

1

ATA DE AUDIÊNCIA

Aos 09 (nove) dias do mês de maio de 2013, às 14h00min, a Exma. Sra. **Emanuele Pessatti Siqueira**, Juíza do Trabalho Substituta na **Vara do Trabalho de Lucas do Rio Verde/MT**, determinou a abertura da audiência relativa à Reclamação Trabalhista **PROCESSO Nº 0001738-30.2012.5.23.0101**, entre as partes:

Reclamante: NEUZA MARIA MARQUES PAMPLONA

Reclamada: BRF – BRASIL FOODS S/A

Aberta a audiência às 14h00min, por ordem da MM. Juíza do Trabalho Substituta foram apregoadas as partes.

1

2 Ausentes reclamante e reclamada, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

I. RELATÓRIO

A reclamante **NEUZA MARIA MARQUES PAMPLONA** ajuizou em 19.11.2012 Reclamatória Trabalhista em face de **BRF – BRASIL FOODS S/A**, postulando, dentre outros pedidos, as diferenças das verbas rescisórias da dispensa sem justa causa; a integralização no salário do ticket alimentação e do prêmio assiduidade; adicional de insalubridade; horas extras decorrentes do tempo à disposição do empregador (tempo gasto no percurso e colocação de uniforme e EPIs – Súmula 429, do C. TST), da não concessão do intervalo térmico (CLT, art. 253) e do intervalo intrajornada para refeição e descanso (CLT, art. 71), todas com repercussões; diferenças de adicional noturno cumulado com hora ficta; danos morais; restituição de descontos indevidos; restituição de despesas de aluguel; ressarcimento de despesas para retorno; multa dos artigos 467 e 477, da CLT; e por fim, os benefícios da justiça gratuita, da assistência judiciária gratuita e os honorários advocatícios.

Atribuiu à causa o valor de R\$30.000,00. Juntou procuração, documentos pessoais e outros documentos como meios de prova.

A reclamada foi notificada (fl. 26) e compareceu na audiência inicial (fls. 27-28), mas diante do insucesso da tentativa conciliatória, apresentou defesa escrita com documentos, que foi impugnada oportunamente.

Na instrução foram ouvidos: a reclamante, a preposta da reclamada e uma testemunha pela parte autora.

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SECRETARIA DA VARA DO TRABALHO DE LUCAS DO RIO VERDE
Rua Corbélia n. 71 s - Jardim Primavera – Lucas do Rio Verde (MT)
CEP n. 78.850-000 – Telefone: (065) 03549-4589

Quanto ao pedido de horas extras decorrente do tempo à disposição, utilizou-se, com a concordância das partes, o auto de constatação realizado nos autos do processo nº. 0001622-24.2012.5.23.0101, que foi juntado às fls. 149-151, permitida a manifestação às partes, que fizeram na própria ata (fl. 146).

Quanto ao pedido de adicional de insalubridade, determinou-se a utilização de prova emprestada do laudo produzido nos autos do processo nº. 0000362-09.2012.5.23.0101 já que no mesmo local (desossa de pernil de suínos), sendo também permitida a manifestação às partes, sendo que o reclamante o fez pela concordância na própria ata e a reclamada por petição, discordando.

Houve pedido incidental de tutela antecipada para manutenção na residência da reclamada, o que foi deferido conforme fundamento apresentado às fls. 182-183. As partes foram intimadas.

Sem mais provas para produzir, o Juízo encerrou a instrução.

Razões finais orais remissivas pelas partes, com reiteração dos termos da impugnação ao laudo pericial por parte da reclamada.

Rejeitada a última tentativa conciliatória.

Cientes as partes.

É o relatório.

PRELIMINARMENTE:

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS.

Diante da nova redação do art. 830, da CLT, rejeito a preliminar, eis que impugnada a forma e não o conteúdo dos documentos juntados pelo reclamante.

Se a pretensão era a impugnação do conteúdo, deveria tê-la feito de forma específica e não genérica.

INÉPCIA DO PEDIDO DE INTEGRALIZAÇÃO DO TICKET ALIMENTAÇÃO NO SALÁRIO.

A reclamante postulou a integralização do ticket alimentação no salário, porque seria um pagamento habitual. A reclamada impugnou o asseverado afirmando que a parcela tem natureza indenizatória porque concedida como prêmio.

De conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador

(PAT), regulamentado pela Lei nº. 6.321, e 14 de abril de 1976, o empregador pode oferecer a refeição pronta, através de restaurantes próprios, terceirizados ou conveniados, mediante aprovação pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, mas a circunstância mais comum, até mesmo para facilitar a operação do programa, é a contratação de serviços de empresas especializadas que comercializam os famosos tíquetes de refeição. Justifica-se, assim, porque o Programa de Alimentação do Trabalhador se tornou mais conhecido pelo tíquete ou vale do que pelo fornecimento direto da refeição. Atualmente, substituem-se os tíquetes de papel por créditos em meios eletrônicos, mas o funcionamento do sistema segue inalterado.

A habitualidade na concessão do ticket alimentação, por si só, não autoriza sua integralização no salário do empregado, **pois se concedido de conformidade com a lei acima mencionada, ou seja, com a empresa devidamente cadastrada no PAT, com prova nos autos de seu cadastramento, terá natureza indenizatória por expressa previsão legal.**

Contudo, no presente caso, mesmo que se verificasse que a empresa não está cadastrada, não haveria como se liquidar o pedido da parte autora, pois sequer indicou o valor mensal do ticket que deseja seja integrado no salário para gerar as repercussões que postulou.

Neste sentido, tenho que o pedido é inepto quanto ‘ao quantum’ pois inviabiliza totalmente a liquidação em caso de eventual condenação.

Desta feita, **extingo sem resolução do mérito o pedido de integralização do ticket alimentação no salário da reclamante porque inepto, nos termos dos artigos 267, I c.c. 295, I, ambos do CPC.**

INÉPCIA DOS PEDIDOS DE DANOS MORAIS PELA CONTRATAÇÃO EM OUTRO ESTADO E RESSARCIMENTO DE DESCONTOS INDEVIDOS.

A reclamante no capítulo denominado DO DANO MORAL PELA CONTRATAÇÃO EM OUTRO ESTADO somente afirma que foi contratada no Pará, que sofre em seu holerite mensal, vários descontos, sendo certo que já reclamou a respeito, e que não lhe foi informada a origem dos motivos dos descontos; afirma que o contrato de trabalho deve ser pautado pela boa-fé, e como não é o caso na prática, postula danos morais, juntando jurisprudência a respeito, bem como o ressarcimento dos descontos a ser apurado por ocasião da liquidação da sentença.

Vejamos.

