



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

# **Recurso Ordinário Trabalhista**

## **0020615-68.2023.5.04.0551**

**Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA**

**Tramitação Preferencial**  
- Pagamento de Salário

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 23/07/2024**

**Valor da causa: R\$ 66.066,23**

**Partes:**

**RECORRENTE:** JBS AVES LTDA.

**ADVOGADO:** RENATA PEREIRA ZANARDI

**ADVOGADO:** LUCIO SERGIO DE LAS CASAS JUNIOR

**RECORRIDO:** NEUZA FORTES

**ADVOGADO:** MARISTELA TRENTO

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

**Identificação**

PROCESSO nº 0020615-68.2023.5.04.0551 (ROT)  
RECORRENTE: JBS AVES LTDA.  
RECORRIDO: NEUZA FORTES  
RELATOR: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA

**EMENTA****NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL.**

A assinatura de pedido de demissão por trabalhadora em situação de vulnerabilidade, induzido pela empregadora, é nula e configura dispensa discriminatória, em razão da condição de gênero e etnia. Cabível a indenização por dano moral em decorrência do disposto no *caput* do art. 4º da Lei n. 9.029/95.

**ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, com ressalva de entendimento da Desembargadora Simone Maria Nunes, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA** para condenar a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, no percentual de 10% sobre o montante dos valores atribuídos, na inicial, aos pedidos julgados totalmente improcedentes, suspensa sua exigibilidade e vedada a dedução de créditos em seu favor neste ou em outro processo.

Intime-se.

Porto Alegre, 26 de março de 2025 (quarta-feira).

**RELATÓRIO**

Inconformada com a sentença (Id. a13c9c1), recorre a reclamada. Pretende a reforma do julgado no que tange aos seguintes aspectos: horas extras, intervalo interjornada, honorários sucumbenciais, rescisão



indireta, adicional de insalubridade, honorários periciais, indenização por dano moral, descontos no TRCT e indenização pelo período de afastamento (Id. 3ee5029).

Com contrarrazões (Id. 1d66dea), os autos são remetidos a este Tribunal para julgamento.

O Ministério Público do Trabalho emite parecer (Id. d00ff05).

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

#### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. HONORÁRIOS PERICIAIS

Recorre a reclamada em face da decisão que condena ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, pela exposição da reclamante a ruído. Afirma que restou comprovado o fornecimento de EPI's suficientes para elidir o risco. Assevera que o perito técnico decidiu, de forma subjetiva e pessoal, que a durabilidade dos equipamentos era de um ano. Defende que "*é razoável concluir-se que o fornecimento, foi perfeitamente suficiente para elidir o agente ruído, tendo em vista que não houve qualquer comunicação da parte Recorrida acerca de eventual deterioração ou inutilização do equipamento e a empresa sempre fez controle de qualidade dos EPI's*". Por cautela, invocando a a Portaria GP 443/2013, pede que os honorários arbitrados ao perito técnico sejam reduzidos, limitando-se ao valor de R\$ 600,00.

Examina-se.

Determinada a realização de perícia técnica para análise das condições do local de trabalho da autora, concluiu o perito técnico que (Id. a48b76a):

[...]

*O RUÍDO, existente no ambiente onde a Reclamante trabalhou, atinge valores superiores a 85 dB(A) - exposição contínua/intermitente, podendo ocasionar Nível Equivalente de Ruído superior a 85 dB(A) para a jornada diária de trabalho, conforme identificado durante a inspeção pericial e também em diversas outras perícias já realizadas no local por este Expert, sendo que não há comprovação de que a Reclamante recebeu e utilizou protetor(es) auditivo(s) com CA (Certificado de Aprovação) aprovado(s) pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, tecnicamente necessários para comprovar a capacidade de atenuação da exposição.*

[...]



