



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

ATA DE AUDIÊNCIA

Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste - MT

Processo n.º 0000160-62.2012.5.23.0091

RECLAMANTE: Rosenilda Vieira da Silva

RECLAMADA: J.B.S. S/A

Aos seis (06) dias do mês de junho do ano de 2012, às 13h00, na sala de sessões da Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste - MT, sob a direção da Excelentíssima Juíza do Trabalho **BIANCA CABRAL DORICCI**, realizou-se a audiência relativa aos autos do processo em destaque. Apregoadas as partes e constatada a ausência das mesmas, foi submetido o feito a julgamento, sendo proferida a seguinte

1

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

ROSENILDA VIEIRA DA SILVA, qualificada nos autos, ajuizou Reclamação Trabalhista em face da **J.B.S. S/A** aduzindo, em síntese, que foi admitida pela reclamada em 04.04.2011 para exercer a função de ajudante de produção, no setor de limpeza, vindo a ser dispensada sem justa causa em 23.01.2012, tendo como última remuneração a quantia de R\$ 760,00. Afirma que faz jus ao pagamento de horas extras, intervalo do art. 384 da CLT, indenização por danos morais, além dos pedidos arrolados nos itens de “a” a “l” da inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 152.000,00 e juntou os documentos de fls. 18 a 20.

Regularmente citada, a reclamada compareceu à audiência UNA e, rejeitada a proposta conciliatória ofertou defesa negando os fatos relacionados ao assédio, bem como que oportunizava à reclamante o descanso de 15 minutos antes da jornada extraordinária. No mais, afirma que havia compensação de jornada e rebate todos os termos da inicial. Juntou os documentos de fls. 89/183.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

Sobre a defesa manifestou-se o reclamante em audiência, oportunidade em que foram colhidos os depoimentos das partes e de suas testemunhas.

Encerrada a instrução, as partes apresentaram razões finais remissivas.

Renovada a proposta conciliatória restou infrutífera

II – FUNDAMENTAÇÃO

PROVIDÊNCIA SANEADORA

Antes que se adentre ao mérito, necessário esclarecer que embora colhido o depoimento do **Sr. Seir Marques dos Santos** sob compromisso legal, em verdade, tal testemunha é considerada suspeita nos termos do art. 405, § 3º, inciso IV do CPC, tendo em vista que tem interesse direto na solução do litígio.

Outrossim, tendo em vista a acusação de crime de assédio sexual, não se poderia esperar que o mesmo produzisse prova contra si, vez que permanecer calado e, até mesmo negar a ocorrência dos fatos, pode ser enquadrado no seu amplo direito de defesa, constitucionalmente garantido.

Deste modo, reconsidero a decisão proferida em audiência e decido **acolher** a contradita ofertada e **converto** o depoimento de tal testemunha para mero informante do Juízo, sendo que tal não será utilizado como meio de prova a embasar esta decisão e, por consequencia, não há que se falar em tipificação do crime de falso testemunho.

MÉRITO

1. DAS HORAS EXTRAS

A autora afirma que trabalhava em regime de sobrejornada, de segunda-feira a sábado, das 17h00 às 03h00, com 01h00 de intervalo para fazer suas refeições. Contestando o pedido da reclamante, a empresa junta os controles de jornada



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

assinados pela mesma, bem como acordo de prorrogação e compensação de horas.

Em manifestação à defesa a reclamante cinge-se a impugnar os comprovantes de pagamento aduzindo que as horas ali constantes são inferiores às efetivamente laboradas.

Pois bem, da acurada análise dos controles de jornada trazidos com a defesa, pode-se notar que o horário de trabalho da reclamante quase todos os dias se estendia além de 8 horas, excedendo sempre de 10 horas diárias.

No entanto, observa-se que em pouco mais de nove meses de trabalho, a reclamante obteve apenas 06 dias de compensação de jornada e, mensalmente lhe eram paga horas extras com adicional de 55% e 100%. Contudo, ao analisar os controles de jornada em comparação aos hollerites de pagamento, nota-se que, de fato, as horas extras foram pagas a menor, vez que também foi desconsiderada a hora noturna reduzida.

