



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
17ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR
ATOrd 0000334-46.2025.5.05.0017
RECLAMANTE: JACKSON JESUS DE ARAUJO
RECLAMADO: BOMPREGO BAHIA SUPERMERCADOS LTDA

SENTENÇA

Visto.

I. RELATÓRIO

JACKSON JESUS DE ARAUJO propõe RECLAMAÇÃO TRABALHISTA contra **BOMPREGO BAHIA SUPERMERCADOS LTDA**, narrando os fatos e fundamentos e formulando os pedidos constantes da petição inicial de id [b485ed0](#).

Na audiência inaugural (Ata de Id [5994180](#)), foi recebida a contestação de Id [dd91aa1](#), acompanhada de documentos e procuração.

A autora apresentou manifestação à contestação sob o Id [1303781](#).

Realizada audiência de instrução conforme Ata de Id [a3210be](#). Ouvidas as partes, em depoimento pessoal, e uma testemunha. Instrução encerrada. Razões finais reiterativas. RENOVADA A PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO, SEM ÊXITO. AUTOS CONCLUSOS PARA JULGAMENTO.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. GRATUIDADE DA JUSTIÇA. REFORMA TRABALHISTA.

A parte autora alegou, sob as penas da lei, ser pobre na acepção jurídica do termo, não podendo suportar os pagamentos das despesas processuais, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Ponto que o maior benefício previdenciário pago pelo Regime Geral de Previdência Social, à época do ajuizamento da ação, era de R\$ 8.157,41, conforme reajuste conferido pela **PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº 6, DE 10 DE JANEIRO DE 2025**, publicada no D.O.U. 13/01/2025, de forma que o limite para a concessão da Gratuidade, segundo o critério objetivo (art. 790, §3º da CLT), era a percepção de salário até R\$ 3.262,96.

Dos documentos dos autos, verifico que a autora recebia estipêndio inferior ao critério objetivo fixado pelo legislador.

A encerrar as discussões acerca do meio de prova necessário para a demonstração da hipossuficiência do trabalhador, registro ter o E. TST firmado, muito recentemente, as seguintes vinculativas (IncJulgRREmbRep 277-83.2020.5.09.0084), no incidente de Recurso Repetitivo 21.:

“1) Independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da Justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;

2) O pedido de gratuidade de Justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

3) Havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).”

Defiro à parte autora o benefício da Gratuidade da Justiça.

2. LIMITAÇÃO DOS VALORES INDICADOS NA INICIAL.

Não prospera a pretensão de que a condenação seja limitada ao valor apresentado para os pedidos na inicial. Houve fixação de tese pela SBDI-I TST (TST-Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, SbDI-1) - precedente vinculativo, no sentido de que os valores indicados na inicial são meramente estimativos e não podem limitar o valor da condenação.

3. MULTAS DOS ARTS. 477 E 467 DA CLT.

Aduz o autor que o contrato de trabalho do Reclamante foi rescindido em 18/01/2024 (com aviso prévio indenizado). Afirma que as verbas rescisórias e a entrega das guias (Seguro-Desemprego e FGTS) não foram efetuadas no prazo legal de 10 dias após o término do contrato, conforme estabelece o § 6º do Art. 477 da CLT (redação dada pela Lei 13.467/2017).

A ré defende que todas as obrigações rescisórias foram cumpridas a tempo e modo. Sustenta que todas as verbas rescisórias foram pagas antes da audiência inaugural. Traz os documentos de ids [8ea4854](#), [0ee4652](#), [010ae45](#), [fdf4092](#) e [5ec8c2e](#).

A maior parte dos documentos rescisórios trazidos pela ré encontra-se apócrifa, de modo que não serve de prova de cumprimento da obrigação. Desta forma, ainda que a rescisão tenha sido paga em 26/01/2024 (conforme comprovante de id [5ec8c2e](#)), não há como verificar a data de entrega, por exemplo, da chave de conectividade e das guias para Seguro-Desemprego. Da chave de conectividade tampouco é possível aferir quando a informação foi prestada.

O TRCT de id [dd953f6](#), trazido com a inicial, informa a data de homologação em 07/02/2024. E, embora o atraso na homologação não autorize, por si, a aplicação da penalidade, é indicativo de que, à míngua de outras provas, os documentos rescisórios somente foram entregues na referida data. Tendo em vista que a data de afastamento em 18/01/2024, a entrega dos documentos rescisórios em 07/02/2024 não cumpre o prazo legal.

DEFIRO a multa do art. 477, §8º da CLT, a ser apurada na forma do Tema 142 do TST.

INDEFIRO a multa do art. 467 da CLT uma vez que todas as verbas rescisórias devidas foram pagas antes do ajuizamento da demanda.

4. ACÚMULO DE FUNÇÕES.

O autor afirma que, três meses após sua contratação, passou a acumular as funções de Auxiliar de Produção e Inspetor de Qualidade, realizando a auditoria das mercadorias. Contudo, não lhe foi pago qualquer acréscimo remuneratório. Afirma que a conduta do empregador desrespeita o sinalagma do contrato, visto que foram ampliadas suas atribuições para além da contratada inicialmente, sem qualquer contraprestação. Requer portanto o pagamento de acréscimo salarial.

Disse a testemunha ouvida:

“2) que o autor e o depoente eram separadores; que o separador formava paletes para deixar na doca; que a equipe era separada, ficando uma parte na separação dos produtos e outra parte dar apoio em outros setores; que essa divisão era feita pelo supervisora, que escolhia para realizar a separação aqueles que tinham batido a meta; que os que não batiam iam dar apoio em outros setores; que os separadores que iam dar apoio

filmavam paletes, faziam remonte de mercadorias, arrumação e separação de mercadorias, carga e descarga; que havia empregados específicos para expedição e recebimento de mercadorias; que não sabe informar quais os trabalhadores desses setores tinham maior remuneração ou se as remunerações eram diferentes.”

