



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0020345-02.2022.5.04.0641**

Relator: VANIA MARIA CUNHA MATTOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/10/2023

Valor da causa: R\$ 136.337,72

Partes:

RECORRENTE: SIRLEIA GABRIEL CRISTAO

ADVOGADO: VICTOR DA SILVA BRESOLIN

RECORRENTE: MAIS FRANGO MIRAGUAI LTDA

ADVOGADO: JULIANI REBELATTO

RECORRIDO: MAIS FRANGO MIRAGUAI LTDA

ADVOGADO: JULIANI REBELATTO

RECORRIDO: SIRLEIA GABRIEL CRISTAO

ADVOGADO: VICTOR DA SILVA BRESOLIN



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
11ª Turma

Identificação

PROCESSO nº 0020345-02.2022.5.04.0641 (ROT)
RECORRENTE: SIRLEIA GABRIEL CRISTAO
RECORRIDO: MAIS FRANGO MIRAGUAI LTDA
RELATOR: VANIA MARIA CUNHA MATTOS

EMENTA

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Não comprovado contato com agente nocivo, inviável o deferimento de adicional de insalubridade.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA AUTORA.**

Por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ.**

Valor da condenação inalterado para todos os efeitos.

Intime-se.

Porto Alegre, 13 de março de 2024 (quarta-feira).

RELATÓRIO

A sentença julga parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial (ID e373504).

Há recurso da ré (ID ea9bd9f) quanto à rescisão indireta do contrato de trabalho.

Há recurso da autora (ID 4b4c0cf) que visa o pagamento do adicional de insalubridade, tempo de troca de uniforme e indenização por danos morais.



A ré apresenta contrarrazões (ID be793a6).

Conclusos para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO DA RÉ

1.1 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A sentença reconhece a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea "d", da CLT, por não comprovada, pela empregadora, a disponibilização de espaço apropriado para guarda de criança recém nascida durante o período de amamentação ou a quitação da creche em favor da trabalhadora.

Pondera que o ajuste individual para o período de amamentação e a existência de creches disponíveis na cidade de Redentora - RS não justifica o afastamento da norma prevista art. 389 da CLT e, por não haver comprovação do cumprimento das normas coletivas quanto ao pagamento do auxílio creche tendo a ré descumprido direitos da trabalhadora como horas extras e intervalo intrajornada.

Foram deferidos as parcelas rescisórias: *a) saldo de salário da época da extinção do contrato; b) aviso prévio indenizado da época da extinção do contrato, assegurada a integração do período do pré-aviso ao tempo de serviço para todos os efeitos, nos termos do art. 487, § 1º, da CLT; c) férias com 1/3 da época da extinção do contrato, considerando inclusive a projeção do aviso prévio; d) natalinas da época da extinção do contrato, considerando inclusive a projeção do aviso prévio; e) indenização de 40% sobre a totalidade do FGTS.*

A ré alega que partes firmaram termo de acordo individual de intervalo para amamentação, com fundamento no art. 396, § 2º da CLT, tendo sido a jornada da autora estabelecida como de seis horas em decorrência das restrições impostas pelo período pandêmico, reduzida em uma hora ao final do expediente, quando do retorno ao trabalho após a licença maternidade. Em atenção ao disposto no art. 389, § 2º da CLT, renova a alegação que existe creche com vagas disponíveis no município em que reside a demandante; que fornece transporte aos seus empregados subsidiado pelos municípios de origem dos funcionários e porque a autora saiu em férias logo após o término da licença maternidade e somente



ajuíza a presente ação, quando a sua filha tinha mais de seis meses, expirado o período de aleitamento materno exclusivo recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e Ministério da Saúde e visa a reforma da decisão.

A autora foi admitida pela ré, em **03.DEZ.2018**, para exercer a função de auxiliar de produção, com carga horária de quarenta e quatro horas semanais (ID a79b7f2), e o contrato de trabalho permanece ativo.

O pedido de rescisão indireta do contrato formulado pela autora tem como causa de pedir a não disponibilização, pela empregadora, de local apropriado para a guarda e assistência de seu filho durante o período de amamentação, inviabilizando o aleitamento materno exclusivo.

