



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

## **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0010738-42.2022.5.03.0010**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 23/09/2022

**Valor da causa:** R\$ 26.850,62

**Partes:**

**AUTOR:** JAINE DE OLIVEIRA MARTINS

**ADVOGADO:** JORGE MANOEL ORCINE

**ADVOGADO:** ERIKA BRUNO SILVA

**RÉU:** PALABRASA BAR E RESTAURANTE EIRELI - ME

**ADVOGADO:** JUAREZ TEIXEIRA DE AGUILAR



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
10ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE  
**ATSum 0010738-42.2022.5.03.0010**  
AUTOR: JAINE DE OLIVEIRA MARTINS  
RÉU: PALABRASA BAR E RESTAURANTE EIRELI - ME

Reclamante: JAINE DE OLIVEIRA MARTINS

Reclamada: PALABRASA BAR E RESTAURANTE EIRELI - ME

### SENTENÇA

A reclamante foi contratada pela reclamada em 02/01/2022 para exercer a função auxiliar de cozinha. Afirma que: a reclamada não cumpria com as obrigações contratuais; habitualmente prestava horas extras e os intervalos intrajornadas eram suprimidos e ambos nunca foram pagos; laborava aos domingos e feriados sem contraprestação; recebia parte do salário pago por fora; que sofria assédio moral por parte da reclamada. Por essa razão, requereu a rescisão contratual indireta, pagamentos das horas extras e domingos e feriados laborados, integração ao salário de parcela paga por fora e indenização por danos morais.

No mérito, defende-se a reclamada, afirmando que: jamais descumpriu as obrigações contratuais; que era a reclamante quem marcava seu ponto; não havia supressão do intervalo intrajornada e nem a prestação de horas extras; que nunca efetuou pagamento de salário por fora do contracheque; que a reclamante recebia folga semanal; e que nunca dispensou tratamento desrespeitoso à reclamante, portanto, não há motivos ensejadores da rescisão indireta. Sustenta que a Reclamante abandonou o labor a partir do dia 09/09/2022 para efetivar-se em outro emprego. Busca a compensação ou dedução por ter comprado um celular para a reclamante, que ainda não o pagou. Pede a improcedência da ação.

Procuração e documentos foram juntados. Encerrada a instrução processual. Propostas conciliatórias recusadas.

### **DECIDE-SE**

**Rescisão Indireta.** A reclamante postula a rescisão indireta do contrato de trabalho alegando que a reclamada não cumpria com as obrigações contratuais, tendo em vista que habitualmente prestava horas extras, os intervalos intrajornadas eram suprimidos (ambos nunca foram pagos), laborava aos domingos e feriados sem contraprestação, e que sofria assédio moral por parte da reclamada. Informa que o último dia trabalhado foi 10/09/2022.

A reclamada contesta os pedidos. Informa que o último dia trabalhado foi 09/09/2022.

Examino.

Com efeito, o instituto da rescisão indireta encontra-se disciplinado no art. 483 da CLT, possuindo como elementos a tipicidade, a gravidade, o nexo de causalidade, a proporcionalidade e a imediatidade e serve para proteger o trabalhador nas hipóteses em que o seu empregador cometa falta grave que inviabilize a manutenção do vínculo empregatício.

No caso em apreço, a prova oral produzida nos autos (id. 72bb2fb) prova o alegado pela reclamante em sua inicial. Verificou-se que de fato a jornada de trabalho, o intervalo intrajornada, os DSRs e os feriados laborados não eram respeitados, bem como que a reclamante foi vítima de diversos comentários racistas e inadequados de forma reiterada pelo seu superior.

De fato, a Sra. Ketlyn Lorraine, testemunha da reclamante, afirma que presenciou situações em que o Sr. Douglas, proprietário da reclamada, proferiu ofensas relacionadas à cor e raça da reclamante, utilizando-se de expressões como “pena que você não nasceu branquinha de cabelo liso” e “hoje você conseguiu colocar seu cabelo na touca porque está liso”, além de outros comentários ofensivos como “você está podre, nova desse jeito e só vive no médico”.