Pois bem.

Em que pese não adote o entendimento de que a existência de um plano de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho seja requisito indispensável para o acolhimento do desvio ou acúmulo de função, deve restar demonstrado, de modo inequívoco e preciso, a existência de funções determinadas, com salários correspondentes para se acatar o pedido de diferenças salariais.

Pontuo, ademais, que a ocorrência efetiva do acúmulo de função é algo complexo. É que, a rigor, quando se realiza a atribuição qualificada como cumulada, não se realiza a original; o que há, na prática, é uma alternância de atribuições, ainda que a quantidade de atribuições seja aumentada, ao final.

Nesse sentido, somente se justifica o acréscimo salarial se a atribuição cumulada for melhor remunerada que a original (e, ainda, assim, pela diferença entre as remunerações, considerado o tempo de exercício de uma e de outra atribuição). Do contrário, o trabalhador estaria recebendo duas vezes quando, em verdade, apenas pode exercer uma das atividades a cada momento. No caso dos autos, o próprio aumento salarial pleiteado é completamente aleatório.

Ora, salvo expressa previsão contratual, existência de plano de carreira ou, ao menos, clara e específica divisão de funções dentro da empresa, presume-se que o empregado obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, especialmente quando as supostas diversas funções são exercidas dentro da mesma jornada.

Ademais, o parágrafo único do artigo 456 da CLT determina que, inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entende-se que o empregado se obrigou a qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Ora da prova dos autos, inclusive depoimento pessoal do autor e prova testemunhal, o que concluo é que as funções ditas como acumuladas eram meramente atribuições da própria função de separador. Isto se infere da afirmação do autor de *“que havia outros separadores no mercado que também executavam essas funções acumuladas”*. O fato de o empregador, por vezes, direcionar tais e quais separadores para uma parte do trabalho e outros separadores para outras partes é expressão do poder diretivo da força de trabalho.

A percepção, muitas vezes, equivocada acerca da existência de acúmulo de função nasce do desconhecimento do fato de que o empregado, salvo expressa previsão contratual ou estatuto legal, é contratado para executar aquilo que o empregador lhe atribuir em contrato. E, no caso, separar, conferir e embalar mercadorias são atribuições absolutamente conexas e compatíveis com a condição pessoal do trabalhador. A estratificação de funções que tem sido feita, em diversas demandas, para justificar o acúmulo de função chegará ao extremo de pleitear diferença salarial daquele que embala mercadorias na situação em que, além de embalar, também reembalar..

INDEFIRO o pedido de reconhecimento de acúmulo de função.

5. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA.

Consta da inicial:

“E não só. Acaso as metas não fossem atingidas os empregados eram punidos, com advertência e suspensão e ameaçados, diariamente, de dispensa, por justa causa, inclusive. No caso dos Autos, os Encarregados Maitê e Jorge Coelho, obrigavam o Autor a, diversas vezes, fazer horas extras, sendo, nos casos em que o mesmo dizia que não iria fazer horas extras, o mesmo ameaçava o Reclamante de demissão, bem como realizava reuniões na frente de todo mundo sobre o desempenho dos funcionários diziam que lá fora estava muito difícil, denotava que o obreiro era descartável elucidando que na rua tinha mais de cinquenta para ocupar o lugar do autor.

O descaso era tão grande que a empresa colocava no mural da mesma, a lista de produtividade, com os indicativos dos funcionários.”

Consta da contestação:

“O reclamante jamais foi “assediado moralmente” por parte de qualquer preposto da reclamada, tampouco sofreu qualquer dano moral, ao contrário das ilações tecidas na exordial.

A determinação desta reclamada é que o absoluto respeito impere nas relações entre empregados, e, ainda, que seja cultivado um saudável ambiente de trabalho.

(...)

Ainda, no tocante as metas em que alega o reclamante a sua existência, certo é que, tal fato há muito já inexistente em diversas corporações, o que é o caso da reclamada, uma vez que no caso concreto versa

acerca de um estabelecimento comercial, mais precisamente um hipermercado, ou seja, é impossível precisar uma meta.

Claro que, cada função corresponde a uma responsabilidade diversa, em que deverão ser observadas suas devidas peculiaridades, contudo nada há que se falar em alcance de metas, e ainda mais advertências ou suspensões em decorrência de sua não obtenção, o que de fato geraria um prejuízo não só maior, como em dobro para a reclamada, afinal, teria por determinado período de tempo um colaborador completamente infeliz, ou então seu desfalque.

Assim, conclui-se que trama o reclamante imputar fato inexistente às custas da reclamada, que jamais conduziu o obreiro a realização de seus infundados argumentos."

Disse a testemunha ouvida:

*"4) que a meta por turno era de separação de 720 caixas, sendo 105 caixas/hora; que essa meta não variava; que o depoente às vezes cumpria a meta, às vezes não; **que o depoente não foi advertido, nem suspenso ou dispensado por não cumprir meta; que sabe que o senhor Luis Cláudio foi advertido por escrito por não cumprir meta pelo RH; que o senhor Luis Cláudio informou ao depoente que havia sido advertido por esse motivo; que houve empregados que foram despedidos não por não cumprir a meta, mas por baixa produtividade; que inicialmente essas metas eram cobradas em reuniões das quais participavam os separadores e o supervisor; que depois provavelmente entre 2022/2023 a cobrança passou a ser individualmente entre o líder e o supervisor; que havia cobranças incisivas quanto ao cumprimento da meta; que em tom de ameaça era mencionado que: "se não bater a meta hoje, amanhã vai para a expedição(local onde filmava os paletes)", "que se não bater meta,vai para o recebimento", "que tem muita gente querendo separar"; que não se recorda de ter havido ameaça de despedida pelo não cumprimento de meta."***

A cobrança de metas, por si mesma, não caracteriza assédio moral. Em qualquer atividade econômica minimamente organizada, há estabelecimento de metas de produtividade; as metas, por seu turno, só fazem sentido se elas puderem ser fiscalizadas e cobradas.