Nos termos da inicial, a autora reside no Município de Redentora/RS e o acesso ao local de trabalho somente é possível pelo transporte disponibilizado pela demandada, o que "*acarreta severa dificuldade pelo tempo de ausência de casa, não se beneficiando das reduções legais inerentes à lactante*" (ID 979738e - Pág. 3).

A certidão de nascimento juntada com a inicial comprova que o filho da autora nasceu em **22.DEZ.2021** (ID f059b9e) e os cartões ponto indicam que a demandante permaneceu em licença maternidade no período compreendido entre **27.DEZ.2021 e 22.ABR.2022** (ID 4d78010 - Pág. 12 a ID 96a688b - Pág. 4). E quando do retorno da empregada ao trabalho, em **23.ABR.2022**, as partes ajustaram acordo dispondo que os intervalos para amamentação seriam concedidos por meio da redução de uma hora da jornada de trabalho ao final do expediente, na forma do art. 396, §2º da CLT (ID 40f1ad7).

A CLT, ao disciplinar a Proteção do Trabalho da Mulher (Capítulo III), e fixar as regras voltadas à Proteção da Maternidade (Seção V), estabelece, no que aqui importa:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.



§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

(...)

Art. 396. *Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.*

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

(...)

Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Trata-se de fato incontroverso que a ré, frigorífico de grande porte com número de funcionários entre 840 (oitocentos e quarenta) e 1.100 (mil e cem) (ID e9ba746), possui mais de trinta trabalhadoras mulheres acima de dezesseis anos de idade e não dispõe de local adequado para a guarda, sob vigilância e assistência, dos filhos menores das empregadas durante o período de amamentação.

Por igual incontroverso que a empregadora não disponibiliza creche, diretamente ou mediante convênios com entidades públicas ou privadas, para suprir a ausência de local adequado à permanência dos filhos de suas funcionárias lactantes, como faculta § 2º do art. 389 da CLT.

O ajuste de acordo individual entre as partes com a redução da jornada de trabalho da demandante em uma hora no final do expediente apenas atende à exigência do art. 396 da CLT sobre a obrigatoriedade da concessão de intervalos para amamentação, cujo objetivo é propiciar o aleitamento e permitir maior contato da mãe com o filho até que ele complete seis meses de vida, e não tem o potencial de afastar a obrigação estabelecida no § 1º do art. 389 da CLT.

A autora reside na Localidade da Estiva, **área Indígena do Guarita, em Redentora/RS**, a mais de vinte quilômetros de distância da sede da ré, situada na rodovia estadual RS 030, no interior do Município de Miraguaí/RS, e depende do transporte custeado pelo Município para os funcionários da ré (Lei Municipal



nº 1.789, de 07/06/2011), certamente com horários fixos de chegada e de saída e independentes da jornada especial concedida à demandante. A inexistência de ambiente adequado para a permanência do filho menor de seis meses é obstáculo que inviabiliza a manutenção do aleitamento exclusivo preconizado pelas orientações oficiais de saúde e protegido pelo legislador.

Ainda que a jornada da autora fosse de cinco horas, em razão da redução imposta pelo período de pandemia de Covid-19 e dos intervalos para amamentação concedidos ao final do expediente, a distância entre o local de trabalho e a sua residência, aliada à dependência de transporte coletivo, são circunstâncias que exigiriam que a trabalhadora permanecesse por, no mínimo, sete horas diárias longe do filho de quatro meses de vida, o que contraria a intenção legislativa de preservação da amamentação e de salvaguarda do próprio desenvolvimento saudável da criança.

A existência de creches municipais com vagas disponíveis no Município de Redentora, como alega a recorrente, não supre a exigência do art. 389, § 1º, da CLT e ou reduz o prejuízo experimentado pela empregada - e seu filho bebê -, se for considerada a distância da sede da ré e a dependência dos horários do transporte coletivo que permanece inalterada.

