

## ATA DE AUDIÊNCIA

PROCESSO: 0522-2008-019-10-00-7

RECLAMANTE: -----

RECLAMADA: ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO DE TRABALHADORES EM  
INFORMÁTICA - EFTI

Aos dois dias do mês outubro do ano de 2008, perante a 19ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA-DF, sob a direção do Juiz do Trabalho Titular **GRIJALBO FERNANDES COUTINHO**, realizou-se a audiência relativa ao processo identificado em epígrafe.

A audiência teve início às 17:59 horas, momento em que foram apregoadas as partes.

Presentes os que assinam esta ata.

### SENTENÇA

#### I- RELATÓRIO

Trata-se de ação trabalhista em que ----- alegando prestação de trabalho em jornada extraordinária e sem a concessão do intervalo intrajornada, redução salarial, lançamento de descontos salariais indevidos, além da ocorrência de assédio sexual e dano moral, pretende receber todas as verbas decorrentes das irregularidades antes noticiadas, nos exatos termos da petição inicial (fls. 02/12), que veio acompanhada dos documentos de fls. 13/77.

À causa foi atribuído o valor de R\$ 44.823,26 (quarenta e quatro mil, oitocentos e vinte e três reais e vinte e seis centavos).

Defendendo-se (fls. 84/94), a reclamada, **ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO DE TRABALHADORES EM INFORMÁTICA - EFTI**, sustenta que o contexto fático narrado na peça de ingresso não corresponde à realidade. Pugnou a empresa pela total improcedência dos pleitos obreiros. Colacionados os documentos de fls. 95/195.

Manifestação sobre a defesa (fls. 197/208), reafirmando o autor os termos da inicial.

Após a produção da prova oral - depoimentos pessoais e testemunhais (fls. 212/219) - e sem outros elementos, a instrução processual foi encerrada (fls. 248).

Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

Razões finais orais em forma de memoriais escritos, pela reclamada (fls. 249/254).

Resumidamente, é o Relatório.

## **II- FUNDAMENTOS**

### **JORNADA. AUSÊNCIA DE INTERVALO INTRAJORNADA. ADICIONAL**

O reclamante alega que foi admitido pela reclamada em 16 de fevereiro de 2006 para exercer a função de vigilante, submetido ao cumprimento do horário compreendido entre 14:00 e 22:00 horas, de segunda a sexta-feira

Assevera o obreiro que a partir de 16 de março de 2006, promovido ao cargo de Coordenador de Treinamento, lotado no Departamento de Vendas, passou a laborar das 08:00 às 22:30 horas, com 30 (trinta) minutos de intervalo, de segunda a sexta-feira, e das 08:00 às 13:00 horas, aos sábados.

Refutando os horários indicados na petição inicial, afirma a reclamada que havia um regime de prorrogação e compensação da jornada, na modalidade do banco de horas, conforme autorizado em norma coletiva. Nega a demandada a existência de horas extras, esclarecendo, por outro lado, que durante determinado período não havia controle de ponto.

No período em que não há controle de ponto carreado aos autos, a defesa é genérica, sem a indicação, portanto, da jornada, atraindo a demandada a aplicação do artigo 319, do CPC, por força do disposto no artigo 769, da CLT.

É incontroverso o fato de que a reclamada, à época dos fatos em debate, tinha em seus quadros mais de 10 (dez) empregados, cabendo, na hipótese menos rigorosa com a empregadora, a observância da Súmula 338, do Tribunal Superior do Trabalho.

Foram exibidos apenas as folhas de ponto de 21.02 a 20.03.2006, de 21.03 a 20.04.2006, de 21.04 a 20.05.2006 e de 21.06 a 20.07.2006 (fls. 140/143).

Os extratos dos meses de julho de 2007 (fls. 144/147) sequer foram assinados pelo reclamante.

Em depoimento pessoal (fls. 212/213), o reclamante ratificou os horários constantes da peça de ingresso.

O preposto da reclamada não conseguiu indicar o efetivo horário de trabalho do autor, nem soube dizer se as prorrogações da jornada eram ou não consignadas nos controles de ponto (fls. 213/214), desconhecimento esse que equivale à recusa de depor, tudo a resultar em típica de confissão patronal.

Além deste cenário desfavorável à reclamada, considerando que não impugnou a jornada da inicial de modo específico, não trouxe aos autos a expressiva maioria dos cartões de ponto, nem soube o seu preposto dizer se as horas extras eram registradas nos controles de ponto, a prova testemunhal revelou que o reclamante prorrogava a sua jornada de maneira freqüente.

De modo firme, a testemunha Michelle Meira Alves declarou que o reclamante trabalhava das 08:00 às 20/21 horas, sem o intervalo regular (fls. 217/218).

A testemunha Antônio César de Jesus confirma a versão de que o intervalo intra jornada não era regularmente usufruído (fls. 217/218).

Com base nas omissões patronais e no teor da prova oral, reconheço que o reclamante trabalhava nos horários a seguir descritos: das 14:00 às 22:00 horas, sem intervalo, de segunda a sexta-feira (**de 16 de fevereiro a 15 de março de 2008**); das 08:00 às 20:30 horas, com intervalo 30( trinta) minutos, de segunda a sexta-feira, e das 08:00 às 13:00 horas, aos sábados (**de 16 de março de 2006 a 18 de maio de 2007**), fazendo jus a tantas quantas horas extras ultrapassem a jornada diária de 08 (oito) horas, observada, ainda, o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, sempre acrescidas do percentual de 50%, com reflexos sobre aviso

prévio, gratificações natalinas, férias, abono de 1/3, FGTS e multa de 40%.

A reclamada não oferecia ao reclamante tempo destinado ao intervalo de uma hora.

Detentor do poder diretivo e de comando, deve o empregador conceder, fiscalizar e fazer cumprir o intervalo regular, pelos seus empregados. Não se trata de uma ação facultativa, que possa ser exercida ou não pelos trabalhadores.

Tenho, pois, que a omissão patronal "*burla norma que tem por objetivo proteger a saúde e a segurança do trabalho, preservando a higidez física e mental da trabalhadora durante a prestação diária de serviços*" (Maurício Godinho Delgado, *in* Curso de Direito do Trabalho), ou seja, violou a inovação legislativa prevista no art. 71, § 4º da CLT, que tem por escopo obstar o abuso dos empregadores ao não conceder o descanso intra jornada ao empregado, face ao caráter higiênico do descanso em análise.