E aqui registro meu entendimento de que, mesmo a possibilidade de despedida pelo não alcance de metas, regularmente percebida pelo trabalhador como ameaça, necessita de uma ponderação.

Em qualquer atividade econômica, ao final, é esperado que empregados que não produzem satisfatoriamente sejam despedidos. Defende-se com vigor que, mesmo no ramo público, servidores estáveis sejam demitidos por ineficiência. Neste contexto, apenas a exacerbação na cobrança é que pode caracterizar o assédio moral.

Pretender impor ao empregador que não despeça empregados ineficientes, ademais de ignorar a realidade, é desequilibrar a balança que opõe os princípios dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O empregador, no exercício de seu poder diretivo e fiscalizatório, pode estabelecer metas e cobrá-las. Afigura-se-me também ser consequência que possa encerrar, sem justa causa, o contrato daqueles empregados que não se adequam à produtividade esperada, até como contraponto ao risco da atividade econômica, que apenas o empregador suporta (art. 2º da CLT).

Feita essa ponderação, no caso, a testemunha ouvida afirmou que os empregados foram despedidos por baixa produtividade e não pelo não alcance das metas. Disto, infiro que a baixa produtividade era algo além do simples não cumprimento de metas.

A testemunha também afirmou não se recordar "***de ter havido ameaça de despedida pelo não cumprimento de meta.***" A troca de setor de trabalho pela ineficiência não pode necessariamente ser encarada como punição. Ao empregador, considerado o poder que tem de direcionar a força de trabalho, até porque é ele quem suporta os riscos da atividade econômica, é lícito reorganizar os setores de atuação de dado empregado, a fim de equilibrar a produção.

Entendo inexistente o dano. **INDEFIRO o pedido de indenização por danos sob o fundamento de assédio moral por cobrança excessiva.**

6. REVISTA. VIGILÂNCIA OSTENSIVA. CÂMERAS.

Consta da inicial:

"O que não pode, porque o direito e a legislação não toleram, é a discriminação e a forma abusiva que caracterizam afronta à intimidade do empregado, com demonstrações de perseguição ou discriminação contra certos trabalhadores.

E é exatamente isso que ocorre, diariamente, com a Reclamada em relação aos seus empregados, em que pese a empresa tenha criado um modelo que, aparentemente, afasta as ilegalidades.

No início da jornada de trabalho os empregados precisam passar por uma guarita para identificação do conteúdo de suas sacolas e mochilas. Seus pertences são revistados e tem duas consequências: ou ficam retidos na guarita de acesso em vão abertos no qual para identificação na saída te fornecem um número ou o conteúdo é retirado, etiquetado e colocado em uma sacola transparente para ser depositado nos armários, com a entrega de um crachá de identificação, sendo certo que os seguranças da empresa possuem a chave mestre dos armários e tem acesso aos pertences dos empregados.

O constrangimento é tão grande que o Reclamante já chegou a passar tantas vezes no detector de metais e ter retirado tudo que pediram, que somente ficou de peças íntimas.”

Consta da contestação:

“Cabe à ré esclarecer, primeiramente, que a revista consiste em apenas olhar as bolsas ou mochilas de seus empregados quando da saída, sendo certo que não há qualquer contato com o empregado, nem mesmo com seus pertences, como tenta fazer crer o reclamante, já que cabia aos fiscais, exclusivamente, verificar superficialmente.

A revista era realizada na portaria de empregados, de forma discreta, sendo certo que no local estavam presentes, tão somente, os empregados da reclamada, ou seja, as revistas são realizadas em local reservado não a vista de funcionários e muito menos clientes.

O RECLAMANTE NUNCA PASSOU POR REVISTA ÍNTIMA, NEM HÁ CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS!

Ademais, conforme exposto, a revista pessoal trata-se de poder diretivo do empregador em defesa do seu patrimônio. Todavia, em nenhum momento a reclamada extrapolou os limites de atuação e agrediu a dignidade do autor, haja vista que nem sequer houve qualquer contato físico.

No verso do crachá de todos os funcionários, existe um telefone pertencente ao Disk Ética, onde a reclamada disponibiliza a empregada, um tipo de serviço, onde este, de forma anônima, pode ligar e efetuar qualquer tipo de reclamação em face de algum serviço ou outra empregada da Reclamada, dar algum tipo de sugestão, etc.”

Disse a testemunha ouvida:

“6) que em todas as ruas havia câmeras no CD; que havia câmera no vestiário voltada para o local de troca de roupa; que o depoente não se incomodava com o fato porque não trocava de roupa no local de trabalho, já vinha pronto de casa.

7) que havia detector de metal pelos quais passavam os separadores, os líderes e os administração; que normalmente os cargos de maior nível hierárquico não passavam pelos detectores; que o depoente já viu não passarem pelo detector os gerentes, diretores e o CEO, quando foi fazer visita no CD; que essas visitas ocorriam de ano em ano.”

Em relação ao procedimento de revista, a prova produzida não dá guarida ao afirmado na inicial, em especial à alegação de que o *“Reclamante já chegou a passar tantas vezes no detector de metais e ter retirado tudo que pediram, que somente ficou de peças íntimas.”* A testemunha, inclusive, afirmou que todos os separadores, líderes e a administração eram submetidos ao procedimento. Acerca da questão, trago à colação precedente do TST:

Tema 58 (IRR) - A realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, ainda que realizada de forma impessoal, geral e sem contato físico nem exposição do empregado a situação humilhante e vexatória, configura ato ilícito a ensejar, por si só, a compensação por dano moral?

Tese

EM REAFIRMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA: A realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico e exposição dos trabalhadores a situação humilhante ou vexatória, não configura ato ilícito apto a gerar indenização por dano moral.