A obrigação imposta pelo legislador ao empregador é de que, no local de trabalho, haja ambiente adequado para a permanência de bebês em fase de aleitamento materno exclusivo (até os seis meses de vida) e, alternativamente, esta exigência pode ser suprida pela disponibilização de creches (diretamente ou por convênio), que devem ser próximas do estabelecimento em que prestados os serviços pela trabalhadora (pelo menos no mesmo Município), para possibilitar a manutenção da amamentação após o retorno ao trabalho.

Não passa despercebida, ainda, a **ausência de comprovação do pagamento do auxílio creche**, imposto pela norma coletiva para as empresas que não mantiverem creche própria ou em convênio (CCT 2021 /2022, cláusula 16ª, ID dc08845), nos termos da sentença e não impugnado em grau recursal.

Por fim, o fato de a autora ter fruído trinta dias de férias a partir de 01.JUN.2022 e ajuizado a presente ação quando em curso o período de férias em nada altera a gravidade da falta patronal, visto que, durante os trinta e oito dias trabalhados após o término da licença maternidade, em razão do descumprimento de preceito legal pela empregadora, foi impossibilitada de manter contato próximo com o filho de apenas quatro meses de vida e de, pela amamentação, suprir-lhe as necessidades essenciais.

Diante desse contexto, e considerado, em especial, o porte da empresa demandada, o descumprimento da obrigação prevista no art. 389, § 1º da CLT é suficiente para ensejar a extinção do contrato de trabalho com fundamento no art. 483, alínea "d", da CLT.

Nego provimento ao recurso da ré.



2. RECURSO DA AUTORA

2.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A sentença, com base no laudo pericial, indefere o pedido de pagamento de adicional de insalubridade.

A autora afirma que o fornecimento de equipamentos de proteção individual durante o contrato foi insuficiente, em especial contra o agente ruído, visto que, desde a admissão somente foram fornecidos dois abafadores do tipo concha, que possuem vida útil de quatro meses.

Alega ainda, não terem sido raras as oportunidades em que trabalhou sujeita a temperaturas abaixo de 10° Célcius, não tendo sido juntados os mapas de medição de temperaturas fornecidos ao SIF.

Requer seja reconhecido o trabalho em temperaturas inferiores aos limites estabelecidos e a exposição a ruídos contínuos, com o pagamento do adicional de insalubridade e do intervalo do art. 253 da CLT.

O laudo pericial (ID e9ba746), realizado a partir das informações fornecidas pelas partes e dados obtidos em inspeção na sede da ré, descreve os locais de trabalho da demandante e as atividades por ela realizadas:

"III Os Locais de Trabalho

Na ""sala de corte" a Demandante trabalhou no interior de ampla sala inserida em edificação construída em alvenaria, com área total construída superior a 400,00 m2, pé direito de 4,00 metros, forros em material isolante térmico de "PVC" e pisos em concreto cimentado de alta resistência.

No "setor de industrializados", a Reclamante laborou no interior de sala inserida em edificação construída em alvenaria, com área total construída superior a 80,00 m2, pé direito de 4,00 metros, forros em material isolante térmico de "PVC" e pisos em concreto cimentado de alta resistência.

*Nestes locais não ocorria ventilação, nem iluminação natural, com os ambientes sendo artificialmente climatizado, tendo **temperaturas internas que normalmente oscilavam entre 10°C (dez graus "Celsius") e 12°C (doze graus "Celsius")**; e a iluminação artificial acontecia por meio de lâmpadas fluorescentes.*

IV As Atividades da Requerente

A empresa Requerida era 01 (um) frigorífico e abatedouro, que operava com carnes de frangos. Produzia carcaças e cortes especiais, atendendo o mercado nacional e também exportava produtos para vários países.

Para tanto, possuía entre 840 (oitocentos e quarenta) e 1.100 (um mil e cem) funcionários, inclusos aqueles que atuavam na fábrica de rações e no incubatório; e abatia diariamente entre 70.000 (setenta mil) e 85.000 (oitenta e cinco mil) frangos. Esta



unidade contava com fiscalização sanitária permanente efetuada por profissionais "Médicos Veterinários", integrantes dos quadros do "Ministério da Agricultura", através do "SIF" - "Serviço de Inspeção Federal"; e seu nome comercial era "Mais Frango".