*Considerando a Lei 6514/77 e a Portaria 3214/78, as atividades da Reclamante são classificadas como INSALUBRES EM GRAU MÉDIO pela exposição ao ruído, nos termos estabelecidos pelo Anexo 1 da Norma Regulamentadora 15, durante todo período contratual".*

O Juízo da origem acolhe as conclusões periciais e condena a reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade (Id. a13c9c1, Pág. 5-6):

*Ao analisar as condições de trabalho, conclui o perito que as atividades da reclamante podem ser classificadas como insalubres em grau médio, pela exposição ao ruído, nos termos do Anexo 1 da NR 15 da Portaria MTE nº 3.214/78. Diz que, nos ambientes de trabalho da reclamante, não havia risco biológico, pois suas atividades propiciavam o contato com os produtos já inspecionados pelo SIF.*

*A reclamada impugna o laudo. Declina que foram fornecidos os EPIs necessários às atividades. Menciona que a empresa exige do empregado que, para ingressar no serviço, esteja utilizando os EPIs. Afirma que a Reclamante realizava atividades no setor de Desossa, na Sala de Cortes, local este onde é IMPOSSÍVEL o acesso, mesmo que momentâneo, sem a utilização de, no mínimo, uniforme, touca, bota e protetor auricular concha. Conforme imagens apresentadas pelo próprio expert, pode-se notar que TODOS os paradigmas da função utilizam protetor auricular tipo concha, CA 27010.*

*Em que pese a impugnação da reclamada, acolho as conclusões do perito quando refere não estarem elididos os riscos para o agente ruído, pois não comprovada a regularidade no fornecimento de protetor auricular à reclamante. Irrelevante a juntada de registro fotográfico genérico, tal como ocorre na sua impugnação ao laudo, pois inservível a demonstrar o regular fornecimento de protetor auditivo com CA e dentro do prazo de validade.*

*Assim, entendo que as atividades da reclamante estão enquadradas como insalubres em grau médio pela exposição ao agente ruído durante todo o período contratual.*

Nada a reparar.

Consoante o entendimento do Plenário do Supremo Tribunal Federal no ARE 664335, o trabalho em ambiente com ruídos acima dos limites legais de tolerância enseja o reconhecimento do ambiente como insalubre, ainda que possa não lesar diretamente o canal auditivo pelo uso de equipamentos de proteção individual, tendo em vista os efeitos sonoros em todo o corpo, muito além dos impactos nos órgãos auditivos.

Nessa mesma linha, é o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

*ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RUÍDO EXCESSIVO. PROTETORES AURICULARES. INEFICIÊNCIA. 1. Na linha do entendimento que orientou a solução dada pelo Supremo Tribunal Federal à controvérsia debatida nos autos do ARE-664.335 /SC, de relatoria do Exmo. Ministro Luiz Fux, tem-se que a exposição a ruído excessivo não gera malefícios somente ao sistema auditivo e somente por meio da sonoridade que penetra os ouvidos. A lesão auditiva também se dá por meio da propagação das ondas sonoras que se transmitem ao esqueleto craniano e atingem o ouvido interno e seus órgãos auxiliares. 2. Segundo o especialista Irineu Antônio Pedrotti, "o ruído origina-se*



*das vibrações transmitidas para o esqueleto craniano e através dessa via óssea atingem o ouvido interno, a cóclea e o órgão de Corti " (Doenças Profissionais ou do Trabalho, LEUD, 2ª ed., São Paulo, 1998, p. 538). 3. Além do mais, a lesão auditiva não é o único prejuízo da exposição a ruído excessivo. Segundo Elsa Fernanda Reimbrecht e Gabriele de Souza Domingues, " embora a lesão auditiva seja a mais conhecida, este não é o único prejuízo da exposição dos ser humano em demasia ao ruído, podendo ocasionar, também, problemas cardiovasculares digestivos e psicológicos " (A correlação entre tempo e níveis de exposição do agente ruído para caracterização da atividade especial, p. 910/911). 4. Resulta daí que os malefícios da exposição a ruído excessivo não se debelam com o mero tamponamento dos ouvidos, visto que os prejuízos da exposição ocorrem não só no sistema auditivo, mas também gera efeitos perniciosos de ordem cardiológica e psicológica. 5. Recurso de Revista não conhecido.*

(RR-55300-17.2007.5.02.0261, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 20/05/2016)

Desse modo, considerando que ambientes com ruídos acima dos limites legais de tolerância são considerados insalubres, somado ao fato de que o fornecimento e utilização do protetor auricular não elide a insalubridade, verifica-se o direito do recorrente ao recebimento do respectivo adicional em grau médio.

Em relação aos honorários periciais, não socorre a demandada o limite previsto na Portaria GP 443/2013, porque diz respeito ao pagamento dos honorários com recursos vinculados à gratuidade de justiça, benefício este não concedido à recorrente. O montante arbitrado na origem (R\$ 4.236,00) está dentro dos parâmetros utilizados nesta Justiça Especial, não merecendo reparo.