No lapso temporal compreendido entre 16 de fevereiro e 15 de março de 2006, o reclamante é credor da indenização prevista no § 4º, do artigo 71, da CLT, equivalente a uma hora. De 16 de março de 2006 a 18 de maio de 2007, a referida indenização fica restrita a 30 (trinta) minutos.

Pleitos deferidos, em parte.

#### **REDUÇÃO SALARIAL. EQUIPARAÇÃO. COMISSÕES**

Afirma o reclamante que apesar de ter sido promovido ao cargo de Coordenador de Treinamento, em 16 de março de 2006, o seu salário foi reduzido de R\$ 1.151,51 (um mil cento e cinqüenta e um reais e cinqüenta e um centavos) para R\$ 875,80 (oitocentos e setenta e cinco reais e oitenta centavos), além de não ter a reclamada cumprido a promessa de pagar-lhe comissões de 2,5% sobre os contratos firmados.

Na versão obreira, a reclamada não só deixou de pagar comissões e fração do salário mensal, como também omitiu-se quanto ao lançamento de registro, na CTPS, da alteração funcional, o fazendo apenas nos comprovantes salariais e ainda de maneira equivocada (Auxiliar Administrativo).

Para corroborar a tese do exercício do cargo de Coordenador de Treinamento, indica o obreiro como paradigma a empregada Andréa.

Nega a reclamada que a parte adversa tenha ocupado o cargo de Coordenador de Treinamento, salientando que a sua mudança de função, de vigia para a área administrativa, foi um simples remanejamento a fim de atender pedido da esposa do autor.

Aduz a empregadora, ainda, que a paradigma percebia salário menor do que a quantia conferida ao reclamante, rechaçando, por último, a assertiva obreira ligada à promessa de pagamento de comissões.

Anotações lançadas na CTPS revelam que o autor foi contratado para exercer a função de Vigia, mediante salário mensal de R\$ 867,22 (oitocentos e sessenta e sete reais e vinte e dois centavos), no dia 16 de fevereiro de 2006, pacto que perdurou até 18 de maio de 2007 (fls. 16).

Para o cálculo das verbas rescisórias, em 28 de maio de 2007 (fls. 17), a reclamada utilizou o salário de R\$ 884,56 (oitocentos e oitenta e quatro reais e cinqüenta e seis centavos).

O salário básico do autor apenas variou de R\$ 867,22 (oitocentos e sessenta e sete reais e vinte e dois centavos) para R\$ 884,56 (oitocentos e oitenta e quatro reais e cinqüenta e seis centavos), segundo se constata dos recibos de fls. 18/21 e 148/163.

A importância apontada pelo autor (R\$ 1.151,51), na verdade, foi paga no mês de março de 2006 (fls. 18), dizendo respeito, porém, ao salário básico de R\$ 867,22 (oitocentos e sessenta e sete reais e vinte e dois centavos) acrescido de outras parcelas salariais e indenizatórias ali descritas.

Não houve, portanto, a redução salarial noticiada na peça de ingresso obreira.

A paradigma, efetivamente, tinha salário inferior ao do reclamante (fls. 164/165).

Atesta a prova oral que o reclamante jamais exerceu o cargo de Coordenador de Treinamento, segundo relato da testemunha Michelle Meira Alves, descrevendo ela tarefas de menor complexidade desempenhadas pelo demandante (fls.

215/217).

Exerceu o reclamante a função de Auxiliar Administrativo desde 16 de março de 2006, na forma retratada em seu crachá (fls. 23).

Também não restou provada promessa feita pela reclamada no sentido de pagar ao autor qualquer comissão.

Rejeitam-se os pleitos de diferenças salariais e de comissões.

### **DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS**

Narra o reclamante a realização de descontos salariais promovidos pela reclamada, nos valores de R\$ 43,11 (quarenta e três reais e onze centavos) e de R\$ 24,31 (vinte e quatro reais e trinta e um centavos), qualificados como indevidos, nos meses de janeiro e março de 2007.

Contrapondo-se ao pedido de ressarcimento, pugna a reclamada pelo reconhecimento da legalidade dos descontos sob o argumento de que o próprio reclamante "assinou autorização dos descontos" (fls. 90) por ter realizado ligações telefônicas sem autorização patronal.

Os dois descontos estão comprovados nos autos, a título de "desconto telefone" (fls. 21).

A autorização referida pela reclamada, assinada pelo autor, encontra-se às fls. 170.

Os descontos levados a efeito não passam pelo crivo do artigo 462, da CLT, vez que não se trata de adiantamento concedido ao empregado.

Ainda que se conceitue de modo mais amplo a figura do dano para alcançar qualquer ligação telefônica realizada pelo empregado sem autorização do empregador, para a legalidade do desconto salarial, deve ser ressaltado, faz-se necessária previsão contratual para tanto (§1º, do artigo 462, da CLT), o que não ocorreu no caso dos autos (fls. 097).

É que na cláusula autorizativa de descontos diversos inexiste previsão sob a modalidade ora aventada (cláusula 10, do contrato individual de trabalho, fls. 97/98).

Deve a reclamada proceder a devolução dos descontos dos valores antes identificados, devidamente corrigidos, com juros de 1% (um por cento) ao mês a partir da data do ajuizamento da ação.

Postulação acolhida.

### **ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO**

Em abono à tese da ocorrência do dano moral praticado pela empregadora, o reclamante aduziu o seguinte:

“Quando o reclamante foi transferido para COORDENADOR ADMINISTRATIVO ou AUXILIAR ADMINISTRATIVO, caso assim entenda Vossa Excelência, lhe foi determinado que procurasse o Érico, a fim de tirar uma fotografia para confecção do crachá funcional, como ocorreu com todos os outros funcionários. Feito isso, a fotografia foi encaminhada para o Sr. VERANO, encarregado de prepará-la retirando-lhes algumas imperfeições, a fim de serem encaminhadas para a empresa confeccionar os crachás e qual não foi a sua surpresa quando recebeu um crachá com sua fotografia totalmente alterada, onde colocaram um cabelo estilo “black powder” enorme, que nunca foi por ele usado, como se vê do documento abaixo. Na verdade, Excelência, o reclamante sempre usou cabelo baixo e bem cortado, como se vê das fotografias de sua CNH, da CTPS e do 2º crachá abaixo. Na época, o Reclamante expressou seu protesto verbalmente, mas nada aconteceu e teve que usar aquele crachá por longo tempo e como lidava com o público, participava de reuniões com diversas pessoas externas, a identificação era essencial, necessária e imprescindível, por isso foi obrigado a usar o referido “crachá” até que outro lhe fosse fornecido, o que ocorreu somente no final do ano de 2006, sendo obrigado a suportar toda sorte de brincadeiras, gozações e piadas dos colegas de trabalho e até de pessoas estranhas, com que tinha que conviver, tanto em função de seu trabalho, quanto pelo simples contatos no dia-a-dia. O reclamante se sentiu discriminado, humilhado e desrespeitado tendo que usar aquele crachá cuja fotografia não correspondia com a sua pessoa, com sua personalidade e com seu estilo e modo de vida, sendo chamado de toda sorte de apelido e tendo que agüentar toda sorte de brincadeiras, pelo que pretende uma reparação para o dano moral sofrido, de tal forma que a empresa nunca mais permita que tal fato ocorra com outras pessoas. A projeção objetiva dessa atitude da empresa traduziu-se, de modo concreto, em constrangimento, vexame, humilhação e degradação de sua pessoa no meio social em que vivia.