Nos primeiros 02 (dois) anos da contratualidade a Reclamante trabalhou no setor denominado de "sala de corte", onde atuavam entre 250 (duzentos e cinquenta) e 300 (trezentos) Trabalhadores, que retalhavam e desossavam as carcaças dos frangos, no interior da unidade industrial da empresa Demandada. Neste referido local eram desossados e/ou recortados filé do peito, coxas, sobrecoxas, asas, coxinha da asa, "shawarma", sambiqueiras, etc, em função das demandas do mercado consumidor. As carcaças dos frangos recentemente abatidos em outro setor, em sala específica, eram mecanicamente conduzidas através de "nórias aéreas transportadoras", para serem retalhadas manualmente por vários Trabalhadores, que se revezavam nas atividades, atuando cada 01 (um) durante cerca de 2,0 (duas) horas em cada procedimento.

A Demandante laborou em pé ou sentada, junto de 01 (uma) das esteiras auto propelidas, efetuando a retirada de ossos, na preparação do "shawarma", que consistia na desossa completa das carcaças de frangos. Retirava as peças dos cones da esteira, colocava na mesa de trabalho, efetuando a tarefa de retirada manual dos ossos e na atividade de recorte e acabamento, deixando a peça na forma retangular, devolvendo-a outra esteira. Para tanto, habitualmente fazia uso de faca e chaira para afiação, além da "tábua" de "nylon" como base, para realização dos recortes.

Na sequência, a Autora prestou serviços no "setor de industrializados", onde ocorria a produção de mortadelas, calabresas, salsichas e salsichões. A Demandante atuou junto da máquina de produção das salsichas, colocando lacres nas mesmas, logo após serem embutidas nos respectivos invólucros; colocou pacotes de sal em paletes, para posterior consumo; fez limpeza das embalagens dos produtos; laborou na acomodação manual de salsichas em volumes específicos e procedia em classificações, de conformidade com os padrões desejados; movimentou carrinhos metálicos com salsichas, desde a produção e até a câmara de resfriamento, em "quase todos os dias"; buscava "massas" para salsichas e linguiças, para serem embutidas nas respectivas máquinas; atuou com volumes de carne moída de frango, em pesos de 20,0 (vinte) quilogramas; e atuou com linguiças, salsichas e calabresas.

A Requerente confirmou que recebia e utilizava os equipamentos de proteção individuais: uniforme e touca, jaleco, botas de "PVC", protetor auricular tipo "concha", avental de plástico e luvas de látex. Cumpre esclarecer que todos os participantes de inspeções periciais, antes de adentrarem nas instalações industriais da empresa Demandada, fazem uso destes referidos "EPI's".

Por sua vez, os representantes da empresa Reclamada ponderaram que somente os profissionais "Operadores" adentravam nas câmaras frias, tendo 01 (um) Obreiro em cada turno de trabalho; que a Demandante não teria autorização para ingressar neste local; e que os trabalhos de movimentação com sal eram esporádicos."

(grifos acrescidos)

Sobre os níveis de ruído, o laudo consigna:

V Medições



Foi utilizado 01 (um) medidor de pressão sonora da marca "Instrutherm", modelo "THDL 400", nas escalas de compensação "A" e resposta lenta ("slow"), encontrando-se os valores que oscilavam entre 78,0 e 88,0 dB(A) no "setor de industrializados"; e, junto da esteira, no recorte da "shawarma", oscilavam entre 85,0 e 87,0 dB(A).

Relativamente à exposição ao frio, a questão foi tratada em resposta ao quesito do juízo:

C - Quesito Formulado pelo Juízo

- Considerando as medições de temperaturas realizadas pela inspeção veterinária junto à reclamada e no setor do autor, conforme mapas de medição de temperatura e que estão em poder da empresa em razão de processos anteriores, analise o perito os mencionados documentos e, a partir deles, diga se as funções realizadas pelo autor podem ser enquadradas como insalubres em razão do agente físico "frio"?

