



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0021217-79.2023.5.04.0221**

Relator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/04/2025

Valor da causa: R\$ 110.424,54

Partes:

RECORRENTE: JANAINA OLIVEIRA DOMINGUES

ADVOGADO: JOSE CARLOS FERNANDES DE ALMEIDA

RECORRENTE: RUDDER SEGURANCA LTDA

ADVOGADO: HENRIQUE CUSINATO HERMANN

RECORRIDO: JANAINA OLIVEIRA DOMINGUES

ADVOGADO: JOSE CARLOS FERNANDES DE ALMEIDA

RECORRIDO: RUDDER SEGURANCA LTDA

ADVOGADO: HENRIQUE CUSINATO HERMANN

RECORRIDO: GPS - PREDIAL SISTEMAS DE SEGURANCA LTDA

ADVOGADO: HENRIQUE CUSINATO HERMANN

RECORRIDO: DIMED S/A - DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS

ADVOGADO: ANA CRISTINA MARQUES CARDOSO QUEVEDO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE GUAÍBA
ATOrd 0021217-79.2023.5.04.0221
RECLAMANTE: JANAINA OLIVEIRA DOMINGUES
RECLAMADO: RUDDER SEGURANCA LTDA E OUTROS (2)

VISTOS OS AUTOS.

JANAINA OLIVEIRA DOMINGUES ajuíza Ação Trabalhista em face de **RUDDER SEGURANCA LTDA, GPS - PREDIAL SISTEMAS DE SEGURANCA LTDA e DIMED S/A - DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS**, todos qualificados na petição inicial (Id ad78465). Afirma que foi admitida pela primeira reclamada, primeiramente, em 07/04/2020, para exercer a função de vigilante, com dispensa em 21/03/2022, sem justa causa; em 08/03/2023, foi novamente contratada, para o mesmo cargo, com dispensa em 05/09/2023, sem justa causa.

Em razão dos fatos narrados, postula os itens "A" a "L" da petição inicial. Junta documentos e procuração. Atribui à causa o valor de R\$ 110.424,54 (cento e dez mil quatrocentos e vinte e quatro reais e cinquenta e quatro centavos).

Notificadas, as reclamadas apresentam suas contestações contrariamente ao pleito autoral, pugnando pela improcedência. Juntam documentos.

Manifestação acerca das defesas e documentos, conforme Id 1de0344.

É produzida prova oral, tendo sido colhido o depoimento pessoal da reclamante, bem como realizada a oitiva de duas testemunhas, conforme Id 9ae90e4.

Sem mais provas, é encerrada a instrução.

Razões finais remissivas.

Conciliação rejeitada.

Vêm os autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTOS

APLICABILIDADE DA LEI 13.467/17

A presente ação, ajuizada em 20/11/2023, tem por base contratos de trabalho que iniciaram após a entrada em vigor da Lei 13.467/17, motivo pelo qual se aplicam as regras de direito material e processual vigentes advindas da novel legislação a partir de sua vigência.

De qualquer sorte, a incidência da disciplina legal ora em vigor será pontualmente apreciada no julgamento de cada pedido contido na presente demanda, resguardada a apreciação conjunta e eventual conflito das mudanças implementadas com outros dispositivos de lei previstos no ordenamento jurídico pátrio ou com a própria Constituição Federal.

ILEGITIMIDADE PASSIVA DA TERCEIRA RECLAMADA

A legitimidade de parte é uma das condições da ação. Consiste em individuar aquele a quem pertence o interesse de agir e aquele perante o qual se formula a pretensão. Sempre que o réu estiver vinculado a uma situação jurídica, proveniente das alegações formuladas pelo autor, estará ele legitimado para a causa.

Tem-se, pois, que o exame das condições da ação pelo órgão judiciário a que for submetido o conflito de interesses é feito partindo da premissa de que o alegado pelo Reclamante corresponde à realidade, independentemente da produção de provas (exame *in status assertionis*, isto é, com base apenas no que é alegado pela parte Autora).

A legitimidade de parte, assim, existirá se dos termos da inicial resulta que a pessoa que se apresenta como parte, isto é, a Reclamante pode ser o titular do direito invocado e a pessoa apontada como Reclamada tendo uma obrigação pode realmente tê-la.

A parte autora propôs a presente ação buscando a condenação das duas Reclamadas, alegando a responsabilidade daquelas quanto ao descumprimento obrigações trabalhistas. As duas primeiras por serem as empregadoras e a terceira por ser a tomadora dos serviços.

Assim, fica evidenciada a legitimidade passiva das Reclamadas para figurar no polo passivo da presente ação, pois que responde, em tese, pelas obrigações decorrentes dos direitos alegados, análise esta pertinente ao mérito da lide. Assim, pelo ajuizamento da ação, que se mostra necessária e adequada para as pretensões formuladas, estão presentes as duas condições da ação: legitimidade e interesse de agir.

Assim, evidenciada a legitimidade das partes e o interesse de agir, o autor não é carecedor da ação.

Rejeito, portanto.

IMPUGNAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL

No caso em exame, o valor atribuído pela parte autora não se afigura desarrazoado, principalmente porque representa exatamente a soma dos pedidos.

