



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0011267-23.2024.5.03.0097

Relator: ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/09/2025

Valor da causa: R\$ 78.185,43

Partes:

RECORRENTE: SANDRA DA SILVA FALCAO TAVARES
ADVOGADO: IGOR FELIPPE NASCIMENTO FIRMINO DE OLIVEIRA
ADVOGADO: HELEN CRISTINA RIBEIRO SOARES REAL
ADVOGADO: GRIMALDO BRUNO FERNANDES BOTELHO
RECORRIDO: SENDAS DISTRIBUIDORA S/A
ADVOGADO: MARCELO PEIXOTO DA SILVA
ADVOGADO: WAGNER YUKITO KOHATSU



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO
01ª Turma

Gabinete de Desembargador n. 1

PROCESSO nº 0011267-23.2024.5.03.0097 (ROT)

RECORRENTE: SANDRA DA SILVA FALCAO TAVARES

RECORRIDO: SENDAS DISTRIBUIDORA S/A

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA

"Celebramos a diversidade. Discriminação não!"

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS, DANOS MORAIS E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PROVIMENTO PARCIAL.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pela parte autora em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há diversas questões em discussão: (i) definir a validade do acordo de compensação de jornada; (ii) analisar o pedido de pagamento de horas extras; (iii) verificar o cabimento dos benefícios da norma coletiva e multa convencional; (iv) avaliar a possibilidade de majoração da indenização por danos morais; (v) analisar a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Considera-se válida a jornada de trabalho registrada, com exceção do período de trabalho de 16/02/2023 a 20/03/2023, cujos registros não vieram aos autos.

4. Declara-se a invalidade do sistema de compensação adotado, em razão da incorreção da apuração do saldo de débito/crédito do banco de horas.

5. Defere-se o pagamento de adicional de horas extras, com reflexos, e abono salarial, com as devidas deduções.

6. Condena-se ao pagamento de multa por descumprimento da CCT 2021 /2023 e para Jornada na Copa 2022.

7. Majora-se o valor da indenização por danos morais.



8. Majora-se os honorários devidos pela ré, bem como os devidos pela autora, suspendendo sua exigibilidade.

IV. DISPOSITIVO E TESE

9. Recurso parcialmente provido.

Teses de julgamento:

1. É inválido o sistema de compensação de jornada adotado em razão da incorreção da apuração do saldo de débito/crédito do banco de horas.
2. É devida a majoração do valor da indenização por danos morais em razão do descaso com a saúde da trabalhadora.
3. São devidos honorários sucumbenciais majorados, com suspensão da exigibilidade em relação à parte autora.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 790-A, 467, 477, §8º, 487 e 791-A; CF/88, arts. 5º, V e X e 7º, XXII e XXVIII; CC, arts. 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950; Lei nº 8.177/91, art. 39; Lei nº 14.905/2024.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 338; TRT3, Súmula 48; TST, Tema 19 de IRRR; TST, OJ 394/SBDI-1; TST, OJ 195/SBDI-1; STF, ADIs 6050, 6069 e 6082.

RELATÓRIO

O Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano/MG, por meio da sentença de ID 5f48dcb, da lavra da Exma. Juíza do Trabalho Daniele Cristine Morello Brendolan Maia, rejeitou as preliminares arguidas, declarou prescritos os créditos anteriores a 01/11/2022 e, no mérito propriamente dito, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados, condenando a parte ré a retificar a CTPS da reclamante para que conste a função de "Operador de Loja Pleno" a partir de 01/12/2022 e ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R4.000,00. Deferidos os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante. Custas processuais pela reclamada, no importe de R\$86,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação, R\$ 4.300,00.

Inconformada, a parte autora aviou o recurso ordinário de ID 06fed74, pugnando pela reforma da r. sentença quanto ao pagamento de horas extras, diferenças de verbas rescisórias, multas dos artigos 467 e 477, §8º, da CLT, benefícios da norma coletiva, majoração da indenização por danos morais e majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais.

Embora intimada (ID 5f48dcb), a parte ré não apresentou contrarrazões.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, visto que não evidenciado interesse público a ser protegido.



É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Cientes as partes da sentença de ID 5f48dcb no dia 21/08/2025, é próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela parte autora, sob ID 06fed74, no dia 02/09/2025. Regular a representação processual da parte recorrente, pois digitalmente assinado por Helen Cristina Ribeiro Soares Real, Grimaldo Bruno Fernandes Botelho e Igor Felipe N. F. de Oliveira, conforme procurações de ID. Por ser beneficiária da justiça gratuita (ID 5f48dcb, fl. 22), a parte autora está isenta do recolhimento de quaisquer custas processuais (art. 790-A, CLT).

Porquanto presentes os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela parte autora.

MÉRITO RECURSAL

JORNADA E HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO

O juízo de origem julgou improcedente o pedido de horas extras, considerando válidos os cartões de ponto e o acordo de compensação de jornada, com base no art. 59-B da CLT e na jurisprudência do TST.

Recorre a parte reclamante, alegando que houve labor extraordinário habitual sem o devido pagamento ou compensação. Aponta inconsistências nos registros de ponto e no cálculo do banco de horas. Argumenta que o acordo de compensação é inválido por descumprimento de normas coletivas (cláusulas 15ª, 33ª e 7ª da CCT 2021/2023) e por falta de controle do saldo pelo empregado. Sustenta ainda que a jornada excedeu o limite diário de 10 horas, invalidando o regime compensatório. Requer o pagamento das horas extras com reflexos.



Ao exame.

É incontroverso nos autos que a parte reclamante foi admitida em 01/11/2022, para exercer a função de "repositor de mercadorias" e dispensada, a pedido, em 20/03/2023 (TRCT de Id. 5540686, fl. 219 do PDF).

Sustentou a parte reclamante, em sua inicial, que da admissão até janeiro de 2023, laborava em jornadas de 6x1, de segunda-feira a sábado, das 08h30 às 19h15 e, a partir de fevereiro de 2023 até a dispensa, passou a laborar das 10h00 às 22h00. Ainda, sustenta que ao longo de todo o contrato de trabalho, usufruía de apenas 15 minutos de intervalo.

Em regra, o ônus de comprovar o trabalho extraordinário compete à parte reclamante, cumprindo à parte reclamada trazer aos autos os cartões de ponto quando contar com mais de vinte funcionários, nos termos do art. 74, §2º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019 e da Súmula 338 do TST.

A prova da jornada de trabalho, inclusive quanto ao intervalo para descanso e alimentação, é realizada, primordialmente, pelos controles de ponto, à luz do que preconiza o artigo 74 da CLT.

Como sabido, os cartões de ponto são considerados documentos formalmente válidos, mesmo sem a assinatura do empregado, visto que a ausência de assinatura nos cartões de ponto não invalida seu teor, ante a inexistência de exigência legal nesse sentido (art. 74, § 2º, da CLT).

No caso em apreço, a parte reclamada anexou os cartões de ponto da parte autora da admissão até 15/02/2023 (Id. 9432629, fl. 192/211 do PDF), os quais indicam horários variados de entrada e saída, além da marcação do intervalo intrajornada, além do saldo de crédito e débito de banco de horas.

Quanto ao período constante dos registros, é da parte reclamante a prova da invalidade e, quanto ao período faltante, presume-se verdadeira a jornada indicada da inicial, qual seja, de segunda-feira a sábado, de 10h00 às 22h00.

Passando à análise da prova oral colhida no feito, acerca da validade dos registros de jornada, a parte reclamante declarou que:

"Que a princípio a marcação de ponto era em uma folha, manual e depois foi instalado o ponto nas docas; que quando fechava o mês, davam documento com os horários, mas os horários não batiam com o que estava anotado, questionando as horas extras, sendo dito que depois compensariam ou pagariam; que não foi compensado e nem pago; que eram 4 funcionários no setor, não tendo como compensar; que quando batia o ponto, não saia



comprovante, apenas depois de vir uma outra máquina de ponto, o que ocorreu no final de novembro, início de dezembro; que registrava horário normal; que no início chegava às 08h, mudando no mês em que pediu conta, tendo que chegar às 13h para sair às 22h; que quando chegava às 08h era para sair às 17h, no máximo 18h, mas saía às 19:30/20h, o que se deu 1 mês antes da abertura; que a inauguração foi na última semana de novembro ou na primeira de dezembro; que os horários mencionados não eram colocados no registro de ponto, já que a chefe da depoente falava que era um pedido do gerente, que a loja estava precisando; que tinham que vestir a camisa; que o gerente nunca falou nada a respeito; que fazia 1h de intervalo para almoço, não tendo outro intervalo para lanche, sendo implantado depois que a depoente saiu; que no mês de janeiro conseguiu entrar no aplicativo ADP, tendo acesso ao contracheque; que isso aconteceu no ano em que a depoente pediu demissão, 2022; (...) que no aplicativo não tinha acesso ao banco de horas; que a chefia imediata trazia uma folha com as marcações para a depoente assinar, não tendo todos os horários trabalhados; que a depoente pedia cópia, mas não era fornecida; (...) que não trabalharia no sábado e no domingo, ganhando hora extra se acontecesse; que a Sra. Gisleine era chefe do setor; (...) que deixou claro que era diabética e a cada 3h precisava comer uma fruta, sendo insulina dependente; que quando estavam montando a loja, comiam quentinha e saía para almoçar 13h/13h30, dizendo que estava estragada; que ela perguntava se era só da depoente que estava estragada; que teve um dia que a depoente passou mal; que dentro de 3 dias montaram um restaurante, dizendo que tinham que ser rápidos; que quando começavam às 13h, almoçava antes e a chefia queria que a depoente parasse para almoçar às 14h, para depois não ter outras paradas; (...) que acha que tinha mais de 20 caixas, achando que foi 103 quando foi contratada; que no recebimento era a depoente, dois operadores e a chefe".

