



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0010864-49.2015.5.03.0136**

Relator: Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/09/2017

Valor da causa: R\$ 135.000,00

Partes:

RECORRENTE: CLEBER SILVEIRA

ADVOGADO: GABRIEL MOLLER MALHEIROS

RECORRENTE: VIACAO ANCHIETA LTDA

ADVOGADO: MARCOS PAULO RESENDE NEVES

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

RECORRIDO: CLEBER SILVEIRA

ADVOGADO: GABRIEL MOLLER MALHEIROS

RECORRIDO: VIACAO ANCHIETA LTDA

ADVOGADO: OSVALDO LUCIO RIBEIRO JUNIOR

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: MARCOS PAULO RESENDE NEVES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO
03ª Turma

PROCESSO nº 0010864-49.2015.5.03.0136 (RO)

RECORRENTES: CLEBER SILVEIRA, VIACAO ANCHIETA LTDA

RECORRIDOS: OS MESMOS

RELATOR(A): CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. DEFINIÇÃO. O assédio moral pode ser definido como a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Trata-se, em outras palavras, da repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou do preposto, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, com a finalidade de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego. E, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC/2015, a prova do assédio moral incumbe à parte que o alega.

Vistos e analisados os autos virtuais.

RELATÓRIO

O d. juízo da 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por CLEBER SILVEIRA em face de VIAÇÃO ANCHIETA, como constou da r. sentença de id. 9131a12, complementada pela r. decisão dos embargos de declaração de id. 77bb48a.

A reclamada interpôs o recurso ordinário de id. c99055c, pleiteando a reforma da r. sentença, nos seguintes tópicos: dispensa por justa causa, integração do vale-alimentação, diferenças de horas extras - validade do acordo de compensação, honorários periciais, dobra dos repousos semanais remunerados e feriados, horas extras - reuniões, diferenças de adicional noturno, intervalo intrajornada, reflexos das horas extras, restituição de descontos, diferenças de abono de retorno de férias



e indenização por danos morais. Com as razões vieram comprovantes de recolhimento de custas processuais e de depósito recursal (ids. cf3eb47).

Contrarrazões pelo reclamante, requerendo o desprovimento do apelo empresarial (id. db13c3b).

De forma adesiva, o reclamante apresentou recurso ordinário de id. 864c963, requerendo a reforma da r. sentença, quanto aos seguintes temas: período sem registro de ponto - Súmula 338/TST, cômputo da jornada no intervalo intrajornada, multa convencional e majoração da indenização por danos morais.

Transcorrido "in albis" o prazo para reclamada apresentar contrarrazões pela reclamada (id. d68e66f).

O reclamante apresentou a petição de id. 7e3b721, requerendo a desistência parcial do recurso no referente à aplicação da OJ 394 da eg. SDI-1 do c. TST.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, na forma do art. 82 do Regimento Interno deste eg. Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Os recursos ordinários aviados são cabíveis e adequados, havendo legitimidade e interesse dos sucumbentes na reversão da decisão. Além disso, encontram-se os apelos corretamente formados, havendo, ainda, representação processual regular. Por fim, verifico serem os recursos tempestivos e devidamente preparado o recurso empresarial e dispensado de preparo o recurso obreiro, motivos pelos quais deles conheço. Da mesma forma, conheço das contrarrazões apresentadas, por regularmente formadas e tempestivas.

PREJUDICIAL



1. DIREITO MATERIAL. IRRETROATIVIDADE DA LEI 13.467

/2017

No tocante ao direito material do trabalho, conforme previsto no art. 5º, XXXVI, da CR/88 e art. 6º, "caput", da LINDB, não se pode dar efeito retroativo à lei substantiva no tempo, com adoção das normas da Lei 13.467/2017 aos contratos de trabalho iniciados e/ou extintos antes de sua vigência, ocorrida em 11 de novembro de 2017, sob pena de ferimento ao ato jurídico perfeito (negócio contratual) e ao direito adquirido dos trabalhadores às normas, regras, condições mais vantajosas quando da sua contratação.

"In casu", considerando-se que o contrato de emprego da parte reclamante perdurou de 05.06.1997 a 13.08.2015, não sofrerá incidência do referido diploma legal no campo do direito material.

PRELIMINAR

2. DESISTÊNCIA PARCIAL

O autor apresentou desistência parcial do recurso no referente à aplicação da OJ 394 da eg. SDI-1 do c. TST.