Nega-se provimento.

#### **HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA E INTERSEMANAL**

Não se conforma a reclamada com a condenação ao pagamento de horas extras. Afirma que "os empregados da ré trabalhem 8h48 de segunda a sexta-feira, com 1h de intervalo intrajornada, respeitado o limite semanal de 44h. Assim, os 48min diários além da 8ª não são horas extras típicas e sim jornada regular compensatória dos sábados não laborados". Diz que não adotou o regime compensatório de banco de horas e que as normas coletivas da categoria autorizam a adoção do regime compensatório semanal. Menciona que o intervalo intersemanal de 35h foi corretamente respeitado e que a reclamante não apresenta demonstrativo das horas que entende devidas, ônus que lhe incumbia. Por fim, diz que não mais exigível a autorização prevista no art. 60 da CLT, por força da das alterações na legislação trabalhista.

Examina-se.

Consta na sentença (Id. a13c9c1, Pág. 7-8):



*São juntados aos autos cartões ponto, que tenho como idôneos, pois não infirmados por qualquer outra prova.*

*Conforme cartões-ponto, fica evidente que foi pactuada a compensação semanal da jornada, com supressão do labor em um dia na semana. Todavia, a reclamante laborava, em caráter habitual, seis dias por semana, e a reclamada só computava, como extra, o excedente a 8 horas e 48 minutos por jornada, havendo sábados laborados que, além de não serem computados como hora extra, geraram saldo negativo no banco de horas. Como exemplo, cito o dia 21-1-2023, pág. 115 do pdf, em que a reclamante laborou em jornada das 11h47min às 17h56min e, mesmo tendo laborado em todos os dias daquela semana, alguns com horas extras, não teve horas extras computadas, pois a mesma quantidade creditada (inferior à realizada) também foi debitada.*

*Além disso, a reclamante laborava em condições insalubres. Assim, considero irregular o regime de compensação semanal adotado, já que, na prática, não era respeitado.*

*Por outro lado, os cartões-ponto também revelam que, além da compensação semanal adotada, havia banco de horas, que está pactuado nas normas coletivas, conforme cláusula vigésima, Id. fd2119c, págs. 170-1 do pdf.*

*O banco de horas era apurado de forma mensal, devendo resultar um saldo ao fim de cada período de 30 dias (apuração do dia 16 ao dia 15 do mês seguinte). No entanto, não há como apurar a correção no pagamento efetuado, pois os cartões-ponto são corridos, sem apresentar o saldo de horas no mês, para que se possa apurar se os pagamentos de horas extras efetuados correspondem a todas as horas de saldo do mês correspondente.*

*Nos termos da Súmula 85 do TST, defiro o pagamento de adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas (excedentes da 8ª até 8 horas e 48 minutos por jornada) e horas extras, assim entendidas as excedentes de 8 horas e 48 minutos diários ou 44 semanais, aplicável o critério previsto no art. 58, §1º, da CLT nos seus exatos termos.*

*O adicional é de 50%, à míngua de previsão mais favorável, e o divisor é o 220. Base de cálculo na forma da Súmula nº 264 do TST. A hora reduzida noturna é forma de calcular a extensão da jornada e deve ser considerada. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras noturnas.*

[...]

*Do mesmo modo, não demonstra a fruição irregular do intervalo semanal previsto no art. 66 da CLT, o que tampouco verifico pelo exame dos cartões ponto. Assim, indefiro a pretensão contida no item "j" da petição inicial.*

Nada a reparar.

A adoção de regime compensatório semanal é incontroversa.

Segundo consta na ficha de registro de empregado no Id. 977e724, a autora foi admitida para trabalhar 8h48min de segunda a sexta-feira (das 16:45 às 20:00 - das 21:00 às 01:19).

Pacífica também a fidelidade dos registros de horários (id. 0494b81). E estes documentos mostram labor reiterado aos sábados, além de prestação habitual de horas extras.



O regime compensatório semanal encontra, de fato, assento nas normas coletivas (Id. fd2119c, cláusula vigésima).

Isso tudo presente, conclui-se que a sentença bem dirimiu a controvérsia.