A Requerente não trabalhava em condição técnica de insalubridade.

Por ocasião de outra inspeção realizada "in loco" e na observação da documentação dos registros das temperaturas na "sala de desossa" e/ou "sala de corte", foram observadas 59 (cinquenta e nove) medições, sendo 10 (dez) com valores inferiores a 10°C (dez graus "Celsius"). Isto representava cerca de 17 % (dezesete pontos percentuais do total). Assim, restou caracterizado que a Autora não atuava de maneira habitual e permanente exposta a baixas temperaturas; e que esta situação poderia acontecer de maneira eventual e esporádica, sem condão de agressividade para a sua saúde.

Por fim, examinadas as condições de trabalho da autora, conclui o perito que a demandante **não trabalhava exposta a agentes insalubres:**

Diante do tudo já devidamente exposto e debatido no corpo deste Laudo Técnico Pericial, conclui-se que a Autora não laborou em condições técnicas de insalubridade, de conformidade com as redações de todos os Anexos da NR - 15, da Portaria N° 3.214 /78.

Relativamente ao agente ruído, a controvérsia recursal diz respeito exclusivamente à suficiência dos protetores auriculares fornecidos durante o contrato, que teriam vida útil de apenas quatro meses.

A ficha de equipamentos de proteção individual juntada com a defesa (ID d3955d4) indica que o abafador CA 269, com certificado de aprovação válido até 16.OUT.2022 (ID bea4cde), foi entregue à empregada quando da admissão, em 03.DEZ.2018, e em 19.JAN.2021.

Durante a prova pericial, a autora reconhece a disponibilização e o uso de equipamentos de proteção individual, dentre eles o protetor auricular tipo "concha", que segundo o perito, levando em conta a sua durabilidade, eram efetivos, por utilizados de maneira permanente (resposta ao quesito nº 2 da demandante, ID e9ba746 - Pág. 363 do PDF), além de serem substituídos sempre que tecnicamente necessário (resposta ao quesito nº 3 da autora, ID e9ba746 - Pág. 363 do PDF).



Questionado especificamente se os equipamentos de proteção, segundo relação de equipamentos fornecidos, foram suficientes para todo o contrato, o perito respondeu que "*em tese, sim*" (quesito nº 5 da autora, ID e9ba746 - Pág. 363 do PDF).

Registro que **a demandante não apresentou impugnação ao laudo pericial, tampouco juntou qualquer elemento de prova sobre a não observância do prazo de validade dos protetores auriculares disponibilizados pela ré**, como alega na manifestação sobre os documentos (ID e737e08), e, portanto, incontroversa a efetividade dos referidos equipamentos de proteção para elidir eventual condição insalubre decorrente da exposição a ruído.

No que diz respeito ao agente físico frio, o Anexo 9 da NR-15 da Portaria no 3.214/78 dispõe que: "*As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.*"

No Rio Grande do Sul, pertencente à sétima zona climática, consideram-se artificialmente frios ambientes com temperatura inferior a 10°C (art. 253 da CLT).

No caso, o laudo é expresso sobre a temperatura interna dos setores de trabalho da autora que normalmente oscilava entre 10°C e 12°C e foram consideradas informações contidas nos registros de cinquenta e nove medições de temperaturas da "sala de desossa"/"sala de corte", examinados em inspeção pericial anterior na sede da ré, **o que não foi impugnado pela autora no momento oportuno.**

Embora o juiz não esteja adstrito ao laudo, considerada a natureza técnica da matéria, a imparcialidade com que atua o perito na análise das condições de trabalho (arts. 466 e 467 do Cód. de Processo Civil) e o fato de não ter sido apresentada pela autora qualquer inconsistência na avaliação pericial, a mera ausência de juntada ao processo dos mapas de medição de temperaturas fornecidos ao SIF não tem o potencial de invalidar a conclusão de que a demandante não trabalhou de maneira habitual e permanente exposta a baixas temperaturas.

Portanto, fica mantida a sentença, por baseada em laudo técnico, não desconstituído por qualquer elemento de prova.