Entendo não ser viável equiparar os empregados que atuam regularmente no local (separadores, os líderes e membros da administração) aos gerentes, diretores e o CEO da empresa que lá compareciam, uma vez por ano, para fazer visitas. Se todos os trabalhadores de um setor eram submetidos à revista visual, foi respeitada a impessoalidade referida na tese.

Quanto à revista visual e ao detector de metais, não há dano.

Em relação às câmeras nos corredores do CD, entendo também não haver qualquer lesão indenizável. Efetivamente, se os trabalhadores tinham conhecimento da vigilância (e tinham, tanto que a testemunha afirmou *“que em todas*

as ruas havia câmeras no C”), o empregador meramente atuou nos limites de exercício regular de direito, tanto no que toca à fiscalização da atuação dos empregados, quanto na proteção de seu patrimônio.

Abuso de direito há, contudo, na colocação de câmeras em local voltado à troca de roupas dos empregados, fato comprovado pela testemunha ouvida. De fato, nesta situação, o empregador viola a intimidade dos trabalhadores, direito constitucionalmente protegido (art. 5º, X da CFRB e arts. 11 e ss. do CC).

Neste sentido:

DANO MORAL NÃO COMPROVADO. CÂMERA DE SEGURANÇA. IMAGENS DE MOMENTOS DE INTIMIDADE NÃO COMPROVADAS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA . A Constituição da Republica Federativa do Brasil estabelece, em seu art. 5º, inciso X, o direito à compensação por dano moral em decorrência da violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. Assim, configura-se o dano moral quando evidenciado, a partir da situação fática vivenciada pela parte, violação a direitos de personalidade, o que não foi demonstrado pela parte autora. Ainda que a parte ré tenha admitido a instalação da câmera, das imagens juntadas aos autos, percebe-se a localização da câmera fixa instalada pela reclamada na parte superior do vestiário, direcionada aos armários . Não há prova contundente de que havia câmera de vigilância captando imagens em momentos de intimidade da autora e constrangendo-a, motivo pelo qual não é cabível indenização por danos morais. Recurso ordinário da parte reclamada que se conhece e se dá provimento, no particular.

(TRT-9 - ROT: 00001992420245094199, Relator.: ODETE GRASSELLI, Data de Julgamento: 12/12/2024, 6ª Turma)

DANO MORAL. VIOLAÇÃO AO DIREITO À INTIMIDADE. CÂMERA NO VESTIÁRIO DIRECIONADA AOS ARMÁRIOS. NÃO CONFIGURADO . O monitoramento por câmeras de vídeo instaladas no vestiário da empresa direcionadas exclusivamente para os armários, sem abranger o local privativo para troca de roupa dos funcionários, não configura violação a direito de intimidade. Provido o recurso da ré.

(TRT-24 00255475220175240002, Relator.: LEONARDO ELY, Data de Julgamento: 02/09/2020, 2ª Turma)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS JUNTO AOS ARMÁRIOS. INEXISTÊNCIA. Constatado que a câmera instalada pela ré alcançava apenas os armários com os pertences dos

empregados, mas não os banheiros e os vestiários, não há falar em dano à intimidade passível de reparação .

(TRT-3 - ROT: 00112575120225030031, Relator.: Rodrigo Ribeiro Bueno, Data de Julgamento: 12/06/2024, Nona Turma)

E, nos termos do art. 187 do CC, também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A conduta é dolosa, decorrendo de vontade dirigida a um fim.

Há nexos de causalidade entre o ato ilícito e o dano, já que o direcionamento de câmeras para o local da troca de roupa viola objetivamente a intimidade do trabalhador.

Preenchidos os requisitos dos arts. 186, 187 e 927 do CC.

A gravidade é leve, mormente quando se considera que a troca de roupa não era obrigatória, tendo a própria testemunha dito que não se utilizava do vestiário para tal fim.

Lembro, por oportuno, que o empregador responde objetivamente pelos atos de seus prepostos, na forma do art. 932, III do CPC.

DEFIRO o pedido de indenização por danos morais, por violação da intimidade do trabalhador, arbitrando a compensação em R\$ 5.000,00.

Registro entender que a adoção do caráter pedagógico da indenização compensatória por danos morais é inviável no ordenamento brasileiro, que adota o princípio da restituição integral e não do dano punitivo. Igualmente, entendo inadequados, como critérios de balizamento, a condição social da vítima e o porte econômico do ofensor, devendo o arbitramento focar-se na conduta lesiva, na extensão dos danos e no elemento subjetivo do agente ofensor (dolo ou culpa).

É que, de outro modo, ter-se-ia que considerar, no que toca à condição social da vítima, que a dignidade (bem essencial extrapatrimonial) de alguém de classe social mais baixa vale menos do que a dignidade de uma pessoa de alta classe social. E, ao considerar o porte econômico do ofensor, desloca-se o foco da conduta lesiva e do próprio dano, mostrando-se mais vantajoso ser ofendido por empresa/pessoa abastada do que por outrem com menos recursos financeiros, ainda que idêntica seja a lesão, lembrando que o fito da compensação não é o enriquecimento.

E, nesse sentido, viola o princípio da dignidade da pessoa humana (fundamento da República Federativa do Brasil, exposto no art. 1º, III da CRFB) balizar a compensação por danos extrapatrimoniais em múltiplos do salário contratual percebido pelo empregado (parâmetro adotado pelo §1º do art. 233-G da CLT), razão pela qual deixo de considerar aplicável o critério em tela.

7. AMBIENTE DE TRABALHO SUJO. PRESENÇA DE PRAGAS.

Consta da inicial:

“É que, Exa., a Reclamada não propiciava aos seus funcionários um ambiente de trabalho adequado e saudável, uma vez que os colaboradores laboravam entre fezes de ratos e gatos, bem como animais mortos e baratas, até a comida fornecida no refeitório fazia mal principalmente o feijão senão vejamos:”

Consta da contestação:

“Ao contrário do que alega o reclamante, a reclamada sempre cumpriu todas as normas de higiene e segurança determinadas pela Vigilância Sanitária, sendo certo que nenhuma autuação fora feita pela vigilância Sanitária NA LOJA DA RECLAMADA pelas alegações do reclamante.