**DOS DANOS MORAIS - ASSÉDIO DA CHEFIA** Se não bastasse esse lamentável episódio, na saída de uma reunião ocorrida na reclamada entre os membros do Departamento de Venda da reclamada com o representante da empresa REDHAT, por volta das 11 horas da manhã, do dia 02/02/07, o Gerente de Vendas ---- - que já vinha assediando sexualmente o reclamante, com cantadas e brincadeiras neste sentido, passou a mão nas nádegas do obreiro. Perplexo com tamanho atrevimento de seu superior, cujo ato se deu na presença de várias pessoas, inclusive clientes, o Reclamante reagiu dando um soco na parede, para não bater na cara do agressor, dizendo-lhe que aquele soco poderia ser na sua cara e que não o agrediria fisicamente para não perder o emprego, porque ele era seu chefe e muito amigo dos donos da empresa, mas que poderia acertar as diferenças fora da empresa, quando -----, dando de ombros, disse para o reclamante fazer o que bem entendesse, acrescentando que “já passei a mão mesmo, e daí?”. Tudo isso causou grande constrangimento, dor e humilhação no Reclamante, que nada podia fazer dada a relação de subordinação e do fato de ser seu agressor amigo íntimo dos proprietários da empresa, o que ameaçava seu emprego e o sustento de sua família. Tudo isso calou mais fundo na alma do reclamante que, por necessidade, teve que suportar tais atrocidades contra sua honra e dignidade, sendo que é assegurado, por força de norma constitucional, o respeito à sua honra (art.5º, incisos V e X). Assim, exposto publicamente a situações vexatórias em virtude do comportamento da empregadora, representado pela fotografia do crachá e pela conduta de seu chefe, configura-se a ofensa ensejadora de reparação indenizatória no valor de R\$ 20.000,00, ou outro valor a ser arbitrado por V. Exa”.

(trechos da petição inicial, fls. 07/11).

A reclamada, por seu turno, rechaça a afirmação obreira, nos termos a seguir transcritos:

*“Como empresa séria e atuante no mercado de prestação de serviços de capacitação profissional de informática, ligada a sindicatos, a empresa não poderia ter empregado que estivesse em situação diversa da sua pessoa no crachá de trabalho, em material da empresa não se admite este tipo de brincadeira. Se houve qualquer tipo de brincadeira entre colegas de trabalho, que utilizaram, SEM AUTORIZAÇÃO, a logomarca da empresa, esta não pode ser considerada como permitida pela reclamada, que jamais pactuou com este acinte. O que ocorreu fora uma brincadeira de amigos que não gerou qualquer tipo de dor ou humilhação no reclamante, tanto é que o reclamante gargalhava com a brincadeira e só agora, mais de dois anos depois do ocorrido, informa que sentiu dor apta a gerar indenização por dano moral. Ao contrário do que afirma o reclamante, o crachá fora trocado uma depois do ocorrido” (fls. 9, trechos da defesa).*

Sobre o assédio sexual por parte de um de seus diretores, a reclamada refuta a afirmação obreira de forma veemente, dizendo que:

*“O Sr. ----- está profundamente abalado com as acusações, pois mantém convicção heterossexual, com o respeito devido a quem não o seja, jamais aconteceu o episódio narrado, só na mente fértil do reclamante em criar mentiras torpes, alterando a verdade dos fatos” (fls. 92/93, termos da contestação patronal).*

Para a configuração do direito à reparação civil alguns requisitos se mostram imprescindíveis demonstrar: o evento danoso, a ação ou omissão do autor do fato ou responsável, o nexó de causalidade entre os dois itens anteriores e, claro, o dano propriamente dito.

Hoje, numa evolução da proteção à saúde do trabalhador, à honra, à intimidade, à dignidade e à imagem, não mais são toleradas práticas que possam levar o ser humano a situações vexatórias, seja qual for o âmbito da relação.

No que se refere aos contratos de trabalho, se é certo que o proprietário dos meios de produção dirige os negócios, com o uso do poder comando na tomada das principais decisões, deve fazê-lo sempre em observância a princípios de maior relevância para a coletividade, mantendo um ambiente saudável de trabalho, respeitando os seus empregados e fazendo com que a sua propriedade cumpra a função social prevista na Constituição Federal.

Para Sílvio Rodrigues, citado por José Affonso Dallegrave Neto, danos morais são todos aqueles que não têm repercussão de caráter patrimonial ou, no dizer de Paulo

Netto Lobo, "os danos morais violam os direitos de personalidade" (in, Responsabilidade Civil, LTR, São Paulo, 2005, página 141). Mas é certo que para a caracterização do dano moral, na concepção da teoria da responsabilidade civil abraçada pelo novo Código Civil (artigo 927, parágrafo único), além da culpa do empregador, há necessidade da presença do dano e também do nexo de causalidade (in, obra citada).

A Constituição Federal assegura, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, cujo desrespeito a tais garantias atrai a indenização pelo dano material ou moral (CF, artigo 5º, inciso X).

Adotando, de maneira clara, a teoria da responsabilidade civil baseada no risco (in, O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador, LTR, São Paulo, 2003, fl. 28- José Cairo Júnior), o Código Civil, declara que "haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem".

Para Walmir Oliveira Costa "Só há responsabilidade do ofensor se houver dano a reparar, tendo o empregado que provar a presença dos elementos essenciais da responsabilidade civil extra-contratual, ou seja: a) o dano suportado; b) a culpa do empregador; e c) o nexo causal entre o evento danoso e o ato culposo"(in, "Dano Moral nas Relações Laborais", Editora Juruá, 1999, Curitiba-PR, Página 49).