Além disso, as custas ao final são calculadas com base no valor dado à causa (art. 789, 3º, a da CLT) que não guarda relação com o valor atribuído a causa pelo autor. Assim, com o elevado valor da causa o único a correr riscos é o Reclamante, que na hipótese de improcedência será responsável pelo pagamento de custas, estas sim calculadas sobre o valor atribuído à causa.

Ainda, a impugnação foi genérica, tendo em vista que a Reclamada não apresenta nenhum valor, o que não é admissível no Processo do Trabalho.

Por outro lado, a presente demanda tramita sob o rito sumaríssimo, de modo que aplicável o art. 852-B da CLT, e, em decorrência, em caso de eventual condenação, os valores ficarão limitados aos valores indicados na petição inicial.

UNICIDADE CONTRATUAL

O reconhecimento de contrato único é possível nos casos em que o lapso temporal entre a demissão e a readmissão pelo mesmo empregador seja exíguo, na hipótese de demissão fraudulenta, ou seja, que não retrata a situação real, mas uma farsa criada pelo empregador para suprimir direitos do trabalhador.

A Portaria nº 384/92 do MTE prevê: “Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de recontratação ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou”, que, como se vê, diz respeito à simulação de rescisão contratual para fins de levantamento do FGTS em fraude à lei.

Já o art. 453 da CLT, não autoriza, por si só, o reconhecimento da unicidade contratual quando há solução de continuidade na prestação dos serviços. O dispositivo trata da soma dos períodos contratuais descontínuos para fins de tempo de serviço.

Pois bem. Emerge dos autos que a reclamante foi contratada em dois períodos distintos. O primeiro contrato vigeu de 07/04/2020 a 21/03/2022, com dispensa sem justa causa, com projeção do aviso prévio indenizado até 20/04/2022; já o segundo contrato vigeu de 08/03/2023 a 05/09/2023, com projeção do aviso prévio indenizado até 05/10/2023, em ambos na função de vigilante, conforme indicado na CTPS (Id 0747d61), sem comprovação nos autos de alguma irregularidade ou fraude nas contratações.

Além disso, desde a inicial, a autora refere que no intervalo entre os dois contratos, período compreendido entre 21/04/2022 a 07/03/2023, não houve prestação de serviços.

Assim, sem comprovação de irregularidade ou de qualquer fraude, ou ainda, elementos de prova a sugerir conclusão diversa, reputo que a reclamante trabalhou para o reclamado por dois contratos em períodos distintos, com termos dos contratos de forma regular, sem comprovação de qualquer irregularidade ou fraude, não havendo possibilidade de acolhimento da tese obreira da existência de unicidade contratual

Impõe-se, assim, o indeferimento do pedido de reconhecimento de unicidade contratual.

ACÚMULO DE FUNÇÃO

Como se sabe, não há previsão em nosso ordenamento jurídico para pagamento de salário por atividade realizada, consoante o disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT, segundo o qual: “À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.”

No caso dos autos, verifico a liderança era atribuição de maior responsabilidade em comparação com a função de vigilante, relativa a organização do serviço sob sua responsabilidade e liderança de equipe, quando o líder passava a ser o responsável pela solução dos problemas e repasse da solução a empresa em assuntos de sua responsabilidade. Nesse sentido, é o que infiro do depoimento da testemunha Evandro ao relatar que, com os destaques que julgo pertinentes:

*"Que o depoente trabalha na reclamada há 23 anos; que trabalhou nas dependências da DIMED até o ano de 2023; que é auxiliar de segurança patrimonial; que conheceu a autora; que esta trabalhava como vigilante e depois passou a liderança; que o depoente trabalhava no monitoramento; que a autora trabalhava na escala 5 x 2, acredita; que quando trabalhou no turno do dia, o depoente chegava a trabalhar junto com a autora; que antigamente o ponto era manual; que atualmente o ponto é por aplicativo; que tinha que fazer a troca de turno; que a troca de turno do pessoal da noite demandava de 20 a 25 minutos; que tinha que marcar o horário contratual; que não poderia marcar esse tempo a mais da passagem de serviço; que **até passar para a noite, a autora era líder**; que **isso ocorreu em 2020, tanto quanto o depoente recorda**; que chegou a trabalhar com a Sra. Gislaíne; que não trabalhou com a Sra. Gislaíne no turno do dia; que não tinha contato com a Sra. Gislaíne; que não sabe dizer nada sobre o comportamento da Sra. Gislaíne; que **o líder chama toda a atenção para ele**; que **tem que resolver tudo e repassar para a empresa**; que na época do depoente, era o depoente que fazia a escala de serviço e a escala de férias; que **quando o Sr. Vanderlei estava de folga, os vigilantes faziam a conferência de notas**; que o Sr. Vanderlei era terceirizado; que **"dava para dizer que o Sr. Vanderlei era um porteiro"**; que era o Sr. Vanderlei que fazia a conferência das cargas; que os vigilantes faziam as tarefas do Sr. Vanderlei, quando ele estava no intervalo, de férias ou outros afastamentos; que **acontecía de os vigilantes terem que fazer as funções de porteiro**; que se fosse bater o ponto antes ou depois do horário teria que avisar o supervisor, porque o sistema estava bloqueado; que lembra que a autora trabalhou em muitos sábados; que **era o líder que tirava o intervalo dos vigilantes**; que nunca viu ninguém tirar o intervalo de uma liderança; que várias vezes aconteceu de o líder ser chamado durante o intervalo; que já teve que acionar a autora quando do intervalo de almoço e esta ter que retornar; que tinha grupos de Whatsapp de funcionários da Rudder; que esses tiravam sarro dos funcionários da Rudder e da DIMED; que desse grupo participavam várias pessoas; que o depoente não participava do grupo; que a rendição era solicitada pelo rádio para que alguém rendesse para ir ao banheiro, por exemplo; que o depoente teve que urinar dentro de uma garrafa de refrigerante e no canto da sala, pois o banheiro estava interditado e não houve rendição; que não se recorda do sobrenome do Sr. Vanderlei; que o Sr. Vanderlei ficava na sala do G2. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado".*