Portanto, os fatos narrados na inicial revelam notável gravidade, na medida em que dizem respeito a atos de discriminação racial, mácula que ainda persiste em nossa sociedade, correspondente a toda forma de distinção ou exclusão de pessoa baseada na cor, descendência ou origem nacional ou étnica. Trata-se, com efeito, de conduta que fere diretamente os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III e 5º, caput, da CF/88), além de ser repudiado pela República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII da CF/88).

Nesse contexto, restou comprovada a violação aos direitos de personalidade da autora e a exposição a situações constrangedoras e humilhantes em razão de ofensas racistas proferidas pelo seu superior no local de trabalho, o que caracteriza falta grave do empregador apta a ensejar a ruptura do pacto laboral.

A conduta da reclamada, além de ofender a reclamante, torna degradante o ambiente de trabalho. Ademais, vale mencionar que o racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, conforme art. 5º, XLII da CF/88.

As infrações constatadas autorizam a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, nos termos do art. 483, “d”

e “e”, da CLT, já que houve o descumprimento de obrigações básicas do contrato de trabalho e ato ofensivo à reclamante.

Portanto, julgo procedente o pedido e reconheço a rescisão indireta do contrato de trabalho em 10/09/2022 (último dia trabalhado, conforme informado na inicial, não tendo a reclamada feito prova em contrário, ônus que lhe incumbia, por se tratar de fato impeditivo do direito da autora, nos termos do art. 818, II, da CLT). Por consequência, são devidas as seguintes parcelas:

- Aviso prévio indenizado de 30 dias;
- Saldo de salário de 10 dias de setembro de 2022;
- 9/12 de 13º salário de 2022;
- 9/12 de Férias + 1/3;
- FGTS sobre as verbas rescisórias deferidas;
- Multa de 40% do FGTS, garantida a integralidade dos depósitos do período.

Indefiro o pedido de quitação de diferença de salário pago no mês de agosto, haja vista que não é possível verificar que houve aumento salarial neste período.

As parcelas consideram a projeção do aviso prévio até 10/10/2022 (diante do labor por menos de um ano), uma vez que este integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais (art. 487, §6º, da CLT e OJ 82/SBDDI-1/TST).

Condeno a reclamada a anotar a data de saída na CTPS da reclamante com data de 10/10/2022 (em razão da projeção do aviso prévio). Para tanto, a reclamante deverá apresentar sua CTPS em juízo, no prazo de cinco dias contados de intimação específica. Após, a reclamada deverá proceder à anotação na CTPS, no prazo de cinco dias contados de intimação específica, sob pena de multa diária de R\$ 200,00, limitada a R\$ 6.000,00, reversível ao autor, com fulcro no artigo 536, §1º, do CPC. Em caso de omissão, deverá a Secretaria da Vara proceder à anotação. Fica vedado o lançamento de qualquer referência a esta reclamação trabalhista na CTPS.

No mesmo prazo, a reclamada deverá entregar ao reclamante as guias TRCT-RI2, chave de conectividade social para saque do FGTS e CD/SD, sob pena de indenização substitutiva do seguro-desemprego caso a reclamante não receba o benefício por culpa atribuível à reclamada.

**Integração de “Salário por fora”.** A reclamante afirma que além do salário fixo, percebia a quantia de R\$84,00 por fora e, após ser promovida, passou a receber por fora a quantia de R\$188,00. Requer que esses valores sejam integrados no salário e reflexos.

Conforme art. 818, I, da CLT, o ônus de comprovar os fatos constitutivos de seus direitos é da reclamante. Ônus este que não se desincumbiu.

A reclamante não juntou aos autos qualquer prova capaz de corroborar com suas afirmações. Ainda, a testemunha da reclamante, Sra. Ketlyn Lorraine (id. 72bb2fb) afirmou que jamais recebeu valores por fora, percebia apenas seu salário descrito no contracheque.