A matéria, contudo, não foi abordada no apelo obreiro, razão pela qual, passo ao exame do mérito.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

3. DISPENSA POR JUSTA CAUSA



Rebela-se a reclamada contra a r. sentença que determinou a reversão da dispensa por justa causa. Aduz ter comprovado o comportamento lascivo do autor, conforme fotos apresentadas na defesa, as quais demonstram a conduta sexual inadequada do reclamante, que se relacionou amorosamente com sua colega de trabalho de forma desrespeitosa dentro do ambiente de trabalho, configurando a incontinência de conduta e o mau procedimento, nos termos do art. 482, "b", da CLT. Acrescenta que ao longo do pacto de trabalho, o reclamante cometeu diversas faltas, configurando a desídia, capaz de autorizar a dispensa motivada. Requer que seja excluído o pagamento de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional e multa de 40% sobre o FGTS, anotação da CTPS, bem como a condenação a obrigação de fazer de entrega das guias TRCT e CD /SD e chave de conectividade.

Examino.

A imposição da justa causa é pena máxima que o empregador aplica ao empregado em virtude da prática de ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa fé que existem entre aquele e seu empregador. Exige-se a prova robusta e incontestável de fato que impeça a continuidade da relação de emprego e resulte a quebra do elemento fidúcia, intrínseco ao vínculo formado, porquanto a ruptura contratual, sob tal fundamento, gera inúmeros transtornos na vida familiar, profissional e social do empregado.

São elementos essenciais à configuração da justa causa, portanto, a gravidade e o seu enquadramento legal, seu caráter determinante, sua atualidade e a proporcionalidade entre a falta e a punição, além da singularidade da pena.

No caso dos autos, as fotos de id. 4ddf51b, pags. 01 a 09 revelam que os empregados da reclamada estavam lanchando e um colega de trabalho aproximou-se de outra uma colega dando-lhe abraços e beijos.

Sobre o tema, assim decidiu a r. sentença:

"Contudo, em análise do conjunto probatório, tem-se que a ré não se desvencilhou do seu encargo.

No aspecto, urge salientar que não é o autor a pessoa retratada nas fotografias carregadas aos autos pela ré (ID 4ddf51b), tratando-se, à evidência, de outro empregado da ré, conforme, aliás, se verifica nas imagens contidas no DVD trazido aos autos pela ré (ID 8e6da30), o que, de todo modo, restou confirmado pela preposta da ré, em depoimento.

De outro lado, entendo que as imagens de vídeo, invocadas pela ré para amparar a licitude da dispensa do autor, não se mostraram aptas a comprovar o alegado ato de incontinência de conduta ou mau procedimento, tampouco o alegado relacionamento amoroso dentro do ambiente de trabalho.



Certo é que as imagens trazidas aos autos pela ré revelam, quando muito, que o autor cumprimentou sua colega de trabalho com um beijo no rosto, o que, por si só, não configura ato de incontinência de conduta ou mau procedimento.

Nesse sentido, releva considerar que não se vislumbra na conduta do autor a prática de qualquer falta vinculada à conduta sexual imoderada ou inadequada, bem assim de conduta que atinja a moral em prejuízo do ambiente de trabalho ou de suas obrigações contratuais, de modo a caracterizarem a incontinência de conduta ou o mau procedimento.

E é de se observar que a ré não trouxe aos autos qualquer elemento de prova apto a comprovar a prática pelo autor de atos de incontinência de conduta ou mau procedimento, sendo certo que a prova oral produzida em nada lhe socorre.

Ademais, não veio aos autos qualquer elemento de prova a dar sustentáculo à alegação da defesa no sentido de que o ato praticado pelo autor teria violado normas internas da empresa.

Ainda que assim não fosse, o certo é que o beijo dado pelo autor em sua colega de trabalho não se reveste de gravidade suficiente a autorizar a medida extrema da resolução contratual.

À vista do exposto, inviável o reconhecimento da prática de ato de incontinência de conduta ou mau procedimento pelo autor." (id. 9131a12 - grifo nosso).

No aspecto, comungo da convicção formada pelo d. Juízo de origem, porquanto não ficou comprovado robustamente o ato praticado imputado como de mau procedimento ou incontinência de conduta.