Por outro lado, quanto ao desempenho de atividade de Portaria, conforme revelado nos autos, verifico que as atividades indicadas não se revelam mais complexas ou incompatíveis com a função de vigilante, a revelar o acúmulo de função e, em consequência, o acréscimo salarial pretendido, no particular.

Nesse contexto, diante do conjunto probatório disponível nos autos, reputo que a prova ampara a tese obreira somente quanto ao exercício da função de liderança, em que a reclamada se aproveitou da força de trabalho da reclamante para função de maior complexidade relativamente às atividades próprias de vigilante, cargo para o qual a autora fora inicialmente contratada, sem comprovação de retribuição pelas novas atividades desempenhadas, a revelar a quebra do sinalagma contratual sem a devida contraprestação correspondente. Nesse passo, tem direito a reclamante ao acréscimo salarial pelas funções acumuladas, sendo de líder entre o segundo mês do primeiro contrato até o término deste, a fim de evitar enriquecimento sem causa da reclamada.

Assim, condeno a reclamada ao pagamento de acréscimo salarial de, por entender razoável, de 10%, a partir de 07/05/2020 até 21/03/2022, data da dispensa.

Para base de cálculo, considere-se o salário base do reclamante.

Em consequência, defiro os reflexos pleiteados em horas extras, férias com 1/3, 13º salários, aviso prévio e depósitos de FGTS com a multa de 40%, ante a modalidade de ruptura contratual relativamente ao primeiro contrato.

Indefiro DSR ante a periodicidade mensal da parcela.

JORNADA DE TRABALHO. REGIME COMPENSATÓRIO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. MATÉRIAS CORRELATAS

A reclamada juntou aos autos os cartões de ponto dos dois períodos contratuais, conforme Ids 267793a e fb75527, os quais indicam trabalho de doze horas em escala 12x36, 5x2 e 4x2, das 7h às 19h, com marcações em registros manuais e eletrônicos, sendo variadas em algumas oportunidades e invariáveis em outras, bem como ausência de marcação em algumas oportunidades. Verifico, ainda, supressão do intervalo em algumas oportunidades (rasuras) bem como prorrogação da jornada de trabalho. Verifico que houve autorização de compensação horária em qualquer escala, a partir da vigência da CCT 2021/2023, conforme Id 46e4b24.

Pois bem. Quanto aos registros horários, em depoimento pessoal a reclamante referiu que *"a depoente trabalhou na reclamada por 02 anos na primeira vez e 06 meses na segunda vez; que sempre trabalhou nas dependências da segunda reclamada; que trabalhava das 07h às 19h; que tinha que chegar meia hora antes, pois era líder de equipe e tinha que passar as situações ocorridas ao líder da noite; que ingressou para fazer o monitoramento e passou a liderança; que registrava*

o ponto quando chegava; que como era líder, a jornada podia se estender um pouco; que isso tudo era registrado; que tinha uma hora de intervalo, mas às vezes, não conseguia fazer todo; que praticamente todos os dias tinha intercorrências e sempre fazia no máximo meia hora de intervalo; que a Sra. Gislaine era a líder da depoente. (Neste ato, às 10h25min, a preposta da primeira ré é autorizada a sair da sala). Que a Sra. Gislaine era muito amiga da colega Gisele; que a Sra. Gisele ficava na portaria da DIMED acompanhando a chegada dos funcionários; que em uma oportunidade, a depoente urinou nas calças porque não teve como ir ao banheiro; que até hoje a depoente não conseguiu mais trabalhar como vigilante devido aos fatos ocorridos; que havia uma senhora que vendia lanches próximo ao local; que essa senhora viu a depoente chorando; que a Sra. Gisele não era cordial com a autora; que no início, a depoente cuidava apenas do monitoramento; que depois passou a ser líder; que primeiramente, o cartão era manual e depois passou a ser biométrico; que no biométrico só podia registrar 10 minutos antes do início da jornada; que não havia rendição no primeiro contrato; que no segundo contrato, a Sra. Gislaine rendia a depoente; que havia uma sala para refeição, com uma mesa e 02 cadeiras; que não podia ir ao trabalho com uniforme; que chegava ao trabalho um pouco antes para colocar o uniforme; que o refeitório não era distante do posto de trabalho da depoente. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado”.