A pessoa nomeada como preposta da parte ré disse que:

"Que a reclamante foi contratada para ser operadora de caixa; que a reclamante ficou 1 mês nessa função e depois ficou para recebimento; que a reclamante ficou um tempinho no treinamento, cerca de 3 semanas, e em seguida para o recebimento; (...) que o treinamento foi no início do contrato, a partir de 1 de novembro de 2022, estando tudo no ponto; que a reclamante trabalhava das 10h às 18h20; que chegou a trabalhar em várias escalas, prevalecendo a anteriormente informado; que eram 4 pessoa no setor, sendo 1 pleno e 1 chefe; que tinha revezamento de escala entre os operadores; que o supermercado abre as 08h e fecha às 22h; que não se lembra quando foi a inauguração do supermercado; que dependia da necessidade, não tendo porque ficar até às 23h, ficando tudo registrado no ponto; que se ela ficasse após o horário, ficava registrado; que não aconteceu dela não registrar o ponto quanto a hora extra; (...) que os empregados tinha tempo para tomar café, além do intervalo para refeição, sempre sendo assim, 15min de intervalo". Nada mais.

A primeira testemunha do reclamante, Rita de Kássia Sampaio, disse que:

"Que trabalhou na reclamada de novembro de 2022 a maio de 2023, como caixa; que não trabalhou com a reclamante, já que esta era para ser caixa, entrando junto com a depoente, mas no primeiro dia de treinamento o gerente geral retirou ela da sala, para trabalhar no RM, setor de recebimento de mercadorias, trabalhando com serviços burocráticos de tributos e notas; que a depoente não via a reclamante trabalhando durante a sua jornada; que treinariam primeiro o sistema operacional da empresa para no dia de inauguração estarem apto para mexer no sistema; que a inauguração acha que no dia 29 /11; que a reclamante não assumiu caixa em nenhum dia; que era raro encontrar com a reclamante no mesmo horário, pois a depoente trabalhava mesmo no fechamento de loja; que algumas vezes a reclamante ficava de manhã e outras vezes no fechamento de loja, trabalhando de segunda a sexta; que a depoente trabalhou na montagem; que a reclamante nunca saiu do escritório; que a depoente não conseguia ver o horário em que a reclamante saía quando ela estava no turno do dia; (...); que algumas vezes encontrava com ela no intervalo dela, quando coincidia; que a depoente iniciava às 14h, com intervalo às 15h, ou 16h às 17h, encontrando com ela, que também estava fazendo intervalo nesse horário; que fora disso, só saíam do setor para ir ao banheiro; que no setor dela também não tinha horário padrão para refeição; (...), que o registro de ponto deixou de ser manual, mas não sabe precisar a partir de quando; que mesmo depois só fazia registro até 22h20, ainda ficando depois disso, não sabendo precisar se o horário era este; que deixou para sair em maio, dizendo que as horas extras iam para o banco de horas quando começou o ponto digital, mas não tinha compensação; que as horas



começaram começar a ficar positivas pouco antes de sair; que quando começou o ponto digital, foi mostrado uma folha manual com as horas que devia; que iam tirando das horas extras o que a depoente fazia; que devia anteriormente por causa deles, já que falavam para treinar por 4h e ir para casa; que quando começou o ponto digital saía o comprovante; que a depoente tinha acesso ao ADP, conseguindo ver horários e contracheque; (...)"

Em que pese os argumentos da parte reclamante, não há que se falar em invalidade dos registros de jornada, já que a única testemunha ouvida confirmou que não trabalhava com a parte reclamante e que somente encontrava com ela nos intervalos. Além disso, a própria parte reclamante confessou que gozava de 1 hora de intervalo intrajornada e quanto ao último período laborado (ausente os cartões de ponto), a parte reclamante afirma que laborava de 13h às 22h.

Portanto, reconheço a validade dos registros de jornada e no período de 16 /02/2023 a 20/03/2023, reconheço que a parte reclamante laborou de segunda a sábado, de 13h às 22h, com 1 hora de intervalo intrajornada.

Lado outro, quanto à compensação de jornada, não veio aos autos o contrato de trabalho firmado pelas partes, sendo certo que as CCTs da categoria previram tanto o acordo de compensação de jornada, quanto o banco de horas, verbis:

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A carga de trabalho semanal é de, no máximo, 44 (quarenta e quatro) horas, respeitando as condições legais.

Parágrafo Primeiro - Nenhum empregado pode trabalhar mais de 06 (seis) dias consecutivos sem folga.

Parágrafo Segundo - No caso de prorrogação da jornada por mais de uma hora fica facultado ao trabalhador um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso, entre a jornada normal e a sua prorrogação, que não serão computados como tempo de trabalho

Parágrafo Terceiro - A empresa que utiliza escala de revezamento deve organizá-la mensalmente, conforme previsto no artigo 67 da CLT, e afixá-la em quadro sujeito à fiscalização, não podendo ser alterada após a sua publicação. A empresa deverá ainda entregar uma via dessa escala a cada empregado, até três dias antes da entrada em vigor.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO, ACORDOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

É permitido que a categoria econômica representada por seu Sindicato promova a adequação da jornada de trabalho, escolhendo o dia da semana (de segunda a sábado) em que ocorrerá redução ou aumento desta, com a devida comunicação ao Sindicato representante da categoria profissional.



Parágrafo Primeiro - A jornada de trabalho dos empregados no comércio lojista será entre as 08 horas e 19 horas de segunda a sexta e entre as 08 horas e 13 horas aos sábados, respeitando as 44 horas semanais.

Parágrafo Segundo - O acordo para prorrogação e compensação de horário de trabalho, bem como para supressão, redução ou fracionamento de intervalos, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as normas relativas a trabalho aos domingos e feriados, somente terão validade se firmados no âmbito dos sindicatos convenentes, sendo vedadas quaisquer avenças acerca desses direitos por via de Acordos

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que as empresas do comércio, conforme quadro de atividades previsto no Artigo 577 da CLT, com atividades na base territorial das entidades convenentes, não poderão utilizar mão de obra dos trabalhadores nos dias de feriados. Salvo se houver CCT firmada entre os sindicatos convenentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO COMERCIÁRIO

Todos os empregados do comércio terão folga remunerada nas segundas-feiras de Carnaval, dias 28 de fevereiro de 2022 e 20 de fevereiro de 2023, em comemoração ao Dia dos Comerciários.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

É facultada a empresa representada a utilização do sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 7 (sete) dias após a prestações das horas.

Parágrafo Primeiro - Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras.

Parágrafo Segundo - Caso concedido pelo empregador reduzir de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não constituirão crédito para a empresa

Parágrafo Terceiro - As horas extras serão compensadas, preferencialmente, no dia anterior ou posterior a folga semanal do empregado, devendo ser comunicada, por escrito, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência

Parágrafo Quarto - Fica vedada à empresa abrangida por este instrumento a utilização do banco de horas para compensar horas extras realizadas no período de vésperas de datas comemorativas e feriados. Essas horas serão regulamentadas por CCT específica

Parágrafo Quinto - Em caso de compensação de jornada integral, não é permitido que a empresa exija que o trabalhador compareça no seu local de trabalho para registrar ponto

Parágrafo Sexto - A empresa filiada ao Sindcomércio Vale do Aço poderá utilizar o sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 60 (sessenta) dias após a prestações das horas, conforme benefícios da cláusula denominada "Programa Assistencial"

Como visto, as empresas afiliadas ao Sindcomércio Vale do Aço poderiam utilizar do sistema de compensação de horas na modalidade banco de horas, com compensação de 60 dias, o que é o caso em questão. .