Com efeito, não se trata de negar validade às normas coletivas e, tampouco, ignorar a tese firmada pelo STF no julgamento do tema 1046. Ao contrário, a invalidação do regime compensatório semanal decorre exatamente do descumprimento, pela empregadora, dos requisitos impostos em sede coletiva para a implementação regular da sistemática em foco.

Vale dizer, houve quebra frequente do limite de 44 horas semanais de labor. A título exemplificativo, na semana iniciada no dia 23/01/2023 e encerrada no dia 28/01/2023, a reclamante laborou por mais de 48 horas (id. 0494b81, Pág. 4).

Eventual contraprestação de horas extras não muda o fato de a ré ter desrespeitado as normas coletivas.

Além disso, o trabalho reiterado em sábados fere a própria lógica do regime adotado. E não se está aqui falando em prestação habitual de horas extras mas, sim, de permitir ao empregado usufruir de folga aos sábados para compensar o acréscimo de jornada que lhe foi imposto de segunda a sexta-feira. Portanto, se essa regra básica do regime em questão não foi observada, é porque na realidade prática não existiu legítima compensação semanal.

Outrossim, tratando-se de atividade insalubre, a validade do regime de compensação de horário instituído pelo empregador dependia de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, conforme inteligência do artigo 60 da CLT, do que não se tem notícia nos autos.

Não obstante o decidido pelo STF no julgamento do ARE nº 1121633, tratando-se de norma de caráter tutelar, que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, a existência de violação ao texto constitucional, pela cláusula normativa, ocorre por afrontar o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, contido no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal.

Ora, a flexibilização de jornada, em todas as suas formas e desdobramentos, traz, na sua essência, o relaxamento das condições de saúde, higiene e segurança do trabalho. O labor extraordinário que extrapola parâmetros mínimos e os limites legais prejudica a manutenção da higidez física e mental do trabalhador. Logo, não há falar em prevalência do negociado sobre o legislado, porque a norma coletiva flexibiliza direito fundamental, absolutamente indisponível.

Aplicável o disposto no item VI da Súmula nº 85 do TST:



*VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.*

Ressalta-se que já resta autorizada a dedução de horas extras e reflexos comprovadamente pagos.

Por fim, não houve condenação ao pagamento de horas extras pela supressão dos intervalos intrajornada e interjornadas.

Ante o exposto, nega-se provimento.

**NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. RESCISÃO INDIRETA. DANO MORAL. VALIDADE NOS DESCONTOS NO TRCT. INDENIZAÇÃO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO**

Não se resigna a reclamada com a decisão da origem que declarou rescindido indiretamente o contrato de trabalho do Reclamante, nulificando o ato de pedido demissional. Afirma que qualquer houve qualquer tipo de discriminação. Diz que a autora passou por diversas avaliações médicas na empresa, sendo remanejadas para as funções compatíveis com o seu estado de saúde. Diz que o pedido de demissão foi realizado sem qualquer vício de legalidade, sendo homologado pelo sindicato da categoria. Menciona que a prova testemunhal é contraditória, não podendo ser considerado apenas o relato da testemunha do autor. Pede a reforma da sentença, excluindo a condenação ao pagamento de reflexos da rescisão indireta, declarando válido o pedido de demissão. Em relação ao pedido indenizatório, diz que não houve qualquer tipo de violação aos direitos de personalidade da autora ou a demonstração de vício de consentimento no pedido de demissão. Caso não seja esse o entendimento, pede que o valor seja reduzido. Por fim, reformada a sentença, pede seja considerado válidos os descontos efetuados no TRCT e absolvida da condenação ao pagamento de indenização em dobro pelo período do afastamento.

Examina-se.

Na inicial, a reclamante afirma que foi ludibriada a assinar o pedido de demissão, pois não detinha conhecimento do que estava assinando, em razão de sua baixa cognição e entendimento. Menciona que foi dispensada no mesmo dia do seu marido e que, antes disso, teria questionado a ré pelo motivo de não ter aceitado seu atestado médico de 4 dias dado pela médica da reserva indígena.

A ré nega os fatos, aduz que não houve qualquer discriminação e defende ser válido o pedido de demissão formalizado pela autora.