Também foi realizada prova testemunhal, cujos depoimentos transcrevo com os destaques que julgo pertinentes ao presente capítulo:

Testemunha Evandro: *“Que o depoente trabalha na reclamada há 23 anos; que trabalhou nas dependências da DIMED até o ano de 2023; que é auxiliar de segurança patrimonial; que conheceu a autora; que esta trabalhava como vigilante e depois passou a liderança; que o depoente trabalhava no monitoramento; que a autora trabalhava na escala 5 x 2, acredita; que quando trabalhou no turno do dia, o depoente chegava a trabalhar junto com a autora; que antigamente o ponto era manual; que atualmente o ponto é por aplicativo; que tinha que fazer a troca de turno; que a troca de turno do pessoal da noite demandava de 20 a 25 minutos; que tinha que marcar o horário contratual; que não poderia marcar esse tempo a mais da passagem de serviço; que até passar para a noite, a autora era líder; que isso ocorreu em 2020, tanto quanto o depoente recorda; que chegou a trabalhar com a Sra. Gislaine; que não trabalhou com a Sra. Gislaine no turno do dia; que não tinha contato com a Sra. Gislaine; que não sabe dizer nada sobre o comportamento da Sra. Gislaine; que o líder chama toda a atenção para ele; que tem que resolver tudo e repassar para a empresa; que na época do depoente, era o depoente que fazia a escala de serviço e a escala de férias; que quando o Sr. Vanderlei estava de folga, os vigilantes faziam a conferência de notas; que o Sr. Vanderlei era terceirizado; que “dava para dizer que o Sr. Vanderlei era um porteiro”; que era o Sr. Vanderlei que fazia a conferência das cargas; que os vigilantes faziam as tarefas do Sr. Vanderlei, quando ele estava no*

intervalo, de férias ou outros afastamentos; que acontecia de os vigilantes terem que fazer as funções de porteiro; que se fosse bater o ponto antes ou depois do horário teria que avisar o supervisor, porque o sistema estava bloqueado; que lembra que a autora trabalhou em muitos sábados; que era o líder que tirava o intervalo dos vigilantes; que nunca viu ninguém tirar o intervalo de uma liderança; que várias vezes aconteceu de o líder ser chamado durante o intervalo; que já teve que acionar a autora quando do intervalo de almoço e esta ter que retornar; que tinha grupos de Whatsapp de funcionários da Rudder; que esses tiravam sarro dos funcionários da Rudder e da DIMED; que desse grupo participavam várias pessoas; que o depoente não participava do grupo; que a rendição era solicitada pelo rádio para que alguém rendesse para ir ao banheiro, por exemplo; que o depoente teve que urinar dentro de uma garrafa de refrigerante e no canto da sala, pois o banheiro estava interditado e não houve rendição; que não se recorda do sobrenome do Sr. Vanderlei; que o Sr. Vanderlei ficava na sala do G2. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado”.

Testemunha Rosana: “Que a depoente não trabalhou para a Rudder; que a depoente era contratada pela DIMED; que trabalhou na DIMED de novembro de 2020 a abril de 2024; que trabalhava como auxiliar de logística; que a autora trabalhava na G3 na recepção; que a autora era vigilante; que a depoente trabalhava das 07h50min às 17h38min; que via a reclamante durante o dia, mas não sabe dizer o seu horário de trabalho; que a depoente trabalhava no CD; que passava pelo posto da autora toda vez que tinha que sair; que houve uma vez que, ao sair para o lanche, encontrou a autora chorando no banheiro; que tentou acalmá-la; que quando voltou do almoço, a reclamante falou à depoente que havia urinado na roupa; que a depoente notou o fato e tentou acalmá-la; que mais tarde, a depoente conversou com a autora sobre o ocorrido. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado”.

Diante desse contexto probatório em cotejo com a prova documental, verifico que, quanto ao período em que os registros foram realizados de forma manual, reputo os registros horários compatíveis com a prova dos autos. Ademais, o depoimento da reclamante chega a ser contraditório ao afirmar que, ao mesmo tempo em que conseguia registrar o horário, que era das 7h às 19h, refere que havia impedimento de anotação do horário antes do início da jornada de trabalho, mesmo referindo que toda jornada de trabalho era registrada.

Já a testemunha Evandro refere que o pessoal da noite que demandava 20 a 25 minutos para troca de turno, enquanto que a autora era do turno da manhã.

Nesse aspecto, tenho que a prova dos autos não ampara a tese obreira quando a irregularidade dos registros manuais.

Por outro lado, quanto aos registros eletrônicos, verifico falta de registro em várias oportunidades, apenas com indicação de “trabalho conforme jornada contratual”. Nesse passo, tenho que os registros se mostram imprestáveis, no particular, de modo que arbitro a jornada declinada na petição inicial, em cotejo com a prova oral produzida nos autos, como sendo, nos dias sem registro, como sendo das 7h às 19h, com intervalo de trinta minutos.

Quanto aos regimes compensatórios adotados pela reclamada, tenho que eles são inválidos para o período até o início da vigência da CCT 2021/2023, pois que não comprovado pela reclamada os requisitos legais para sua adoção, nos termos previsto na CLT, a partir do art. 59, o que confere à reclamante à recontagem das horas trabalhadas.

Para o período a partir da vigência da CCT 2021/2023, eles são válidos, pois há autorização de adoção de escala 12x36, desde que não ultrapassado o limite diário de 720 minutos, bem como de outras escalas que remunerem como extras as horas laboradas após 19h40min mensais.