Sinceramente não vejo qualquer problema no fato da reclamante ter sido contratada em outro estado, pois tal fato por si só, não implica em danos morais à reclamante, a menos que uma situação certa e determinada decorresse de má-fé da empresa, como ocorreu nos julgados juntados (por exemplo: julgado 1 –

expectativa quanto a moradia e julgado 2 – recrutamento em outro estado com promessas falsas), mas mesmo assim, a reclamante teria que informar quais foram as tais promessas, que quedaram falsas, por descumprimento, o que não fez nesta inicial, e depois prová-las em Juízo, para obter o deferimento.

Segundo, quanto ao ressarcimento de descontos indevidos, quais seriam tais descontos, qual a denominação dos descontos tidos pela reclamante como indevidos, e qual o valor de tais descontos? Não se encontra tais respostas na inicial.

Assim tenho que o pedido não é certo nem determinado, posto que da forma como foi feito não dá nem para a reclamada se defender e buscar justificar os ‘tais’ descontos que efetuou no holerite da reclamante, quiçá o Juiz em caso de eventual deferimento, determinar a liquidação pela Contadoria.

Desta feita, tenho que tal pedido é absolutamente inepto posto que incerto e indeterminado tanto quanto ao dano moral por contratação em estado diverso como quanto ao ressarcimento de descontos indevidos, por isso os extingo sem resolução do mérito, nos termos dos artigos 267, I c.c. 295, I, do CPC.

NO MÉRITO:

CONTRATO DE TRABALHO. FATOS INCONTROVERSOS.

A reclamante foi admitida pela reclamada em 06.05.2011 para laborar como operadora de produção no frigorífico de suínos na função de desossa de pernil, tendo sido dispensada sem justa causa em 12.11.2012, conforme TRCT de fls. 79-80, e baixa na CTPS em 15.12.2012 (fl. 19), em face da projeção do aviso prévio, mesmo que indenizado.

A reclamante, neste particular, somente postula diferenças nas verbas rescisórias, contudo, por serem as diferenças acessórias do eventual reconhecimento de outras parcelas principais, por exemplo: prêmio assiduidade, horas extras e outras, no capítulo específico destas, também serão apreciadas.

INTEGRALIZAÇÃO NO SALÁRIO DO PRÊMIO ASSIDUIDADE. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES.

A reclamante postula a integralização no salário do prêmio assiduidade, por ser pago habitualmente, e as repercussões nas demais verbas contratuais. A reclamada somente alega que tal parcela tem natureza indenizatória porque atrelada à assiduidade do empregado.

A legislação é quase totalmente omissa sobre a matéria. Quando se manifesta sobre prêmios, mostra-se tão discreta que raramente se consegue

entender o alcance da situação.

O doutrinador Homero Batista Mateus da Silva, *in* Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Livro da Remuneração, 2009, p. 152, ensina que o prêmio pode ser pactuado por livre estipulação das partes (contrato individual ou por negociação coletiva), mas se for estipulado diretamente pelo empregador, a natureza jurídica da parcela estará muito mais atrelada ao que houver sido avençado, do que ao nome adotado.

O mesmo doutrinador afirma que o prêmio não deveria ter natureza salarial, pois não se trata de forma habitual de contraprestação pelos serviços prestados, não remunera o tempo à disposição do empregador, nem cobre os períodos de interrupção do contrato de trabalho, como férias ou descansos semanais remunerados. Alguns critérios podem ser adotados para a concessão dos prêmios: assiduidade, pontualidade, ausência de acidentes, redução do número de peças devolvidas por defeito de fabricação, redução do tempo de produção do bem ou do serviço índice de satisfação do cliente, dentre outros. Tais prêmios são considerados típicos, próprios ou autênticos e não tem natureza salarial.

Quanto à assiduidade e à pontualidade, HOMERO exemplifica, o empregado pode até se programar para ter um desempenho em determinado mês, e querendo muito receber aquele prêmio, empenhar-se ao máximo para não faltar nem se atrasar. Todavia, fatores alheios a sua vontade poderão embaraçar o atendimento dessa exigência e colocar a perder a premiação que ele julgava certa. Mantêm-se, portanto, o caráter aleatório do prêmio e sua natureza não salarial.

Ocorre, todavia, que independentemente do número de horas feitas num determinado mês, o valor lançado na parcela denominada prêmio assiduidade é sempre o mesmo, no valor de R\$50,00 até junho de 2012 e R\$60,00 a partir de julho de 2012, por exemplo: fl. 102 – 13,76 horas – prêmio assiduidade – R\$ 60,00; fl. 104 – 14,74 horas – prêmio assiduidade – R\$60,00; fl. 114 – 13,37 horas – prêmio assiduidade – R\$50,00; fl. 126 – 14,04 horas – prêmio assiduidade – R\$50,00; fl. 128 – 15,34 horas – prêmio assiduidade – R\$50,00. Somando-se tal circunstância à habitualidade com que tal parcela é paga, mensalmente, exceto o mês de agosto de 2012, considero que tem natureza salarial, não ficando comprovada a condição alegada pela reclamada.

Por isso, reconheço sua natureza salarial e determino sua integralização na remuneração do empregado nos termos do artigo 457, §1º, da CLT, já que incontroversa sua não integração nas demais verbas contratuais.

Desta feita, defiro o pagamento da parcela prêmio assiduidade nos meses em que não houve prova do pagamento (agosto de 2012 no valor de R\$60,00), mais as repercussões desta parcela com natureza salarial naquelas verbas contratuais que levam em consideração a remuneração como base de cálculo (aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, horas extras pagas e a pagar nos respectivos meses e FGTS + 40%).

Nada há falar em retificação da CTPS da reclamante, na medida em que nesta há o registro do salário base do empregado e não o registro de todas as parcelas de natureza salarial. _

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REPERCUSSÕES.

A reclamante alegou que sempre laborou em local insalubre, na desossa de pernil do frigorífico de suínos, por isso postula o pagamento do adicional de insalubridade e repercussões.

A reclamada, em defesa, confirma com a juntada do PPP o setor e a função indicados pela reclamante (fl. 78), contudo, nega que o local é insalubre e que é devido o adicional.

Por ser prova tarifada, e por já ter sido produzido laudo pericial em outros autos no mesmo local (desossa de pernil do frigorífico de suínos), determinou-se a juntada de prova emprestada, sendo permitida a manifestação às partes. O reclamante concordou com o resultado na própria ata de instrução (fl. 147), a reclamada impugnou, discordando.

De toda sorte o laudo pericial apresentado às fls. 152-163 abrangeu o setor indicado, fazendo menção à entrega de EPIs que não são suficientes para elidir o agente frio, porque não há prova de entrega de luvas térmicas na ficha de controle da reclamante (fl. 135).