No que tange a jornada de trabalho, a Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, prevê a duração normal do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A esse respeito, estabelece ainda o art. 59, § 2º da CLT que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho prevista, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

De se salientar que as normas de duração do trabalho são consideradas como de ordem pública e foram criadas visando aspectos sociais, morais, econômicos, mas também e, principalmente, o aspecto biológico.

Nas palavras de Orestes Campos Gonçalves, in "Curso de Direito do Trabalho", coordenação de Alice Monteiro de Barros, Editora LTr : *"o fundamento biológico objetiva combater o desgaste psicofisiológico proveniente da fadiga muscular e cerebral instalada no organismo humano, predispondo-o às doenças, à invalidez e à velhice, a par de sua influência nos acidentes do trabalho"*. O tema "jornada de trabalho" é um dos mais relevantes do Direito do Trabalho, por estar ligado diretamente à saúde física e mental do trabalhador.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

Nesse contexto, há que se considerar, ainda que o período de trabalho noturno é deveras prejudicial ao trabalhador e, no caso em exame denota-se que não foi considerada a redução da hora noturna, causando danos físicos e mentais à trabalhadora em razão de labor extenuante e muito além do permitido.

Destarte, ainda que chancelada por norma coletiva a prorrogação e compensação de horas, no caso apresentado nestes autos, evidencia-se que havia excesso habitual de labor e consequentes prejuízos à saúde e segurança da trabalhadora, vez que a reclamada a expôs à situação de risco até mesmo de sofrer acidentes do trabalho.

Destarte, com fundamento no inciso IV da Súmula 85 do TST que dispõe que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada **declaro inválidos** os acordos de compensação e prorrogação de jornada trazidos com a defesa, considerando, por consequência, como extraordinária a jornada trabalhada além da 8ª diária e 44ª semanal, conforme se apurar dos controles de jornada e na sua falta considera-se a jornada aduzida na inicial.

Para o cálculo das horas extras deverá ser observado o adicional de **55% (reconhecido nos holerites de pagamento) e 100%** para o labor em domingos e feriados, divisor 220, evolução salarial, base de cálculo nos termos da Súmula 347 do TST e dias efetivamente trabalhados.

Não obstante isso deverão ser consideradas como noturnas, com a devida **redução**, a totalidade das horas prestadas além das 22h, de acordo com o que dispõe o § 5º do art. 73 da CLT, considerando-se, ainda o **adicional noturno de 25%** (reconhecido nos holerites).

Por tal razão decido julgar **procedente o pedido** relativo às diferenças de horas extras, considerando-se como excedentes as horas laboradas além da 8ª diária e da 44ª semanal, a serem calculadas nos parâmetros ora fixados e nos limites da Lide.

Por habituais, de acordo com o entendimento pacífico do TST, **defere-se o pagamento dos reflexos** das horas extras no descanso semanal remunerado (inclusive domingos e feriados) e, sem cumulação com este último (OJ 394 da SDI-1 do TST), no aviso prévio indenizado, férias +1/3, 13º salário e depósitos de FGTS + 40%.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

3. DOS INTERVALOS DO ART. 384 DA CLT

No que tange aos intervalos intrajornada, afirmou a reclamante que quando realizava jornada extraordinária não era observado o intervalo de 15 minutos a que alude o art. 384 da CLT. De seu turno, a reclamada afirma, primeiramente, que concedia tal intervalo e, em um segundo momento alega ser inconstitucional o referido descanso vez que fere a igualdade. Sem razão

Pois bem, ao afirmar que concedia o intervalo de 15 minutos para a reclamante antes de iniciar o labor extraordinário, a reclamada atraiu para si o ônus da prova, porém, do mesmo não se desincumbiu.

Neste sentido, dispõe o art. 384 que em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Tal intervalo tem caráter especial e visa a resguardar a saúde e higiene física e mental da trabalhadora mulher, o que é qualificado como regra de medicina e segurança do trabalho e, portanto, é norma de saúde pública.