Lado outro, cabe ressaltar que nas dependências da reclamada, especialmente nas áreas em que o reclamante realizou suas tarefas diárias, inexistem agentes físicos, biológicos, ergonômicos e/ou químicos suficientes a causar qualquer afetação à saúde daqueles que ali trabalham.

Ressalte-se, por oportuno, que a empresa reclamada sempre fornece aos seus empregados os equipamentos de proteção individual (EPI's) necessários ao desempenho de suas funções, como restará comprovado por ocasião de regular instrução processual.

Inconteste, outrossim, que, diferentemente do que se quer fazer crer no petítório inaugural, a reclamada nunca, jamais, em momento algum, foi negligente com a saúde ou integridade física de seus empregados, especialmente da sr. JACKSON JESUS DE ARAUJO.

De fato, desde sua constituição, a reclamada última todas as providências possíveis visando resguardar a saúde e a integridade física de seus empregados. Cumule-se que à reclamante sempre foram outorgadas todas as orientações e treinamentos necessários.”

Disse o autor em depoimento pessoal:

“4) que havia auxiliar para limpeza da loja; que a loja era um CD, de modo que nem em todos os dias todas as ruas do CD eram limpas; que havia muita barata, pombo, sariguê e rato na loja; que já reportou o fato aos encarregados Jorge Coelho e Maitê, mas não teve providência.

Disse a testemunha ouvida:

*5) que havia equipe de limpeza diária, mas a equipe não fazia limpeza de todas as ruas; que as ruas eram limpas de acordo com a organização por dia da semana, de modo que no mesmo dia nem todas eram limpas; que frequentemente apareciam bichos como pombo, sariguê, insetos; que o fato era comunicado por quem encontrava o animal ao líder, que por sua vez comunicava aos superiores; **que a empresa tinha um técnico em segurança no trabalho que colocava armadilhas para capturar os sariguês, pombos, insetos; que o local onde o animal foi capturado era limpo, mas não os paletes.***

Lembro que, a teor do art. 157 da CLT, o empregador necessita cumprir e fazer cumprir diversas regras de segurança e higiene do trabalho, havendo, inclusive normas regulamentadoras que tratam de ergonomia, conforto térmico, riscos ocupacionais, tudo a dar concretude à garantia do inc. XXII do art. 7º da CRFB. Quanto à matéria específica discutida nos autos, é possível invocar as disposições da NR 24 do MTP, atualizada pela Portaria SEPRT n.o 1.066, de 23 de setembro de 2019 e pela Portaria MTP no 2.772, de 05 de setembro de 2022. A norma trata das condições mínimas de higiene e de conforto a serem observadas pelas organizações, devendo o dimensionamento de todas as instalações regulamentadas pela NR.

No caso dos autos, ficou comprovado que havia limpeza diária no CD e, inclusive, diligência adotada pela ré para conter as infestações de pragas. Entendo pouco relevante que nem todas as ruas do Centro de Distribuição fossem limpas diariamente; pelo tipo de construção, deve ser local bastante grande, sendo razoável imaginar que a limpeza observe um roteiro. É também lugar que armazena alimentos, sempre sujeito ao aparecimento eventual de ratos, insetos e outras pragas.

Nesse contexto, apenas diante de clara negligência do empregador na higienização do ambiente ou em efetiva infestação ignorada pela ré, é que se me afigura possível falar em descumprimento da legislação protetiva com consequente lesão moral ao trabalhador. Tais circunstâncias não foram demonstradas nos autos, ao contrário: havia, repito, limpeza diária e medidas adotadas para a contenção de pragas.

Inexistente, portanto, ato ilícito da ré. Via de consequência, não se preenchem os requisitos da responsabilidade civil trazidos nos arts. 186, 187 e 927 do CC. INDEFIRO o pedido de indenização.

8. DURAÇÃO DO TRABALHO. DO BANCO DE HORAS. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. DOMINGOS E FERIADOS.

O reclamante narra ter sido contratado em 16/11/2021 e despedido sem justa causa em 18/01/2024, exercendo cargo de separador, cumprindo jornada de segunda à sábado e em dois domingos por mês, das 06:20h às 14:40h, com uma hora de descanso. Diz que, em cinco dias por semana, era obrigado a laborar em regime extraordinário, estendendo a jornada até às 16h20min. Relata diversos problemas que tornariam inválidos os registros de jornada.

Ataca também a validade do banco de horas.

Na peça de defesa a reclamada impugna os horários alegados e afirma que os acordos de compensação de horários foram instituídos na forma dos instrumentos coletivos, não havendo qualquer irregularidade que os invalide. Sustenta ainda que toda a jornada de trabalho do autor foi registrada por meio de sistema eletrônico, pelo próprio trabalhador, sem qualquer intervenção da reclamada, tendo lhe sido pagos ou compensados toda a jornada extra. Aponta ainda que a autora trabalhava nos horários consignados nos espelhos que acompanham a contestação. Ademais, eventuais feriados ou domingos trabalhados eram compensados com folga ou pagamento correspondente.

Passo à análise.

Inicialmente, no que se refere à validade do regime de compensação de horários, lembro que a Lei nº 13.467/2017 trouxe o art. 59-B da CLT, prevendo expressamente que a prestação de horas extraordinárias habituais **não** descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

Cumprir pontuar ainda que a argumentação da autora referente à invalidade do banco de horas em razão da impossibilidade de desconto das horas laboradas a mais em um dia em razão de saídas antecipadas ou atrasos em outro dia não merece prosperar. Isto porque além de não haver qualquer vedação quanto à esta possibilidade nas normas coletivas, o simples fato do normativo estabelecer que a compensação se dará mediante a concessão de "folgas" não permite a interpretação pretendida pelo autor, como sendo válidas apenas folgas de "dias completos de labor". A interpretação pretendida pela autora viola inclusive o dever de boa-fé esperado das partes no contrato, uma vez que resulta em diversas ausências injustificadas da autora sem qualquer punição ou mesmo repreensão.