Ocorre que a parte reclamante apontou, em amostragem, a incorreção do saldo de banco de horas, além da ausência de discriminação da quantidade de horas extras pagas, o que inviabiliza a apuração. Além disso, a ausência do registro de ponto no último mês de contrato também inviabiliza a apuração da devida compensação.

Nesse sentido, cito o período apontado por amostragem, registro de ponto de Id. 9432629, fl. 196 do PDF, em que constam 20h22 de saldo anterior do banco de horas e total em janeiro de 10h16m, sem o quantitativo das horas em débito.

Portanto, reputo inválido o sistema de compensação adotado pela ré, em razão da incorreção da apuração do saldo de débito/crédito do banco de horas.

Advirto que o Col. TST editou tese vinculante no Tema 19 de IRRR a respeito do tema, segundo a qual: "*I - A descaracterização do acordo de compensação de jornadas, independentemente da irregularidade constatada, resulta no pagamento apenas do adicional de horas extraordinárias, em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais, pois o módulo semanal de 44 horas já foi quitado mediante pagamento de salário pelo empregador. Quanto às horas excedentes à duração semanal de 44 horas, é devido o valor da hora normal acrescido do adicional correspondente. (...)*"

Consequentemente, dou provimento ao recurso para:

1) arbitrar a jornada da parte reclamante no período de 16/02/2023 ao final do contrato (20/03/2023), como sendo de segunda a sábado, de 13h às 22h, com 1 hora de intervalo intrajornada.

2) condenar a parte ré ao pagamento do adicional de horas extras (convencional ou legal - o mais benéfico à parte reclamante) em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais e horas extras acrescidas do adicional (convencional ou legal - o mais benéfico à parte reclamante) quando excedida a jornada semanal de 44 horas, com reflexos em RSR (OJ 394/SBDI-1/TST, observada a modulação temporal firmada pelo TST quando do julgamento do Tema n. 9 de IRRR), 13º salários, férias com 1/3 e, de todos (exceto férias indenizadas - OJ 195/SBDI-1/TST), em FGTS, conforme se apurar em liquidação de sentença.

Para fins de apuração de horas extras, deverão ser observados os seguintes parâmetros: o divisor 220; a base de cálculo composta por todas as parcelas de natureza salarial, inclusive quaisquer adicionais, na forma das Súmulas 264 e 347 do TST; a observância da evolução salarial da parte autora; a jornada ora fixada; a jornada registradas nos controles acostados aos autos e no período



faltante, a jornada aqui arbitrada, excluídos os períodos de férias e de eventuais licenças e/ou afastamentos; a OJ 394/SBDI-1/TST, observada a modulação temporal firmada pelo TST quando do julgamento do Tema n. 9 de IRRR; a dedução dos valores pagos sob idêntico título e cuja comprovação conste dos autos, observado o disposto na OJ 415/SBDI-1/TST.

Provido, em parte.

BENEFÍCIOS COLETIVOS. MULTA CONVENCIONAL

O juízo de origem julgou improcedente o pedido de condenação da ré ao pagamento dos benefícios da norma coletiva (13º salário e abono de janeiro), além da multa normativa, por entender que as cláusulas citadas na inicial não correspondiam às CCTs juntadas.

Recorre a parte autora. Alega que a reclamada não cumpriu diversas cláusulas das CCTs e Convenções Coletivas Aditivas, especificamente o abono salarial (cláusula 14ª), e as convenções sobre feriados, adendo à CCT, jogos da Copa e Natal. Sustenta que faz jus às multas por descumprimento previstas na cláusula 57ª da CCT e nas cláusulas de penalidade das CCTs aditivas. Requer a reforma da sentença.

Ao exame.

A parte reclamante pugnou pela condenação da parte reclamada ao pagamento de multa pelo atraso no pagamento do 13o salário e pagamento do abono previsto nas CCTs da categoria, além das multas normativas previstas nas normas aditivas. Anexou aos autos, as CCTs firmadas entre SECI SIND. DOSEMPREGADOS COM. ATAC. VAREJ. ARM. TUR. HOS.AG. AUT. CART. IPATINGA (SECI) e pelo SINDCOMERCIO -SINDICATO DO COMERCIO DO VALE DO AÇO (SINDCOMÉRCIO).

A parte ré defendeu-se alegando que houve o pagamento do 13o salário de forma tempestiva, além do correto pagamento do abono salarial, sendo indevida qualquer multa normativa.

De fato, é incontroversa a aplicação das CCTs firmadas entre o SECI SIND. DOSEMPREGADOS COM. ATAC. VAREJ. ARM. TUR. HOS.AG. AUT. CART. IPATINGA (SECI) e pelo SINDCOMERCIO -SINDICATO DO COMERCIO DO VALE DO AÇO (SINDCOMÉRCIO), sendo certo que a parte ré não impugnou a aplicabilidade das mesmas.

Relembro que o contrato vigorou no período de 01/11/2022 a 20/03/2023.



Observo que o abono salarial está previsto na Cláusula Oitava da CCT de 59c595b, fl. 72 do PDF, verbis:

CLÁUSULA OITAVA - ABONO

Rerratificação da Cláusula Décima Quarta da CCT 2021/2023, intitulada ABONO, que passará a vigorar com a seguinte redação:

Será pago, em parcela única, a título de abono, a todos os trabalhadores na remuneração do mês de janeiro de 2023, o valor de R\$327,60 (trezentos e vinte e sete reais e sessenta centavos), referente ao ano de 2022.

Parágrafo Primeiro - O pagamento do abono respeitará a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), para cada mês trabalhado a partir de primeiro de janeiro de 2022, sendo vedado seu parcelamento/fracionamento e ou o pagamento mensal.

Parágrafo Segundo - A partir de janeiro de 2023, o empregado desligado da empresa terá direito à proporcionalidade de R\$27,30 (vinte e sete reais e trinta centavos) para cada mês trabalhado.

Parágrafo Terceiro - Os funcionários afastados por acidente de trabalho, doença ocupacional ou licença-maternidade terão direito ao abono na forma prevista nesta cláusula, recebendo no mês de retorno ao trabalho.

Parágrafo Quarto - Quando o aviso prévio for indenizado será paga a proporcionalidade do abono.

Parágrafo Quinto - Os valores pagos de acordo com o "caput" terão caráter indenizatório.

Parágrafo Sexto - As regras desta cláusula são extensivas ao menor aprendiz e ao estagiário.

Já o pagamento do Décimo Terceiro está prevista na Cláusula Décima Segunda da CCT, 2021/2023 Id. 5ae37fd, fl. 51 do PDF:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO

A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário deve ser paga até o dia 30 (trinta) de novembro e a segunda até o dia 15 (quinze) de dezembro. É facultado ao empregado, requerer pagamento da metade do décimo terceiro, como adiantamento para o período do gozo das férias, devendo sempre requerer no mês de janeiro do correspondente ano

Parágrafo Único - A empresa pagará multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado, por dia de atraso no pagamento das parcelas do décimo terceiro salário. Esse valor deverá ser revertido ao trabalhador prejudicado. A mencionada multa não isenta as demais penalidades impostas pela presente Convenção.

Por fim, a Cláusula Quinquagésima Sétima da CCT 2021/2023 previu o seguinte:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento das cláusulas da presente Convenção, independente da quantidade, acarretará multa no valor referente a um piso salarial vigente da categoria por empregado. O valor da multa será revertido 50% para o empregado e 50% para o Sindicato profissional.



Parágrafo Primeiro - No caso de descumprimento das cláusulas do Programa Assistencial, Bonificação Social e Contribuição dos Empregadores desta Convenção, referente à inadimplência das contribuições e/ou atraso no recolhimento e/ou diferenças da contribuição em relação à GFIP/SEFIP, que não estiverem regularizadas até a data em que ocorreu o fato gerador (casamento/óbito) a empresa arcará com o pagamento em favor do empregado, dos valores determinados na Cláusula da Bonificação Social.

Parágrafo Segundo - Os descumprimentos das cláusulas desta Convenção poderão, a qualquer momento, serem cobrados judicialmente e o pagamento das penalidades não exime o cumprimento e ordenamento destas cláusulas.

Parágrafo Terceiro - No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista na Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

Analisando as fichas financeiras anexadas aos autos, verifica-se que de fato a parcela do abono salarial não foi paga corretamente, tendo a parte ré quitado o valor de R\$109,20 no mês de março de 2023 (vide Id. a46d25f, fl. 214 do PDF). Com relação ao 13o salário de 2022, consta na ficha financeira o pagamento de R\$296,94 referente à 2a parcela e R\$9,60, referente à média de novembro, sem contudo, especificar o mês de pagamento (vide Id. 36a04f7, fl. 212 do PDF).

Portanto, considerando que cabia à ré comprovar o pagamento dessas parcelas a tempo e modo, reputo que tem razão a parte reclamante em sua insurgência.