Em depoimento pessoal, o reclamante afirmou que "a primeira foto inserida em sua carteira funcional não correspondia ao seu visual. Vez que o Sr. Paulo Bernardo e o Sr. Elverando, Diretor e responsável pela área de tecnologia, respectivamente, decidiram fazer uma brincadeira com o depoente, montando a foto do crachá como se tivesse ele um cabelo "black power", jamais usado pelo depoente; que o depoente usou o primeiro crachá constante às fls. 23 durante 8 meses, aproximadamente, época em que o depoente fazia questão de esconder essa identificação no bolso, mas alguns diretores e funcionários pediam ao depoente que usasse normalmente o crachá; que a diretoria, quase que completa, fazia brincadeira com a foto inserida no crachá do depoente, o chamando de "angolano", além de outros apelidos; que o apelido "angolano", acha o depoente que decorria de um personagem com esse nome no programa "Zorra Total" da Rede Globo" (fls. 213).

Em seguida, descreve o reclamante os constrangimentos a que foi submetido por utilizar crachá com cabelo "Black Power" em foto montada pela reclamada.

Sobre o assédio sexual por parte do Sr.-----, pessoa que ocupa cargo de confiança no âmbito da reclamada, chefe imediato do reclamante, relatou ele o seguinte:

*"que o Sr.----- sempre estava fazendo brincadeiras com o depoente, chegando a passar mão nas nádegas do depoente, com a sua imediata repreensão; que no dia 02/02/2007, o Sr. ----- voltou a passar a mão nas nádegas do depoente, depois de uma reunião com a empresa Heat Red, na sede da reclamada, fato que não foi presenciado por nenhuma outra pessoa, mas é certo que alguns empregados acompanharam a reação do depoente; que o depoente se exaltou, ficando com muita raiva, tendo dito ao Sr. ----- que não o agredia porque o ato iria lhe prejudicar na condição de empregado, sendo certo que o depoente extravasou a sua raiva com um soco na parede, tendo procurado a diretoria para comunicar o fato; ----- o depoente considera que foi assediado sexualmente pelo Sr.-----;que não chegou a receber nenhuma proposta do Sr. ----- para ter com ele relação sexual, ao menos de forma explícita, até porque nas duas vezes em que o Sr. ----- ----passou a mão em partes íntimas do depoente, foi repreendido de forma enérgica"( fls. 213).*

O preposto patronal admitiu que foi feita uma "brincadeira" com o reclamante na montagem da foto com cabelo "Black Power" no crachá funcional, pelo Sr. Elverando, que assim costumava agir em relação a outros empregados.

Disse o preposto que alguns diretores da reclamada também ocupam cargos de direção no **Sindicato dos Trabalhadores em Órgãos Públicos e Privados de Processamento de Dados (SINDPD)**, considerando que a reclamada foi criada e é mantida pelo referido sindicato.

Acrescentou o representante empresarial ter tomado conhecimento da brincadeira feita com o crachá do reclamante, agindo o Sr. Elverando assim em relação a outros empregados, dentro do mesmo espírito, sem que ele assim procedesse em relação aos diretores da reclamada (fls. 213/214).

A testemunha Diellem Laís Soares da Silva afirma que presenciou "discussões entre o reclamante e o Sr. -----, ao menos duas vezes; que o Sr. ----- tinha mania de passar a pasta de documento ou a mão nas nádegas do reclamante, com a imediata reação do atingido; que o ----- brincava muito com esse tipo de gesto, uma vez que sempre ria ao praticar o ato; que o reclamante ficava muito nervoso com a ação do Sr. -----; que depoente considera que o ato do Sr. -----, ao passar a mão e a pasta nas nádegas do reclamante, era algo de extremo mau gosto; que a depoente, apesar de não ter

presenciado, ficou sabendo que o Sr. ----- fazia esse tipo de brincadeira com outras pessoas; que não pode opinar sobre a preferência sexual do Sr. ----- que o reclamante dizia que estava nervoso daquele jeito porque o Sr. ----- havia "apertado" a sua bunda, não se recordando de alguma reação ou expressão utilizada pelo Sr. ----- naquele momento" (fls. 214/215).

Confirmou a testemunha Michelle Meira Alves que o reclamante utilizou crachá com o cabelo, na foto, estilo "Black Power", numa montagem, não se recordando sequer da troca de tal crachá. Disse a Sra. Michelle, ainda, que o reclamante afirmara, em duas ocasiões, que o Sr. ----- havia passado a mão em suas nádegas (fls. 215/2170).

A testemunha Antônio César de Jesus Nascimento, arrolada pela associação demandada, afirma que o reclamante também lhe contou sobre a ação praticada pelo Sr. -----, ao passar a mão em suas nádegas (fls. 217/218).

Do relato colhido em audiência, restou provado que a reclamada, além de ter conhecimento das montagens feitas pelo empregado Elverando, nas fotos de diversos empregados, destinadas aos crachás funcionais, como foi o caso do cabelo "Black Power" do reclamante retratado na foto constante às fls. 23 (primeiro crachá), estimulava esse tipo de ação, ao não agir com firmeza para debelar o intuito sarcástico de seu fotógrafo, como se fosse possível brincar com a imagem das pessoas, ridicularizá-las o tempo todo.

O cabelo "Black Power" integra o estilo de uma geração rebelde dos anos 70 do século XX, da geração hippie inconformada com o racismo norte-americano, com a nefasta invasão do Vietnã pelos Estados Unidos da América e com tantas outras manifestações cerceadoras das liberdades individuais, possuindo o vistoso penteado, ainda, utilidades outras para um segmento que carregava todos os seus pertences nas andanças mundo afora, especialmente os objetos pessoais de menor porte.

É uma resposta ao modo de vida "bem-comportado" dos donos do poder, insensíveis, porém, aos reais problemas da imensa maioria da população. É, enfim, um ato de exercício da liberdade individual, mesmo que para isso a imagem revelada no Black Power desafie a ordem estabelecida por regras e condutas fixadas pela classe dominante.

Por outro lado, em nome desta liberdade individual

que propiciou o surgimento do estilo "*Black Power*", não se pode montar fotos com tal tipo de penteado para fazer chacota com o empregado, para ridicularizá-lo perante os colegas de trabalho e terceiros.

