, no importe de 15% dos valores dos pedidos integralmente rejeitados.

No entanto, fica suspensa a exigibilidade da obrigação da reclamante, que somente poderá ser executada 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, findos os quais a obrigação terá sua eficácia definitivamente encampada, conforme art. 791-A, § 4º, da CLT e julgamento da ADI 5766, realizado no dia 20/10/2021, integrado pelo julgamento dos Embargos de Declaração em 21/06/2022.

Por fim, destaco que os honorários devidos pela autora não poderão ser deduzidos do crédito a ser recebido, uma vez que, no julgamento da ADI 5766, o STF declarou a inconstitucionalidade da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa” do art. 791-A, § 4º, da CLT.

Dos Honorários Periciais

Os honorários periciais, devidos em favor do perito MÁRCIO RICARDO PENNA BAÊTA, ficam fixados em R\$2.000,00, montante adequado ao trabalho esmerado prestado, e serão suportados pela ré, sucumbente na pretensão que foi objeto da perícia, atualizáveis na forma da orientação Jurisprudencial n. 198 da SDI-1, do TST.

Da Compensação e da Dedução

Nada há a compensar, porque a reclamada não demonstrou ser credora do reclamante (artigo 368 do CCB/02). Não há, tampouco, dedução a ser realizada, uma vez que não comprovado o pagamento de parcelas a idêntico título daquelas aqui deferidas.

Dos Recolhimentos Previdenciários e Fiscais

Tendo em vista o deferimento de parcelas de natureza salarial, o empregador reterá os valores devidos a título de contribuição previdenciária pelo empregado, recolhendo-os, junto com a sua quota parte, na forma da Lei nº 11.941/09, e comprovando nos autos, no prazo legal, sob pena de execução *ex officio*, nos termos do art. 876, parágrafo único, da CLT. E, em atendimento ao disposto no art. 832, §3º, da CLT e na Lei n. 8.212/91, declaro que todas as parcelas acima deferidas contam com natureza salarial, a teor do que dispõe a Lei nº 8.212/91, com exceção das seguintes, principais e reflexas: férias indenizadas acrescidas de um terço; FGTS + 40%; intervalo intrajornada; multa do art. 477 da CLT; indenização por dano moral.

A retenção e o recolhimento do Imposto de Renda deverão ser realizados pelo empregador, na forma determinada pelo art. 46 da Lei nº 8.541/92, recaindo sobre as parcelas deferidas nesta decisão, mês a mês, sendo tributadas exclusivamente na fonte, no mês do recebimento ou crédito, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês (art. 12-A, da Lei nº 7.713/88), sob pena de expedição de ofício à Delegacia da Receita Federal do Brasil.

Finalmente, ressalto que não incide Imposto de Renda sobre os juros de mora e a indenização por danos morais, que não importam em auferir renda, nos termos do art. 404 do Código Civil e da Orientação Jurisprudencial nº 400 da SDI-I do TST.

Da Atualização Monetária e dos Juros de Mora

A atualização monetária é devida na forma da Súmula nº 381 do colendo TST, ou seja, incidirá a partir do dia primeiro do mês subsequente ao da prestação de serviços, nos moldes do art. 459, parágrafo único, da CLT. E, em consonância com o disposto na Súmula nº 200 do c. TST, os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente. No entanto, quanto à indenização por danos morais, nos termos da Súmula nº 439 do TST, a atualização monetária somente é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração de valor.

O Supremo Tribunal Federal, em decisão plenária, quando do julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade de nº 58 e 59 e das Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade de nº 5867 e 6021, conforme Acórdão publicado em 07/04/2021, complementado em sede de decisão de Embargos de Declaração (Plenário, Sessão Virtual de 15/10/2021 a 22/10/2021), com fincas de repercussão geral, determinou que, para a atualização dos créditos, devem ser utilizados, em relação à fase extrajudicial, o IPCA-E e os juros legais (art. 39, *caput*, da Lei 8.177/91), e, a partir da data de distribuição da ação, apenas a taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Posteriormente, a Lei 14.905/2024, com vigência a partir de 30/08/2024, promoveu alterações nos artigos 389, parágrafo único, e 406, §1º, do Código Civil, ratificando o IPCA como índice geral de correção monetária e alterando os critérios de aplicação de juros, que passam a corresponder à taxa SELIC com a dedução do IPCA, observada a taxa zero na hipótese de o resultado dessa dedução ser negativo.