Dito isso, julgo improcedente o pedido de integração dos valores pagos por fora, por ausência de comprovação dos fatos.

**Horas Extras.** Alega a reclamante que sua jornada era de domingo a domingo, das 7h às 16h20, às vezes com uma folga na semana. Afirma ainda que a reclamada não permitia a correta anotação dos cartões de ponto.

A ré defende-se aduzindo que os controles de jornada retratam a realidade, que a reclamante laborava de 08h00 às 16h20 e pede improcedência do pedido.

Os cartões de ponto foram impugnados pelo autor, sob o argumento de que não correspondem com a realidade de trabalho da reclamante, bem como contém anotações britânicas (id. d932e55).

Examino.

Analisando-se referidos documentos, constata-se que os controles de jornada são totalmente britânicos (id. 325989a) e, conforme contracheques (id. d6fda48), nunca foram pagas horas extras.

Tal cenário implica em imprestabilidade dos controles de jornada para fins de horário de trabalho, presumindo-se a veracidade da jornada descrita na inicial (Súmula 338, I, do TST), invertendo-se o ônus da prova, que passa a ser da reclamada, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor ao reconhecimento da jornada alegada (art. 818, II, da CLT).

No caso em análise, a prova oral favoreceu a postulação da autora. A testemunha Ketlyn Lorraine apontou que laborava em média de 07h:00min as 16h:00min, com 15 minutos de horário de almoço (id. 72bb2fb).

A testemunha da reclamada, Sr. Carlos Antônio Gasparine, em contrapartida, afirmou que trabalhava das 08h às 16h20, com 1 hora de intervalo das 15h às 16h, em escala 6x1.

Como as testemunhas se contradizem e não existem elementos que demonstrem a veracidade de um ou outro depoimento, julgo pelo ônus da prova e por consequência reconheço como efetiva a jornada indicada na inicial, com os horários das 07h00 às 16h20, na jornada 6x1.

Portanto, julgo procedente o pedido de horas extras, a serem apuradas em fase de liquidação a partir da jornada indicada retro, considerando como tais as excedentes à 8ª diária ou 44ª semanal, critério mais benéfico ao reclamante, aplicando-se o adicional normativo, conforme instrumentos acostados aos autos em seus respectivos prazos de vigência, com garantia de no mínimo 50%, consoante previsão constitucional, de 100% para os dias destinados a descanso (art. 7º, lei 605/41).

A habitualidade do sobretrabalho gera o direito a reflexos em DSRs, e, com a soma destes, aviso prévio, férias +1/3, 13ºs salários e de todos esses valores em FGTS +40%.

**Intervalo intrajornada.** Aduz a reclamante que fazia apenas 15 /20 minutos de intervalo intrajornada por dia, sendo obrigada pela reclamada a marcar no cartão de ponto uma hora. Requer, portanto, o recebimento das horas extras por supressão do intervalo intrajornada. A reclamada contesta, afirmando que os cartões de ponto são fidedignos à realidade.

Como dito, os cartões de ponto são totalmente britânicos, não se prestando a comprovar o intervalo intrajornada efetivamente usufruído.

Já a prova oral produzida nos autos (id. 72bb2fb), a testemunha Ketlyn Lorraine afirma que, de fato, o intervalo intrajornada era apenas de 15/20 minutos e era imposto pela reclamada a marcação de 1 hora de intervalo nos cartões de ponto. Considerando a divergência e o ônus da prova, como já decidido acima, fixo que o intervalo da reclamante era de 15 minutos diários.

Dito isso, o art. 71, §4º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, dispõe que:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados

urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Tal dispositivo, entretanto, é manifestamente inconstitucional, desconexo de uma leitura orgânica da CLT e dos princípios constitucionais e do direito do trabalho que garantem a proteção ao salário e o direito à saúde do trabalhador, o que impede sua aplicação, senão vejamos.