Quanto ao intervalo intrajornada, reputo que eles não foram regularmente fruídos quando indicado rasura ou falta de registro de ponto, com fruição de apenas 30 minutos.

Diante desse contexto, defiro à reclamante, nos limites da lide, como horas extras, as horas efetivamente trabalhadas excedentes da 8 diária e da 44ª semanal, de forma não cumulativa, para o período até a vigência da CCT 2021/2023, e as excedentes da 12ª, para o período a partir da vigência da norma coletiva referida, com base nos registros de ponto acostados aos autos e a jornada arbitrada, pela contagem minuto a minuto, nos termos do art. 58, § 1º, da CLT, com adicional legal ou normativo, o mais benéfico ao reclamante, inclusive as trabalhadas em domingos e feriados, em que atrai a aplicação das súmulas nº 146 e OJ 410 da SDI-I do TST, quando não concedido a referida folga compensatória em outro dia ou além do sétimo dia da semana.

Defiro, por fim, o tempo suprimido do intervalo intrajornada, quando verificada sua supressão nos registros manuais ou com base no intervalo intrajornada arbitrado para o período em que os registros são eletrônicos, com adicional de 50%, no entanto, com natureza indenizatória, nos termos do art. 74, § 1º, da CLT.

Quanto ao tempo gasto com troca de uniforme, os contracheques apontam que a reclamante percebeu valores relativos a troca de uniforme, o que entendo que remunerado eventual período de troca de uniforme na

reclamada. A propósito, tem sido previsto para a categoria o adicional de troca de uniforme para remuneração do período de troca de uniforme na reclamada, razão porque indefiro o pedido, no particular.

No que tange aos reflexos das horas deferidas de natureza salarial, são devidos em repouso semanais remunerados e feriados, de forma direta (OJ 394 da SDI-1 do TST), 13º salários, férias com 1/3, aviso prévio e FGTS com a multa de 40%.

Para o cálculo deverá observar o divisor 220, os adicionais legais ou normativos (os mais benéficos à reclamante), a evolução salarial da parte obreira, o teor do artigo 58, § 1º, da CLT, além das súmulas nº 60, 264, 347 e 366 do TST, das OJ nº 355, 394, 410 e 415 da SDI-1 do TST e da Súmula nº 64 do E. TRT4.

Observem as modificações advindas da Lei 13.467/17 relativamente ao intervalo intrajornada.

Considerem, ainda, os dias efetivamente trabalhados e a jornada arbitrada para o período em que os cartões são eletrônicos, devendo ser desconsiderados os dias de licenças, folgas e faltas, devidamente comprovados nos autos.

Autorizo, desde já, o abatimento dos valores pagos sob idênticos títulos devidamente comprovados nos autos, independentemente do mês de pagamento (critério global), a fim de evitar enriquecimento sem causa ao reclamante.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Como se sabe, o Direito do Trabalho nasceu para que se assegurasse a dignidade do trabalhador. Este bem personalíssimo, se for atingido, merece reparação. Amparam o direito do empregado à indenização por dano moral os artigos 1º, inciso III, e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, bem como os artigos 186 e 927 do Código Civil, estes aplicados ao direito do trabalho por força do art. 8º da CLT.

A doutrina define o dano moral como o decorrente de ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e a integridade corporal. Ensina Maria Celina Bodin de Moraes (Danos à Pessoa Humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003):

"Constitui dano moral a lesão a qualquer dos aspectos componentes da dignidade humana - dignidade esta que se encontra

fundada em quatro substratos e, portanto, consubstanciada no conjunto dos princípios da igualdade, da integridade psicofísica, da liberdade e da solidariedade. Circunstâncias que atinjam a pessoa negando a ela a sua essencial condição humana serão consideradas violadoras de sua personalidade e causadoras de dano moral a ser reparado".

Cabe a indenização do trabalhador por dano moral, quando, em razão da execução da relação de subordinação existente no vínculo de emprego, a empresa, mediante abuso ou uso ilegal do seu poder diretivo, atinge esses bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador.

Contudo, a fim de que seja evitada a banalização deste valioso instrumento de tutela de direitos constitucionalmente previstos, é indispensável que o Judiciário possa distinguir entre um simples incômodo e uma grave violação à integridade moral do indivíduo, e, na seara trabalhista, somente será cabível quando o empregador, no exercício de seu poder de direção, fere a imagem ou a honra do trabalhador, violando o preceito constitucional contido no art. 5º, V, da CRFB.

Assim, há necessidade de comprovação robusta do nexo causal entre a conduta eventualmente praticada pelo Reclamado e o mal sofrido pelo Reclamante, a sobressair daí a certeza do direito do Autor à reparação pelos danos morais sofridos.

In casu, reputo que a prova corrobora a tese obreira quanto à irregularidade na prestação para que a reclamante pudesse utilizar o banheiro, inclusive com comprovação, conforme revelado pela testemunha Rosana, que presenciou a reclamante após ter urinado no próprio uniforme em razão da falta de prestação por outro colega de trabalho. No mesmo sentido, é o relato da testemunha Evandro, ao relatar que "teve que urinar dentro de uma garrafa de refrigerante e no canto da sala" em razão de interdição do banheiro e falta de prestação.