A confirmação da empresa, em impugnação em outros autos, no sentido de que não entregam as luvas térmicas, porque tal luva dificultaria o trabalho manual dos empregados, aumentando o risco de acidentes, somente a ela beneficia primeiro porque a luva de aço revestida de algodão não é o suficiente para elidir o frio, pois precisa ser térmica, e segundo, porque somente é usada numa das mãos e isso é incontroverso.

Sinceramente, não é razoável a empresa alegar que é melhor não ter luva térmica, diante da realidade fática que se insere, qual seja a jornada de trabalho de no mínimo oito horas, sempre exposto à temperatura de 10° a 12°C, manejando alimentados à 4°C a 6°C, porque o frio também causa a perda da sensibilidade das extremidades, principalmente das mãos, elevando o número de acidentes com equipamentos cortantes (facas, chairas e outros). Então qual a lógica de não se entregar luvas térmicas, se a ausência delas também aumenta os riscos de acidentes? Só se for para evitar despesas com EPIs e aumentar a produtividade da linha de produção!

Se a atividade é de risco e isso também é incontroverso porque o perito enquadra a atividade da empresa no grau de risco 03 (fl. 153v.) a empresa, que colhe os frutos da produção deve necessariamente investir no bem estar de seus empregados, afinal de contas é responsável pela salubridade física e

psicológica no ambiente de trabalho.

Desta feita, valido a conclusão do laudo pericial que apontou o local de trabalho da reclamante como insalubre em grau médio (fl. 161), por isso defiro o adicional de insalubridade de 20% sobre o salário mínimo vigente à época do contrato, bem como as repercussões nas demais verbas contratuais: aviso prévio, horas extras pagas e eventuais horas a pagar, férias + 1/3 13º salário, FGTS + 40%, porque habitual e com natureza salarial.

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. REPERCUSSÕES.

A) SÚMULA 429, DO C. TST.

A reclamante alegou que antes de iniciar o expediente deveria chegar à reclamada 30 minutos antes, em razão do tempo gasto no percurso até o setor de efetivo trabalho, bem como para a troca de uniforme, que no final do expediente, o mesmo tempo era gasto para a retirada do uniforme e percurso de volta. Que o tempo gasto no percurso e na troca de uniforme não era computado em sua jornada de trabalho, porque somente registrava o ponto depois de já estar devidamente fardada para entrar no setor, e antes de retirar a farda, no final do expediente.

A reclamada nega o alegado, afirmando que por normas técnicas se faz necessária troca de vestimenta e que o tempo gasto é de no máximo 05 (cinco) minutos e não 30 (trinta) minutos como alega a reclamante, e que o controle de ponto abarca toda a jornada de trabalho do empregado.

É notório que todos os trabalhadores da reclamada que precisam trabalhar fardados, primeiro trocam a vestimenta, ou seja, retiram a roupa civil e vestem o fardamento para só depois registrar o ponto no início do expediente, e ao final, primeiro registram o ponto para, então, retirar o fardamento e vestir a roupa civil antes de ir para casa.

Desta feita, é da reclamante o ônus de prova de que **são realmente necessários 30 (trinta) minutos antes e 30 (trinta) minutos depois do expediente** para tal procedimento ou atos de preparação, nos termos dos artigos 818, da CLT e 333, I, do CPC.

Todavia, como em todas as demandas em face da reclamada há pedido idêntico, determinou-se, com a concordância das partes, a realização de auto de constatação *in loco* para a apuração do alegado, sendo, portanto, desnecessária a oitiva de testemunhas a respeito, posicionamento judicial que foi aceito, já que não houve protesto. Há objeção da parte reclamada apenas quanto ao tempo gasto no café da manhã (fl. 146).

Posto isto, passo a analisar o auto de constatação juntado às fls. 149-151 no sentido de que *“existem 06 (seis) relógios de ponto próximos dos*

vestiários, já na parte interna da empresa, que os empregados somente o registram após terem vestido o fardamento; que tem alguns empregados que tomam café da manhã e nisto despendem 5 minutos; que o tempo gasto no início do expediente é de 22 minutos e 40 segundos e o tempo no final do expediente é de 15 minutos e 40 segundos”.

Com base na referida certidão, concluo que tomar café da manhã é facultativo, por isso do total de 38 minutos e 20 segundos diários, deduzo 05 minutos gastos no café da manhã, gerando um resultado de 33 minutos e 20 segundos diários.

Por fim, como é incontroverso que o tempo gasto no percurso e troca de roupa não consta dos controles de ponto da reclamante, entendo que deve integrar sua jornada de trabalho porque:

- a) O tempo gasto no trajeto de ida para o setor ou de volta deste nos termos da Súmula 429, do C. TST, nada mais é que o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, que supera o limite de 10 (dez) minutos diários, assim devendo ser considerado como tempo à disposição do empregador, integrando sua jornada de trabalho nos termos do artigo 4º, da CLT;
- b) É absolutamente indiscutível que o tempo que o empregado despende se preparando para iniciar sua jornada de trabalho, vestindo uniforme e EPIs, já significa que está à disposição do empregador, também devendo integrar a jornada de trabalho do empregado.

Pelo exposto, tenho que tanto o tempo gasto no percurso de chegada no setor (início do expediente) como de volta para a catraca de saída (final do expediente) e o tempo gasto na colocação e retirada do uniforme e EPIs, limitado a 33 (trinta e três) minutos e 20 (vinte) segundos diários implicam em tempo à disposição do empregador, que por isso, integram a jornada de trabalho da reclamante.

B) INTERVALO TÉRMICO DO ARTIGO 253, DA CLT.

A reclamante postula o pagamento do intervalo do artigo 253, da CLT de 20 minutos a cada hora e 40 minutos trabalhados em ambiente artificialmente frio, que lhe teria sido suprimido por conta da reclamada, citando a Súmula nº 6 do E. TRT 23. Por ocasião de sua defesa, a reclamada informou que a reclamante não fazia jus a referido intervalo, porque não trabalha em câmaras frias, nem transporta mercadoria de ambiente frio para o normal/quente e vice-versa.

De fato não há alegação de trabalho em câmaras frias nem de movimentação de mercadorias de ambiente frio para o normal/quente e vice-versa, mas de trabalho em ambiente artificialmente frio, que no Estado do Mato Grosso

significa dizer, trabalho em local cuja temperatura é mantida abaixo de 15°C.

Esta terceira hipótese de concessão do intervalo intrajornada é aceita majoritariamente pela doutrina e jurisprudência porque a CLT é de 1943 e a interpretação dos dispositivos deve atender à proteção à saúde do trabalhador, fundada na idéia de dignidade da pessoa do trabalhador (CRFB/88, art. 1º, III), de forma que se o trabalho em ambiente artificialmente frio causa males à saúde do trabalhador da mesma forma que causam as primeiras duas hipóteses, já se tem justificada a exigência da concessão do intervalo térmico previsto.