Ao estabelecer que no caso de descumprimento do intervalo intrajornada deverá haver apenas o pagamento do período suprimido, ele se torna redundante com o art. 59 da CLT, pois se o empregado trabalha durante o intervalo, irá naturalmente exceder a jornada contratual prevista. Assim, a previsão de pagamento apenas do período suprimido, como se fosse uma hora extra comum, implica na negação do direito ao intervalo intrajornada, norma de segurança e medicina do trabalho.

Ilustrando: se um empregado tem jornada contratual de 8 horas e um dia trabalha durante 9 horas, não fará nenhuma diferença se trabalhar 9 horas seguidas (sem nenhum intervalo) ou 9 horas com uma hora de intervalo. A consequência econômica para o empregador, a princípio, é a mesma: o pagamento de uma hora extra, o que equivale dizer que não houve nenhuma sanção pelo descumprimento da norma que estabelece o direito ao intervalo.

Mas o dispositivo vai além: estabelece que o pagamento terá natureza indenizatória, o que apresenta dois problemas, um de ordem lógica e outro de ordem econômica.

Do ponto de vista lógico, é certo que o salário é pago pela prestação de serviços, que é exatamente o que acontece quando o horário de intervalo é suprimido: o empregado trabalha durante o intervalo. Ora, se o empregado irá receber valor por trabalhar, esse valor necessariamente deve ter caráter salarial – ele não sofreu qualquer dano a ser indenizado.

Do ponto de vista econômico, a estipulação de caráter indenizatório do pagamento configura verdadeiro incentivo para o empregador fraudar o direito ao intervalo. Voltando em nosso exemplo, se um trabalhador trabalhar durante 9 horas seguidas (com a supressão do intervalo intrajornada), nos termos do §4º do art. 71 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, ele terá direito a receber apenas a hora extra com caráter indenizatório, ou seja, sem reflexos nas demais verbas contratuais. Se o empregador respeitar o intervalo intrajornada, mas fizer o empregado trabalhar as mesmas 9 horas, terá que pagar a hora extra com caráter salarial e consequentes reflexos, ou seja, dada a mesma jornada de 9 horas, a concessão do

intervalo lhe terá sido mais onerosa do que o trabalho em uma hora extra comum, neste último caso sem violação de nenhum direito do trabalhador! Imperioso, portanto, se reconhecer o caráter salarial do pagamento da hora extra pela supressão do intervalo intrajornada.

Conclui-se, portanto, que o art. 71, §4º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, é inconstitucional, violando diversos dispositivos constitucionais: a) o art. 196, pois prejudica o direito à saúde do trabalhador; b) o art. 200, VIII, porque prejudica a salubridade do meio ambiente de trabalho, ao promover jornadas sem o descanso necessário, c) o art. 7º, caput, uma vez que a edição de tal dispositivo constitui retrocesso social em relação à norma anteriormente vigente; d) o art. 7º, VI, eis que a atribuição de caráter indenizatório ao pagamento implica na diminuição do salário do trabalhador; e) o art. 7º, X, pois ao atribuir caráter indenizatório ao pagamento desprotege o salário; e f) o art. 7º, XXII, porque a norma promove insegurança no trabalho, na medida em que o trabalhador não tem sua fisiologia recomposta pelo descanso, com maior risco de acidentes do trabalho, e prejudica a saúde do trabalhador; g) o art. 113 do ADCT, o qual estipula que a proposição que enseje renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro. Ora, ao alterar a natureza jurídica da parcela de salarial para indenizatória houve verdadeira renúncia de receita pelo Estado, uma vez que não mais serão recolhidos os tributos devidos nem sequer as contribuições previdenciárias, sendo notório que inexistiu prévio estudo de impacto orçamentário e financeiro, o que se faz imprescindível, notadamente em tempos em que tanto se discute o alegado déficit previdenciário.