Ainda que comprovada a alegação defensiva, a conduta do autor de dar beijos à sua colega, a meu ver, não constitui de gravidade suficiente para justificar a dispensa motivada, pelo que a reclamada poderia aplicar sanção como advertência para que tal conduta não ocorresse no ambiente de trabalho.

Ademais, não trouxe a reclamada comprovação de qualquer outra punição anterior para se justificar o alegado comportamento desidioso do reclamante durante o pacto trabalhista.

Nada a prover.

4. INTEGRAÇÃO DO VALE-ALIMENTAÇÃO

A reclamada insurge-se contra a condenação ao pagamento de reflexos do benefício vale alimentação nas demais parcelas salariais. Alega que o vale alimentação é fornecido por força de instrumento normativo, não se aplicando a Súmula 241/TST. Além disso, trata-se de empresa inscrita no PAT.

Examino.



A despeito da alegação da reclamada de que é inscrita no PAT, não consta dos autos nenhum documento que comprove tal alegação.

Como bem ressaltou a r. sentença, o documento de id. 067abf1 não é suficiente para comprovar a inscrição no PAT, porque não comprovada sua contemporaneidade, somente constando nele a data da inscrição, em 08.09.2010.

Anteriormente à vigência da CCT/2015/2016, não se mencionou em cláusula normativa a natureza do tíquete refeição e também não se estabeleceu coparticipação dos empregados no custeio do benefício, o que faz pressupor sua natureza salarial.

Nesse contexto, ao art. 458 da CLT cabe o papel de regular a questão, a seu modo. E o referido dispositivo legal estabelece, em seu "caput", que o pagamento feito pelo empregador ao empregado, para cobrir despesas com alimentação, reveste-se de feição salarial, compondo a remuneração para todos os efeitos legais. Nesse mesmo sentido a Súmula 241 do c. TST.

Nego provimento.

5. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS - VALIDADE DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO

Alega a reclamada que todas as horas extras realizadas eram quitadas ou compensadas. Sustenta que observou a compensação prevista no contrato de trabalho e nas convenções coletivas, no sentido de que *"permite a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente redução da jornada em outro dia"*.

Examino.

A perícia contábil observou a compensação de acordo com a previsão normativa, ou seja, *"a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente redução em outro dia, desde que realizada dentro do próprio mês (previsão normativa) e compensação dos valores pagos ao mesmo título constantes dos recibos salariais carreados aos autos"* (anexo XII - id. a910054 - pág. 04).

A reclamada não trouxe elementos suficientes para se chegar à conclusão que estava equivocada a sistemática utilizada pelo perito para a observância da compensação prevista em norma coletiva.



Nos esclarecimentos prestados, conforme item IV (id. c2b3bac - pág.04), o "expert" rebateu as alegações da reclamada, demonstrando que ocorreu sim a compensação prevista na CCT, para redução de horas seguintes dentro do próprio mês.

Portanto, impõe-se manter as conclusões periciais a respeito da apuração das horas extras, não havendo que se modificar.

Nego provimento.

6. HONORÁRIOS PERICIAIS

Sucumbente a reclamada na perícia contábil realizada, impõe-se manter o pagamento dos honorários periciais, no valor arbitrado de forma razoável de R\$2.000,00 a seu cargo.

7. DOBRA DOS RSRs E FERIADOS

Rebela-se a reclamada contra o deferimento da dobra dos repousos e feriados laborados não compensados. Afirma que o reclamante laborava em regime de escala, pelo que os feriados já foram pagos em dobro ou compensados.

Examino.

Sobre o tema, o perito prestou os seguintes esclarecimentos:

"Ao contrário do que alega a reclamada nem todos os feriados laborados foram compensados com folga em outro dia.

Apenas a título de exemplo, nos feriados dos dias 08/12/2010, 08/12/2012 e 07/09/2013 ocorreram labor e não há compensação com folgas em outro dia.

Cabe ressaltar que nos cálculos dos feriados em dobro no Anexo IX do laudo pericial, foram compensados os valores pagos a título de repouso semanal remunerado.

Além disso, no laudo pericial não foram apurados domingos laborados, e sim sétimo (7º) dia laborado ininterruptamente, em atenção ao pleito do reclamante na inicial e objeto da perícia em Ata de Audiência.

Sendo assim, a título de exemplo, nos dias 20/03/2011, 08/05/2011 e 07/07/2012 ocorreram sete (07) dias ininterruptos de labor, o que acarretou a apuração em dobro destes dias conforme pleito do reclamante na inicial.