A reclamada estimulou as "*brincadeiras*" feitas pelo Sr. Elverando, não só porque, segundo diz o preposto em depoimento pessoal, várias outras montagens foram concretizadas, assim como o reclamante teve que usar o crachá com foto montada durante algum tempo com o pleno conhecimento da empregadora e de todos os seus diretores.

O ato, ofensivo por natureza, atinge a honra do empregado, ofende o seu direito de imagem, violando, assim, direitos de personalidade protegidos pela Constituição Federal.

Se não bastasse essa postura inconseqüente na montagem de foto para ridicularizar o reclamante, o Sr. -----, chefe imediato do reclamante, sabe se lá qual a razão de seu gesto, tinha uma extrema mania de passar "*a mão na bunda*" do empregado, conforme restou provado nos autos de maneira inconteste. Ao que parece, tudo se tratava de mais uma das inapropriadas "*brincadeiras*" do superior hierárquico, muito estranha, é verdade.

O assédio sexual, na forma definida em lei, ("*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*"), não foi caracterizado, em nenhum momento.

Por outro lado, é certo que o Sr. -----, para sentir-se bem humorado, alegre, com risos à vontade na definição testemunhal, passava a mão e objeto identificado como pasta de documento na bunda do reclamante, como se estivesse na intimidade do lar, embora fosse repreendido pelo empregado.

Não se trata de repressão à conduta moral de um ou outro sujeito, mas de respeito à intimidade de terceiro, ostensivamente violada no caso concreto pelo Sr. -----, ao passar a mão em partes íntimas do reclamante, sem a sua autorização.

De tanto brincar com a honra e imagem de empregados, a reclamada, **ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES EM INFORMÁTICA**, criada e mantida por sindicato de trabalhadores (**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS- SINDPD**), se pretende manter o "*bom humor*" no ambiente laboral, precisa

abolir imediatamente as suas técnicas discriminatórias e vexatórias contra os seus empregados, talvez contando com a assistência de psicólogos e outros orientadores profissionais capazes de revelar que a atual postura pode agradar diretores e ocupantes dos cargos de chefia, ofendendo, por outro lado, a dignidade da imensa maioria do pessoal ali lotado, este escancaradamente exposto às brincadeiras e às condutas sarcásticas dos detentores do poder.

No que interessa ao Direito do Trabalho, define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral.

De acordo com a pertinente lição de Márcia Novaes Guedes:

*“No mundo do trabalho, mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima”.* (Terror Psicológico no Trabalho, LTR, 2ª ed., p. 32).

Na hipótese vertente, a conduta perversa partia do superior hierárquico, como se extrai da prova produzida nos autos.

O dano moral em si - a dor e abalo moral - não é passível de prova. Uma vez provado o fato ensejador do dano moral e a culpa do agente, resta configurada a obrigação de indenizar.

Foi claramente demonstrado nos tópicos anteriores que o reclamante foi desrespeitado, ofendido e discriminado no ambiente de trabalho, seja pela utilização de foto montada no crachá para ridicularizá-lo, com penteado estilo “Black Power”, seja pela ação invasiva de intimidade praticada pelo Sr. -----, ao passar a mão na bunda do empregado por mais de uma ocasião para sentir-se bem humorado.

Diante desse contexto, não há como negar que, em situação afim, todo e qualquer cidadão mediano se sentiria constrangido, pressionado, diminuído, em maior ou menor proporção, efetivamente achincalhado.

Para Aurélio, Dignidade é o que confere ao indivíduo *“respeitabilidade, autoridade, honestidade, decência, decoro, amor-próprio e honra”*, dentre outros atributos nobres inerentes a qualquer ser humano.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é notoriamente incompatível com qualquer atitude que reduza o trabalhador a um mero vendedor da mão-de-obra, sem amor-próprio e sujeito a contrair doenças laborais (psíquicas, emocionais e físicas). É por essa razão que qualquer iniciativa patronal tendente a comprometer a saúde do empregado e o seu bem-estar, viola o preceito fundamental antes indicado.

O protagonista do trabalho humano é o homem, sendo este fato suficiente para lançar, em primeiro plano, à proteção de sua dignidade. Assim procedeu o constituinte de 1988, quando, ao lado da Dignidade da Pessoa Humana, considerou como Princípio Fundamental o valor social do Trabalho.

A culpa da empregadora, do mesmo modo restou evidente, porque responde a empresa pelos danos causados por seus prepostos contra terceiros.

No âmbito das relações puramente civis, cada vez mais agressões e desrespeitos têm sido objeto de condenação dos autores dos atos, a título de indenização por dano moral, por conduta abusiva ou ilícita, desde o atraso injustificado de vôos por parte das companhias aéreas ao não cumprimento de contratos por pessoas jurídicas.

No campo das relações de trabalho, por muito maior razão do que corre na contratação civil, em face da proteção assegurada ao empregado e ao princípio do valor social do trabalho (CF, artigo 1º, incisos III e IV), não é razoável tolerar condutas tendentes a ferir a dignidade das pessoas, como ocorreu no caso concreto dos autos.

Quadro como esse, com todo respeito aos que pensam de modo contrário, configura dano contra a dignidade do trabalhador, a ser reparado mediante o estabelecimento da correspondente indenização em caráter pecuniário.

Ao contrário do que agita a reclamada, não é necessária a intenção em prejudicar, com a sua atitude, o empregado. O Código Civil adotou a teoria da responsabilidade civil, com substrato no parágrafo único do artigo 927, dentro da modalidade do "*risco ocupacional*". Seja qual for a forma, assume o empregador o risco pelo tratamento dispensado aos empregados. Some-se à discussão que o próprio descumprimento das normas de respeito, do direito à conduta civilizada nas relações de trabalho, já se mostra capaz de atrair culpa, dentro de responsabilidade subjetiva, ainda que presumida, por parte do empregador que não as observa a contento.

Quanto ao nexo de causalidade entre o evento danoso e o trabalho prestado pelo reclamante, além do que foi tratado nos tópicos anteriores, registro que o último requisito exigido para a presença da hipótese justificadora do direito à indenização, encontra-se irrefutavelmente demonstrado.

Não há dúvida de que tal fato causou o dano apontado pelo reclamante.

Na esteira do raciocínio desenvolvido nos tópicos anteriores, concluo que a reclamada deve indenizar o reclamante (CF, artigos 5º, inciso X e 7º, inciso XXVIII; CC, artigos 186 e 927), por dano, decorrente das ofensas morais praticadas pelo seu superior hierárquico.