Convém ressaltar, por outro lado, que o referido preceptivo legal é plenamente compatível com a Constituição da República, uma vez que a CLT trata de forma diferente situações desiguais, o que não revela ofensa ao princípio da igualdade. Sobre o tema, o Colendo TST já firmou jurisprudência:

“RECURSO DE REVISTA. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA DESCANSO. ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Nos termos da jurisprudência dominante desta Corte uniformizadora, o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição da República. Precedentes da SBDI-I e das Turmas do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST. Ac nº 1024001820055090010, Relator: Min. Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 03/08/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/08/2011)”

“INTERVALO DE 15 MINUTOS. TRABALHADORA MULHER. ART. 384. Ressalvado o entendimento da Relatora, a Turma adota jurisprudência dominante do TST, no sentido de que o intervalo destinado à mulher de 15



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

*minutos, antes do início da prorrogação da jornada, previsto no art. 384 da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal. Aplicação analógica do art. 71, §4º da CLT. Recurso ordinário do reclamado a que se nega provimento. (TRT4ª Região, 4ª Turma, **Acórdão do processo 0000068-27.2011.5.04.0551 (RO)** - Rel: INAJÁ OLIVEIRA DE BORBA, Julgado em 13/12/2011)*

Analizando os autos e conforme já pontuado no item anterior, verifico que a reclamante laborava além de 8 horas por dia, no entanto, nenhum intervalo lhe era concedido após o labor da 8ª diária, sendo que faz jus a reclamante ao pagamento de tais minutos de descanso com o respectivo adicional de horas extras.

Desse modo, **julgo procedente** o pagamento 15 minutos por cada dia em que houve o efetivo labor em jornada extraordinária, devendo ser considerados como dias trabalhados aqueles apontados nos controles de jornada trazidos com a defesa, observando-se o adicional legal de 55% (reconhecido nos holerites), bem como o divisor 220 e evolução salarial.

Por habituais, de acordo com o entendimento pacífico do TST, **defere-se o pagamento dos reflexos**, no descanso semanal remunerado (inclusive domingos e feriados) e, sem cumulação com este último (OJ 394 da SDI-1 do TST), no aviso prévio indenizado, férias+1/3, 13º salário e depósitos do FGTS+40%.

4. DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Aduz a reclamante ter sido assediada pelo seu chefe imediato, Sr. Seir Marques dos Santos e em consequencia dos fatos que alega requereu a indenização por danos morais. Relata que o seu chefe proferia palavras de duplo sentido e fazia gracejos quando a mesma estava sozinha, falando coisas do tipo: “se você lavar isto direitinho vou te dar uma coisa que cresce na mão”, “ai como você pega bonito e abaixa gostoso”, sendo que em certa ocasião chegou a exibir seu pênis ereto e disse para a reclamante “vem, senta aqui”.

Além disso, descreve outros fatos que aconteceram no curso do contrato às fls. 04/09 da inicial, sendo a todo momento ameaçada de perder seu emprego, o que lhe causava horror, já que é mãe de família e tem três filhas menores.

Narrou, ainda, que embora tenha contado todo o ocorrido para a líder da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

equipe e substituta imediata do seu chefe, Sra Cristina, a mesma não acreditou no que dizia, afirmando que o Sr. Seir era crente e que jamais faria aquilo.

Aduz, por fim, que no dia **21.01.2012** o seu chefe tentou agarrá-la a força e mandou que se dirigisse até o quatinho do sabão para esperá-lo e, diante de sua recusa disse *“ou você vai para lá dar pra mim ou eu vou te mandar embora, há tempos que to tentando te pegar, já perdi a paciência”*. A reclamante, então, se recusou novamente e foi dispensada desde logo.

Dos depoimentos colhidos restou claro que a reclamante comunicou à Sra. Dayane (responsável pelo RH) o que havia ocorrido para motivar a dispensa, porém, nada foi feito.

A tese de defesa da reclamada primeiramente foi negar a ocorrência de tais fatos e, embora tenha confirmado que houve reclamação da reclamante quanto às “gracinhas” feitas pelo Sr Seir, afirmou que o mesmo foi chamado e desmentiu as acusações.