Desse modo, faz jus a parte reclamante: a) abono salarial de 2022 referente ao mês de novembro e dezembro e abono de 2023 referentes aos meses de janeiro, fevereiro e março, deduzida a parcela paga conforme ficha financeira; b) multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado, por dia de atraso do pagamento do 13o salário, presumindo-se que o pagamento da primeira parcela se deu no dia 15 de dezembro, juntamente com a segunda parcela; b) uma multa normativa no valor de 50% do piso salarial da parte reclamante, pelo descumprimento da CCT 2021/2023.

Com relação às multas previstas nas CCTs aditivas, a parte reclamante requereu o seguinte:

6.5-DESCUMPRIMENTO DE CONVENÇÕES COLETIVAS ADITIVAS-A parte a autora também destaca que no período imprescrito de 2022 até seu desligamento na empresa, o sindicato de classe instituiu o total de 31 Convenções coletiva aditivas, prevendo melhores condições de trabalho, o qual não foi respeitado pela reclamada, vejamos:

01-Conv. Col. de Trabalho em Feriados 2022 -A referida CCT foi criada com intuito de fazer cumprir direitos e deveres das partes no período de feriados no ano de 2022. Vejamos que na cl. 3ª foi instituído o horário de funcionamento nos dias de feriados (21.04 -Tiradentes; 29.04 -aniversário de Ipatinga;16.06 -Corpus Christi; 07.09 - independência do Brasil; 02.11 -Finados e 15.11 -Proclamação da República) das 08h às 18h, o que não foi observado pela ré.

A reclamada descumpriu a cl. 4ª que prevê jornada trabalho de 08h. E mais, a empresa não pagou a remuneração específica da cl. 6ª de até 10% do salário do empregado e não concedeu lanche gratuito da cl. 7ª. Dessa forma, faz jus ao pagamento da multa por descumprimento da cl. 9ª no valor de 50% do piso da categoria.



02-Conv. Col. de Trabalho em Datas comemorativas 2022 -A referida CCT foi criada com intuito de fazer cumprir direitos e deveres das partes no labor em datas comemorativas (Dia das mães -13.05; dia dos namorados -12.06; dia dos pais -12.08 e dia das crianças -12.10). Vejamos que na cl. 3ª foi instituído o horário de funcionamento das 09h às 20h (segunda a sexta) e 09h as 17h (sábados), o que não foi observado pela ré.

A reclamada descumpriu a cl. 3ª, § 1º, pois a parte autora laborou em jornada superior a convencionada. Houve descumprimento do § 2ª, pois não concedeu 2h de pausa alimentar nos dias de datas comemorativas. Descumpriu o § 5ª da mesma cláusula, pois não solicitou ao Sindicato de classe certidão de regularidade para que pudesse abrir e funcionar nos dias da data comemorativa. Houve ainda descumprimento da cl. 4ª que prevê as compensações da jornada das horas excedentes. E mais, não forneceu R\$ 7,00 do lanche prevista no cl. 6ª. Dessa forma, faz jus ao pagamento da multa por descumprimento da cl. 7ª no valor de 50% do piso da categoria.

03-Conv. Col. de Trabalho -Adendo a CCT 2021/2023 -o Sindicato de classe firmou adendo a CCT 2021/2023 para que fosse observado inúmeras cláusulas entre as partes, do qual não foi observado pela ré, vejamos: cl. 3ª piso salarial de R\$ 1.485,00; cl. 4ª correção salarial; cl. 8ª abono; cl. 10º lanche; cl. 11º plano de saúde. Pois bem, diante do descumprimento das cláusulas apontadas no adendo 2021/2023, faz jus ao pagamento da multa por descumprimento da cl. 8ª no valor de 50% do piso da categoria.

04-Conv. Col. de Trabalho Jogos do Brasil copa 2022 -A referida CCT foi criada com intuito de fazer cumprir direitos e deveres das partes no período abrangido dos jogos da copa de 2022. Vejamos que na cl. 3ª foi instituído que no dia 24.11 e 24.12 a jornada deveria ser das 08h às 15h, e no dia 28.11 das 08h às 12h, o que não foi cumprido pela empresa. E mais, no parágrafo único da cl. 3ª foi convencionada forma de compensação e crédito de 17h30 min, dos quais não foram pagas e nem compensadas. Por fim, na cl. 4ª foi determinado que observasse o horário de almoço de 1h, o que também restou descumprido pela ré. Dessa forma, faz jus ao pagamento da multa por descumprimento da cl. 8ª no valor de 50% do piso da categoria.

05 -Conv. Col. de Trabalho -Natal 2022 -A referida CCT foi criada com intuito de fazer cumprir direitos e deveres das partes no labor em datas que antecedem o Natal de 2022. Vejamos que na cl. 3ª foi instituído o seguinte horário de funcionamento: dias 19 a 22.12 das 09h às 20h; dia 23.12 das 09h às 21h e 24.12 das 09h às 18h, o que não foi observado pela ré. A reclamada descumpriu a cl. 3ª, § 1º, pois a parte autora laborou em jornada superior a convencionada. Houve descumprimento do § 2ª, pois não concedeu 2h de pausa alimentar nos dias acima fixados. Houve ainda descumprimento da cl. 4ª que prevê as compensações da jornada das horas excedentes. E mais, não forneceu R\$ 8,50 do lanche prevista no cl. 5ª. Dessa forma, faz jus ao pagamento da multa por descumprimento da cl. 6ª no valor de 50% do piso da categoria.

06 -Conv. Col. de Trabalho em Feriados 2023 -A referida CCT foi criada com intuito de fazer cumprir direitos e deveres das partes no período de feriados no ano de 2023. Vejamos que na cl. 3ª foi instituído o horário de funcionamento nos dias de feriados (21.04 -Tiradentes; 29.04 -aniversário de Ipatinga; 08.06 -Corpus Christi; 07.09 - independência do Brasil; 02.11 -Finados e 15.11 -Proclamação da República) das 08h às 18h, o que não foi observado pela ré. A reclamada descumpriu a cl. 4ª que prevê jornada trabalho de 08h. E mais, a empresa não pagou a remuneração específica da cl. 6ª de até 10% do salário do empregado e não concedeu lanche gratuito da cl. 7ª. Dessa forma, faz jus ao pagamento da multa por descumprimento da cl. 9ª no valor de 50% do piso da categoria.

07 -Conv. Col. de Trabalho em Datas comemorativas 2023 -A referida CCT foi criada com intuito de fazer cumprir direitos e deveres das partes no labor em datas comemorativas (Dia das mães -13.05; dia dos namorados -12.06 e dia dos pais). Vejamos que na cl. 3ª foi instituído o horário de funcionamento das 09h às 20h (segunda a sexta) e 09h as 15h (sábados), o que não foi observado pela ré.



Com relação às convenções aditivas, observo que as CCTs referentes aos feriados de 2023 não se aplicam aos contrato de trabalho da parte reclamante, já que este se encerrou em 20/03/2023, não havendo nenhum feriado constante das normas coletivas nesse período, as quais previram feriados a partir de abril de 2023.

Com relação às CCTs de 2022, nos feriados de novembro (02/11 e 15/11) e no feriado do Natal (25/12) e Ano Novo (01/01), não houve registro de jornada e no período de 19/12 /2022 a 23/12/2022, embora a parte reclamante tenha laborado, não houve prestação de serviço após às 20hrs, restando cumprida a s respectivas norma coletiva.

Já quanto às normas coletivas relativas à copa do Mundo, observo que nos dias 24/11/2022, 28/11/2022 e 02/12/2022, a parte reclamante laborou normalmente, com registro de jornada até 19hrs, tendo, portanto, segundo a norma coletiva, direito a compensação de 2 horas e 4 horas (este último, no dia 28/11/2022) e 17h30min de crédito no banco de horas, a serem negociadas se o Brasil passasse de fase (vide CCT de Id. ecf35f7, fl. 89 do PDF), o que, considerando a invalidação do sistema de compensação, não restou cumprido.

Portanto, reputo devida à parte reclamante UMA multa por descumprimento da CCT para Jornada na Copa 2022, no importe de 50% do valor do piso salarial vigente para a categoria da parte autora, nos termos da cláusula oitava (Id. ecf35f7, fl. 92 do PDF).

Dou, portanto, provimento parcial ao recurso para condenar a parte ré:

a) abono salarial de 2022 referente ao mês de novembro e dezembro e abono de 2023 referentes aos meses de janeiro, fevereiro e março, deduzida a parcela paga conforme ficha financeira; b) multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado, por dia de atraso do pagamento do 13o salário, presumindo-se que o pagamento da primeira parcela se deu no dia 15 de dezembro, juntamente com a segunda parcela; c) uma multa normativa no valor de 50% do piso salarial da parte reclamante, pelo descumprimento da CCT 2021/2023; d) uma multa normativa no valor de 50% do piso salarial da parte reclamante, pelo descumprimento da CCT para Jornada na Copa 2022.