Igualmente não constato, dos espelhos de ponto, o procedimento denunciado no sentido de que o resultado das diferenças entre os "Extras Bco de Horas" e "ausenc. Bco Horas" simplesmente eram desconsiderados,

nem sendo integradas ao saldo do banco de horas, nem sendo pagas como horas extraordinárias.

Assim, reputo válido o regime de compensação de horas instituído pela ré.

Quanto aos controles de jornada, registro que foram trazidos aos autos os cartões de ponto referentes a todo o vínculo.

E, da análise dos cartões acostados (Id.[dd65633](#)), verifico que contam com variação significativa de horário, além de consignar as ocasiões que a parte autora extrapolava sua jornada, bem como às vezes em que realizava saída antecipada. Tendo sido consignada ainda diversas marcações de folga e compensação por banco de horas, além de contar com os descansos semanais, e também registrar um descanso denominado “escala 6x1”. Verifica-se ainda que houve de fato trabalho realizado eventualmente em domingos ou feriados, tendo contudo, sido concedida folga compensatória em outro dia da semana.

Vale ressaltar que os registros apresentados divergem da jornada alegada na inicial. É que, embora haja muitos dias em que o autor efetivamente tenha trabalhado das 06:20h até às 16:20h, há muitas outras situações em que o fato não se repete. Cito, por exemplo, os períodos abrangidos entre 16/02/2023 e 15/03/2023, entre 16/07/2023 e 15/08/2023, entre 16/09/2023 e 15/10/2023, entre 16/10/2023 e 15/11/2023. Assim, não procede a afirmação de que, em 05 dias por semana, estendia a jornada até às 16:20h.

Ainda, quanto à validade dos registros, em que pesem as impugnações apresentadas desde a exordial, confessou o autor, em depoimento pessoal:

“3) que trabalhava de 6h20 às 16h, de segunda a sábado, sendo este o horário efetivamente trabalhado; que tirava efetivamente 1h de intervalo; que havia registro de jornada, mas o relógio de ponto nem sempre estava funcionando; que nessa situação fazia o registro por um aplicativo e o encarregado atualizava no registro; que na maioria das vezes o autor registrava seu ponto no aplicativo; que quando chegava às 6h20, registrava às 6h20; que quando encerrava a jornada às 16h, registrava às 16h; que sempre marcava fidedignamente os horários trabalhados; que podia conferia os horários registrados num aplicativo; que até onde se lembra não havia divergência entre o que foi registrado e o que constava nessa conferência; que havia dois relógios de ponto na unidade e os dois costumavam dar problema; que além disso o cartão dado para o depoente deu problema com 2 meses de serviço e só recebeu outro 1 ano depois; que mesmo quando o relógio de ponto funcionava

não havia papel para impressão do recibo diário; que a reclamada tem banco de horas; que já teve folga concedida pelo banco de horas; que normalmente folgava aos domingos; que se trabalhasse no domingo, tinha uma folga compensatória na semana; que trabalhava em feriados; que o registro era feito no controle de ponto e havia folga compensatória.

Assim, reputo válidos os cartões de ponto apresentados, no que se refere aos dias trabalhados, e horários de entrada e saída, bem como intervalos intrajornada.

Verifico que de fato foi realizado trabalho extraordinário, registrados os créditos e débitos no sistema de compensação de horas . Verifico ainda nos fichas financeiras apresentadas no id [2a420c9](#), diversos pagamentos referentes às horas extras, sejam referente ao banco de horas ou às horas extras normais (a exemplo dos meses 01,02, 05, 08 e 11/2022; 05, 06, 07, 08, 10, 11, 12/2023).

O autor, na manifestação de id [2a420c9](#), não apresenta quantificação das diferenças de que entende devidas, limitando-se a impugnar novamente o regime de banco de horas e a atacar a validade dos cartões de ponto.

INDEFIRO o pedido de horas extraordinárias e seus consectários, consideradas as compensações feitas e os pagamentos consignados.

Dos cartões adunados, verifico que houve de fato trabalho realizado eventualmente em domingos ou feriados, tendo contudo, sido concedida folga compensatória em outro dia da semana. Em depoimento pessoal, o autor confessa a compensação. **INDEFIRO o pedido referente à dobra do trabalho realizado aos domingos e feriados.**

9. DOS PEDIDOS COM BASE NAS NORMAS COLETIVAS.

O reclamante apresenta nos autos as normas coletivas referentes à sua categoria, firmadas entre o SINDISUPER e o SINTRASUPER, com abrangência territorial na cidade de Salvador/BA, noticiando diversos descumprimentos normativos.

9.1 LANCHE GRATUITO

Aduz o autor que jamais recebeu o lanche quando realizou trabalho extraordinário, conforme cláusula quinta das convenções coletivas de 2019 /2020, 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024.

A reclamada em contestação afirma que a reclamante nunca prestou horas extras de forma a ensejar o deferimento deste pleito, um, porque

incompatível com a jornada de trabalho que exercia, e dois, porque jamais laborou além da 8ª diária e ou 44 semanais ou em jornada suplementar superior a 1h30min.

À análise.

Destaco a cláusula quinta, constante da CCT de 2019/2019, de Id. [ded9118](#):

CLÁUSULA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO A jornada normal do empregado será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais com até 08 (oito) horas diárias, sendo permitida a compensação da duração diária do trabalho, desde que obedecidas as exigências e formalidades legais e os seguintes ítems:

(...) c) Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos empregados convocados para o trabalho suplementar, com duração superior a 1h30 (uma hora e trinta minutos), um lanche (in natura) ou ticket refeição ou alimentação no valor de R\$3,48 (três reais e quarenta e oito centavos)

A cláusula é repetida nas demais convenções, com alteração apenas no número da cláusula e no valor do ticket (Id [bf638d2](#), vide cláusula 9ª; Id [68a153e](#), vide cláusula 5ª).