Em audiência de instrução, a preposta da reclamada confirma que no ato da dispensa recebeu reclamação da reclamante de que o Sr. Seir estava fazendo brincadeiras de duplo sentido. Contudo, afirma que a empresa investigou e determinou que o técnico de segurança, Sr Hudson, ficasse até mais tarde no local para averiguar, sendo que o mesmo lá permanecia até às 21h00. No entanto, nada sendo apurado, o caso foi encerrado.

Inicialmente, há que se ponderar que a conduta da reclamada em deixar o técnico de segurança até mais tarde, ou seja, até **às 21h00**, como informou a preposta em nada parece colaborar para as investigações, vez que o expediente do turno da noite se encerrava no mínimo à meia noite, consoante restou incontroverso. Sendo assim, permanecendo até às 21h00 não seria de se esperar que o Sr Hudson presenciasse os fatos narrados que, em regra, aconteciam no período noturno ao término do expediente.

Outro fato que causa estranheza é a forma como se deu a dispensa da reclamante, sendo que afirmou a preposta da reclamada que o Sr Seir flagrou a reclamante conversando com outras funcionárias no horário de expediente e por isso resolveu desligá-la imediatamente, chegando ao ponto de ligar para o gerente como se algo grave tivesse acontecido.

E disse, ainda, que embora o procedimento da empresa para dispensa tivesse que passar pela aprovação de um comitê, o caso da reclamante foi isolado,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

já que ela induzia as outras a não trabalharem direito e incitava movimento grevista.

Não obstante tais afirmações da preposta, a testemunha da reclamante, Sra Silvéria, afirmou não saber de qualquer movimento grevista, bem como negou que a reclamante orientava as outras funcionárias acerca de horas extras.

Como se não bastasse, também a tese da reclamada de que o Sr Seir era rígido e, portanto, a reclamante estaria falando mentiras como retaliação cai por terra com a afirmação da própria testemunha da reclamada que alega ***“que o Sr Seir não era severo no trabalho e nunca reclamava que as funcionárias estavam trabalhando pouco; que não sabe de qualquer movimento grevista no setor”***.

De outro lado, a testemunha trazida pela reclamante, Sra Nilra confirmou que o Sr Seir sempre a chamava para os cantos e entregava bombons em momentos que ela estivesse sozinha e que a reclamante contava que ele fazia o mesmo com ela.

Nesta esteira, também foi o depoimento da Sra. Silvéria, que confirmou que o chefe do setor fazia brincadeiras como conotação sexual, sempre ameaçando de dispensar as funcionárias, deixando-as “sem graça” e com medo de perder o emprego. Afirmou, ainda, a depoente, que logo quando saiu do emprego, soube que o mesmo havia ocorrido com a Sra. Lucilene, Elis Regina e Ana, mas tiveram medo de contar.

Pois bem, restou comprovado que o Sr Seir era o superior hierárquico da reclamante, tendo poderes para contratar e dispensar funcionários. Provou-se, também, que embora nenhuma testemunha tivesse presenciado o assédio feito pelo Sr Seir à reclamante, o mesmo acontecia com várias outras funcionárias do setor quando estavam sozinhas.

De outro lado, as tentativas da reclamada de demonstrar o motivo da imediatidade da dispensa da reclamante, foram infrutíferas e, embora seja certo que constitui direito potestativo do empregador a dispensa sem justo motivo, causa estranheza o fato de a reclamante ser dispensada repentinamente **por volta de meia noite**, como afirmou a testemunha da reclamada, pelo simples fato de ter sido pega conversando com outras funcionárias do setor.

Quanto ao assédio sexual, tipificado como crime pela legislação penal desde a Lei nº. 10.224/2001, caracteriza-se pelo fato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

As condutas tipificadoras do assédio sexual são as insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes que têm como objetivo impor uma condição de manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima, de forma a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa.

Em suma, para que seja imputada a prática de ato passível de gerar indenização por dano moral decorrente de assédio sexual no trabalho necessária a comprovação da conduta ilícita do empregador ou de seus prepostos, tentando obter, em face de sua condição de superior hierárquico, vantagem ou favorecimento sexual.