MULTA DO ART. 467 E ART. 477 DA CLT

O juízo de origem julgou improcedente o pedido de diferenças de verbas rescisórias e multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT, considerando que o pagamento foi realizado dentro do prazo legal e que não houve controvérsia substancial sobre os valores.



Recorre a parte reclamante, sob alegação de que as verbas rescisórias foram pagas a menor, com base em cálculos incorretos do salário base, saldo de salário, férias proporcionais e terço constitucional. Sustenta que a ré não apresentou os espelhos de ponto completos e que o TRCT não possui assinatura da autora. Requer o pagamento das diferenças e a aplicação das multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT, com base na remuneração integral.

Ao exame.

Inicialmente, o pedido de diferenças de verbas rescisórias pela incorreção da base de cálculo é inovatório, não tendo a parte reclamante trazido fundamento desse pedido específico em sua inicial, tampouco aventado a questão em sua impugnação, limitando-se a alegar a ausência de pagamento das verbas rescisórias e o pagamento das multas.

Conforme se observa do TRCT de Id. 5540686, fl. 220 do PDF (cujo comprovante de pagamento, efetuado em 28/03/2023, encontra-se no Id. e22b56f, fl. 223 do PDF), foram quitadas as seguintes parcelas: 13 dias de saldo de salário, reflexos RSR sobre salário variável, 2/12 13o salário proporcional, vale-transporte, 5/12 férias proporcionais + 1/3, prêmios, adicional noturno e ajuste de líquido. Lado outro, houve os seguintes descontos: aviso prévio indenizado, previdência social, faltas injustificadas, adiantamento salarial, vale-transporte, adiantamento do vale-transporte, INSS sobre o 13o salário, vale-alimentação e cota negocial.

A dispensa se deu a pedido da parte reclamante (Código SJ1), com extinção do contrato em 20/03/2023 (não há controvérsia sobre a extinção do contrato de trabalho).

Com relação ao saldo de salário, de fato, não constam dos autos os espelhos de ponto referentes a 16/02/2023 a 20/03/2023, ônus que lhe competia, não servindo o espelho de faltas de Id. 5540686, fl. 222 do PDF para comprovar os 6 dias de ausência. Portanto, são devidos 20 dias de saldo de salário, além da invalidade do desconto de faltas. No que tange ao restante da insurgência, como visto, a alegação de incorreção das verbas rescisórias pela base de cálculo é inovatória, sendo certo que, tendo a parte reclamante requerido a rescisão do contrato, autorizado o desconto do aviso prévio (§ 2º do art. 487 da CLT).

Com relação às multas, sem razão a parte reclamante.

O pagamento da multa prevista no art. 467/CLT alcança somente as parcelas rescisórias que não tenham sido objeto de qualquer controvérsia. Ressalto que não é a preexistência do direito judicialmente reconhecido que determina a incidência da penalidade pretendida, mas a existência ou não de controvérsia em relação às verbas rescisórias efetivamente devidas.



Na hipótese dos autos, a parte ré expressamente contestou as parcelas vindicadas na inicial, conforme contestação de Id. 57daccf. Desse modo, tendo sido estabelecida controvérsia nos autos, não há se falar na penalidade.

Lado outro, a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT incide apenas nos casos de mora ou não pagamento das verbas rescisórias no prazo estabelecido no seu §6º, não abarcando diferenças das parcelas rescisórias reconhecida em juízo.

Nesse sentido é o entendimento firmado na recente Súmula 48 deste Regional, in verbis:

"MULTA DO § 8º DO ART. 477 DA CLT. FALTA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NO PRAZO LEGAL. CABIMENTO. A aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT está restrita à falta de pagamento das verbas rescisórias no prazo fixado pelo § 6º."

E, ainda, decisão do TST:

"(...)B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. INTERVALO INTERJORNADA. OJ 355/SBDI-1/TST. 2. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS. PAGAMENTO A MENOR. RECONHECIMENTO JUDICIAL DAS DIFERENÇAS PLEITEADAS. 3. JULGAMENTO EXTRA PETITA. APLICAÇÃO DA SÚMULA 340/TST. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que o pagamento de eventuais diferenças de verbas rescisórias, após decorrido o prazo legal descrito no § 6º do art. 477 da CLT, não dá ensejo, por si só, à multa prevista no § 8º do mesmo dispositivo. Isso porque a finalidade da lei, ao aplicar a referida multa, é coibir o atraso injustificado no pagamento das verbas rescisórias; não é, portanto, apenar, em qualquer caso, o empregador que efetue o pagamento incompleto dentro daquele prazo, por ser devedor de diferenças futuramente. Jurisprudência do TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 883-57.2010.5.06.0016, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017).

Dessa forma, a quitação das verbas rescisórias dentro do prazo do §6º do art. 477 da CLT, independentemente da existência de diferenças reconhecidas em Juízo, afasta a incidência da penalidade prevista no §8º do mesmo dispositivo.

Destaco, a propósito, que o Col. TST, em reafirmação de sua jurisprudência, fixou tese vinculante no sentido de que "O pagamento parcial ou a menor das verbas rescisórias, no prazo legal, em razão do reconhecimento de diferenças em juízo, por si só, não enseja o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.", tema 164, **RRAg - 0000492-45.2022.5.05.0102**, reforçando o entendimento que ora se mantém.

Portanto, é provido parcialmente o recurso da parte reclamante para condenar a parte reclamada ao pagamento das diferenças de saldo de salário, considerando-se devidos 20 dias e, ainda, à restituição do valor descontado a título de faltas injustificadas.



INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONDIÇÕES DE LABOR. MAJORAÇÃO DO VALOR

O juízo de origem condenou a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, arbitrando o valor de R\$4.000,00, sob entendimento de que a conduta da empregadora colocava em risco sua saúde e bem-estar da parte empregada, em razão da ausência de intervalo e lanche, mesmo sem a prova cabal das injúrias pessoais diretas. Recorre a parte reclamante, pugnando pela majoração do valor arbitrado para R\$20.000,00. Sustenta que foi submetida a assédio moral reiterado, com ofensas verbais e descaso com sua condição de saúde.

Ao exame.

Como cediço, a indenização por danos morais decorrentes do contrato de trabalho pressupõe ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, nos moldes da legislação vigente que rege a espécie (arts. 5º, V e X e 7º, XXVIII, ambos da CRFB/88, bem como dos artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC).

São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de indenizar os danos dela decorrentes.

Lado outro, o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando o empregador utiliza-se de seu poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar, de forma exacerbada, abusiva, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de seu empregado.

E, embora possa se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico.

Pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental.



Tento em vista que se trata de um instituto com a sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. Nesta ordem de ideias, a maneira mais segura para se avaliar a caracterização do assédio se efetiva mediante a análise do caso concreto. Insta salientar que, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente.

É incontroverso nos autos que a parte reclamante foi admitida em 01/11/2022, para exercer a função de "repositor de mercadorias" e dispensada, a pedido, em 20/03/2023 (TRCT de Id. 5540686, fl. 219 do PDF).

No caso, o pedido de danos morais está lastreado nas alegações de que a parte reclamante sofria assédio moral por parte da sua supervisora, além da ausência de intervalos e pausas necessárias à sua condição de saúde (diabetes), com prejuízo à sua saúde.

Sobre a questão, a parte reclamante declarou em depoimento que:

(...) que a Sra. Gislene era chefe do setor; que a depoente é viúva e chegou a tomar tarja preta por não aguentar o que ela fazia; que deixou claro que era diabética e a cada 3h precisava comer uma fruta, sendo insulina dependente; que quando estavam montando a loja, comiam quentinha e saía para almoçar 13h/13h30, dizendo que estava estragada; que ela perguntava se era só da depoente que estava estragada; que teve um dia que a depoente passou mal; que dentro de 3 dias montaram um restaurante, dizendo que tinham que ser rápidos; que quando começavam às 13h, almoçava antes e a chefia queria que a depoente parasse para almoçar às 14h, para depois não ter outras paradas; que quando a depoente questionava, ela dizia que a porta do RH estava aberta, tendo muita pessoa para trabalhar; que teve dia que chegou carreta de São Paulo; que o gerente da loja mandou receber e no dia seguinte a chefia, a Sra. Gislene, fez a depoente assinar advertência, dizendo que não tinha que receber; que ela chamava a depoente de velha, dizendo que tinha outra pessoa, Sr. Vinicius, que também batia boca com ela; que tinha um homossexual que ela chamava "bicha"; que várias vezes ele foi para o RH assinar advertência, voltando chorando, sendo assim com todos; que a depoente fez denuncia no próprio site da empresa, ouvidoria, no mês em que a depoente pediu demissão; que também falou com o subgerente e a chefe do RH; que foi dito que levará para a chefia; que no dia que a depoente pediu demissão, o gerente geral veio e a depoente disse que não aguentava mais; que ele disse que tomaria providências; que a depoente disse que não tinha condição psicológica de mexer com notas fiscais e valores altos em razão dela, tendo responsabilidade; que pediu para voltar para o caixa, sendo dito que depois que promovia, não poderia; que era promovida somente de fato, já que a promoção ocorreu 2 meses e meio depois na CTPS; que quanto a denuncia que fez, nunca houve resposta; que a primeira denuncia feita ao subgerente foi 2 meses antes de sair, sendo no mesmo dia para a chefe do RH; que a denuncia na ouvidoria foi 1 semana antes de pedir demissão, já que tinha ido no RH muitas vezes; que a Sra. Gislene disse que não adiantava a depoente ir no RH, já que ela era chefe da empresa; que só voltou na reclamada ano passado por ser informado para a Receita um valor que a depoente não recebeu; que não perguntou por ninguém, entrando pelos fundos, não sabendo sobre a Sra. Gislene (...).