Ao analisa o pedido, decidiu o Juízo da origem (Id. a13c9c1, Pág. 2-4):



*Em que pese a pouca prova produzida, no caso dou especial peso às alegações da reclamante e à prova testemunhal, pois se trata, efetivamente, de pessoa com baixa escolaridade, mulher indígena e praticamente analfabeta. Com efeito, o pedido de demissão, redigido ""de próprio punho"", revela por si só que a reclamante não sabe escrever, tendo desenhado as letras (possivelmente copiando outro documento) e assinado seu nome - pág. 157 do pdf. Assim, fica evidente que não se trata de efetiva manifestação de vontade dela, e sim de indução de uma pessoa de baixíssima escolaridade (no máximo até o 5º ano do ensino fundamental - pág. 118 do pdf) a redigir e assinar um documento cujo teor não compreendia e não estava de acordo com a sua vontade.*

*O TRCT anexado pela reclamada traz indícios de que a reclamada não aceitou, de fato, o atestado de 4 dias, pois nele consta o desconto de 4 dias de falta (campo 115.2, pág. 162 do pdf). Não cogito da juntada do atestado nos autos, pois, se a reclamante fez a entrega do documento à reclamada, não teria como trazê-lo aos autos.*

*A testemunha ouvida confirma, aliás, a apresentação de atestado pela reclamante, bem como que a reclamada tinha a intenção de desligar o casal de indígenas: que a reclamante teve problemas nas pernas e levou atestado para a empresa; que a empresa não aceitava os atestados; que houve um dia em que a depoente percebeu que as pernas da reclamante estavam muito inchadas e pediu que ela sentasse para aguardar o horário de ir embora; que no dia seguinte a reclamante e seu marido foram trabalhar e o encarregado recolheu os crachás da reclamante e de seu marido; que ficou sabendo que "os papéis estavam prontos para mandá-los embora"; que a depoente não sabe se foram despedidos por justa causa; que os colegas comentaram que haviam mandado a reclamante embora; que a depoente não ouviu a reclamante dizer que não queria mais trabalhar para a reclamada; que a depoente via a reclamante trabalhar mesmo com os pés inchados; que a depoente e a reclamante moram na mesma área indígena; (...) que teve um dia em que o marido da reclamante estava na fila para registrar o ponto dele e da reclamante, na entrada, pois a reclamante estava com os pés inchados e havia fila para registrar o ponto; que nesse dia o encarregado pegou o crachá da reclamante e de seu marido e não os deixou entrar para trabalhar, mandando-os embora; que a reclamante e o marido tiveram que pagar uma condução para voltar para casa; que não sabe se eles levaram "gancho"; que no dia seguinte ambos compareceram à empresa mas também não puderam trabalhar; que nesse dia "os papéis estavam prontos para eles assinarem.*

*Aplico ao caso, ainda, o Protocolo para o Julgamento com Perspectiva de Gênero, pois visualizo aqui uma atitude discriminatória da reclamada, que agiu arditosamente para ludibriar a reclamante a redigir demissão, a fim de livrar-se - sem ônus - de uma empregada que é mulher (que vinha apresentando atestados) e indígena.*

*Julgar com perspectiva de gênero é uma metodologia que permite identificar relações assimétricas de poder ou de estereótipos de gênero. A assimetria, no caso, é evidente, pois a vulnerabilidade de uma mulher indígena sem escolaridade, no mercado de trabalho, é muito maior.*

*Ora, fica evidente que a reclamante não pretendia se demitir e tampouco há que se pensar que o casal pretendia se demitir. Com efeito, o marido da reclamante, Sebastião Ribano, também ingressou com reclamatória trabalhista, processo nº 0020569-79.2023.5.04.0551, período contratual de 16-11-2022 a 3-4-2023, rescindido supostamente mediante pedido de demissão na mesma data que a autora. Considerando que a reclamante e seu marido mantiveram o mesmo endereço do período contratual, qual seja, área indígena de Liberato Salzano, e tinham baixa escolaridade e salário, não*



*cogito que, deliberadamente, ambos tenham decidido se demitir no mesmo dia, pois tal implicaria que o núcleo familiar perderia ao mesmo tempo toda a fonte de renda.*

*A discriminação, aqui, é também processual, pois a esta Magistrada chamou muita atenção o fato de que, ao marido (homem), período contratual de 16-11-2022 a 3-4-2023, salário de R\$ 1.634,11 por mês, a reclamada fez acordo em seu processo por R\$ 15.000,00 (processo nº 0020569-79.2023.5.04.0551), valor considerável ante o baixo salário e curto período contratual. À reclamante, empregada mulher com salário levemente superior (R\$ 1.724,02) e um mês a mais de período contratual, a proposta de acordo não passou dos R\$ 3.500,00, conforme ata da pág. 1417 do pdf.*