Este já é o entendimento da Súmula nº 6 do E. TRT23 que reza:

*TRABALHO EM AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. DIREITO AO INTERVALO FIXADO NO ART. 253, CAPUT, DA CLT. INTEGRAÇÃO DESTE INTERVALO NA JORNADA DE TRABALHO COMO TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO. A só constatação de que o trabalho se deu em ambiente artificialmente frio, disciplinado no parágrafo único do art. 253 da CLT, é suficiente a ensejar o direito do empregado ao intervalo especial previsto no caput do mesmo dispositivo de lei. **A ausência de concessão deste intervalo implica no seu cômputo na jornada de trabalho, como de efetivo labor, e assim deve ser remunerado** (grifo nosso).*

E o mais recente entendimento consolidado pela Máxima Corte Trabalhista na Súmula 438 que ensina:

*INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253. APLICAÇÃO ANALÓGICA. O empregado submetido **a trabalho contínuo** em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253, da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, **tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253, da CLT** (grifo nosso).*

Posto isto, adoto o entendimento exarado nas Súmulas acima transcritas, de forma a afastar por completo as alegações da reclamada no sentido de usurpação de função do Poder Judiciário para estender os efeitos do artigo em questão a outras funções. Tal entendimento já se encontra sufragado neste Tribunal Regional e Tribunal Superior do Trabalho.

Assim sendo, defiro o pagamento como hora extra de 20 (vinte) minutos a cada hora e quarenta minutos, dentro da jornada de trabalho da reclamante.

C) INTERVALO INTRAJORNADA DO ART. 71, DA CLT.

A reclamante alega que nunca gozou de intervalo para refeição e descanso de uma hora, mas tão somente de 30 minutos. A reclamada nega o asseverado na contestação, porque no período do intervalo se faz a higienização do setor, o que não tem como ser feito em período inferior à uma hora.

Verifico que nos cartões de ponto há a pré-assinalação de uma hora de intervalo, por isso, o ônus de prova é da reclamante no sentido de que apesar de assim anotado, esta realidade não se vê na prática.

Contudo, deste ônus não se desincumbiu, porque sua testemunha nem foi perguntada a respeito (fl. 148).

Se não bastasse, confessou no depoimento de fl. 147 *“que o intervalo do almoço começava as 10h, que as 11h tocava para voltar ao setor”, por isso nada a deferir.*

D) ADICIONAL DE HORA EXTRA. NORMA COLETIVA A SER APLICADA. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS.

O reclamante pleiteia que as horas extras deferidas nesta sentença sejam pagas com adicional de 55%, bem como que sejam apuradas diferenças de horas extras já pagas com o adicional de 50%, isso porque a convenção coletiva de trabalho fixaria o adicional maior.

Ocorre, contudo, que tal norma sequer está juntada nos autos, o que por si só, impede seu reconhecimento, porque por ser norma de direito coletivo, a ela se aplica o disposto no artigo 337, do CPC, quanto à prova do direito. Assim, como não há prova do direito, defiro apenas o adicional previsto na CRFB/88 que é de 50%.

E) PARÂMETROS DAS HORAS EXTRAS.

Por todo o acima exposto, defiro o pagamento das horas extras nestes termos:

- a) 33 (trinta e três) minutos e 20 (vinte) segundos por dia efetivamente trabalhado referente ao tempo à disposição reconhecido na alínea ‘A’ deste capítulo;
- b) Todos os intervalos de 20 (vinte) minutos que deixaram de ser concedidos a cada hora e quarenta minutos, conforme as jornadas anotadas nos controles de ponto juntados às fls. 83-100. Para os meses sem controle nos autos, considere-se a jornada alegada na inicial das 6h às 16h (fl. 05v), conforme exposto na alínea ‘B’ deste capítulo;
- c) Com adicional de 50% pelos motivos acima indicados;
- d) Base de cálculo: salário base + prêmio assiduidade (no valor de R\$50,00 até junho de 2012 e de R\$60,00 a partir de julho de 2012) + adicional de insalubridade de 20% sobre o salário

mínimo durante todo o contrato;

e) Divisor de 220 horas;

f) Presumida a concessão de um intervalo intrajornada de uma hora para refeição.

Deverá a Contadoria ficar atenta para o período em que o reclamante **não trabalhou efetivamente**, ou seja, férias, faltas, atestados médicos e licenças, se o caso, porque nestes dias não haverá o cômputo de horas extras decorrentes da não concessão do intervalo térmico nem do tempo à disposição, levando em consideração os controles de ponto juntados nos autos às fls. 83-100, que não foram impugnados neste particular. Na ausência de controle mensal, deverão ser considerados trabalhados todos os dias, exceto sábado, domingo e feriado (já que não há alegação de trabalho nestes dias – fl. 05v.).

Também deverão ser considerados os controles de ponto juntados nos autos para a verificação se estas horas se davam no período diurno ou noturno (das 22h às 5h), porque neste último caso, deverão ser calculadas sobre o valor da hora noturna, haja vista a previsão legal do adicional de 20%. Para os meses sem controle, considere-se a jornada alegada na inicial – fl. 05v.

Por terem natureza salarial e serem habituais, defiro também as repercussões destas horas extras em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, FGTS + 40%.

FGTS + MULTA DE 40%.

Os depósitos de FGTS, como verba acessória, já foram deferidos nos capítulos que tratam do prêmio assiduidade e horas extras, todos com repercussões, pois decorrência lógica do reconhecimento de verbas com natureza salarial, assim, nada a deferir neste capítulo, mas só enfatizar que a multa de 40% é devida sobre toda a diferença apurada, haja vista a dispensa sem justa causa.

DESPESAS DE TRANSPORTE, ALIMENTAÇÃO E MUDANÇA DA PARTE PARA RETORNAR À CIDADE DE ORIGEM.

A reclamante postula o pagamento das despesas de transporte, alimentação e mudança para poder retornar à cidade de origem. A reclamada impugna especificamente o alegado, asseverando que em nenhum momento se obrigou a suportar as despesas do retorno.

Como a reclamante em seu depoimento à fl. 147 afirmou que no momento não pretende retornar para Belém/PA, indefiro o pedido, pois se a parte nem deseja retornar, porque a reclamada deveria então suportar despesas de retorno e todas as relacionadas (alimentação e mudança).

TUTELA ANTECIPADA PARA MANUTENÇÃO NA MORADIA DA RECLAMADA.

A reclamante após a instrução processual, mas antes do encerramento do processo, requereu a manutenção na moradia da reclamada porque tem dois filhos com vínculos de emprego ativos na empresa.