Pois bem.

Do cotejo entre os controles de ponto referentes ao período imprescrito e os contracheques correspondentes, verifica-se que, de fato, houve labor extraordinário, ainda que eventual, com duração superior a 1h30, sem que houvesse comprovação do fornecimento do lanche ou do pagamento do ticket correspondente, a exemplo do dia 23/11/2021, no qual a parte autora prestou 001h50 de sobrelabor; dia 26/04/2022, no qual a parte autora prestou 001h40 de sobrelabor; e 05/11/2020, em que realizou 01h43.

DEFIRO o pagamento da indenização, conforme CCTs correspondentes, para os dias em que houve prestação de hora extraordinária superior a 1h30, conforme cartões de ponto adunados.

9.2) TICKET REFEIÇÃO PELO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS.

O reclamante aduz que não recebeu o valor do ticket refeição em razão dos domingos e feriados trabalhados, conforme estabelece as normas coletivas. A reclamada por sua vez afirma que possui refeitório em suas lojas, fornecendo refeições aos empregados nos termos do PAT.

Pois bem.

Conforme id. [ded9118](#), preveem as cláusulas invocadas pela parte autora:

CLÁUSULA OITAVA- DO FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS AOS DOMINGOS.

Fica autorizado o funcionamenot das empresas nos dias de domingos, com jornada normal de trabalho nas condições abaixo discriminadas:

Parágrafo primeiro: Os empregados que forem escalados para o labor em dia de domingo receberão a título de refeição ou alimentação, os seguintes valores:

a) 25,36 (vinte e cinco reais e trinta e seis centavos) para as empresas com até 50 (cinquenta) empregados;

b) R\$34,14 (trinta e quatro reais e quatorze centavos) para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados.

Parágrafo segundo: Os referidos valores valem somente a partir de 01 de março de 2020.

CLÁUSULA NONA - DO FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS NO FERIADO

Fica autorizado o trabalho nos feriados oficiais estabelecidos por lei , com jornada normal de trabalho nas condições abaixo discriminadas:

Parágrafo primeiro: Os empregados que forem escalados para o labor em dia de feriado receberão a título de refeição ou alimentação, a partir de 01 de março de 2020 os seguintes valores:

a) 34,14 (trinta e quatro reais e quatorze centavos) para as empresas com até 50 (cinquenta) empregados;

b) R\$51,75 (cinquenta e um reais e setenta e cinco centavos) para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados.

Parágrafo segundo: Os empregados que forem escalados para o labor nos feriados de “sexta feira santa”, 01/05/2019 e 24/06/2019, embora não seja recomendado pelo SINTRASUPER o funcionamento das empresas nestas datas, receberão os valores abaixo discriminados:

a) R\$33,46 (trinta e três reais e quarenta e seis centavos) nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, inclusive, que funcionarem até as 14:00hr;

b)R\$ 50,77 (conquenta reais e setenta e sete centavos) para as empresas com 51 (cinquenta e um) empregados, ou mais, que funcionarem até as 14:00hr;

c)R\$ 48,58 (quarenta e oito reais e cinquenta e oito centavos) nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, inclusive, que permanecerem funcionando após as 14:00hr;

d)R\$ 75,76 (setenta e cinco reais e setenta e seis centavos) para as empresas com 51 (cinquenta e um) empregados, ou mais, que permanecerem funcionando após as 14:00hr;

A cláusula se repete nas CCTs seguintes, alterando-se apenas o número da cláusula e os valores devidos.

E analisados os cartões de ponto, verifico ter havido labor em feriados, por exemplo, em 07/09/2022, 12/10/2022, 02/11/2022, 21/04/2023 sem que houvesse a comprovação da contraprestação devida.

Por oportuno, destaco que as normas determinam o pagamento do benefício em dinheiro ou em cartão alimentação, não havendo qualquer isenção do pagamento do vale refeição em razão da existência de refeitório e fornecimento da refeição *in natura*.

Assim, **DEFIRO o pagamento da indenização correspondente, devendo-se considerar os cartões de ponto acostados, e para o período sem cartão de ponto, a média da quantidade de feriados trabalhados nos anos anteriores. Considere-se ainda que a empresa possui mais de 50 funcionários e permanece funcionando após às 14h.**

9.3. MULTA NORMATIVA.

Considerando os descumprimentos reconhecidos, **DEFIRO o pagamento da multa convencional, nos termos das CCTs respectivas.**

10.0 JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. DEMAIS CRITÉRIOS DE CÁLCULO.

Quanto aos juros de mora e à correção monetária, até a data de 29/8/2024, deverá se observar o critério fixado na ADC 58:

Desse modo, fica estabelecido que, em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000.

Ainda quanto à fase extrajudicial, salienta-se que, além da indexação, devem ser aplicados os juros legais definidos no art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991, ou seja, a TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento. Note-se que a discussão em torno do referido dispositivo dizia respeito à sua aplicação analógica como disciplinadora da correção monetária, à míngua de dispositivo legal específico trabalhista antes do art. 879, § 7º, da CLT. Por outro lado, diante da clareza vocabular do art. 39, "caput", da Lei 8.177/91, não há como afastar sua aplicação, louvando-se na menção aos juros no art. 883 da CLT, na medida em que este último dispositivo consolidado refere-se exclusivamente à fase processual, sem definir índice ou percentual dos juros, até porque o objeto do comando é a penhora como fase da execução.

Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem.