Nesse passo, tenho que a conduta da reclamada revela-se irregular e grave, pois que não propiciou aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, não tendo zelado pela adoção de todas as medidas e providências necessárias a propiciar um ambiente de trabalho hígido e saudável aos seus empregados, dever que lhe incumbia, a fim de possibilitar a realização das necessidades diárias dos trabalhadores, no decorrer dos turnos de trabalho.

Reputo, portanto, que a reclamada, ao assim agir, extrapolou o seu direito potestativo, assim como o limite da conduta que se espera de uma empresa, violando os direitos de personalidade da reclamante, evidenciando que os métodos gerenciais da ré não se coadunam com o princípio fundamental, consagrado na Constituição, de respeito à dignidade da pessoa humana. A relação de subordinação

que se estabelece pelo contrato de trabalho não autoriza o empregador a tratar de forma degradante o trabalhador, expondo-o a situações de constrangimento, com potencial risco à sua saúde em razão da restrição de uso ao banheiro, conforme revela o caso dos autos.

Nesse sentido, aliás, é o entendimento dominante no TST, cuja ementa transcrevo:

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CONSISTENTE NA ADOÇÃO DE REGRA DE CÁLCULO EM QUE A AUSÊNCIA DO EMPREGADO DO POSTO PARA ATENDIMENTO DE NECESSIDADE FISIOLÓGICA IMPACTA NEGATIVAMENTE O VALOR DA SUA REMUNERAÇÃO. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO - CARACTERIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Afasta-se o óbice da Súmula 126/TST indicado na decisão monocrática e remete-se o agravo de instrumento para análise do Colegiado. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467 /2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CONSISTENTE NA ADOÇÃO DE REGRA DE CÁLCULO EM QUE A AUSÊNCIA DO EMPREGADO DO POSTO PARA ATENDIMENTO DE NECESSIDADE FISIOLÓGICA IMPACTA NEGATIVAMENTE O VALOR DA SUA REMUNERAÇÃO. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO - CARACTERIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Vislumbrada potencial violação do art. 5º, X, da CF, processa-se o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido . III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467 /2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CONSISTENTE NA ADOÇÃO DE REGRA DE CÁLCULO EM QUE A AUSÊNCIA DO EMPREGADO DO POSTO PARA ATENDIMENTO DE NECESSIDADE FISIOLÓGICA IMPACTA NEGATIVAMENTE O VALOR DA SUA REMUNERAÇÃO. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO - CARACTERIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Na hipótese dos autos, o Regional concluiu pela inexistência de dano moral ao fundamento de que não restou comprovado que "a reclamante tenha sido vítima de ato abusivo, discriminatório, grosseiro e/ou humilhante. Também não há provas de restrições ao uso do banheiro, de cobrança excessiva de metas ou de outras práticas abusivas que indiquem extrapolação do poder diretivo do empregador e a exposição da trabalhadora à pressão psicológica por considerável período de tempo", destacando ainda o entendimento do Juízo de primeiro grau, no sentido de que "não há qualquer irregularidade nos critérios utilizados para o recebimento do PIV, pois, sendo uma parcela paga por liberalidade da

empresa, cabe a ela fixar os critérios que entende importante para melhorar seu funcionamento". Também, é incontroverso que "o usufruto de pausas pessoais - aí incluídas as pausas para uso de banheiros - atua, diretamente, na contagem do "tempo disponível" (tempo "logado" do colaborador), o qual representa um dos principais indicadores para atingimento das metas e aferição do "quantum" remuneratório PIV, devido a cada empregado", conforme voto vencido, não infirmado pelo vencedor, que considerou regular tal forma de cálculo. 2. Ocorre que a adoção de regra de cálculo de parcela variável em que a ausência do empregado do posto de trabalho para atendimento de necessidade fisiológica impacta negativamente sua remuneração constitui assédio moral organizacional, pois caracteriza controle indireto do uso do banheiro, vedado pelo Anexo II da NR-17 do MTE. 3. Nesse contexto, merece reforma o acórdão regional por se encontrar em desacordo com iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, firmada no sentido de que a restrição ao uso de banheiros enseja indenização por dano moral, na medida em que se trata de violação à privacidade e à dignidade, ao tempo em que expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário e destituído de razoabilidade. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-96-84.2022.5.07.0014, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 20/09/2024).

Outro não é o entendimento deste Regional, conforme as ementas a seguir:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO NO USO DO BANHEIRO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO. Hipótese em que, diante das defesas genéricas apresentadas, da função exercida pelo autor (vigilante) e da inexistência de comprovação de que havia rendição para o autor poder fazer uso do banheiro, presume-se verdadeira a alegação da petição inicial quanto à restrição de sua utilização, fato que caracteriza violação da dignidade do trabalhador e configura abuso do poder diretivo do empregador, passível de indenização por danos morais. Parecer do Ministério Público do Trabalho acolhido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020759-65.2019.5.04.0233 ROT, em 26/08/2024, Desembargadora Rejane Souza Pedra)"

"DANO MORAL. RESTRIÇÃO DA UTILIZAÇÃO DE BANHEIRO. O poder diretivo do empregador, titular do empreendimento econômico, não autoriza o abuso de direito, traduzido em práticas ofensivas ao direito de personalidade dos trabalhadores, que são passíveis de reparação mediante indenização por dano moral. A restrição da utilização de banheiro caracterizada dano moral passível de indenização. (TRT da 4ª

Região, 6ª Turma, 0020592-80.2022.5.04.0641 ROT, em 09/02/2024, Desembargadora Beatriz Renck)

Quanto aos demais fatos de acusação de furto, assédio, tenho que a prova não socorre a tese obreira acerca da sua ocorrência, de modo que não desincumbiu do seu ônus probatório, nos termos do art. 818, I, da CLT, de modo que a improcedência, no particular é medida que se impõe.