A tutela foi deferida em 22.02.2013, com intimação da reclamada (fl. 183v.), pois como havia pedido de ressarcimento de despesas de retorno, se esta fosse julgada procedente ao final, justo seria que a reclamante não ficasse de imediato sem teto, ou seja, sem ter onde morar tendo em vista o direito fundamental à moradia, previsto no artigo 6º da CRFB/88, até que houvesse o efetivo custeio para o retorno e, num segundo plano também porque não seria razoável despejá-la de um imóvel onde já vivem dois de seus três filhos, que também são empregados da reclamada.

Após análise de mérito, não há que se falar em despesas de retorno porque a própria reclamante disse que não pretende retornar à cidade de origem, de forma que nada mais justifica sua manutenção na moradia da reclamada, porque validada a dispensa sem justa causa, há que confirmar o encerramento do contrato de locação firmado com a empresa enquanto empregada desta. Segundo, não há prova nos autos de que há dependência financeira dos pais para com os filhos que permanecem empregados, e mesmo que houvesse não seria a empresa onerada em tal circunstância.

Por ser incontroverso que a moradia se destina tão somente aos empregados da empresa, abre-se exceção apenas naqueles casos em que se objetiva a manutenção de marido e mulher juntos, bem como filhos menores, sob o mesmo teto, numa interpretação mais restrita do dever do Estado de proteger a família, e por não mais se verificar nenhuma das hipóteses previstas no artigo 273, do CPC, revogo a tutela antecipada deferida em 22 de fevereiro de 2013.

DANOS MORAIS. CONTROLE DO USO DO BANHEIRO.

A reclamante alegou que sofria permanente controle para idas ao banheiro, o que incluía o número de vezes e o tempo gasto, isso quando autorizado, lhe causando dano moral.

A reclamada asseverou que não há impedimento do uso do banheiro pelos empregados da reclamada, nem necessidade de autorização, que o que existe é uma necessidade de se comunicar/avisar o supervisor para saber onde o empregado está, ou seja, se está no banheiro ou se ausentou por outro motivo.

Analiso.

É notório que a reclamada em Lucas do Rio Verde tem aproximadamente quatro mil empregados, e objetiva sua ampliação para até oito mil empregos; que sua planta estrutural é gigantesca, sendo considerada a maior do Brasil, inclusive, e que por isso mesmo precisa manter sob seu controle todas pessoas que por ali transitem o que inclui também terceirizados e outros prestadores de serviço, isso porque a própria lei determina que é responsável pela segurança do ambiente de trabalho, não podendo, simplesmente, se omitir neste controle, sob pena de vir a ser considerada culpada no caso de eventual acidente envolvendo empregado que adentrou outro setor ou que escorregou no vestiário quando este estava sendo higienizado pela equipe de limpeza, sem contar, que por trabalhar no ramo de alimentos está também subordinada às rígidas normas técnicas para manter a qualidade de seus produtos, o que impede a livre circulação de empregados de um setor para outro, incluindo refeitórios e sanitários sem a devida higienização.

Assim, exigir da reclamada que coordene seus trabalhos sem qualquer fiscalização e regra disciplinar, ou seja, de forma absolutamente livre, permitindo que milhares de empregados transitem de um setor para o outro, do setor para o banheiro, do banheiro para o vestiário, do vestiário para o setor, do setor para o refeitório e vice e versa, sem ter que dar nenhuma satisfação a ninguém, é impedir que a empresa exerça seu poder de fiscalizar e de disciplinar, impingindo-lhe um risco além do razoável.

Desta feita, penso que o controle que existe das idas ao banheiro e até do tempo gasto me parece razoável neste diapasão, mas desde que não seja realizado de forma vexatória, ou seja, que o empregado não seja questionado o que está indo fazer no banheiro, concedendo-lhe um tempo maior entre 10 a 12 minutos para o atendimento desta necessidade, ou simplesmente que crie de forma regular pequenos intervalos com tal finalidade, que poderiam ser utilizados por todos os empregados ao mesmo tempo, sem que tenha que se preocupar com a substituição na linha de produção, porque esta, então, estaria parada totalmente.

Neste sentido, entendo que a fiscalização que existe para o uso do banheiro, para a troca de uniforme e tempo gasto é necessária para se manter a ordem e a segurança no ambiente de trabalho, desde que seja razoável a forma como é feita, **porque a ninguém é permitido abusar de um direito ou exercê-lo de forma a causar constrangimento a outrem.**

No presente caso, tenho que reclamante e sua testemunha afirmaram existir o controle do uso do banheiro, que era rígido porque só haviam dois intervalos de 05 (cinco) minutos cada, se precisassem ir ao banheiro fora deles, tinha que pedir autorização ao encarregado, que nestes casos tinham que esperar muito tempo (30 minutos) até serem autorizadas, que houve situações em que não aguentaram mais esperar e por isso foram sem autorização, sendo que a testemunha foi advertida neste caso.

Veja abaixo notícia do Tribunal do Trabalho da 1ª Região:
Restrição ao uso de banheiro gera condenação por dano moral

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SECRETARIA DA VARA DO TRABALHO DE LUCAS DO RIO VERDE
Rua Corbélia n. 71 s - Jardim Primavera – Lucas do Rio Verde (MT)
CEP n. 78.850-000 – Telefone: (065) 03549-4589

A 5ª Turma do TRT/RJ reformou decisão de 1º grau e reconheceu pedido de empregada que tinha limitação ao uso de banheiro durante o expediente. Em ação contra a Contax S.A. e o Banco Citicard S. A., a reclamante interpôs recurso no qual pedia que fosse incluído na condenação o pagamento de indenização a título de dano moral.

Em sentença proferida pela juíza Maria Helena Motta, da 81ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, o pedido de reparação pecuniária a título de indenização por danos morais, decorrente da restrição ao uso do banheiro, não foi acolhido, por entender a magistrada não ter sido demonstrado que o empregador tenha extrapolado seu poder de comando.

Entretanto, a testemunha indicada pela funcionária informou saber que “se a pessoa fosse ao banheiro fora do horário seria advertida” e que, inclusive, a autora foi advertida. Já a segunda testemunha da autora declarou que não poderia ir ao banheiro sem autorização do supervisor fora dos horários de lanche e, se fosse, seria repreendida, pois estaria agredindo o controle das ligações. (Grifo nosso)

Segundo a relatora do acórdão, desembargadora Tania da Silva Garcia, a limitação temporal imposta para a utilização do banheiro afronta o direito à intimidade do empregado, não existindo nada mais constrangedor para o ser humano do que depender de autorização para a realização de suas necessidades fisiológicas. Além disso, para a magistrada, a imposição de uma pausa única para a utilização do banheiro não permite ao empregado o atendimento de suas necessidades vitais, pois essas não são autoprogramáveis.