Assim, declaro incidentalmente inconstitucional o §4º do art. 71 da CLT. Reconhecida a inconstitucionalidade, permanece incólume a aplicação Súmula 437 do TST.

O art. 71, caput, da CLT determina que o intervalo mínimo para jornadas acima de 6:00 horas deve ser de 1:00 hora. Assim, pausas inferiores não configuram verdadeiro intervalo, posto que inaptas à consecução do escopo de recomposição física e mental do trabalhador, sem a qual o segundo turno transcorre com maior dificuldade, menor produtividade e agravamento do risco de acidentes. A ausência total do intervalo ou sua concessão inferior ao mínimo de lei constitui infração que torna o obreiro credor do pagamento integral do período como hora extraordinária, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. Adoto a súmula 437 do c.TST - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Defere-se uma hora extra diária pela não fruição integral do intervalo para refeição e descanso, além de 45 minutos extras trabalhados durante o período do intervalo no cálculo das horas extras excedentes à 8ª diária ou 44ª semanal,



aplicando-se o adicional normativo, conforme instrumentos acostados aos autos em seus respectivos prazos de vigência, com garantia de no mínimo 50%, consoante previsão constitucional.

A habitualidade do sobretrabalho gera o direito a reflexos em DSRs, e, com a soma destes, em aviso prévio, férias +1/3, 13ºs salários e, de todos, em FGTS +40%.

**RSR e feriados laborados.** Alega a reclamante que trabalhava aos domingos e feriados e que a reclamada jamais pagou por esses dias, portanto, requer o pagamento dos domingos e feriados laborados, de forma dobrada, e reflexos. A reclamada afirma que os empregados recebem uma folga semanal, pede improcedência do pedido.

Os cartões de ponto arrolados aos autos (id. 325989a), apesar de serem britânicos, demonstram os dias efetivamente trabalhados pela reclamante. Com a simples análise, constata-se que há o labor por mais de 7 dias ininterruptos, como, por exemplo, de 31/05/2022 a 07/04/22, sem folga, bem como o labor em feriados, como o dia do trabalho (01/05/2022).

Em contrapartida, nos contracheques (id. d6fda48), não há qualquer pagamento diferenciado nos meses em que houve labor por mais de 7 dias consecutivos e quando a reclamante laborou aos feriados.

Assim, defere-se o pagamento dos descansos semanais remunerados não usufruídos e dos feriados laborados não compensados/não pagos, a serem quitados em dobro, a serem apurados em regular liquidação de sentença a partir dos cartões de ponto juntados aos autos, durante todo o período contratual, com reflexos em aviso prévio, 13º salários, férias+1/3 e, com esses, em FGTS.

Cumprе esclarecer que a Constituição da República de 1988 instituiu em seu art. 7º, inc. XV, o direito do trabalhador ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Dessa forma, o que a CR/88 assegura é um dia de repouso semanal remunerado por semana, não havendo obrigação de que o mesmo seja concedido aos domingos. Portanto, julgo improcedente o pedido de domingos em dobro.

**Danos morais.** Postula a reclamante indenização por danos morais por ter sofrido discriminação e racismo no local de trabalho. A reclamada contesta, afirmando que sempre tratou a reclamante com respeito.

Pois bem.

O dano moral decorre do ultraje à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas (artigo 5º, incisos V e X, da CRFB). Por resultar da lesão a direito da personalidade (artigos 11 e seguintes do Código Civil), relaciona-se com a dor, a humilhação e o dissabor experimentado (ou que se presume tenha sido suportado) pela vítima. Para reconhecimento do direito à reparação devem estar provados o ato lesivo e ilícito, o dano, o nexo causal e a culpa ou dolo, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

Os fatos narrados na inicial revelam notável gravidade, na medida em que dizem respeito a atos de discriminação racial, mácula que ainda persiste em nossa sociedade, correspondente a toda forma de distinção ou exclusão de pessoa baseada na cor, descendência ou origem nacional ou étnica.