A indenização por danos morais mostra-se auto-evidente, máxime em razão da observação relatada pela prova oral. A lesão moral, subjetiva por essência, dispensa a necessidade de provas mais contundentes, diante de casos como o presente, o que somente confirma a versão da petição inicial.

Não há, no ordenamento jurídico, qualquer norma voltada para a eventual tarifação do valor do dano moral, algo extremamente positivo, porque não é possível dimensionar ou disciplinar as inúmeras situações capazes de envolver o tema. Mas é certo que a indenização deve, por um lado, procurar ressarcir o dano, em toda a sua extensão, e, por outro, ter um caráter pedagógico-preventivo. Também deve ser objeto de investigação, quando da fixação do valor, a capacidade econômica empresarial e a necessidade da vítima da ofensa.

O autor persegue o recebimento da importância de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), quantia um pouco superior a 20 (vinte) vezes o valor do seu último salário.

A reclamada, atuando na área de informática, mantém contratos com diversas pessoas jurídicas, auferindo renda capaz de suportar a indenização pleiteada sem comprometer os seus rentáveis negócios.

Ademais, restou provado nos autos que são constantes as "brincadeiras" promovidas pela reclamada com os seus empregados, os expondo, os ridicularizando, sempre em nome da satisfação de alguns diretores e ocupantes de cargos de chefia, práticas que devem ser coibidas mediante o pagamento de indenização por dano moral.

Por último, não dá para ignorar o fato de que a

demandada, **ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO DE TRABALHADORES EM INFORMÁTICA-EFTI**, é controlada por um sindicato de trabalhadores (**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS- SINDPD**), competindo-lhe, deste modo, zelar pela integridade, física e moral, de toda a classe integrante de uma categoria que diz representar. É lamentável que os diretores do SINDPD não sejam cuidadosos com os direitos dos trabalhadores da empresa mantida dentro da estrutura sindical. É preciso, para ter legitimidade política nas reivindicações obreiras, fazer o dever de casa, respeitando os empregados dos sindicatos e de suas estruturas montadas (associações e empresas) a partir, muitas vezes, do malsinado imposto sindical cobrado de filiados e não filiados.

A quantia postulada pelo reclamante, a título de indenização por danos morais, é demasiadamente moderada, ao menos sob o ângulo do ressarcimento do dano, tendo a reclamada amplas condições econômicas de suportar o valor sem comprometer o seu patrimônio, ou seja, sem prejuízo do desenvolvimento das suas atividades empresariais.

A reclamada leva nome de associação, mas, na prática, é uma empresa criada pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS- SINDPD**) para a exploração de atividade econômica, com claro intuito lucrativo.

Evidenciado o desvio, determino seja o Ministério Público do Trabalho comunicado para que possa investigar a atuação do **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS- SINDPD**) na criação e manutenção da empresa denominada "**ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO DE TRABALHADORES EM INFORMÁTICA-EFTI**", imediatamente, via ofício.

Dentro da perspectiva de a reparação pecuniária servir como mero lenitivo para o sofrimento moral do Reclamante e sob a razoabilidade e proporcionalidade entre o dano sofrido e a natureza pedagógico-punitiva, arbitro em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a reparação pelos danos morais suportados pela Reclamante, como requerido na petição inicial, com juros de 1%(um por cento) ao mês e atualização monetária, tudo a partir do dia da publicação desta sentença, data em que a empregadora tomará conhecimento da dívida aqui reconhecida.

Pleito deferido (alínea g, da inicial, fls. 12).

## JUSTIÇA GRATUITA

Afirmando não poder demandar sem prejuízo do sustento próprio e de sua família, o reclamante pleiteou, na inicial, os benefícios da justiça gratuita (fls. 14).

Embora a reclamada refute o pleito de justiça gratuita, a ausência de contraprova idônea quanto à declaração de miserabilidade jurídica formulada nos termos legais atrai a não-satisfação do estágio probatório, na forma do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho conjugado com o inciso II do artigo 333 do Código de Processo Civil.

Com efeito, a gratuidade de justiça, em sua acepção mais ampla, está assegurada no inciso LXXIV do art. 5º da CF/88, "*aos que comprovem insuficiência de recursos*" e tem suas raízes fincadas na garantia de acesso à Justiça (incisos XXXV e LV do mesmo artigo).

Ainda que assim não fosse, o Direito do Trabalho teve origem na necessidade de proteção ao empregado hipossuficiente, sendo esse princípio o próprio esteio e razão de ser desta Justiça Especializada.

Partindo dessa premissa, entendo que a presunção de hipossuficiência do empregado milita em seu favor, especialmente quando preenchidos os requisitos legais para concessão da gratuidade judiciária, cabendo ao empregador/reclamado destituir a aparente regularidade.

Não cabe ao empregado fazer prova da veracidade de sua declaração de hipossuficiência, ônus atribuído, é certo, ao interessado em destituí-la da presunção natural nela expressa.

**Defiro**, pois, a gratuidade judiciária postulada pelo autor, nos termos da DECLARAÇÃO DE POBREZA JURÍDICA firmada por seu procurador na inicial e também pelo próprio reclamante (fls. 11 e 14), na forma das Orientações Jurisprudenciais 304 e 331, ambas da SBDI-1, do c. TST.

**ATUALIZAÇÃO. JUROS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.**

Devida a atualização monetária da verba (Súmula

381, do c. TST), contando-se os juros de mora (1% ao mês) a partir da data do ajuizamento da reclamatória.

Quanto aos recolhimentos previdenciários, o desconto tem como limite o teto estabelecido pelo INSS, mês a mês, considerando, para esse fim, inclusive, o valor da remuneração mensal. O empregado não deve pagar contribuição previdenciária sobre importância que deixa de ser considerada para o cálculo de sua aposentadoria futura.

No caso dos autos, as horas extras e os reflexos sobre as gratificações natalinas possuem natureza salarial e estão sujeitos aos recolhimentos previdenciários, sendo certo que o recolhimento previdenciário pertinente observará o teto de contribuição do INSS, considerando, inclusive, o valor mensal recolhido regularmente.