“Dúvidas não há de que o comportamento dos supervisores do reclamado ultrapassou os limites do poder diretivo e invadiu a esfera da personalidade da reclamante, sujeitando-se à indenização preconizada pelo artigo 5º, X, da Constituição da República (o dano moral resulta da ofensa à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem da pessoa). Com efeito, a prática do reclamado de somente permitir à reclamante o uso do banheiro quando autorizada pelo seu supervisor afronta o direito à intimidade da empregada, além de ser a conduta incompatível com os princípios fundamentais da cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho, insculpidos nos incisos II, III e IV do art. 1º da Constituição Federal”, opinou a desembargadora.

Ainda de acordo com a relatora, a finalidade da reparação do dano moral aponta para duas forças convergentes: uma de caráter compensatório para atenuar a dor da funcionária e outra com cunho punitivo para evitar que tal fato se repita na empresa. Sendo assim, ao observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, os desembargadores da 5ª Turma decidiram, por unanimidade, arbitrar a indenização por danos morais em R\$ 5 mil, pela prática adotada quanto ao uso do banheiro, com juros e correção monetária, na forma da lei.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

(Processo: RTOrd-0144900-97.2008.5.01.0081)

(Fonte: TRT 1ª Região)

No mesmo sentido a jurisprudência abaixo:

DANO MORAL. LIMITAÇÃO IMPOSTA PELA EMPRESA DE CINCO MINUTOS PARA IR AO BANHEIRO DURANTE A JORNADA. CONFIGURADO. O ato da empregadora que, abusando de seu poder diretivo, destina tempo certo e reduzido para que seus empregados possam ir ao banheiro e, ainda, adverte o funcionário na frente de seus colegas de trabalho caso eles ultrapassem esse tempo são fatos suficientes para causar desconforto à vítima, violando-lhe a intimidade, o que configura o dano moral, nos termos do art. 5º, inciso V da CF. PROCESSO: RO - 0153700-13.2008.5.01.0244. TRT da 1ª Região. (Grifo nosso)

Pelo exposto, defiro o pedido de danos morais por controle do uso do banheiro e do tempo gasto e fixo a indenização no valor de R\$1.000,00, em face dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

DANOS MORAIS. CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS. CONFLITO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. PREVALÊNCIA DO DIREITO À INTIMIDADE.

A reclamante postula indenização por danos morais por haver nos vestiários câmeras instaladas que afetam sua intimidade, já que, diariamente, antes e depois do expediente, deve trocar de roupa, ficando apenas com roupa íntima, na frente de outros colegas do mesmo sexo.

A reclamada impugna o alegado, afirmando que os vestiários masculinos e femininos são separados, que por isso, o reclamante somente trocava de roupa na frente de pessoas do mesmo sexo; que as câmeras teriam sido colocadas por solicitação dos próprios empregados, que se sentiriam mais seguros, já que seus pertencentes permaneceriam nos respectivos armários durante a jornada; que as câmeras são voltadas apenas para os armários e que as respectivas imagens ficam guardadas em departamento específico, sem autorização para serem vistas exceto em caso de arrombamento dos armários, o que justificaria a instalação das mesmas, pois teriam sido coladas para viabilizar a segurança do patrimônio dos próprios empregados.

A reclamante em sua impugnação afirma que há câmeras em diversos pontos dos vestiários e que elas não estão voltadas apenas para os armários; que não solicitou, pessoalmente, a instalação das câmeras, e que se sente constrangida em sua intimidade.

Entendo que a questão é bastante complexa, porque à primeira vista se pode entender que há um conflito entre direitos fundamentais, quais sejam, propriedade da reclamada e direito à intimidade dos empregados, mas verificando a razão da colocação das câmeras nos vestiários, tenho que o conflito se dá entre segurança do patrimônio dos empregados (artigo 5º, inciso XXIII, da CRFB/88) e direito à intimidade dos empregados, e penso que, ainda que ambos sejam fundamentais, é indiscutível que o segundo se sobrepõe ao primeiro, pois a intimidade (artigo 5º, inciso X, da Magna Carta) integra os direitos da personalidade do trabalhador (artigos 11 a 21, do CC/2002), cuja razão de existir é a dignidade da

pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da CRFB/88).

Apesar de a defesa ter afirmado que o que se objetivou com a instalação das câmeras foi a proteção ao patrimônio dos empregados, há que se admitir também que por consequência se desejou também preservar o patrimônio da reclamada, que num segundo momento, poderia vir a ser demanda por danos sofridos pelos empregados em seu ambiente de trabalho, provenientes de atos de outros empregados, ou seja, seus prepostos, eventualmente se enquadrando tal responsabilidade no artigo 932, III e 933, ambos do Novo Código Civil.

Superada tal questão, entendo que a adoção das câmeras, ainda que tenham sido adotadas para proteger o patrimônio dos empregados da reclamada, não é o meio mais adequado, já que afeta outro direito, como dito, mais importante, a intimidade.

Assim, como fundamentou Alice Monteiro de Barros em um dos julgados que proferiu reconhecendo os danos morais, entendo que é irrelevante o fato das câmeras estarem voltadas para os armários, porque todo o espaço está reservado à intimidade dos empregados.

A vigilância eletrônica é admissível no ambiente de trabalho, desde que não haja abusos na sua utilização. O empregador que instala câmera de vídeo em vestiário utilizado pelos empregados extrapola os limites do seu poder diretivo e provoca dano moral decorrente da violação da intimidade desses trabalhadores. Assim se pronunciou a 7ª Turma do TRT-MG ao acompanhar o voto da desembargadora Alice Monteiro de Barros.

Em sua defesa, a reclamada alegou que as câmeras de vídeo instaladas no vestiário focalizavam as portas, capturando imagens apenas da entrada e saída de pessoas, sendo que os sanitários e chuveiros ficavam fora do campo de visão desses equipamentos. A preposta da empresa declarou que as câmeras foram instaladas dentro dos banheiros, com o foco direcionado para os armários, a pedido dos próprios empregados. Entretanto, a prova testemunhal confirmou que os empregados não solicitaram a instalação dos equipamentos no banheiro. Os depoimentos das testemunhas revelaram que as câmeras instaladas no local pegavam uma parte do armário e uma parte dos sanitários. Uma testemunha afirmou que os empregados transitavam sem roupa dentro do vestiário.

Para a relatora, é irrelevante o fato de as câmeras estarem direcionadas para a porta dos banheiros em direção aos armários, já que todo o ambiente era de uso privativo dos empregados. Na visão da desembargadora, o avanço da tecnologia deve ser usado com critério para acompanhar o serviço e a produtividade do empregado, sem violação do direito à intimidade, assegurado pela Constituição. Neste sentido, ponderou a magistrada que, se for utilizada de forma salutar, a vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, resultando na redução ou eliminação dos efeitos da vigilância patronal na esfera de intimidade do empregado.