A discriminação racial, como se sabe, está presente na construção social, histórica e cultural, fenômeno conhecido como racismo estrutural, e ocorre de forma direta ou indireta, causando prejuízos à dignidade subjetiva da vítima. Trata-se, com efeito, de conduta que fere diretamente os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III e 5º, caput, da CF/88), além de ser repudiado pela República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII da CF/88).

Com efeito, a Constituição Federal veda, em vários momentos, toda forma de discriminação, inclusive nas relações de trabalho (art. 5º, caput e inciso I, e art 7º, XXX e XXXI, da CF/88). Também, de forma expressa, a Constituição elevou, em seu art. 3º, incisos I e II, ao status de objetivos fundamentais da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos sem preconceito e quaisquer formas de discriminação.

No caso em apreço, conforme já analisado, restou comprovado que a reclamada expunha a autora a situações constrangedoras e humilhantes de cunho racista e discriminatório, reiterando sua conduta inclusive na frente de outras pessoas.

Conforme já destacado no tópico de rescisão indireta, a testemunha Ketlyn Lorraine (id. 72bb2fb) confirma que presenciou situações em que o Sr. Douglas, proprietário da reclamada, proferiu ofensas relacionadas à cor e raça da reclamante, utilizando-se de expressões como “pena que você não nasceu branquinha de cabelo liso” e “hoje você conseguiu colocar seu cabelo na touca porque está liso”, além de outros comentários ofensivos como “você está podre, nova desse jeito e só vive no médico”. A mesma ainda afirma que os motivos para ter rescindido seu contrato de trabalho com a reclamada foi a forma como o Sr. Douglas tratava os funcionários, de modo grosseiro e arrogante.

Apesar de a testemunha da reclamada, Sr. Carlos Antônio Gasparine, ter alegado que o Sr. Douglas “era exigente, mas nenhum tratamento além disso”, não há dúvidas de que a reclamada praticou condutas que ofendem os direitos de personalidade da reclamante e a dignidade da pessoa humana, protegidos constitucionalmente.

Por esses fundamentos, considerando a conduta ilícita da ré (art. 186 c/c art. 927 do CC), o seu porte e a gravidade da conduta, bem como o caráter pedagógico e desmotivador da medida, resta configurado o dano moral a ensejar a reparação pretendida. Assim, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais.

Ao fixar a indenização, o juiz deve se ater à questão, às influências que isso proporcionou ao lesado, arbitrando-a de maneira equitativa, prudente, razoável e não abusiva, atentando-se para a capacidade de pagar do que causou a situação, de modo a compensar a dor sofrida pelo lesionado e inibir a prática de outras situações semelhantes.

Considerando as condutas discriminatórias, racistas, humilhantes e reprováveis praticadas reiteradamente pela reclamada, os prejuízos causados à reclamante estarão minorados, sob o ponto de vista moral, com o pagamento de valor que ora arbitro em R\$ 10.000,00.

Friso que o TRT/3 já declarou inconstitucionais os parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 223-G da CLT, incluído pela Lei 13.467, de 2017.

**Justiça Gratuita.** Defiro o benefício da justiça gratuita, pois a reclamante recebia salário em valor inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

**Honorários Advocatícios.** Na linha do que este magistrado já vinha decidindo desde o primeiro dia de vigência da Lei 13.467/17, no dia 20.10.2021 o Supremo Tribunal Federal, no âmbito do julgamento da Ação Direta Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.766, declarou inconstitucionais os arts. 790-B, §§ 4º e 791-A, § 4º da CLT, incluídos pela Lei nº 13.467/2017.

A Corte Suprema decidiu, destarte, pela inconstitucionalidade das normas que estipulavam o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais pelo trabalhador beneficiário da Justiça Gratuita.