A pessoa nomeada como preposta da parte reclamada, sobre o assunto, declarou que:



que a chefe do setor da reclamante era a Sra. Girlene; que ela era supervisora/chefe de setor; que ela supervisionava apenas o setor em que a reclamante trabalhava; que ela não tinha autonomia no setor de caixa; que a empresa não sabia que a reclamante tinha diabetes, nem a chefia dela; que a reclamada tinha subgerente de loja, Sr. Felipe; que a reclamada não recebeu nos canais de comunicação denúncias dela, dizendo que todas eram apuradas; que se ela tivesse feito, seria tomada a devida providência; que a Sra. Girlene já saiu da empresa, não sabendo qual mês e ano, nem se tem mais de 1 ano (...).

A única testemunha ouvida, Rita de Kássia Sampaio, declarou que:

"Que trabalhou na reclamada de novembro de 2022 a maio de 2023, como caixa; que não trabalhou com a reclamante, já que esta era para ser caixa, entrando junto com a depoente, mas no primeiro dia de treinamento o gerente geral retirou ela da sala, para trabalhar no RM, setor de recebimento de mercadorias, trabalhando com serviços burocráticos de tributos e notas; que a depoente não via a reclamante trabalhando durante a sua jornada; (...) que não viu a reclamante sofrendo situação constrangedora; que viu ela angustiada no refeitório, perguntando o que estava acontecendo, sendo dito que no seu setor não estava sendo respeitada como profissional porque tinha estado de saúde debilitado, por ser diabética, tendo horário para se alimentar, não podendo ficar sem comer; que algumas vezes encontrava com ela no intervalo dela, quando coincidia; (...) que no setor dela também não tinha horário padrão para refeição; que a encarregada do setor da depoente era a Sra. Gislaíne, que depois também passou a ser encarregada no setor da reclamante, não sabendo a partir de quando; que a Sra. Gislaíne era pessoa muito difícil, sem empatia com os demais funcionários, muitos saindo da loja em razão dela, não ouvindo os que reclamavam ou davam sugestão, por estar muito difícil com ela; que ela sempre dizia que as portas do RH estavam abertas para quem quisesse sair; que os empregados não tinha intervalo de café, inclusive esse horário de 15min só teve depois da saída da reclamante; que foi a depoente quem foi até o sindicato reclamar sobre isso; que o sindicato foi até lá e a empresa passou a dar os 15min; que isso ocorreu em torno de 1 mês antes da saída da depoente; que os empregados não tinha liberdade para levar alimento para o café porque não tinham tempo para fazer, podendo sair do setor apenas para sanitário; que a reclamante fez reclamação com o gerente e com a Sra. Gislaíne por ter direito a ser alimentar com algumas horas, por ser diabética, constando na ficha que fez exame médico, não escondendo da empresa; que sabe disso porque ela contou para a depoente no dia em que estava chorando e passou mal na loja; que quando a depoente saiu, a Sra. Gislaíne não estava na empresa; (...) que a depoente não fez denúncia nos canais da empresa, mas outros colegas fizeram; (...).

De fato, com relação ao tratamento vexatório por parte da pessoa de nome Gislaíne, como observado pelo juízo de origem, não restou comprovado, sendo certo que a testemunha Kátia confirmou que nunca presenciou a parte reclamante sofrendo nenhuma situação constrangedora, sendo que "*viu ela angustiada no refeitório, perguntando o que estava acontecendo, sendo dito que no seu setor não estava sendo respeitada como profissional porque tinha estado de saúde debilitado, por ser diabética, tendo horário para se alimentar, não podendo ficar sem comer*" e ainda "*que a reclamante fez reclamação com o gerente e com a Sra. Gislaíne por ter direito a ser alimentar com algumas horas, por ser diabética, constando na ficha que fez exame médico, não escondendo da empresa; que sabe disso porque ela contou para a depoente no dia em que estava chorando e passou mal na loja*".



Entretanto, o descaso com a saúde da parte reclamante, diabética e insulino-dependente, resta claro. Veja que a testemunha confirma que os empregados não tinham horário de lanche e a situação só se regularizou após a intervenção do sindicato. Ademais, a testemunha presenciou a parte reclamante passando mal no refeitório.

Some-se a isso o fato de que a parte reclamada, em defesa, não impugnou as assertivas da parte reclamante com relação às ausências de pausas devido a sua condição de saúde e a doença de que é portadora, presumindo-se a ciência desta condição específica.

Portanto, compreensível o dano moral sofrido pela parte autora, porquanto flagrante o ato ilícito, a culpa e o dano causado, ensejando indenização, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

Sobre o quantum indenizatório, importante pontuar que a composição Plenária deste eg. Regional, em sessão realizada no dia 09/07/2020, declarou a inconstitucionalidade do dispostos nos §§1º a 3º do artigo 223-G da CLT.

Confira-se:

INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, E §§ 1ª a 3º, DA CLT, ACRESCENTADO CAPUT PELA LEI Nº 13.467/17. TABELAMENTO. ARTS. 1º, INCISO III, E 5º, E INCISOS V E X, DA CONSTITUIÇÃO DA CAPUT REPÚBLICA. DIREITOS FUNDAMENTAIS À REPARAÇÃO INTEGRAL E À ISONOMIA. São inconstitucionais os §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, pois instituíram o tabelamento das indenizações por danos morais com valores máximos a partir do salário recebido pela vítima, o que constitui violação do princípio basilar da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais à reparação integral dos danos extrapatrimoniais e à isonomia, previstos nos arts. 1º, III, e 5º, e incisos V e X, da Constituição da República. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011521-69.2019.5.03.0000 (ArgInc); Disponibilização: 20/07/2020; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira).

Registre-se, ainda, que, recentemente, o E. STF, ao julgar as ADIs 6050, 6069 e 6082, decidiu que "2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade".

Dessa forma, com pertinência à quantificação do dano moral, registro que nosso ordenamento jurídico confere ao juiz certa liberdade para apreciação, valoração e arbitramento da indenização, nos termos do artigo 944 do CC, os quais serão observados para a arbitramento do quantum indenizatório, de acordo com as particularidades do caso concreto.



Considera-se o porte e a culpa do ofensor, a extensão do dano sofrido, a necessidade de punir a conduta faltosa e o caráter pedagógico da reparação (como efeito inibidor para prevenir que futuros empregados da reclamada tenham o mesmo tratamento dispensado ao reclamante, Teoria do Desestímulo), não se olvidando do preceito doutrinário de que a reparação não pode ser fonte de enriquecimento e sim de abrandamento da dor sofrida.

Trata a parte ré de empresa constituída sob a forma de S.A, com sede no Rio de Janeiro/RJ e capital social em torno de 1 bilhão de reais (cláusula 4ª do contrato social, Id. f4a7f24, fl.113 do PDF). A vigência do contrato de trabalho foi de 4 meses (01/11/2022 a 20/03/2023, conforme TRCT de Id. 5540686).

Portanto, dou provimento ao recurso do Reclamante para majorar a condenação à indenização por dano moral de R\$4.000,00 para o valor de R\$10.000,00, valor que se mostra adequado aos parâmetros citados, atendendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não acarretando enriquecimento sem causa da parte reclamante.

A função primordial da Justiça do Trabalho é tutelar os direitos sociais decorrentes do trabalho humano, que é a fonte geratriz da riqueza da sociedade, por isso mesmo não há temer o risco da banalização das ações de dano moral nesta Justiça Especial, porquanto mais grave é banalizar o próprio dano moral, já perversamente naturalizado na organização produtiva, que acaba reduzindo o ser humano que produz a mero fator coisificado da produção.