Assim, considerando as decisões proferidas pelo C. TST e pelo C. STF, bem como as alterações promovidas pela Lei n. 14.905/2024, determino o seguinte: 1 - na fase pré-judicial, a incidência de IPCA-E e de juros legais (art. 39, *caput*, Lei n. 8.177/91); 2 - a partir do ajuizamento da ação, até 29/08/2024, a incidência

unicamente da taxa SELIC; 3 - após o ajuizamento da ação, mas a partir de 30/08/2024, a incidência da atualização monetária pelo IPCA e, como juros de mora, a taxa decorrente da subtração do IPCA da SELIC, observada a taxa zero na hipótese de o resultado dessa dedução ser negativo.

DISPOSITIVO

Pelo exposto, nos termos da fundamentação, o Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte resolve, no bojo da ação trabalhista proposta por **GLEICE KELLY DOS REIS FERREIRA** em face de **ZAMP S.A.**, rejeitar as preliminares e a prejudicial de mérito, bem como julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos deduzidos, nos termos da fundamentação, para, após o trânsito em julgado e intimação específica para tanto, condenar a reclamada a pagar, em favor da reclamante, conforme se apurar em liquidação de sentença por simples cálculos, observados os parâmetros traçados na fundamentação, que integram o presente *decisum*, as seguintes parcelas, que deverão ser atualizadas e acrescidas de juros de mora até a data do efetivo pagamento:

a) adicional de insalubridade, em grau médio (20%), tendo como base de cálculo o valor do salário-mínimo legal vigente na data da prestação do serviço, durante todo o contrato de trabalho, bem como seus reflexos em aviso prévio, décimos terceiros salários, férias acrescidas de 1/3, FGTS e multa de 40%;

b) horas extras excedentes da 8ª diária ou da 44ª semanal, acrescidas do adicional de 50%, durante todo o período contratual, bem como seus reflexos em RSR, aviso prévio, gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%;

c) feriados trabalhados, acrescidos do adicional de 100%, durante todo o período contratual, bem como seus reflexos em RSR, aviso prévio, gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%;

d) 45 minutos diários suprimidos do intervalo mínimo para descanso e alimentação, acrescidos do adicional de 50%, durante todo o período contratual;

e) adicional noturno, em relação às horas trabalhadas a partir das 22h00, devido no percentual convencional (40%) na vigência da CCT de Id. [9a8965c](#) e no percentual legal (20%) no restante do período contratual, bem como seus reflexos em RSR, aviso prévio, gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%;

f) multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT;

g) indenização por danos morais, no valor de R\$8.000,00 (oito mil reais).

Concedo à autora o benefício da justiça gratuita.

São devidos honorários advocatícios de sucumbência, conforme assentado nos fundamentos.

Os honorários periciais, devidos em favor do perito MÁRCIO RICARDO PENNA BAÊTA, ficam fixados em R\$2.000,00, montante adequado ao trabalho escorreito prestado, e serão suportados pela ré, sucumbente na pretensão que foi objeto da perícia, atualizáveis na forma da orientação Jurisprudencial n. 198 da SDI-1, do TST.

Os recolhimentos previdenciários deverão ser realizados nos moldes fixados na fundamentação, sendo que, em atendimento ao §3º, do art. 832, da CLT, declaro que todas as parcelas acima deferidas contam com natureza salarial, a teor do que dispõe a Lei nº 8.212/91, com exceção das seguintes, principais e reflexas: férias indenizadas acrescidas de um terço; FGTS + 40%; intervalo intrajornada; multa do art. 477 da CLT; indenização por dano moral.

Autorizo a retenção do imposto de renda na fonte, se for o caso, observada a legislação pertinente.

As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão, ou, simplesmente, para contestar puramente o que já foi decidido (artigos 80, 81 e 1.026, todos do CPC).

Custas pela reclamada, no importe de R\$1.600,00, calculadas sobre R\$80.000,00, valor arbitrado à condenação, para fins fiscais, nos termos do art. 789, § 2º, da CLT.

Intimem-se as partes.

BELO HORIZONTE/MG, 07 de julho de 2025.

MARINA CAIXETA BRAGA
Juíza Titular de Vara do Trabalho