Quanto à falta de fornecimento de curso, ainda que se trate de irregularidade, tenho que tal fato não se revela grave o suficiente a ensejar indenização por dano moral, de modo que, no aspecto, não verifico conduta grave o suficiente por parte da reclamada violadora de direito fundamental da reclamante e a improcedência é medida que se impõe.

No que diz respeito ao valor da indenização, levando-se em conta os limites da lide, tem-se que compete ao Juiz arbitrar com razoabilidade o valor da indenização por dano moral, observando-se o bem jurídico violado, a condição social da vítima, a estatura econômico-financeira da Reclamada, mais o caráter pedagógico e punitivo da medida inerentes ao ressarcimento do dano moral.

Assim, julgo procedente o pleito da Reclamante para condenar a Reclamada ao pagamento de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em favor da Reclamante, a título de dano moral decorrente da violação sofrida, com a incidência de juros e correção monetária, conforme os critérios a serem fixados quando da liquidação do feito.

FGTS

Registro que foi deferido FGTS na presente ação, de modo que são devidos os depósitos fundiários, inclusive com a multa compensatória, cujos valores deverão ser depositados na conta vinculada da parte autora.

Após comprovação nos autos, autorizo o levantamento, por alvará, ante a modalidade de ruptura contratual.

RESPONSABILIDADE DAS DEMAIS RECLAMADAS, GPS - PREDIAL SISTEMAS DE SEGURANCA LTDA E DIMED S/A - DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS

Incontrovertida nos autos é a relação de emprego havida entre a reclamante e a primeira reclamada, e que a segunda reclamada incorporou a primeira

reclamada ou com ela formou grupo econômico, fato não impugnado pelas duas primeiras reclamadas, e que a prestação de serviços ocorreu em benefício da terceira ré, relativamente aos dois períodos contratuais.

Nesse passo, a segunda reclamada, por ser a sucessora empresarial ou por formar grupo econômico, e, em consequência, a empregadora direta, e a terceira reclamada ter sido a tomadora dos serviços do reclamante, respondem, respectivamente, solidária e subsidiariamente, a segunda por ser também empregadora e a terceira, de forma subsidiária, pelos valores deferidos na presente ação, em decorrência da previsão contida expressamente no § 5º do art. 5º – A da Lei nº 6.019/74.

Registro que o tomador de serviços que se beneficia da força de trabalho do obreiro responde subsidiariamente pelo cumprimento das obrigações trabalhistas inadimplidas pelo seu contratado (prestador de serviços). Essa é a conclusão que emerge dos arts. 186 e 927 do Código Civil - que assentam a responsabilidade por ato ilícito - e que, na seara trabalhista, decorre da culpa in eligendo e/ou in vigilando daquele que se vale da força de trabalho de outrem por meio de prestadora de serviços que não cumpre com as suas obrigações laborais.

Outro não é o entendimento do STF, conforme a tese recentemente fixada pelo RE nº 958252:

"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante."

Não pode o trabalhador, hipossuficiente, ser penalizado com a inadimplência das prestadoras, devendo o tomador dos serviços, beneficiário direto da força de trabalho, arcar com os prejuízos decorrentes dos direitos sonegados.

O fato de existir contrato de prestação de serviços firmado entre os Reclamados, não impede a atribuição da responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pelo Contratado, nos moldes expressamente previstos na legislação de regência e do entendimento dos tribunais superiores.

Ressalto, por fim, que a subsidiariedade abarca tanto as verbas trabalhistas quanto às indenizações civis, não havendo qualquer ofensa ao artigo 5º, II, da Constituição Federal.

Pelo exposto, declaro a responsabilidade solidária da segunda reclamada, GPS - PREDIAL SISTEMAS DE SEGURANCA LTDA, e subsidiária da terceira reclamada, DIMED S/A - DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS, pelos valores deferidos na presente ação.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro os benefícios da Justiça Gratuita à parte autora, nos termos art. 790, § 3º, da CLT c/c CPC, art. 99, parágrafo 3º, bastando a simples alegação de miserabilidade, conforme o entendimento cristalizado na Súmula nº 463 do TST.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

A presente ação foi ajuizada já na vigência da Lei 13.467/17, a qual inseriu o art. 791-A da CLT, que dispõe acerca dos honorários sucumbenciais nesta Justiça Especializada.