Por não caracterizado o trabalho em temperatura inferior ao limite de tolerância para o frio (10°C), não há falar em pagamento do intervalo do art. 253 da CLT.

Nego provimento.

2.2 TROCA DE UNIFORME



A pretensão do pagamento do tempo despendido com a troca do uniforme foi rejeitada com base na conciliação parcial feita pelas partes sobre a matéria e nas informações do laudo por contador do processo nº 0000489-33.2014.5.04.0641.

A autora alega que os oito minutos diários pagos pela ré relativos ao tempo destinado para troca de uniforme são insuficientes, por se tratar de atividade que exige vestimenta especial, de modo que todo tempo gasto com a mudança de vestimenta deve ser computado na jornada e, quando excedido o limite legal/contratual, pago como extra.

Impugna os acordos individuais apresentados pela ré por beneficiarem unicamente a empregadora e não contemplarem todo o período contratual e visa o pagamento de quinze minutos diários, ou, subsidiariamente, de sete minutos diários.

Em petição (ID 5bae34f), as partes informaram o seguinte ajuste:

Sobre o pedido de Horas Extras - Troca de Uniforme: As partes ajustam como fato incontroverso que a troca de uniforme despendia 15 minutos por dia, já abarcadas as trocas pela manhã e à tarde, segundo frequência ao trabalho constantes dos controles de jornada, ficando para ser decidido em sentença a matéria de direito acerca da consideração ou não do mencionado tempo como integrante da jornada de trabalho da parte-autora reclamante e consectários, bem como da invocação defensiva acerca do pagamento de 10 minutos diários por conta, justamente, da troca de uniforme. As partes ajustam, ainda, que não foi considerado o tempo de troca de uniforme no registro do ponto, exclusivamente, no período compreendido entre 01/01/2013 e 31/10/2014, já que no período anterior e posterior a reclamada considerava o tempo de troca na marcação do ponto ou pago em evento no contracheque .

Conforme se extrai do ajuste estabelecido entre as partes, somente no período compreendido de **01.JAN.2013** a **31.OUT.2014**, os períodos destinados à troca de uniforme não foram contabilizados pelos registros de ponto.

E, sem maior dificuldade se conclui que, durante o contrato da autora, iniciado em **03.DEZ.2018**, o tempo destinado à troca de uniforme foi devidamente registrado.

E, como os controles de jornada não fazem qualquer ressalva relativamente aos horários imediatamente anteriores ao início e posteriores ao final da jornada, não é difícil concluir que todo o tempo destinado à troca de uniforme foi devidamente remunerado pela ré, como indicam os contracheques acostados com a defesa (ID 8447286 e seguintes).

A pretensão é manifestamente abusiva se for considerado que a parte pretende fazer crer que, além dos oito minutos já pagos, a troca de uniforme demandaria mais quinze minutos, totalizando vinte e três minutos, o que não encontra fundamento em qualquer elemento de prova e se destina, tão-somente em tentativa de obter vantagem indevida.



Nego provimento.

2.3 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A sentença, com base nos depoimentos juntados como prova emprestada e pelo exame de relatos sobre o mesmo contexto fático em processos semelhantes, envolvendo os mesmos advogados e a mesma ré, tem por comprovado que havia restrições ao uso do banheiro, visto que caso o empregado necessitasse ir ao banheiro além das três pausas a cada jornada, entre dez a vinte minutos cada, e do período destinado ao intervalo intrajornada, tinha que pedir autorização para o superior hierárquico e aguardar o retorno de outro colega que havia ido ao banheiro anteriormente, além de observar a limitação temporal para cada saída, o que ficava em torno de dez minutos.

Considera que o procedimento adotado pela empregadora, de regular moderadamente o uso dos banheiros, dentro do seu poder de direção e de acordo com a necessidade de organizar a mão de obra disposta em linha de produção, não representa ilegalidade ou abuso de direito, indefere a pretensão de indenização por danos morais.