#### **NÃO INCIDÊNCIA DE IMPOSTO DE RENDA SOBRE JUROS DE MORA.**

Os juros de mora representam a compensação paga pelo devedor em virtude do atraso no adimplemento da prestação devida, não se incluindo, assim, no conceito legal de renda, insculpido na definição fornecida pelo art. 43 do Código Tributário Nacional, *in verbis*:

*Art. 43 - O imposto, de competência da União, sobre a renda e proventos de qualquer natureza tem como fato gerador a aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica:*

*I - de renda, assim entendido o produto do capital, do trabalho ou da combinação de ambos;*

*II - de proventos de qualquer natureza, assim entendidos os acréscimos patrimoniais não compreendidos no inciso anterior. [...]*

Entendo que não cabe imposto de renda sobre os juros de mora, seja porque o Empregado não deu causa ao atraso, sendo ele o único devedor da parcela fiscal, dado o fato de vir a auferir renda somente por força de decisão judicial, seja também pela natureza jurídica da verba em questão.

Os juros de mora, ainda que incidentes sobre parcelas tributáveis, têm absoluta autonomia em relação a tais verbas, com natureza nitidamente indenizatória pelo atraso no cumprimento da obrigação pela fonte pagadora, não se constituindo, assim, em nova renda, nem mesmo em acréscimo de renda.

Com efeito, como os juros de mora não constituem produto de capital e/ou trabalho, nem representam acréscimo

patrimonial, pois, ao contrário, implicam compensação pelo decréscimo no patrimônio do credor em decorrência do decurso de tempo entre a data em que deveria ter sido solvida a obrigação e a época em que efetivamente vier a ser quitado o débito, não pode ser considerada parcela sujeita à incidência do imposto.

No mesmo sentido, aliás, é a jurisprudência do STJ, exemplificada pelos arestos a seguir transcritos:

**IMPOSTO DE RENDA. RETENÇÃO. INDENIZAÇÃO. DESAPROPRIAÇÃO. JUROS COMPENSATÓRIOS E MORATÓRIOS. SÚMULA N. 39 DO TFR.** A indenização decorrente de desapropriação não é ganho de capital, nem acréscimo dele. A propriedade é transferida ao Poder Público pelo valor determinado pela Justiça a título de indenização. Não ocorre venda nem lucro, e sim reposição do valor do bem atingido. Este é o bom entendimento da Súmula nº. 39 do TFR prestigiado por esta alta corte de justiça (RESPS nºs. 47.449 3 SP e 54.155 7 SP). Os juros compensatórios e moratórios integram a indenização. Recurso improvido. (Acórdão 1ª Turma nº 9700303624, RESP. Processo nº 130194/SP. Relator Min. Garcia Vieira. Publicado no DJ de 24.11.97, p. 61131).

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO INEXISTENTE. DESAPROPRIAÇÃO. IMPOSTO DE RENDA. JUROS NÃO TRIBUTÁVEIS. JURISPRUDÊNCIA PACÍFICA. REJEIÇÃO DOS EMBARGOS.** Assentando que os juros, por integrarem a indenização, não constituem renda, não estando sujeitos a tributação, decidiu a turma consoante pacífica jurisprudência e se ateve ao que foi discutido no recurso especial. Sem omissão a ser suprida, rejeitam se embargos de declaração. (Acórdão 2ª Turma nº 9600572445, EDRESP. Proc. nº 107277/SP. Rel. Min. Hélio Mosimann. Publicado DJ 12.05.97, p. 18783).

Em recente julgado do TRF da 4ª região, restou consignado que não incide imposto de renda sobre juros de mora, cujo acórdão é transcrito:

**“TRIBUTÁRIO - IMPOSTO DE RENDA - INCIDÊNCIA SOBRE JUROS DE MORA PAGOS EM VIRTUDE DE CONDENAÇÃO JUDICIAL IMPOSTO POR SENTENÇA PROFERIDA EM RECLAMATÓRIA TRABALHISTA - INADMISSIBILIDADE.**

1 - O art. 16 da Lei nº 4.506/64 deve ser interpretado à luz do art. 43 da Lei nº 5.172//66, que lhe é posterior e instituiu o Código Tributário Nacional. De acordo com este último dispositivo, as indenizações que não acarretam acréscimo patrimonial não configuram fato gerador do imposto de renda.

2 - Os juros moratórios são, por natureza, verba indenizatória dos prejuízos causados ao credor pelo pagamento extemporâneo de seu crédito. Inteligência do art. 404 do Código Civil (Lei 10.406, de 10/01/2002).

3 - No caso de mora no pagamento de verba trabalhista, que tem notória natureza alimentar, impondo ao credor a privação de bens essenciais de vida, e/ou o endividamento para cumprir seus próprios compromissos, a indenização, através dos juros moratórios, corresponde aos danos emergentes, ou seja, àquilo que o credor perdeu em virtude da mora do devedor. Não há nessa verba qualquer conotação de riqueza nova, a autorizar sua tributação pelo imposto de renda. Indenização não é renda.

4 - O Código Civil de 2002 não contém norma que diga expressamente que o acessório segue a sorte do principal, como havia no Código de 1916. Essa regra continua vigente por uma questão de lógica. Não se aplica, entretanto, em

toda a sua amplitude, quando a natureza do principal é distinta da do acessório.

#### RELATÓRIO

Celio Rodolfo Muller ajuizou ação ordinária contra a União, visando a restituição dos valores descontados a título de imposto de renda incidente sobre os juros moratórios pagos em virtude de condenação judicial imposta por sentença proferida em reclamatória trabalhista. Alega que os juros moratórios têm natureza indenizatória e não constituem riqueza nova, o que afasta a incidência do art. 43 do CTN, I e II, do CTN. Alega, ainda, que é ilegal o § 3º do art. 43 do Decreto nº 3000/99, que classifica os juros como rendimento de trabalho assalariado.

A União contestou a ação. Aduziu que o art. 43, § 3º, do Decreto nº 3000/99, ao determinar a incidência do imposto de renda sobre os juros moratórios, apenas regulamentou o disposto no art. 16, parágrafo único, da Lei nº 4.506/64. Aduziu, ainda, que o juro representa rendimento do capital e que o 'elemento do juro' é a remuneração, 'base da tributação do Imposto de Renda'.

Sobreveio sentença que julgou procedente o pedido para 'declarar a inexigibilidade do imposto de renda sobre juros de mora' e condenar a União 'a restituir ao autor os valores recolhidos a título de imposto de renda incidente sobre a parcela recebida em ação trabalhista, relativa a juros de mora decorrente do pagamento de horas extras e reflexos em atraso - fl. 48', tudo corrigido monetariamente pela taxa SELIC. Condenou a União ao pagamento de honorários advocatícios fixados em 10% sobre o valor da condenação.