Além disso, entendo que devemos realizar apelo ao Legislador para que corrija futuramente a questão, equalizando os juros e a correção monetária aos padrões de mercado e, quanto aos efeitos pretéritos, determinarmos a aplicação da taxa Selic, em substituição à TR e aos juros legais, para calibrar, de forma adequada, razoável e proporcional, a consequência deste julgamento.

(...)

O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, **no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais), vencidos os Ministros Alexandre de Moraes e Marco Aurélio, que não modulavam os efeitos da decisão. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 18.12.2020 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).**

A partir de 30/08/2024, deve-se observar a nova redação dos arts. 389 e 406 do CC trazida pela Lei nº 14.905/2024.

Em virtude da tese fixada pela SBDI-I TST (TST-Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, SbDI-1), os valores indicados na inicial são meramente estimativos e não podem limitar o valor da condenação.

11. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA.

Tratando-se de demanda ajuizada após a vigência da Lei n.º 13.647/2017, devidos os honorários advocatícios de sucumbência, na forma do art. 791-A da CLT. Considerando que:

I. o zelo dos profissionais em questão foi o normal, revelador dos cuidados que o profissional de Direito deve, ordinariamente, empregar na defesa dos interesses da parte que representa em Juízo;

II. a atuação dos profissionais se limitou à área de jurisdição deste Juízo, nada havendo de particular, quanto ao local da prestação dos serviços;

III. a natureza da causa tampouco possui particularidades, tendo importância comum e sem reflexos além dos limites subjetivos da lide, na qual está sendo proferida a decisão;

IV. o trabalho dos profissionais ocorreu em patamar de normalidade, até diante da simplicidade da causa;

Condeno a parte ré a pagar ao advogado da parte autora o percentual de 10% incidente sobre o proveito econômico obtido pela parte reclamante, correspondente à quantia que, em virtude da pretensão apresentada, ela perceberá como resultado da ação. Para fins de apuração do proveito econômico deverá ser considerado o valor da condenação.

Condeno a parte autora a pagar ao advogado do réu o percentual de 10% incidente sobre o proveito econômico por ele obtido, correspondente à quantia que, em virtude da resistência apresentada, esta reclamada deixará de pagar, em virtude da resistência oferecida.

11.1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL.

Acerca dos arts. 790, § 4º, 790-B, 791-A, § 3º e 4º da CLT, decidiu-se, no bojo da ADI 5766, recentemente julgada pelo STF:

"O Tribunal, 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), 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, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021".

Necessário se esclarecer que, apesar da redação utilizada na certidão de julgamento, não houve a declaração de inconstitucionalidade integral dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, mas:

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.

E, como sabido, a decisão do STF, em ações de controle concentrado, é vinculante com efeitos erga omnes, quer quando declarada a constitucionalidade, quer quando declarada a inconstitucionalidade da norma, expressão ou dispositivo legal (arts. 26 e 28 da Lei nº 9.868/99). A questão, portanto, e nos termos decididos pelo Supremo Tribunal Federal, está definida, não cabendo a este ou a qualquer outro Juízo estabelecer limites diversos.

Deve ser observado o teor do julgamento da ADI 5766, de modo que a condenação em honorários contra a parte beneficiária da gratuidade judiciária fica sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executada se, nos 2 (anos) anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário". Destarte, não pode ser objeto de dedução no crédito apurado.

12. IMPOSTO DE RENDA E CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.

A normatização pertinente à espécie - Lei nº 8.212/91 e demais alterações legislativas, Dec. nº 3.048/99 (contribuição previdenciária), Lei nº 7.713/88, Lei nº 8.541/92, Lei nº 12.350/10 (resultante da conversão em lei da MP nº 497/2010), Instrução Normativa RFB nº 1127 (imposto de renda) e as Súmulas 368 do E. TST e OJ 363 e 400 da SDI-1 do E. TST - regula de forma impositiva a questão, não cabendo ao magistrado trabalhista alterar fatos geradores e contribuintes.

III. DISPOSITIVO

Ante o exposto, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido formulado por **JACKSON JESUS DE ARAUJO** contra **BOMPREGO BAHIA SUPERMERCADOS LTDA,,** sob os fundamentos constantes na fundamentação, a fim de condenar a reclamada a pagar a parte reclamante o valor a ser apurado conforme liquidação de sentença e correspondente:

- multa do art. 477, §8º da CLT, a ser apurada na forma do Tema 142 do TST;
- indenização por danos morais, por violação da intimidade do trabalhador, arbitrando a compensação em R\$ 5.000,00;
- indenização lanche;
- indenização referente ao ticket pelo trabalho aos domingos;
- indenização referente ao ticket pelo trabalho aos feriados;
- multa convencional.

Natureza das verbas deferidas nos termos do art. 28 da Lei nº 8.212/91.

Autorizado o desconto da contribuição previdenciária quota-empregado, na forma da Súmula 368 do E. TST e OJ nº 363 da SDI-1 do E. TST. Autorizado o desconto do IRRF, cuja apuração deverá observar o regime de competência do art. 12-A da Lei nº 7.713/88.

Deferida a gratuidade da Justiça em favor do autor.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação.

Condeno a parte ré a pagar ao advogado da parte autora o percentual de 10% incidente sobre o proveito econômico obtido pela parte reclamante, correspondente à quantia que, em virtude da pretensão apresentada, ela perceberá como resultado da ação. Para fins de apuração do proveito econômico deverá ser considerado o valor da condenação.

Condeno a parte autora a pagar ao advogado do réu o percentual de 10% incidente sobre o proveito econômico por ele obtido, correspondente à quantia que, em virtude da resistência apresentada, esta reclamada deixará de pagar, em virtude da resistência oferecida.

Custas, pela parte reclamada, de R\$ 400.00, calculadas sobre o valor de R\$ 20,000,00, arbitrado para a condenação. **INTIMEM-SE AS PARTES.**

SALVADOR/BA, 17 de novembro de 2025.

RAFAEL YOSHIDA ROCHA
Juiz do Trabalho Substituto