*Parece-me, diante desta comparação, que a reclamada dá mais valor ao (trabalho do) empregado homem do que à empregada mulher.*

*Por todo o exposto, considero que a reclamante foi, efetivamente, ludibriada a redigir um pedido de demissão, sem que tivesse compreensão sobre o que estava redigindo e sem ser esta sua vontade. Era da reclamada a intenção de despedi-la. Portanto, considero que houve despedida sem justa causa discriminatória, nos termos do art. 1º da Lei 9.029/95: Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, (...). A reclamante foi discriminada por ser uma mulher indígena que apresentava atestados médicos.*

*Assim, defiro à reclamante todas as verbas discriminadas no TRCT, sem os descontos sob as rubricas 115.2 FALTAS INJUSTIFICADAS, 115.5 DESC AVISO PRÉVIO, 115.3 DESC REPOUSO REMUNERADO, DESC HORAS NORMAIS 7,33. Além disso, defiro aviso-prévio de 30 dias, acréscimo de 40% sobre o FGTS, bem como a liberação do FGTS depositado e o encaminhamento do seguro-desemprego, por alvarás.*

*Por se tratar de verbas rescisórias impagas, defiro a multa do art. 477, §8º, da CLT. Indefiro a pena do art. 467 da CLT, por não haver verbas rescisórias incontroversamente devidas.*

*Não bastasse, configurada a despedida discriminatória, defiro, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95, indenização correspondente ao dobro da remuneração do período de afastamento, que fixo como tendo sido da data da dispensa, 4-4-2023, até a data da audiência, 3-4-2024, pois entendo que aquela era a oportunidade de a reclamada oferecer o emprego à reclamante ou, no mínimo, oferecer proposta de acordo proporcional à que fez ao marido da reclamante em seu processo.*

*[...]*

*Por fim, tendo identificado uma atitude discriminatória da reclamada em face de empregada mulher indígena, entendo devida uma indenização por danos morais, que, ante o porte econômico da reclamada, não pode ser leve. Fixo a no valor de R\$ 10.000,00, montante postulado, por entender grave a conduta patronal. A função social da empresa (art. 170 da Constituição Federal) abrange sua responsabilidade em contribuir positivamente para a sociedade além do lucro, incluindo a promoção da igualdade e buscando melhorar o bem-estar da comunidade em que atua, o que notoriamente não se verifica quando uma empregada é induzida pela reclamada a redigir demissão, sem saber o que estava redigindo ou assinando*

Sobre o tema, prevê o art. 1º da Lei nº 9.029/95:



*É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.*

Embora seja direito do trabalhador dispensar imotivadamente seu empregado, o exercício de tal prerrogativa não pode ser arbitrário, devendo respeitar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

No caso dos autos, a testemunha da autora, devidamente advertida e compromissada, afirma que a reclamante apresentava atestados que não eram aceitos pela empresa e que "a reclamante e seu marido foram trabalhar e o encarregado recolheu os crachás da reclamante e de seu marido; que ficou sabendo que "os papéis estavam prontos para mandá-los embora" [...] ; que teve um dia em que o marido da reclamante estava na fila para registrar o ponto dele e da reclamante, na entrada, pois a reclamante estava com os pés inchados e havia fila para registrar o ponto; que nesse dia o encarregado pegou o crachá da reclamante e de seu marido e não os deixou entrar para trabalhar, mandando-os embora; que a reclamante e o marido tiveram que pagar uma condução para voltar para casa; que não sabe se eles levaram "gancho"; que no dia seguinte ambos compareceram à empresa mas também não puderam trabalhar; que nesse dia "os papéis estavam prontos para eles assinarem";

A forma como que descritos os fatos não permite concluir que a autora, de forma consciente e esclarecida tenha pedido demissão. Por outro lado, faz perceber que a ré, estava preparando o desligamento dos funcionários, tanto que como referido, estava com "os papéis" prontos para assinarem, além de adotar uma conduta opressiva em desfavor do reclamante e de seu marido.