Provido em parte.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Os honorários de sucumbência foram arbitrados nos seguintes patamares:

10. Honorários advocatícios

Analisando os autos, vejo que houve procedência parcial da demanda, motivo pelo qual serão devidos, ao advogado da parte autora, honorários advocatícios, fixados à razão de 7% sobre os valores devidos à parte autora, que resultarem apurados em liquidação da sentença (pedidos com procedência total ou parcial), nos termos do art. 791-A, da CLT e observados os parâmetros do parágrafo 2º do referido dispositivo.

Quanto a pedidos improcedentes, com honorários aqui fixados também em 7%, mas sobre o valor dado ao respectivo pedido na inicial, de sua vez não há falar em cobrança do(a) reclamante a tal pagamento em favor do procurador da reclamada, considerando que a ele(a) deferidos os benefícios da justiça gratuita e considerando o disposto o julgamento da ADI 5766, pelo STF, no dia 20/10/2021 e o fato deste julgamento ter efeitos erga omnes e vinculantes.



Requer a parte recorrente a majoração dos honorários advocatícios para 15% sobre o valor da condenação.

Ao exame.

No caso em apreço, considerando o provimento parcial do recurso obreiro nesta instância revisora, permanecendo pedidos julgados totalmente improcedentes, devem os honorários de sucumbência serem arbitrados tanto em favor dos procuradores da parte autora, quanto dos procuradores das partes rés.

Registre-se que a Súmula 256 do E. STF estabelece que não é necessário pedir expressamente a condenação do réu em honorários advocatícios, sendo que o artigo 322, §1º do CPC, dispõe que é dever do julgador a fixação dos honorários advocatícios que decorrem da mera sucumbência.

Com relação ao percentual fixado, dispõe o § 2º do art. 791-A da CLT que a importância será fixada observando-se o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, podendo esta verba, considerados estes fatores, variar entre os percentuais de 5 a 15% sobre o valor que resultar da liquidação, do proveito econômico obtido ou, sendo impossível estabelecer-se este valor, sobre o valor da causa devidamente atualizado.

No presente caso, tomando por base os critérios estabelecidos em lei, considero razoável majorar os honorários devidos pela ré em benefício dos procuradores da parte autora para 15% sobre o valor que resultar de liquidação de sentença, a ser apurado sobre o valor líquido da condenação, nos termos do art. 791-A da CLT, devendo ser observados os termos da OJ 348/SBDI-1/TST e da TJP nº 4 do TRT3.

Lado outro, tendo em vista o princípio da paridade, majoro também os honorários devidos pela parte autora em benefício dos procuradores da parte ré para 15% sobre o valor dos pedidos julgados integralmente improcedentes, determinando-se, todavia, a suspensão da sua exigibilidade, consoante decisão do E. STF na ADI 5766, complementada pela decisão de embargos declaratórios.

Quanto à condição suspensiva da verba honorária, consoante entendimento desta Turma, na esteira da decisão do E. STF na ADI 5766, cabe à parte contrária, dentro



do prazo máximo legal de dois anos, comprovar que a parte trabalhadora deixou de ser considerada pobre no sentido legal e, caso superado tal prazo e não infirmada a miserabilidade econômica da parte autora, deverá ser extinta a obrigação.

Registro que, nos termos da jurisprudência desta Turma e do entendimento majoritário do E. TST, a mera existência de créditos judiciais, obtidos em processos trabalhistas ou de outra natureza, não é suficiente para afastar a situação de pobreza em que se encontrava a parte autora, no momento em que foram reconhecidas as condições para o exercício do seu direito fundamental à gratuidade da justiça.

Dou, portanto, provimento ao recurso da parte reclamante para majorar os honorários devidos pela ré em benefício dos procuradores da parte autora para em 15% sobre o valor que resultar de liquidação de sentença.

Em observância ao princípio da igualdade/paridade, majoro os honorários devidos pela parte autora em benefício dos procuradores da parte ré para 15% sobre o valor dos pedidos julgados integralmente improcedentes, determinando-se a suspensão da exigibilidade do pagamento da verba, nos termos do artigo 791-A, §4º, da CLT.

CRITÉRIOS DE LIQUIDAÇÃO

1. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

O Supremo Tribunal Federal, concluindo o julgamento das ADCs 58 e 59, complementado pela decisão de embargos de declaração, determinou a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescidas de juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991) e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. (Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021). Trata-se de precedente de observância obrigatória pelos órgãos judiciários.

Em se tratando de decisão de caráter vinculante, entendia-se que, até que sobreviesse critério legal mais benéfico, nos estritos termos do precedente mencionado, e que, em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento da ação, deveria ser utilizado como indexador o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE); e, além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991).



Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deveria ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, sem a aplicação de outros índices de atualização monetária ou juros (vedação de bis in idem).

Contudo, com a edição da Lei nº 14.905/2024, que modificou a redação do art. 406 do Código Civil (com vacatio legis em 30/08/2024 - art. 5º, II, da Lei 14.905/2024), a questão dos juros e da correção monetária nas condenações natureza cível passou a ter tratamento em norma legal, que, como cediço, presume-se válida e constitucional.

A nova regra prevê (dispositivos do Código Civil alterados pela Lei 14.905/2024):

"Art. 406. Quando não forem convenacionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal. § 1º A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código. § 2º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil. § 3º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.

Já o referido art. 398, caput e parágrafo único, passou a prever que:

Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros, atualização monetária e honorários de advogado.

Parágrafo único. Na hipótese de o índice de atualização monetária não ter sido convenacionado ou não estar previsto em lei específica, será aplicada a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), apurado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou do índice que vier a substituí-lo.

Tem-se, portanto, que nova legislação se difere da tese definida no julgamento das ADCs nºs 58 e 59, que determinava, como visto anteriormente, para os créditos trabalhistas, a incidência do IPCA acrescido dos juros do art. 39, caput, da Lei 8.177/1991 até o ajuizamento da ação e (apenas) da Selic a partir de então. Já a nova lei prevê a aplicação do IPCA para a correção monetária e da Selic a título de juros, mas, quanto a este último, o valor do IPCA deve ser deduzido da Selic (art. 406, §1º, do Código Civil). E, enquanto a correção monetária é aplicada à fase anterior ao processo e depois de seu ajuizamento, os juros incidem somente na fase pós-processual, razão pela qual, doravante, incidirá, na fase pré-judicial, o IPCA e, posteriormente ao ajuizamento da ação, a SELIC deduzido o IPCA.



A nova lei se aplica imediatamente aos processos em curso (ex vi do art. 1.046 do CPC/2015), respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito, a coisa julgada, pelo que, em não havendo decisão transitada em julgado prevendo critério diverso no caso em apreço, incide a nova normatização.

Com efeito, estamos a tratar de norma de natureza eminentemente processual, que deve ser aplicada de imediato aos processos pendentes, cuidando-se de mera aplicação do princípio *tempus regit actum* (artigo 6º da LICC). Há efeito imediato e geral da lei a partir o início da sua vigência, o que não fere ato jurídico perfeito, porque o ato negativo (a omissão no pagamento), repete-se a cada mês; ademais, em se tratando de obrigação que se protraí por tempo indeterminado, não há se falar aquisição de direito adquirido de pagar segundo regras anteriores à renovação da mora.

Entretanto, quando da realização das contas de liquidação, deve-se atentar ao decidido pelo e. STF, na decisão citada alhures, que, em comando de caráter *erga omnes*, promoveu modulação dos efeitos do *decisum*, determinando que "(...) até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810)" (item 5 da ementa da ADC 58 - ED - destaques acrescidos).

Nesse sentido, entendeu a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do E. TST:

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE APLICÁVEL. Discute-se, no caso, a possibilidade de conhecimento do recurso de revista, por violação direta do art. 5º, II, da Constituição Federal, em razão da não observância da TRD estabelecida no art. 39 da Lei nº 8.177/91 para correção dos créditos trabalhistas. É pacífico, hoje, nesta Corte que a atualização monetária dos créditos trabalhistas pertence à esfera constitucional, ensejando o conhecimento de recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da CF de forma direta, como o fez a e. 8ª Turma. Precedentes da SbDI-I e de Turmas. Ademais, em se tratando de matéria pacificada por decisão do Supremo Tribunal Federal, com caráter vinculante, a sua apreciação, de imediato, se mostra possível, conforme tem decidido esta Subseção. No mérito, ultrapassada a questão processual e, adequando o julgamento da matéria à interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal (ADC's 58 e 59), bem como às alterações supervenientes promovidas pela Lei 14.905/2024 no Código Civil, com vigência a partir de 30/08/2024, e, considerando-se que, no presente caso, a e. 8ª Turma deu provimento ao recurso de revista da Fundação CEEE "para, reformando o acórdão regional, determinar a aplicação da TR como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas" (pág. 1327) e que aludido acórdão regional, em sede de agravo de petição, havia determinado a atualização monetária dos créditos trabalhistas pelo IPCA-E a partir de 30/06/2009 e TRD para o período anterior (vide págs. 1242-



1250), impõe-se o provimento dos embargos, a fim de aplicar, para fins de correção dos débitos trabalhistas: a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido" (E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25 /10/2024).