Quanto a possível existência de folgas compensatórias, a OJ 410 da SDI-I do TST, estabelece que 'Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro', não fazendo nenhuma referência ou ressalva quanto a concessão a folgas compensatórias após o período de sete dias." (id. c2b3bac - pág. 05).

Como se verifica, o laudo pericial detectou a ocorrência habitual de trabalho por sete dias consecutivos sem descanso, em contrariedade ao disposto no art. 7º, XV, da



Constituição da República e OJ 410 da SDI-1 do c. TST, pelo que é mesmo devido pagamento em dobro do repouso semanal remunerado concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho.

Outrossim, ocorreram feriados laborados que não foram quitados em dobro ou compensados, o que atrai o disposto no art. 9º da Lei 605/49 e da Súmula 146 do c. TST, que não permitem a ampliação da periodicidade semanal máxima de ocorrência do descanso semanal remunerado, havendo flexibilidade apenas no tocante à sua coincidência com o domingo.

Dessa forma, revela-se incensurável a r. sentença que condenou a reclamada ao pagamento em dobro do repouso semanal remunerado gozado após sete dias consecutivos de trabalho, bem como dos feriados laborados.

Provimento negado.

8. HORAS EXTRAS - REUNIÕES

Afirma a reclamada que da prova oral produzida, ficou demonstrado que não era obrigatória a presença do reclamante nas reuniões realizadas a rogo da empresa.

Examino.

A prova oral demonstrou que o autor participava de cursos/reuniões.

Em se tratando de relação de emprego, não se mostra razoável que as reuniões e participações em cursos não fossem obrigatórias. E, ainda que se suponha que realmente a reclamada não conferisse, formalmente, caráter cogente a tais eventos, por óbvio que, em razão da relação empregatícia existente entre as partes, a reclamante assim as via.

Ademais, como bem pronunciou o d. Juízo sentenciante, as reuniões tinham como propósito tratar de assuntos relacionados à forma de trabalho e, portanto, eram realizadas em benefício da ré, pelo que o tempo despendido deve ser quitado como além da jornada de trabalho.

Nada a prover.

9. DIFERENÇAS DE ADICIONAL NOTURNO

Insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de diferenças de adicional noturno, aduzindo que quitou, regularmente e pela integralidade, a verba trabalhista em questão com todos os seus reflexos.

Ao exame.



A r. sentença, sobre o assunto, determinou apenas que o adicional noturno integrasse o cálculo das horas extras, o que se mostra correto em face da Súmula 264/TST e da OJ 97 da SBDI-1/TST.

Nego provimento.

10. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS

A reclamada pretende que sejam afastados os reflexos das horas extras em repouso semanais e, com estes, nas demais verbas salariais. Sustenta que deve ser aplicada a máxima de que o acessório segue o principal.

Analiso.

Mantida a condenação ao pagamento das horas extras, os reflexos decorrentes são devidos, naturalmente.

Desprovejo.

11. RESTITUIÇÃO DE DESCONTOS - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL

A reclamada discorda da sua condenação ao pagamento dos valores descontados a título de contribuição confederativa e contribuição assistencial. Alega, em síntese, que há autorização destes descontos. Acrescenta que não poderia desobedecer a regra coletiva. Afirma que é indevido qualquer reembolso, pois apenas repassou os valores.

Examino.

Ainda que conste no documento de id. 594456b, autorização de desconto de mensalidade em folha, não há prova nos autos de que o reclamante fosse sindicalizado e que este desconto era específico para o pagamento da contribuição confederativa e contribuição assistencial.

Sendo assim, mantenho a r. sentença que determinou a devolução dos valores descontados a este título.

Nego provimento.

12. DIFERENÇAS DO ABONO RETORNO DE FÉRIAS



Afirma a recorrente que o abono retorno de férias somente é devido de forma percentual progressiva sobre o salário a partir do terceiro ano aquisitivo, tendo o autor recebido corretamente. Sustenta que também são indevidos os reflexos destes abonos nas horas extras.

Analiso.

Acerca da matéria, o perito esclareceu que:

"O Reclamado não observou os corretos percentuais do abono retorno de férias de 10%, 15%, 20% e 30% do valor das férias, conforme determinado nas CCTs, como por exemplo, a de ID. ad8a201 - Pág. 14, cláusula 50.10, vez que não quitou a verba com incidência das parcelas variáveis quitadas no curso do contrato.