Nesse contexto, sendo o reclamante beneficiário da justiça gratuita e considerando o julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5766, bem como a decisão do STF em sede de embargos de declaração na ADI referida de que a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT com relação à compensação automática insculpida na sua redação original, mantendo incólume, porém, a possibilidade de o litigante - trabalhador ou empregador -, ser condenado ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, mesmo quando litigar sob beneplácito da justiça gratuita, revendo posicionamento anterior, condeno a reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais em prol dos advogados da parte autora, no importe de 15% sobre o valor que resultar da liquidação do feito, observando-se o entendimento consubstanciado na Súmula nº 37 deste Regional, relativamente aos pedidos procedentes e condeno o reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 15% sobre os pedidos totalmente improcedentes, cuja obrigação, no entanto, ficará sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos art. 791-A, caput, e § 2º e § 4º da CLT.

Registro que os honorários arbitrados são fixados observados os requisitos previstos nos incisos I a IV, do § 2º, do art. 79-A da CLT e serão apurados em liquidação de sentença.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

São devidos juros e correção monetária, na forma da legislação vigente à época da constituição dos débitos, segundo critérios específicos a serem estabelecidos quando da liquidação do feito.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E IMPOSTO DE RENDA

Determino o recolhimento pela Reclamada das contribuições previdenciárias (quotas do empregado e do empregador) incidentes sobre as parcelas da condenação que integram o salário de contribuição, na forma do artigo 28 da Lei nº 8.212/91 e do artigo 214 do Decreto nº 3.048/99.

A contribuição previdenciária, caso incidente e observados os parâmetros do parágrafo anterior, deverá ser comprovada nos autos, sob pena de execução dos valores correspondentes, a teor do art. 144, VIII da CF/88 e da Lei 10.035/200, que introduziu no bojo da CLT as normas pertinentes a execução previdenciária.

Autorizo a dedução da parcela de responsabilidade da parte reclamante, segurada obrigatória.

Registro que adoto entendimento consagrado nas Súmulas nº 26 deste Regional.

Autorizo a retenção do imposto de renda, incidente sobre parcelas da condenação, observado o fato gerador (artigo 46 da Lei 8541/92).

Ademais, no cálculo do imposto de renda será observada tabela progressiva mensal (regime de competência), nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713/88, tudo na forma da OJ nº 363 do TST.

Os valores deverão ser apurados observados os critérios consagrados na Súmula 368 do C. TST, na OJ 400 da SDI-I do C. TST, na IN 1127/11 da Receita Federal.

Deverá ser adotado o entendimento consagrado na Súmula nº 53 deste Regional.

COMPENSAÇÃO - DEDUÇÃO

A compensação exige que duas pessoas sejam, ao mesmo tempo, credora e devedora uma da outra de dívidas líquidas, vencidas e de coisas fungíveis (artigos 368/380, Código Civil/2002).

Em sede trabalhista, possui legitimidade o empregador em promover a compensação se provar existir um crédito a seu favor de mesma natureza de seu débito, fato não verificado no caso sub judice.

Assim sendo, nada existe a ser compensado.

A fim de se evitar o enriquecimento sem causa, defiro a dedução das parcelas pagas a idênticos títulos, independentemente do mês de pagamento, devidamente comprovadas nos autos.

LIBERAÇÃO DOS VALORES DA CONDENAÇÃO E DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Determino que os valores da condenação sejam realizados diretamente à reclamante, após dedução dos valores dos honorários sucumbenciais e contratuais, este último se houver e mediante comprovação nos autos antes da liberação dos valores, os quais deverão ser pagos diretamente ao advogado do reclamante, conforme o art. 22, § 4º, da Lei 8.906/94.

AMPLITUDE DA COGNIÇÃO

Expostos os fundamentos pelos quais foram decididos os pleitos submetidos a julgamento, restam atendidas as exigências da CLT, art. 832, caput, e da CF, art. 93, IX, sendo desnecessário pronunciamento explícito acerca de todas as argumentações das partes, até porque o recurso ordinário não exige prequestionamento viabilizando ampla devolutividade ao Tribunal (art. 769 da CLT c/c 1.013, § 1º, do Novo CPC - Súmula 393 do C. TST).

DISPOSITIVO

Ante o exposto, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a pretensão deduzida por **JANAINA OLIVEIRA DOMINGUES** em face de **RUDDER SEGURANCA LTDA GPS - PREDIAL SISTEMAS DE SEGURANCA LTDA e DIMED S/A - DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS**, para, observadas as especificidades do contrato, condená-las, sendo

as duas primeiras de forma solidária e a terceira de forma subsidiária, ao adimplemento das seguintes obrigações, nos termos da fundamentação supra que a este dispositivo integra para todos os fins de direito:

- a) diferença salarial por acúmulo de função e consectários;
- b) horas extras e intervalares, e consectários;
- c) indenização por danos morais;
- d) FGTS com a multa compensatória de 40%.

Concedo o benefício da justiça gratuita à parte autora.

Juros, correção monetária, contribuições previdenciárias e imposto de renda, conforme fundamentação.

Os valores serão apurados em liquidação de sentença, observada a legislação vigente.

Honorários sucumbenciais, nos termos da fundamentação.

Arbitro à condenação o valor provisório de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), e custas proporcionais de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), às expensas da Reclamada, complementáveis ao final.

Intimem-se as partes, e a União, se for o caso, do conteúdo desta decisão. Transitada em julgado, cumpra-se.

GUAIBA/RS, 06 de janeiro de 2025.

BRUNA GUSSO BAGGIO

Juíza do Trabalho Substituta