A autora alega que a ré, ao adotar um sistema de controle e fiscalização ao uso do banheiro, como confirmado pela prova oral, ultrapassa os limites de atuação de seu poder diretivo, atinge a liberdade da trabalhadora de satisfazer suas necessidades fisiológicas e afronta normas de proteção à saúde, impondo-lhe uma situação degradante e vexatória, motivo pelo qual reitera o pedido de indenização por danos morais deduzido na inicial.

A indenização decorrente de dano moral está prevista no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, assim como nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, que estabelecem requisitos para a configuração da responsabilidade civil e do dever de indenizar - prática de ato ilícito, a existência de um dano extrapatrimonial e a existência de nexo de causalidade entre o ato ilícito e o dano.

A existência de alguma organização básica a respeito da utilização dos banheiros é compatível e, por vezes, necessária ao adequado desenvolvimento das atividades desempenhadas pelo grupo de trabalho.

Na hipótese, a necessidade de aguardar a autorização do superior hierárquico e o retorno de outro colega que havia ido ao banheiro anteriormente decorre da própria atividade de operador em linha de produção, por ser medida de organização do trabalho, plenamente justificável, sobretudo se considerado que o trabalho é feito de forma contínua.

As regras adotadas pela ré sobre utilização dos sanitários, embora indiquem certa restrição a seu uso, não acarretam ilegalidade ou abuso de poder, porque a própria dinâmica da atividade econômica



desenvolvida, com os trabalhadores dispostos em linha de produção, exige uma gestão organizada e planejada das eventuais pausas e ausências.

Afora isso, a existência de três pausas regulamentares durante a jornada oferece, como regra, tempo suficiente para que os trabalhadores possam realizar suas necessidades fisiológicas, sendo razoável que, fora dessas pausas, precisem combinar com o gestor do setor a ocorrência de novas ausências com essa finalidade.

Assim, e por não comprovada situação constrangedora em específico em virtude da sistemática de aguardar autorização para utilizar o banheiro além das três pausas já previstas durante a jornada, inviável a caracterização de dano moral à demandante.

Há recentes decisões desta Turma **em processos semelhantes, ajuizados em face da mesma ré e com apreciação dos mesmos depoimentos juntados a este processo a título de prova emprestada** (ID 7dc3f02 e seguintes): *TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020614-75.2021.5.04.0641 ROT, em 31/05/2023, Desembargadora Flavia Lorena Pacheco; TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020677-03.2021.5.04.0641 ROT, em 27/11/2023, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco; 0020043-41.2020.5.04.0641; TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020043-41.2020.5.04.0641 ROT, em 29/04/2022, Vania Maria Cunha Mattos.*

Provimento negado.

3. PREQUESTIONAMENTO

Tenho como prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais invocados para que não haja interposição de embargos de declaração meramente protelatórios.

Os embargos de declaração também não se destinam à reapreciação de prova, rejugamentos ou mesmo exercícios interpretativos.

Neste sentido, a doutrina:

Os embargos de declaração não podem ser utilizados como meio de reexame da causa, ou como forma de consulta ou questionário quanto a procedimentos futuros. O juiz não é obrigado a rebater todos os argumentos trazidos pela parte, bastando apenas decidir fundamentadamente, ainda que se utilize apenas de um fundamento jurídico. O mesmo ocorre em relação a questões novas que anteriormente não foram ventiladas ("in" Direito Processual do Trabalho, Sérgio Pinto Martins, Atlas, São Paulo, 2000, 13ª edição, p. 421).

No mesmo sentido, a Orientação Jurisprudencial Nº 118 da SDI-1 do C. TST, in verbis:

PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297.



Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como questionado este.

Fica expressamente explicitado que a interposição de embargos de declaração fora das estritas hipóteses do artigo 1.022, em seus incisos e parágrafo único, do Código de Processo Civil, de intuito meramente protelatório, acarretará, além da multa prevista no artigo 1.026, § 2º, do mesmo diploma legal, as penalidades de litigância de má-fé, com base no artigo 77, em seus incisos e parágrafos, do Código de Processo Civil.

VANIA MARIA CUNHA MATTOS

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA VANIA MATTOS (RELATORA)

DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO

DESEMBARGADOR MANUEL CID JARDON