Todavia, as vítimas de assédio têm grandes dificuldades de provar o fato, porque o ato que o caracteriza, em regra, não ocorre de forma pública, vez que o assediador e assediado geralmente estão a sós. Neste sentido, esclarece a renomada autora Marie-France Hirigoyen:

"A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, subentendidos, alusões desestabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras."

Para a caracterização do crime de assédio sexual é necessário que a conduta do assediador extrapole a barreira da razoabilidade, traduzindo em pressões ou ameaças com o fim de obter favorecimento sexual do assediado. É uma pressão de um superior no trabalho para obter favores sexuais do subalterno. Para Ernesto Lippman é o *"pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios."*

Quanto à responsabilidade do empregador, admite-se que pode se dar por fato próprio ou de terceiro, fundada na idéia da culpa presumida, já que o empregador deve ser responsabilizado pelo assédio cometido pelos seus prepostos, em face da responsabilidade civil a que alude o art. 932, III do CC. E neste sentido



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

já se pronunciava o STF através da Súmula 341, de 13.12.63.

Há que se ressaltar, ainda, que à reclamada compete o dever de manutenção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Não obstante isso, as normas de proteção à saúde do trabalhador são de ordem pública, de maneira que a saúde do trabalhador, como direito básico, fundamental, tem de ser atendida em quaisquer circunstâncias, em nome do princípio-guia do sistema jurídico brasileiro, qual seja, o da dignidade da pessoa humana, indissociável do próprio direito à vida, o fundamento último de todo Estado de Direito.

Essa complementaridade entre os direitos à vida (integridade físico-funcional e moral), à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho também pode ser extraída de uma interpretação sistemática da Constituição Federal (arts. 1º, 5º, 6º, 7º, 200 e 225), na qual se encontra, portanto, um fundamento máximo àquele direito.

Deste modo, tem-se que a empresa que expõe seus empregados à situações de risco acentuado, com possibilidade de lhes causar danos à sua saúde, que é o seu bem maior, corolário do direito à vida, deve ser responsabilizada de forma objetiva, nos termos do que preceitua o art. 927, parágrafo único do CC.

Neste sentido, ao deixar de fazer uma aprofundada investigação das reais condições de trabalho da reclamante e suas colegas de trabalho, a reclamada não cuidou de oferecer condições mínimas de trabalho que garantam a incolumidade da dignidade das trabalhadoras, donde surge para a mesma o dever de compensar a dor sofrida através de indenização por danos morais.

1De acordo com os ensinamentos de Rodolfo Pamplona Filho "*o dano moral consiste no prejuízo de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro*", ou seja, é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente".

2O dano moral é um mal que atinge o ânimo psíquico, intelectual e moral da vítima. Segundo o civilista Silvio Venosa, é de extrema dificuldade estabelecer a justa recompensa pelo dano sofrido, concluindo que será moral o dano que ocasiona um distúrbio anormal na vida do indivíduo, uma inconveniência de comportamento.

De outra banda, há que se acrescentar que o dano moral deve ser apurado *in re ipsa*, e para ser passível de compensação, basta que se tenham indícios, quanto



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

à sua existência e o abalo emocional sofrido ou mesmo através de elementos indicativos dos efetivos danos na esfera moral do ofendido.

Destarte, restando comprovada a conduta da reclamada e o risco à saúde física e mental a que expunha suas funcionárias, não cuidando de investigar adequadamente os fatos, resta-lhe, agora o dever de indenizar. E não é outro o entendimento da jurisprudência:

“(…)A manutenção do meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro é imperativo constitucional (inciso XXII do art. 7º, do inciso VIII do art. 200 e do § 3º do art. 225 da CRFB/88) imposto ao empregador e visa resguardar a higidez física e mental de seus empregados para que não ocorram desgastes diversos daqueles inerentes e típico do próprio avanço etário. Esse postulado é também assegurado em diversos instrumentos internacionais que, do ponto de vista sistemático, integram o ordenamento jurídico interno, e, ainda, em diversas disposições do Código Civil de 2002. Tem-se, assim, que o ordenamento jurídico nacional, no seu todo, propugna pelo respeito e preservação da dignidade humana do trabalhador e, também, pela valorização social do trabalho com suas eficácias vertical e horizontal, entre outras garantias congêneres, de modo que esse novo panorama constitucional não tolera a manutenção de ambiente inseguro, o qual imponha condições de trabalho que comprometem a sua saúde e o exponha a risco de acidentes. (...)”.
(TRT23, 1ª Turma, Rel. Desembargador Edson Bueno, j em 25/10/11, publicado em 28/10/11).

“MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O empregador é responsável pelo meio ambiente do trabalho que fornece aos seus empregados. O ônus do acidente, resultado da tentativa de obtenção de melhores condições, no caso específico a iluminação, deve ser suportado pela empregadora”. (TRT4, Acórdão do processo 0010500-95.2009.5.04.0771 (RO), Rel: Ricardo Carvalho Fraga, Data: 06/04/2011 Origem: Vara do Trabalho de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT
Lajeado).

Sendo assim, não obstante as assertivas patronais, conforme já fundamentado acima, restaram provados os fatos alegados pela reclamante, os quais violaram a sua intimidade e dignidade, razão pela qual deve a reclamada ser responsabilizada pelos atos praticados por empregados seus, mais precisamente pelo chefe do setor de limpeza Sr Seir Marques dos Santos.

Neste particular, à falta de regra específica, entende-se que deva a indenização ser fixada levando-se em consideração a gravidade e repercussão da ofensa, a condição econômica do ofensor, a pessoa do ofendido e, por fim, a intensidade do sofrimento causado. Salienta-se, pois, que a indenização por dano moral não deve ser vista como meio de “punição exemplar” do ofensor e de enriquecimento fácil do ofendido, mas mero remédio para [...] *amenizar a amargura da ofensa e de qualquer maneira o desejo de vingança*”. (Caio Mário da Silva Pereira, *in* Responsabilidade Civil, Forense, Rio de Janeiro, 1991, p. 338.

A propósito do valor a ser arbitrado na indenização, a C. 3ª Turma do TRT da 4ª Região firmou entendimento no sentido de que: *“O dano moral é indenizável independentemente da maior ou menor extensão do prejuízo econômico, embora deva ser proporcional a ele. Sob uma perspectiva funcional, tem um caráter satisfatório para a vítima e punitivo para o ofensor, o que impõe ao julgador considerar a gravidade da lesão, fundada no comportamento doloso ou culposos do agente, a situação econômica do lesante, as circunstâncias de fato, a situação social do lesado”* (processo 00567.521/98-2 RORA, da lavra do Exmo. Des. Pedro Luiz Serafini, julg. 30.05.2001).

Dessa forma, feitas as considerações acima, **decido julgar procedente o pedido de indenização por danos morais**, tendo como razoável fixa-la no montante de **R\$ 76.000,00** (setenta e seis mil reais), valor este que reproduz de forma justa e razoável a indenização do dano experimentado, promovendo a objetividade da compensação pelos danos sofridos e o caráter pedagógico da medida.

5. DAS MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT

Não merece acolhida os pedidos referentes às multas dos art. 467 e 477 da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

CLT, vez que tais penalidades se destinam à falta ou atraso na quitação das verbas rescisórias incontroversas, o que não se depreende do caso em análise, vez que quando da dispensa, foram pagas ao reclamante as verbas que o empregador entendeu devidas, bem como observado o lapso temporal a que alude o § 6º do art. 477 da CLT.

Sendo assim, decido julgar **improcedente** o pedido relativo ao pagamento das multas do art. 467 e § 8º do art. 477 da CLT.

6. DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA

Cumpridos os requisitos do art. 790 § 3º da CLT, bem como da Lei 5.584/70, nos termos da declaração OJ. Nº 304 da SDI-1 do TST, **defiro** ao reclamante os benefícios da Assistência Judiciária Gratuita.

7. DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamante postula a condenação da reclamada no pagamento de honorários advocatícios, contudo, não há nos autos qualquer comprovação de que o advogado constituído esteja atuando em nome do Sindicato.