Apelou a União, aduzindo que, a teor do art. 92 do Código Civil de 2002, os juros são bens acessórios em relação ao valor principal pago na reclamatória trabalhista, de modo que, se 'as diferenças recebidas têm natureza salarial, então, por óbvio, os juros de mora a elas relativos têm natureza salarial, e, sendo assim configuram acréscimo patrimonial sujeito à tributação por parte do imposto de renda'.

Com contra-razões, vieram os autos a este Tribunal.

É o relatório.

#### VOTO

1 - De início, cumpre examinar o parágrafo único do art. 16 da Lei nº 4.506, de novembro de 1964, invocado pela União, em sua contestação, como fundamento de validade do § 3º do art. 43 do Decreto nº 3000/99. Dispõe esse dispositivo:

Parágrafo único. Serão também classificados como rendimentos de trabalho assalariado os juros de mora e quaisquer outras indenizações pelo atraso no pagamento das remunerações previstas neste artigo.'

O texto legal em exame trata os juros decorrentes de atraso no pagamento das remunerações em geral como indenização. Classifica-os, entretanto, como rendimento de trabalho assalariado.

O art. 16 da Lei nº 4.506/64 deve ser interpretado à luz do art. 43 da Lei nº 5.172//66, que lhe é posterior e instituiu o Código Tributário Nacional. De acordo com este último dispositivo, as indenizações que não acarretam acréscimo patrimonial não configuram fato gerador do imposto de renda. Tudo depende da natureza do bem jurídico a que se refere a indenização. Se o pagamento em dinheiro apenas reconstitui a perda patrimonial ocorrida em virtude da lesão, não há aumento no patrimônio material. Nesse sentido: REsp 786769/RS, 1ª Turma, Rel. Min. Teori Albino Zavascki, DJ de 03.04.2006, p. 276.

2 - Os juros moratórios são, por natureza, verba indenizatória dos prejuízos causados ao credor pelo pagamento extemporâneo de seu crédito, e como tal conceituados no art. 404 do vigente Código Civil (Lei 10.406, de 10/01/2002):

‘Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.

Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar.’

Outro não era o tratamento dado à matéria pelo art. 1.061 do Código Civil de 1916:

‘Art. 1.061. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, consistem nos juros da mora e custas, sem prejuízo da pena convencional.’

A única inovação trazida pelo Código Civil de 2.002 foi a possibilidade de o juiz conceder indenização suplementar caso os juros de mora não cubram o prejuízo do credor - o que vem, mais uma vez, ressaltar o caráter indenizatório desses juros.

Cuida-se, aqui, de mora no pagamento de verba trabalhista, que tem notória natureza alimentar, impondo ao credor a privação de bens essenciais de vida, e/ou o endividamento para cumprir seus próprios compromissos. A indenização, através dos juros moratórios, corresponde aos danos emergentes, ou seja, àquilo que o credor perdeu em virtude da mora do devedor. Não há nessa verba, portanto, qualquer conotação de riqueza nova, a autorizar sua tributação pelo imposto de renda. Indenização não é renda.

3 - O Código Civil de 2002 não contém norma que diga expressamente que o acessório segue a sorte do principal, como havia no Código de 1916. Essa regra continua vigente por uma questão de lógica. Não se aplica, entretanto, em toda a sua amplitude quando a natureza do principal é distinta da do acessório, como no caso dos autos.

Em face do exposto, nego provimento à apelação e à remessa oficial.

É o voto.”(Apelação Cível 2006.72.00.012059-2/SC, Relator Desembargador Federal ANTÔNIO ALBINO RAMOS DE OLIVEIRA) .

Não haverá cobrança de imposto de renda sobre os juros de mora a serem apurados em regular processo de liquidação.

#### **FIM DO SEGREDO DE JUSTIÇA**

Foi acolhido requerimento da reclamada de decretação do segredo de justiça diante do debate que se estabeleceu em torno da existência ou não de assédio sexual praticado por preposto seu contra o reclamante (fls. 211).

O assédio sexual, na definição clássica legal, não restou provado, embora comprovadas as "brincadeiras" invasivas de intimidade por parte do superior hierárquico do reclamante.

Não há motivo para manter o segredo de justiça, sob pena de restar preservado exatamente o autor do ato invasivo, bem como a prática de ações ofensivas contra os empregados da reclamada.

Decreta-se, assim, o fim do segredo de justiça. Observar a Secretaria da Vara.

### **III - CONCLUSÃO**

Ante o exposto, julgo **procedentes, em parte**, os pedidos inicial para condenar a Reclamada, **ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO DE TRABALHADORES EM INFORMÁTICA-EFTI**, a pagar ao Reclamante, -----, no prazo legal, horas extras, indenização pela ausência de intervalo intra jornada, devolução de descontos e indenização por dano moral, tudo nos termos da fundamentação precedente, que fica integrando o presente dispositivo.

Defiro a gratuidade judiciária ao Reclamante, nos termos da Declaração de Pobreza Jurídica coligida a fls. 14.

**Decreta-se o fim do segredo de justiça. Observar a Secretaria da Vara.**

Ofício ao **Ministério Público do Trabalho (PRT 10ª Região)** para que possa investigar a atuação do **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS- SINDPD)** na criação e manutenção da empresa denominada "**ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO DE TRABALHADORES EM INFORMÁTICA-EFTI**", imediatamente, com cópias da petição inicial, da defesa, da réplica obreira, da ata de audiência de instrução e da presente ata de julgamento.

**Ofícios aos órgãos fiscalizadores (Procuradoria da Fazenda Nacional DRT-DF e CEF), após o trânsito em julgado desta decisão.**

Devida a atualização monetária da verba (Súmula 381, do c. TST), contando-se os juros de mora (1% ao mês) a partir da data do ajuizamento da reclamatória, à exceção da indenização por dano moral, que sofrerá a incidência de juros e atualização monetária a partir da data da publicação desta sentença.

Nos termos da Lei nº 10.035, de 25.10.2000, possuem natureza salarial e estão sujeitos aos recolhimentos previdenciários as horas extras e os reflexos sobre as gratificações natalinas. São indenizatórias as demais verbas deferidas à Reclamante, não incidindo, portanto, o desconto previdenciário pertinente, nem Imposto de Renda.

Não haverá cobrança de imposto de renda sobre juros de mora.

Custas fixadas no importe de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pela Reclamada, calculadas sobre R\$30.000,00 (trinta mil reais), valor arbitrado á condenação e para esse fim aproveitado.

A reclamada está ciente.

Intime-se o reclamante.

**Grijalbo Fernandes Coutinho**  
**Juiz Titular da 19ª VTB/DF**