Considerando as disposições normativas apresentamos anexas as aludidas diferenças constatadas."

A reclamada não apontou de forma específica qualquer incorreção nos cálculos do perito quanto à apuração diferenças em favor do autor no pagamento do abono especial de retorno de férias, sendo certo que em sede de impugnação (id. 208ae43) a ré também não rebateu a apuração desta verba, pelo que deve prevalecer o laudo pericial contábil, no aspecto.

Os reflexos das horas extras no abono retorno de férias estão corretos, vez que observado o art. 142, §§ 5º e 6º, da CLT, vigente durante o pacto laboral.

Nada a prover.

RECURSO DO RECLAMANTE

13. PERÍODO SEM REGISTRO DE PONTO - SÚMULA 338/TST

Almeja o autor que se aplique a Súmula 338/TST nos períodos sem registro nos cartões de ponto.

Sem razão.

O reclamante concordou integralmente com laudo pericial contábil realizado (id. 15f25e5), presumindo-se daí que estava de acordo com a apuração das horas extras, considerando os cartões de ponto jungidos pela defesa.

Nada a prover.

14. MULTAS CONVENCIONAIS



O reclamante pugna pela condenação da reclamada ao pagamento de multas pelo descumprimento de cláusulas convencionais. Alega que o número da cláusula normativa que prevê a penalidade é alterado de CCT para CCT. Com estas razões, pleiteia a aplicação do princípio da simplicidade previsto no art. 840 da CLT.

Analiso.

É razoável que, a despeito do autor indicar cláusula normativa que não contém a aplicação da multa normativa, se verifique a existência de previsão em outra cláusula, em face do disposto no art. 840 da CLT, vigente antes da publicação da Lei 13.467/2017, que estabelece que a petição inicial conterà apenas a necessidade de *"uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio"*.

A reclamada cometeu diversas irregularidades, descumprindo várias cláusulas convencionais, dentre as quais não observava o limite da duração semanal do trabalho (cláusula 43ª - id. 03d0ad9 - pág.11), o correto adicional convencional para quitação das horas extras (cláusula 9ª - id. 03d0ad9 - pág. 03), o pagamento do abono proporcional de retorno de férias (cláusula 50.10 - id. 6ce8906 -03d0ad9 - Pág. 14), o pagamento das horas extras em virtude de participação em reuniões (cláusula 33.3. - id. 03d0ad9 - pág. 9), razão pela qual são devidas as multas normativas previstas nas convenções coletivas, a exemplo, a cláusula 72.1, conforme id. 03d0ad9 - pág. 19.

Sendo assim, dou provimento parcial ao recurso do reclamante para condenar a ré ao pagamento de quatro multas convencionais por norma coletiva violada, conforme se apurar em liquidação de sentença, observada a vigência das CCTs acostadas aos autos e o período imprescrito do contrato de trabalho.

MATÉRIA COMUM

15. INTERVALO INTRAJORNADA - CÔMPUTO DA JORNADA NO INTERVALO INTRAJORNADA

Inconformada com a sua condenação ao pagamento de horas extras pela supressão parcial do intervalo intrajornada, recorre a reclamada. Alega, em síntese, que as normas coletivas permitem a redução do intervalo para descanso e alimentação. Invoca o disposto no art. 7º, XXVI, da CR/88. Afirma que nos períodos em que o autor laborou em sistema de dupla pegada houve intervalo superior ao previsto na CLT.

O reclamante, por sua vez, requer, sem prejuízo da hora extra ficta deferida, o acréscimo ou cômputo em sua jornada diária, do tempo trabalhado durante o intervalo



intrajornada e o seu pagamento como hora extra, nos exatos termos da parte final do item I da Súmula 437 do C. TST, mantidos os demais parâmetros definidos na r. sentença.

Examino.

A ausência de fruição integral do intervalo intrajornada de uma hora restou demonstrada pela prova oral firme e convincente trazida pelo autor, devendo prevalecer o conjunto probatório oral, favorável à tese obreira.

Diante disso, constatada a ausência de fruição total do intervalo intrajornada, correta a r. sentença que deferiu ao reclamante o recebimento de uma hora extra pela supressão parcial do intervalo intrajornada, com reflexos nas demais verbas trabalhistas, pois em consonância com a Súmula 437 do c. TST.