Ademais, não se pode deixar de considerar que a reclamante apresenta uma situação de hipervulnerável, pois possui uma vulnerabilidade agravada por uma condição particular de ser mulher e indígena. Essa interseccionalidade a coloca em uma posição ainda mais delicada em relação ao mercado de trabalho, onde suas chances de ser ouvida e respeitada são frequentemente diminuídas. Portanto, diante dessa situação social, o Estado deve ter uma atuação positiva no sentido de reequilibrar, o máximo possível, as relações de trabalho, em busca do seu dever constitucional de proteção ao trabalhador.

Diante do exposto, coaduna-se com o entendimento do Juízo de origem, no sentido de que *"a reclamante foi, efetivamente, ludibriada a redigir um pedido de demissão, sem que tivesse compreensão sobre o que estava redigindo e sem ser esta sua vontade. Era da reclamada a intenção de despedi-la."*

Esse também é o entendimento do Ministério Público do Trabalho (Id. d00ff05).



Faz jus a reclamante, portanto, à devolução dos valores indevidamente descontados no TRCT e ao pagamento de indenização em dobro pelo período do afastamento.

Quanto ao pedido indenizatório, o dano moral, na esfera do Direito do Trabalho, caracteriza-se pela ofensa sofrida em razão da violação de direitos da personalidade, segundo as circunstâncias que decorrem da relação de emprego. Os fundamentos legais que amparam o direito à indenização por dano moral são os artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, e 186, 187 e 927 do CC.

Em casos como o presente, em que reconhecida a despedida discriminatória da reclamante, o dano moral é ínsito na própria ofensa sofrida pela empregada, sendo presumível o seu abalo psíquico. É dano "*in re ipsa*", sendo dispensada a sua demonstração em Juízo. É devida, portanto, a competente indenização, como preceituado nos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e nos artigos 950 e seguintes do Código Civil.

Cumpre mencionar que a fixação do montante da indenização fica a cargo do Julgador em função do contexto social, da situação econômica do ofensor, do prejuízo sofrido pela vítima e das demais variantes do caso concreto. O montante da indenização também deve ter o condão de alcançar certa reparação do dano, no aspecto subjetivo, para o lesado, e imputar, no aspecto objetivo, uma razoável penalidade ao agente causador, de modo a reprimir a reincidência.

Sopesados tais elementos, reputa-se adequado o valor de R\$ 10.000,00, arbitrado na origem.

## **HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA**

Confiante na procedência do recurso, requer a reclamada sua absolvição da condenação ao pagamento de honorários advocatícios, postulando, sucessivamente, sua redução. Pretende, ainda, a condenação da autora ao pagamento de honorários advocatícios.

Examina-se.

Segundo o Juízo de origem (Id. a13c9c1, Pág. 10):

*Na Justiça do Trabalho, após a entrada em vigor da Lei 13.467 /17, são devidos honorários advocatícios pela sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT. No entanto, o STF, na ADI 5766, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).*

*Como o(a) reclamante é beneficiário(a) da justiça gratuita, fica dispensado(a) do pagamento dos honorários de sucumbência à parte contrária em relação a eventuais pedidos improcedentes.*



*Nos termos do art. 791-A da CLT, fixo os honorários de sucumbência, devidos aos(às) procuradores(as) do(a) reclamante, à razão de 10%, a incidirem sobre o valor do seu crédito bruto que for apurado em liquidação de sentença.*

Ajuizada a presente demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, incidem as disposições previstas no novel art. 791-A da CLT.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar, na data de 20/10/2021, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR), assim decidiu:

*O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts.790-B, caput e parag. 4º, e 791-A, parag. 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, parag. 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber.*

Conforme se extrai de informação constante do "site" do STF, "verbis":

*(...) prevaleceu a proposta apresentada pelo ministro Alexandre de Moraes, que julgou inconstitucionais os dispositivos relativos à cobrança dos honorários de sucumbência e periciais da parte perdedora, mas admitiu a cobrança de custas caso o trabalhador falte à audiência inaugural sem apresentar justificativa legal no prazo de 15 dias.*

*De acordo com o ministro, a lei estipula condições inconstitucionais para a gratuidade da Justiça, ao partir da presunção absoluta de que um trabalhador, ao vencer determinado processo, já se tornou autossuficiente. A seu ver, as normas apresentam obstáculos à efetiva aplicação da regra constitucional que determina que o Estado preste assistência judicial, integral e gratuita, às pessoas que comprovem insuficiência de recursos (artigo 5º, inciso LXXIV).*

(...).