“A título de exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas, nos estabelecimentos comerciais. Entretanto, a utilização de nova tecnologia (câmeras de vídeo) no banheiro, longe de ter aplicação salutar, traduz forma odiosa de fiscalização, com flagrante ofensa ao direito à intimidade e à

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SECRETARIA DA VARA DO TRABALHO DE LUCAS DO RIO VERDE
Rua Corbélia n. 71 s - Jardim Primavera – Lucas do Rio Verde (MT)
CEP n. 78.850-000 – Telefone: (065) 03549-4589

dignidade dos trabalhadores.”– finalizou a desembargadora, reformando a sentença para deferir uma indenização por danos morais em favor do reclamante.

(RO nº 01024-2008-024-03-00-5)

(FONTE: TRT da 3ª Região)

Por todo o exposto, tenho que a reclamante por ter sido obrigada a trocar de roupa, tanto no início quanto no final do expediente, em frente a diversas câmeras instaladas no vestiário, teve sua intimidade lesionada, portanto, merecedora de reparação pecuniária na ordem de R\$3.000,00 (três mil reais), em razão do tempo de serviço (tempo exposto à tal situação), valor este que não conduz ao enriquecimento ilícito da vítima, mas atende à finalidade pedagógica e desestimulante do comando judicial, levando em consideração a capacidade financeira da reclamada.

MULTA DO ARTIGO 467, DA CLT.

A reclamante postulou, ao final, a aplicação da multa do art. 467 da CLT. Não obstante, verifico que todas as verbas pleiteadas são controversas diante da exposição fática constante nos autos e da defesa apresentada pela reclamada.

Assim, havendo razoável controvérsia acerca das pretensões formuladas na exordial, quando contestadas especificamente pela reclamada, torna-se inaplicável a sanção prevista no art. 467 da CLT, posto isto, indefiro.

MULTA DO ARTIGO 477, DA CLT.

A reclamante postulou o pagamento da multa prevista no artigo 477, da CLT, porque as verbas rescisórias não foram pagas dentro do prazo legal, ou seja, dentro de 10 (dez) dias da rescisão que ocorreu em 12.11.2012.

A reclamada afirma que não há falar em multa porque as verbas rescisórias foram depositadas na conta salário da empregada (fl. 63).

Analisando o documento de fl. 82, entendo que se trata apenas de uma informação que consta do sistema da empresa, indicando transferência bancária à conta da reclamante no dia 14.11.2013 – 09h50min, mas não comprovante de depósito bancário propriamente dito.

Como no TRCT de fls. 79-80 consta apenas a data da homologação em 27.11.2012, entendo que não houve prova de que o pagamento das verbas foi feito no prazo legal, por isso defiro a multa do artigo 477, da CLT.

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

Concedo o pedido de gratuidade processual, uma vez que há declaração na petição inicial quanto à impossibilidade de demandar sem o prejuízo da subsistência própria ou de sua família, em interpretação sistemática e teleológica das Leis nº. 1060/50, art. 4º e 5584/70, art. 14, §1º.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA.

Honorários advocatícios são devidos apenas nas hipóteses previstas na Lei nº. 5584/70, e observado o entendimento sedimentado nas Súmulas 219 e 329, do C. TST.

No caso destes autos, não ocorre qualquer das hipóteses que autorizem a condenação em honorários advocatícios, por isso, indefiro o pedido.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Os honorários advocatícios não são devidos na Justiça do Trabalho, exceto se preenchidos os requisitos previstos nas Súmulas 219 e 329, do TST, o que não é o caso dos autos.

Nesse sentido, já teve oportunidade de se manifestar o TRT da 23ª Região, *verbis*:

INDENIZAÇÃO PELAS DESPESAS COM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RESPONSABILIDADE CIVIL POR PERDAS E DANOS. JUS POSTULANDI. A despeito da nomenclatura diversa, certo é que tanto os honorários advocatícios, propriamente ditos, quanto a indenização pelas despesas com os honorários revertem-se em débitos para a reclamada e, na prática, surtem os mesmos efeitos. Ainda que assim não fosse, considero não configurados os requisitos necessários à responsabilização civil por perdas e danos, pois o ingresso do reclamante ao Poder Judiciário Trabalhista nunca esteve condicionado à contratação de advogado, de modo que poderia ajuizar sua ação pessoalmente, em nome do 'jus postulandi' (RO 01254.2006.009.23.00-0 – Rel. Desembargador Osmair Couto – 25.04.2007).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS. INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS. INDEFERIMENTO. A aplicação da legislação contida no Código Civil (artigos 389 e 404) quanto ao pagamento de honorários advocatícios só se justifica quando, para poder exercer seu direito de defesa em juízo, a parte necessariamente tem de contratar advogado, o que não ocorre nos feitos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho, em que as partes detêm capacidade postulatória (CLT, art. 791). Ademais, há norma trabalhista expressa quanto à matéria, condicionado ao preenchimento dos requisitos presentes nas súmulas 219 e 329 do colendo TST, razão pela qual dou provimento ao apelo patronal para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios contratuais. Dou provimento. (TRT 23ª Região – 1ª Turma - RO 00914.2011.004.23.00-1 – Rel. Juíza Convocada Carla Leal – Publicado em 20/8/2012).

PERDAS E DANOS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Admite-se na Justiça do Trabalho o jus postulandi, de forma que a contratação de advogado é ato facultativo, cujo encargo incumbe à parte que pretendeu valer-se de tal opção, não se aplicando ao caso o disposto nos artigos 389 e 404 do Código Civil. Assim, imperiosa a manutenção da sentença que julgou improcedente o pleito de reparação por perdas e danos decorrentes de gastos com honorários advocatícios. Recurso da autora improvido. (TRT 23ª Região – 1ª Turma – RO 00744.2010.009.23.00-6– Rel. Des. Beatriz Theodoro – Publicada em 21/6/2012).

No mesmo sentido o julgado do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS - PROCESSO DO TRABALHO - INCABÍVEIS. A condenação ao pagamento de honorários advocatícios a título de perdas e danos não possui respaldo na seara trabalhista, mormente diante dos requisitos da Lei nº 5.584/70 e das Súmulas nos 219 e 329 do TST. ... (8ª Turma – RR - 45740-09.2009.5.03.0114 - Rel.ª Min.ª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DEJT 17/12/2010 - extraído do respectivo sítio)

Com esses fundamentos, indefiro o pedido de honorários advocatícios.

NATUREZA DAS VERBAS.

Em atendimento ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, incluído pela Lei n. 10.035/2000, ressalta-se que possuem natureza indenizatória, não cabendo recolhimento previdenciário, as parcelas que se enquadrem entre aquelas previstas no art. 214, § 9º, do Decreto 3.048/99 e o FGTS e 40% (art. 28 da Lei n. 8.036/90). As demais parcelas possuem natureza salarial, incidindo contribuição previdenciária, devendo ser calculada mês a mês, observando-se os limites de isenção fiscal.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO.