Quanto à pretensão do autor, importa destacar que a infração cometida pela reclamada acarreta duas consequências jurídicas. De um lado, o dever de pagar a remuneração pelo efetivo trabalho do empregado, no tempo destinado ao descanso; de outro, o dever de pagar o período suprimido como horas extras, conforme a melhor interpretação da legislação na visão da jurisprudência dominante, antes do advento da Reforma Trabalhista.

E não há "bis in idem", porquanto os fatos geradores de cada obrigação são diversos: o primeiro se refere ao labor excedente à jornada diária de trabalho contratada; o segundo, ao gozo irregular do intervalo entre as jornadas.

Há, contudo, que ressaltar que o período laborado durante o intervalo será computado como hora extra se for excedente à jornada diária contratada, valendo destacar que o laudo pericial contábil produzido no feito já considerou a integração do período laborado durante o intervalo em diversos dias.

Assim, conclui-se que o reclamante tem direito ao recebimento de uma hora com o acréscimo do adicional de 50% pela supressão do intervalo intrajornada (o que já é objeto da condenação) e ao cômputo do período efetivamente laborado durante o intervalo à jornada de trabalho, fazendo jus ao seu recebimento como horas extras se extrapolada a jornada contratada.

Do exposto, nego provimento ao apelo patronal e dou provimento ao apelo obreiro, nos termos supra.

16. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS



Não se conforma a reclamada com o pagamento de indenização por danos morais. Aduz que não ficou provado qualquer comportamento culposo ou doloso, sendo certo que o reclamante continuou a comparecer nas dependências da empresa após a sua dispensa. Sustenta que não ficaram comprovados o dano, a culpa e o nexo causal. Na eventualidade, requer a redução do valor indenizatório.

De outro vértice, o autor tece razões para que seja elastecido o montante arbitrado para R\$100.000,00.

Passo à análise.

O assédio moral, no âmbito da relação de emprego, é entendido como a conduta do empregador ou de seus prepostos ou superiores hierárquicos, caracterizada por ameaças, manipulações ou ironias, em nítido abuso do poder diretivo, objetivando expor o empregado a situações vexatórias e humilhantes, ferindo-lhe a dignidade humana e a integridade física ou psíquica, degradando, ainda, o seu ambiente de trabalho e, em muitos casos, buscando sua exclusão do quadro do empregador.

Assim, não é qualquer conduta rígida ou séria o suficiente para caracterizar o assédio moral. O empregador e seus prepostos têm o poder diretivo na relação de emprego, cabendo-lhes organizar, fiscalizar e aplicar penalidades. Para a caracterização do assédio moral, faz-se necessário que se ultrapassem os limites do poder diretivo, de forma reiterada, ameaçando, humilhando, ou denegrindo a imagem do empregado, causando-lhe danos físicos ou psíquicos e morais.

Quando configurado, o assédio dá ensejo à reparação por dano moral, que é aquele que atinge os direitos da personalidade do ofendido, como a honra, a imagem, a vida privada, a intimidade e a liberdade ou, ainda, que causa sofrimento físico ou mental, violando bens não passíveis de mensuração econômica, mas tutelados pelo ordenamento jurídico. Pode configurar, também, causa suficiente para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Releva observar que a prática do ilícito trabalhista e a existência dos danos são fatos constitutivos do direito da reclamante, consoante pacífica jurisprudência dos pretórios trabalhistas, que não prescindem de prova por parte de quem o alega, nos moldes do art. 818 da CLT, observado o ordenamento jurídico anterior à vigência da Lei 13.467/2017. E, no presente caso, o reclamante se desvencilhou a contento do seu encargo probatório.



Inicialmente, a falta antijurídica, motivadora da dispensa por justa não comprovada, no caso ter o autor agido com incontinência ou mau procedimento por ter dado beijos em sua colega de trabalho, já constitui circunstância suficiente para se chegar à conclusão de que a conduta da empresa gerou, evidentemente, constrangimentos ao reclamante de ordem moral.

Aliado a esta circunstância, restou comprovada nos autos que o reclamante foi tratado de forma humilhante pelo preposto da reclamada, Sr. Wesley, conforme se depreende da prova oral produzida.