Assim, por força do efeito translativo recursal, determino que, para a atualização monetária e juros de mora a serem apurados no presente caso, incidirá: (i) no período pré-judicial, a incidência do IPCA-E como fator de correção monetária, acrescidos os juros legais (caput do art. 39 da Lei 8.177/91, equivalentes à TRD) (ADC 58/STF); ii) a partir do ajuizamento da ação, até 29/08 /2024, a incidência da taxa SELIC como fator unitário de atualização e juros de mora (ADC 58/STF); (iii) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

Esclareço que a apuração dos juros e correção monetária incidentes sobre a indenização por danos morais incidirá a partir do ajuizamento da presente ação, nos termos do decidido pelo C. TST, RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais.

2. RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

As contribuições previdenciárias e fiscais, ao encargo das reclamadas, incidirão nos termos dos artigos 28 e 43 da Lei nº 8.212/91. Nos moldes da Lei nº 10.035/01, deverá as rés comprovarem o recolhimento da verba previdenciária sobre as parcelas salariais ora deferidas, exceto quanto os reflexos em férias indenizadas com 1/3, multas e indenizações, que detêm natureza indenizatória, autorizada a retenção dos valores devidos pela parte reclamante.

Deverão ser efetuados, se for o caso, os recolhimentos fiscais, permitindo a dedução dos valores devidos pela parte autora, conforme a Lei nº 8.541/92, art. 46 e o Provimento 01 /96 da Corregedoria do TST, devendo ser comprovados nos autos, sob pena de oficiar-se ao órgão competente.

Quanto ao imposto de renda, deverá ser observado o disposto no art. 12-A da Lei nº 7.713/1988 (com redação dada pela Lei nº 13.149/2015), combinado com a nova redação do art. 36 da Instrução Normativa 1.500/2014 da Receita Federal (dada pela IN 1.558/2015), que revogou a



Instrução Normativa 1.127/2011, calculado sobre os rendimentos recebidos acumuladamente e efetuado mês a mês. Os recolhimentos pertinentes à Previdência Social e acima relacionados, bem como do IRRF serão demonstrados nos autos, sob pena de execução direta daqueles e remessa de ofício à Receita Federal (Súmula 368 do TST).

Registro ainda que não haverá incidência de imposto de renda (Súmula 498/STJ e Ato Declaratório PGFN nº 09/2011) e de contribuições previdenciárias (RPS, Dec. 3048/99, art. 214, §9º, inciso V, alínea "m") sobre a indenização por danos morais.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pela parte reclamante e, no mérito recursal, dou-lhe provimento parcial para:

1) arbitrar a jornada da parte reclamante no período de 16/02/2023 ao final do contrato (20/03/2023), como sendo de segunda a sábado, de 13h às 22h, com 1 hora de intervalo intrajornada.

2) condenar a parte ré ao pagamento:

2.1) do adicional de horas extras (convencional ou legal - o mais benéfico à parte reclamante) em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais e horas extras acrescidas do adicional (convencional ou legal - o mais benéfico à parte reclamante) quando excedida a jornada semanal de 44 horas, com reflexos em RSR (OJ 394/SBDI-1/TST, observada a modulação temporal firmada pelo TST quando do julgamento do Tema n. 9 de IRRR), 13º salários, férias com 1/3 e, de todos (exceto férias indenizadas - OJ 195/SBDI-1/TST), em FGTS;

2.2) do abono salarial de 2022 referente ao mês de novembro e dezembro e abono de 2023 referentes aos meses de janeiro, fevereiro e março, deduzida a parcela paga conforme ficha financeira;

2.3) de multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado, por dia de atraso do pagamento do 13º salário, presumindo-se que o pagamento da primeira parcela se deu no dia 15 de dezembro, juntamente com a segunda parcela;

2.4) de uma multa normativa no valor de 50% do piso salarial da parte reclamante, pelo descumprimento da CCT 2021/2023;



2.5) de uma multa normativa no valor de 50% do piso salarial da parte reclamante, pelo descumprimento da CCT para Jornada na Copa 2022.

3) majorar:

3.1) o valor arbitrado a título de indenização por dano moral de R\$4.000,00 para o valor de R\$10.000,00;

3.2) os honorários devidos pela parte ré em benefício dos procuradores da parte autora para em 15% sobre o valor que resultar de liquidação de sentença.

Em observância ao princípio da igualdade/paridade, majoro os honorários devidos pela parte autora em benefício dos procuradores da parte ré para 15% sobre o valor dos pedidos julgados integralmente improcedentes, determinando-se a suspensão da exigibilidade do pagamento da verba, nos termos do artigo 791-A, §4º, da CLT.

Demais parâmetros de liquidação, nos termos da fundamentação.

Para fins do art. 832, § 3º, da CLT, declaro que as parcelas deferidas possuem natureza salarial, com exceção dos reflexos em férias indenizadas e FGTS e indenização por danos morais.

Majoro o valor da condenação para R\$20.000,00, fixando as custas em R\$400,00, pela reclamada, que fica intimada ao seu pagamento, para fins da Súmula 25, III, do TST.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela parte reclamante; no mérito recursal, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para: 1) arbitrar a jornada da parte reclamante no período de 16 /02/2023 ao final do contrato (20/03/2023), como sendo de segunda a sábado, de 13h às 22h, com 1 hora



de intervalo intrajornada; 2) condenar a parte ré ao pagamento: 2.1) do adicional de horas extras (convencional ou legal - o mais benéfico à parte reclamante) em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais e horas extras acrescidas do adicional (convencional ou legal - o mais benéfico à parte reclamante) quando excedida a jornada semanal de 44 horas, com reflexos em RSR (OJ 394/SBDI-1/TST, observada a modulação temporal firmada pelo TST quando do julgamento do Tema n. 9 de IRRR), 13^{os}. salários, férias com 1/3 e, de todos (exceto férias indenizadas - OJ 195/SBDI-1/TST), em FGTS; 2.2) do abono salarial de 2022 referente ao mês de novembro e dezembro e abono de 2023 referentes aos meses de janeiro, fevereiro e março, deduzida a parcela paga conforme ficha financeira; 2.3) de multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado, por dia de atraso do pagamento do 13º salário, presumindo-se que o pagamento da primeira parcela se deu no dia 15 de dezembro, juntamente com a segunda parcela; 2.4) de uma multa normativa no valor de 50% do piso salarial da parte reclamante, pelo descumprimento da CCT 2021/2023; 2.5) de uma multa normativa no valor de 50% do piso salarial da parte reclamante, pelo descumprimento da CCT para Jornada na Copa 2022; 3) majorar: 3.1) o valor arbitrado a título de indenização por dano moral de R\$4.000,00 (quatro mil reais) para o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais); 3.2) os honorários devidos pela parte ré em benefício dos procuradores da parte autora para em 15% sobre o valor que resultar de liquidação de sentença. Em observância ao princípio da igualdade/paridade, majorou os honorários devidos pela parte autora em benefício dos procuradores da parte ré para 15% sobre o valor dos pedidos julgados integralmente improcedentes, determinando a suspensão da exigibilidade do pagamento da verba, nos termos do artigo 791-A, §4º, da CLT. Demais parâmetros de liquidação, nos termos da fundamentação. Para fins do art. 832, § 3º, da CLT, declarou que as parcelas deferidas possuem natureza salarial, com exceção dos reflexos em férias indenizadas e FGTS e indenização por danos morais. Majorou o valor da condenação para R\$20.000,00 (vinte mil reais), fixando as custas em R\$400,00 (quatrocentos reais), pela reclamada, que fica intimada ao seu pagamento, para fins da Súmula 25, III, do TST.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta (Relatora), Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault (Presidente) e Juíza Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro.

Ausentes, em virtude de férias regimentais, as Exmas. Desembargadoras Maria Cecília Alves Pinto e Adriana Goulart de Sena Orsini, sendo convocadas para substituí-las, respectivamente, as Exmas. Juízas Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro e Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Participou do julgamento, a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Lutiana Nacur Lorentz.

Belo Horizonte, 3 de novembro de 2025.



ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA
Juíza Convocada Relatora

ACSFP/1

VOTOS



Assinado eletronicamente por: ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA - 11/11/2025 18:23:28 - b6c2c4a

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25101415342142100000136751571>

Número do processo: 0011267-23.2024.5.03.0097

ID. b6c2c4a - Pág. 29

Número do documento: 25101415342142100000136751571