No que tange à **correção monetária**, os valores deferidos serão atualizados a partir do mês subsequente ao vencido, nos termos do art. 459, parágrafo único e Súmula nº 381 do C. TST, inclusive o FGTS, exceto para as parcelas que lei prevê outra época própria, tais como, as férias acrescidas de 1/3 (CLT, art. 145), 13º salário (Lei nº 4.749/65, art. 1º) e verbas rescisórias (CLT, art. 477, § 6º).

Os índices da correção monetária serão aqueles estabelecidos na Tabela Única para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas elaborada pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (Resolução 8/2005).

Em relação aos **juros de mora**, incidirão de forma simples, à base de 1% (um por cento) ao mês, *pro rata die*, sobre o capital já corrigido (Lei nº 8.177/91, art. 39, § 1º), nos termos do art. 883 da CLT e da Súmula nº 200 do C.

TST.

Quanto às **contribuições previdenciárias**, de responsabilidade da parte reclamada e da parte reclamante, deverão ser calculadas, recolhidas e comprovadas nos autos, sob pena de execução (Lei nº 8.212/91, art. 33, § 5º), conforme as disposições no art. 114, § 3º da Constituição Federal.

Não haverá incidência de contribuições previdenciárias sobre as parcelas de natureza indenizatória, tal como declaração contida na parte dispositiva desta decisão (CLT, art. 832, § 3º).

Resta, desde já, autorizada a dedução das referidas contribuições incidentes sobre o crédito da parte reclamante, devendo ser calculadas mês a mês (Decreto nº 2.173/97, art. 68, § 4º), nos termos do inciso III da Súmula nº 368 do C. TST.

Em relação ao **imposto de renda**, o empregador é responsável por tais recolhimentos e pode deduzir a cota parte da Reclamante conforme dispõe a OJ 363 SDI-I do TST. O cálculo do IR (contribuição fiscal) deve observar o regime de competência, tendo em vista a Lei 12.350/10 que acrescentou o art. 12-A na Lei 7.713/88 e Ato Declaratório 01/09 PGFN; além de observar o contido na OJ 400 SDI-I do TST, isentos os juros.

São estes, portanto, os parâmetros que serão utilizados na liquidação da sentença, nos termos do art. 832, § 1º da CLT.

AMPLITUDE DA COGNIÇÃO – MODERAÇÃO.

Expostos os fundamentos pelos quais decididos os pleitos submetidos a julgamento restam atendidas as exigências da CLT, art. 832, *caput*, e da CF, art. 93, IX, não sendo exigível pronunciamento explícito acerca de todas as argumentações das partes, até porque o recurso ordinário não exige prequestionamento viabilizando ampla devolutividade ao Tribunal (CLT art. 769 cc art. 515, §1º do CPC e Súmula 393 do TST). Nesse sentido: STJ – AGA 470095 – PR – 1ª T. – Rel. Min. Luiz Fux – DJU 28.06.2004 – p. 00190 e STJ – RESP 331797 – MG – 2ª T. – Rel. Min. Franciulli Netto – DJU 26.04.2004 – p. 00158.

1 **2III. DISPOSITIVO**

Ante o exposto, decide a **MM. JUÍZA DO TRABALHO SUBSTITUTA – EMANUELE PESSATTI SIQUEIRA – NA VARA DO TRABALHO DE LUCAS DO RIO VERDE/MT**, nos autos da reclamatória trabalhista proposta **NEUZA MARIA MARQUES PAMPLONA** em face de **BRF – BRASIL FOODS S/A**, nos termos da fundamentação supra que integra o presente *decisum* para:

a) Extinguir sem resolução do mérito o pedido de integralização do ticket

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SECRETARIA DA VARA DO TRABALHO DE LUCAS DO RIO VERDE
Rua Corbélia n. 71 s - Jardim Primavera – Lucas do Rio Verde (MT)
CEP n. 78.850-000 – Telefone: (065) 03549-4589

alimentação no salário, pois inepto, com fulcro nos artigos 267, I c.c. 295, I, ambos do CPC;

b) Extinguir sem resolução do mérito o pedido de danos morais pela contratação em outro estado e ressarcimento de todos os descontos indevidos, pois ineptos, com fulcro nos artigos 267, I c.c. 295, I, ambos do CPC;

c) E no Mérito, **JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados pela reclamante em face da reclamada para **CONDENAR** a reclamada a:

c1) Pagar a parcela denominada prêmio assiduidade no mês de agosto de 2012 no valor de R\$60,00, bem como as diferenças decorrentes de sua integralização na remuneração no: aviso prévio, horas extras pagas e a pagar, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%;

c2) Pagar adicional de insalubridade de 20% sobre o salário mínimo vigente à época durante todo o contrato e repercussões;

c3) Pagar horas extras decorrentes do tempo à disposição e da não concessão do intervalo térmico do artigo 253, da CLT, todas com repercussões;

c4) Pagar multa do artigo 477, da CLT;

c5) Indenizar danos morais no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) em razão do controle do uso e do tempo gasto no banheiro;

c6) Indenizar danos morais no valor de R\$3.000,00 (três mil reais) em razão das câmeras nos vestiários.

Concedo os benefícios da justiça gratuita à reclamante, mas indefiro a assistência judiciária gratuita e os honorários advocatícios.

Demais pedidos restam indeferidos.

Liquidação por cálculos, correção monetária, juros, e imposições fiscais e previdenciárias na forma da lei, observados os parâmetros fixados nesta sentença.

No mais, os cálculos apresentados pelo Núcleo de Contadoria, integram a presente decisão para todos os efeitos legais, refletindo o *quantum debeatur*, sem prejuízo de posteriores atualizações; incidência de juros e multas, e atendem as diretrizes emanadas no Provimento n.º 02/2006, deste Egrégio Tribunal, ficando as partes expressamente advertidas que em caso de interposição de recurso ordinário deverão impugná-los especificamente, sob pena de preclusão.

Custas pela reclamada no importe de 2% (dois por cento) sobre o valor total da condenação liquidada, tal como apurada nos cálculos da Contadoria.

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SECRETARIA DA VARA DO TRABALHO DE LUCAS DO RIO VERDE
Rua Corbélia n. 71 s - Jardim Primavera – Lucas do Rio Verde (MT)
CEP n. 78.850-000 – Telefone: (065) 03549-4589

Intimar a PGF acerca das imposições fiscais e previdenciárias, se
houver.

Cientes as partes em audiência (Súmula 197, do C. TST).

Nada mais. Prestação jurisdicional entregue.

Encerrou-se às 14h01min.

EMANUELE PESSATTI SIQUEIRA
Juíza do Trabalho Substituta