A primeira testemunha José Maria da Silva, trazida pelo autor, afirmou que:

"(...) havia empregado da reclamada com o nome de Wesley, o qual exercia a função de encarregado de tráfego; o Sr. Wesley tratava muito mal as pessoas, desprezando-as, chegando até a rebaixar os empregados, inclusive o reclamante, dizendo que 'não fazia nada' e 'estava à toa'." (id. 482a7d0 - págs. 03/04)

A segunda testemunha, Jomário Arruda de Souza, arregimentada pelo reclamante, disse que:

"havia empregado da reclamada com o nome de Wesley, o qual exercia a função de chefe de tráfego; o Sr. Wesley não tratava os empregados como 'seres humanos'; o Sr. Wesley chamou o depoente de 'vagabundo', que 'não queria trabalhar'; não sabe informar se o Sr. Wesley teve algum problema de relacionamento com o reclamante; registra-se, a requerimento do i. procurador da reclamada, que ao ser indagada se conhecia empregado com o nome Wesley, a testemunha respondeu afirmativamente, acrescentando que era o 'chefe de tráfego' e não tratava os empregados como 'seres humanos'; o reclamante foi dispensado porque cumpriu uma cobradora com beijinho no rosto e um abraço; todos na empresa sabem as razões da dispensa do reclamante; o próprio reclamante contou ao depoente sobre as razões de sua dispensa, sendo que o reclamante frequentou a garagem após a sua dispensa." (id. 482a7d0 - págs. 03/04)

Como se verifica, não há dúvidas que havia, por parte do representante do empregador, o ânimo de humilhar os empregados, inclusive o reclamante. A conduta empresarial acarretou constrangimento e diminuição da autoestima do autor. Este comportamento empresarial não condiz com o caráter próprio inerente ao vínculo empregatício, de modo que restou indene de dúvidas que a obreira, efetivamente, sofreu irretorquível assédio moral, tal qual proclamado pela r. sentença recorrida.

E a ausência de critérios legais predeterminados para a quantificação, levando-se em conta as condições do ofensor, o grau de culpa deste e visando reparar o dano moral sofrido pela reclamada, a quantia de R\$10.000,00 (dez mil reais) mostra-se adequada e suficiente para atender aos fins a que se destina, pois desestimula novas práticas sem configurar uma forma de enriquecimento indevido.



Assim sendo, não há que se falar em redução ou majoração do montante arbitrado, que se mostra plausível para fins de punição do infrator e compensação da dor da vítima, com efeitos pedagógicos, psicológicos e econômicos.

Nada a prover.

CONCLUSÃO

Em face do exposto, conheço dos recursos ordinários interpostos por CLEBER SILVEIRA e VIAÇÃO ANCHIETA. No mérito, nego provimento ao apelo da reclamada e dou provimento parcial ao apelo do reclamante para I) condenar a ré ao pagamento de quatro multas convencionais por norma coletiva violada, conforme se apurar em liquidação de sentença, observada a vigência das CCTs acostadas aos autos e o período imprescrito do contrato de trabalho; II) condenar a ré ao pagamento das horas extras laboradas durante o intervalo intrajornada, conforme se apurar. Majoro o valor das custas processuais para R\$1.300,00, tendo em vista o valor ora arbitrado à condenação de R\$65.000,00.

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 3ª Turma, em Sessão Ordinária Virtual realizada em **29, 30 de abril e 03 de maio de 2021**, à unanimidade, **em conhecer** dos recursos ordinários interpostos por CLEBER SILVEIRA e VIAÇÃO ANCHIETA; no mérito, sem divergência, **em negar provimento** ao apelo da reclamada e **em dar provimento parcial** ao apelo do reclamante para I) condenar a ré ao pagamento de quatro multas convencionais por norma coletiva violada, conforme se apurar em liquidação de sentença, observada a vigência das CCTs acostadas aos autos e o período imprescrito do contrato de trabalho; II) condenar a ré ao pagamento das horas extras laboradas durante o intervalo intrajornada, conforme se apurar. Majorado o valor das custas processuais para R\$1.300,00, tendo em vista o valor ora arbitrado à condenação de R\$65.000,00.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Des. Camilla G. Pereira Zeidler (Relatora), Des. Luís Felipe Lopes Boson (Presidente) e Des. Milton Vasques Thibau de Almeida.

Presente a il. Representante do Ministério Público do Trabalho, dra. Adriana Augusta de Moura Souza.



Secretária: Cristina Portugal Moreira da Rocha.

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER
Desembargadora Relatora

CGPZ/ec/jmm