Nesta toada, considerando o efeito vinculante das decisões proferidas pelo STF em sede de controle concentrado de constitucionalidade e considerando, ainda, que a Corte Suprema não modulou os efeitos da decisão, deixa de subsistir no ordenamento jurídico norma que autorize a cobrança de honorários

advocatícios sucumbenciais em face do trabalhador beneficiário da Justiça Gratuita, como é o caso dos autos.

Assim, fixo os honorários advocatícios sucumbenciais em favor da reclamante em 15% do valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, com fundamento no art. 791-A da CLT, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários (OJ 348 da SBDI I, do TST).

**Correção monetária e juros.** Serão fixados e apurados oportunamente, na fase de execução de sentença.

**Compensação e dedução.** A reclamada requer a compensação alegando que comprou um celular para a reclamante e ela ainda não o pagou.

A reclamada não comprovou ser credora de dívida trabalhista líquida, vencida e fungível (art. 369 do CC) da parte autora, não havendo, portanto, valores a serem compensados.

Em verdade, o que a reclamada busca é a quitação de uma dívida civil, a ser discutida na Justiça Comum. Por isso, rejeito.

Defere-se a dedução dos valores pagos sob os mesmos títulos dos aqui deferidos, para evitar o bis in idem não tolerado pelo direito, a ser comprovados na fase de liquidação de sentença.

**Litigância de má-fé.** Não restou caracterizado comportamento processual ímprobo do autor. O demandante valeu-se do lícito exercício do direito de ação, nos termos do art. 5º, XXXV, da CF/88.

Indefere-se, portanto, o requerimento da reclamada de reconhecimento da litigância de má-fé.

#### **DO EXPOSTO:**

Julgo **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido para:

1. Reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho;
2. Condenar a reclamada a anotar a data de saída na CTPS da reclamante com data de 10/10/2022 (em razão da projeção do aviso prévio). Para tanto, a reclamante deverá apresentar sua CTPS em juízo, no prazo de cinco dias contados de intimação específica. Após, a reclamada deverá proceder à anotação na CTPS, no prazo de cinco dias contados de intimação específica, sob pena de multa de R\$

1.000,00, reversível ao autor, com fulcro no artigo 536, §1º, do CPC. Em caso de omissão, deverá a Secretaria da Vara proceder à anotação. Fica vedado o lançamento de qualquer referência a esta reclamação trabalhista na CTPS;

Condenar a reclamada a pagar à reclamante, observados os parâmetros da fundamentação, com juros e correção monetária, descontados os valores pagos sob o mesmo título, as seguintes parcelas:

1. Aviso prévio indenizado de 30 dias;
2. Saldo de salário de 10 dias de setembro de 2022;
3. 9/12 de 13º salário de 2022;
4. 9/12 de Férias + 1/3;
5. FGTS sobre as verbas rescisórias deferidas, exceto sobre férias indenizadas (OJ nº 195 da SDI-I do C. TST);
6. Multa de 40% do FGTS, garantida a integralidade dos depósitos do período.
7. Horas Extras e reflexos;
8. Intervalo Intrajornada e reflexos;
9. DSR e feriados trabalhados e reflexos;
10. Indenização por danos morais.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Possuem natureza indenizatória: juros de mora (OJ 400 da SDI-1 do TST), honorários advocatícios, férias indenizadas + 1/3, FGTS + 40% e indenização por danos morais.

Descontos previdenciários e fiscais conforme Súmulas 368 do c. TST e 45 deste TRT da 3ª Região.

Custas pela reclamada no importe de R\$360,00, calculadas pelo valor da condenação, ora fixado em R\$18.000,00.

Intime-se as partes.

BELO HORIZONTE/MG, 12 de dezembro de 2022.

**VITOR MARTINS POMBO**  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: VITOR MARTINS POMBO - Juntado em: 12/12/2022 08:21:07 - 7ba4889  
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/22121208204043300000160778507?instancia=1>  
Número do processo: 0010738-42.2022.5.03.0010  
Número do documento: 22121208204043300000160778507