([www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br))

Nesse contexto, passou-se a entender que não haveria falar em honorários de sucumbência a serem satisfeitos pela parte autora, porque a ela foi concedida a gratuidade de justiça.

No entanto, após a oposição de embargos de declaração pelo Advogado Geral da União, com vistas a esclarecer a abrangência da decisão, o Supremo Tribunal Federal, no acórdão de embargos, assim decide:

*(...) Veja-se que, em relação aos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT, parcela da Ação Direta em relação a qual a compreensão majoritária da CORTE foi pela PROCEDÊNCIA, há perfeita congruência com os pedidos formulados pelo Procurador-Geral da República (doc. 1, pág. 7172), assim redigido: Requer que, ao final, seja julgado procedente o pedido, para declarar inconstitucionalidade das seguintes normas, todas introduzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017: a) da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", do caput, e do § 4º do art. 790-B da CLT; b) da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos*



*capazes de suportar a despesa," do § 4º do art. 791-A da CLT; c) da expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita," do § 2º do art. 844 da CLT.*

*Assim, seria estranho ao objeto do julgamento tratar a constitucionalidade do texto restante do caput do art. 790-B e do § 4º do art. 791-A, da CLT. Mesmo os Ministros que votaram pela procedência total - Ministros EDSON FACHIN, RICARDO LEWANDOWSKI e ROSA WEBER - declararam a inconstitucionalidade desses dispositivos na mesma extensão que consta da conclusão do acórdão. (...)*

Nessa senda, sendo reconhecida a inconstitucionalidade apenas da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," do §4º do art. 791-A da CLT, persiste a condição suspensiva de exigibilidade, de forma que os honorários sucumbenciais a que condenada a parte beneficiária da justiça gratuita poderão ser executados somente se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que os concedeu, o credor comprovar que deixou de existir a condição de insuficiência econômica que justificou a concessão da gratuidade de justiça.

Assim, é cabível a condenação da autora ao pagamento de honorários sucumbenciais aos procuradores da reclamada, em face de sua sucumbência parcial na lide, a incidir sobre os valores atribuídos, na petição inicial, aos pedidos julgados totalmente improcedentes, com suspensão da exigibilidade da condenação, nos termos do § 4º do art. 791-A da CLT, e vedada a dedução de créditos em favor da reclamante, tendo em vista a declaração de inconstitucionalidade da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa".

Outrossim, mantida a sucumbência parcial da reclamada, não há como absolvê-la da condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência sobre o valor liquidado da condenação, nos termos da Súmula nº 37 deste Tribunal.

Por fim, obedecendo aos ditames do § 2º do art. 791-A, considera-se adequada a fixação do percentual dos honorários em 10% para os advogados de ambas as partes, considerando a complexidade da demanda e sob pena de tratamento diferenciado aos profissionais que as representam em Juízo.

Isso posto, dá-se parcial provimento ao recurso para condenar a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios aos procuradores da reclamada, no percentual de 10% sobre o montante dos valores atribuídos, na inicial, aos pedidos julgados totalmente improcedentes, suspensa sua exigibilidade e vedada a dedução de créditos em seu favor neste ou em outro processo.

**MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA**

Relator

**VOTOS**



Assinado eletronicamente por: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA - 27/03/2025 13:52:01 - 396b841  
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102721560000400000093299516>  
Número do processo: 0020615-68.2023.5.04.0551 ID. 396b841 - Pág. 13  
Número do documento: 24102721560000400000093299516

**DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES:**

**RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**

**HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA E INTERSEMANAL**

Acompanho o voto condutor quanto à invalidade do regime compensatório, em face da prestação laboral aos sábados, de forma reiterada. Tal situação desvirtua a finalidade da compensação de jornada, que é justamente a folga aos sábados.

Peço vênia à nobre Relatora, no entanto, para apresentar ressalva de entendimento, no tocante invalidade envolvendo atividade insalubre.

Isso porque, por ocasião do julgamento do ARE 1121333, que trata do Tema 1046 de repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal decidiu que: *"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."*

Assim, havendo norma coletiva que afasta a aplicação do art. 60 da CLT, torna-se desnecessária a autorização do órgão competente para validação do regime compensatório envolvendo atividade insalubre.

A par do exposto, acompanho o voto condutor, com ressalva de entendimento.

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA (RELATORA)**

**DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES**

**DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK**