Neste sentido, o artigo 133 da Constituição da República não alterou a sistemática do processo do trabalho, onde ainda vigora o jus postulandi e os honorários advocatícios, nunca superiores a 15%, apenas são devidos quando preenchidos os requisitos da lei 5584/70 (art. 14 e 15) e Súmulas 219 e 329 do TST. Nos presentes autos as partes estão assistidas por seus advogados particulares, não havendo se falar em honorários advocatícios sucumbenciais.

Sendo assim, **rejeito o pedido** do reclamante quanto aos honorários advocatícios, uma vez que incompatíveis com o processo do trabalho, consoante o disposto nas Súmulas 219 e 329 do TST.

1III – DISPOSITIVO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

Diante das razões acima expendidas, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES**, com resolução do mérito, nos termos do artigo 269, I, do CPC, os pedidos deduzidos nesta Reclamação Trabalhista, a fim de condenar a reclamada **JBS S/A** a pagar a reclamante **ROSENILDA VIEIRA DA SILVA**, as verbas a seguir discriminadas, com observância dos termos da fundamentação, que deste dispositivo é parte integrante:

- a) horas extras além de 8ª diária e 44ª semanal, com adicional de 55% e 100%, observadas a redução da hora noturna e adicional noturno de 25%;
- b) 15 minutos de intervalo nos dias em que comprovado o labor além da 8ª diária, com adicional de 55% ou 100%;
- c) reflexos dos itens “a” e “b” nos DSR’s, férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio indenizado e FGTS+40%;
- d) indenização por danos morais de R\$ 76.000,00;

Concedo ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Para o cálculo dos valores retro deferidos, deverá ser observada a incidência de juros, na forma da Lei n. 8.177/91, a partir do ajuizamento da ação, no importe de 1% ao mês sob a forma simples.

A atualização monetária deverá observar a forma da Sum. 200 do TST, ou seja, no mês subsequente ao da prestação dos serviços, conforme o artigo 459, parágrafo único da CLT, à exceção do item “b” que deverá ser observada a correção da Súmula 362 do STJ.

Deverá a reclamada comprovar nos autos os recolhimentos de Imposto de Renda, considerando-se as tabelas e alíquotas próprias aos rendimentos apurados, com base no Ato Declaratório nº 01/2009 da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, respaldado pelo princípio da capacidade contributiva, inserido no art. 145, § 1º, da CRFB/88, autorizando-se a retenção do imposto de renda, acaso incidente (art. 46 da Lei n. 8541/92 e Súmula n. 368 do TST) de forma mensal, nos termos do que determina a IN 1127/2010.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Mirassol D'Oeste-MT

Procederá a reclamada a recolhimento da contribuição previdenciária (art. 30, inciso I, da Lei n. 8.212/91) sobre as parcelas que constituem base de suas respectivas incidências, nos termos da lei, sob pena de execução na forma prevista pelo art. 876, parágrafo único, da CLT, incluído pela Lei n. 10.035/00, se houverem.

Em caso de execução de sentença, a cota previdenciária do empregado e o valor do imposto de renda, eventualmente devidos, deverão ser deduzidos de seu crédito, cabendo ao empregador o recolhimento da cota patronal, observando a natureza das parcelas deferidas na forma do art. 28 da Lei n. 8.212/91 e, ainda, o teor do art. 276, §4º, do Dec. 3.048/00.

Ficam as partes cientes de que a execução desta sentença processar-se-á nos termos dos artigos 880 e seguintes da CLT, aplicando-se o CPC, quando compatível.

Custas processuais às expensas da reclamada, fixadas no valor de R\$ 1.600,00 e calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$ 80.000,00.

Justifica-se a publicação de sentença ilíquida, tendo em vista que por razões administrativas e suspensão de prazos não houve tempo hábil para o envio dos autos ao Setor de Contadoria.

Após o trânsito em julgado, **remetam-se os autos à Contadoria do Juízo** para elaboração de cálculos de liquidação.

Cientes as partes (Súmula 197 do TST).

Nada mais. Encerrou-se às 13h16.

Bianca Cabral Doricci
Juíza do Trabalho