



Documento assinado pelo Shodo



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

**TRT 0004182-91.2016.5.10.0801 RO - PJE ACÓRDÃO 1ªTURMA**

**RELATOR : DESEMBARGADOR GRIJALBO FERNANDES COUTINHO**

**RECORRENTE:** [REDACTED]

**ADVOGADO :** [REDACTED]

**RECORRENTE:** [REDACTED]

**ADVOGADO :** [REDACTED]

**RECORRIDOS : OS MESMOS**

**ORIGEM : 1ª VARA DO TRABALHO DE PALMAS/TO**

**CLASSE: : Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

**(JUIZ EDISIO BIANCHI LOUREIRO) -**

## **EMENTA**

**1. CONTROLE DO USO DO BANHEIRO. INDENIZAÇÃO.** A garantia a um meio ambiente de trabalho saudável e digno é direito fundamental da personalidade humana, compõe o núcleo mínimo existencial da dignidade de todo ser humano, consoante estabelece a Carta da República, no rol de direitos trabalhistas trazidos pelo Capítulo dos Direitos Sociais, bem como a CLT, que impõe ao empregador o dever de zelo por condições hígidas do meio ambiente de trabalho. Nesse panorama, é inadmissível a imposição de restrições a direitos elementares como o uso de banheiros, ou sujeição a tratamento constrangedor, cuja violação, por si só, enseja o dano ao patrimônio imaterial do trabalhador. Os danos morais caracterizam-se pela violação a um direito da personalidade, cuja transgressão enseja o dever indenizatório por parte do agressor. O dano decorre do fato em si, isto é, "*in re ipsa*", razão pela qual não se exige a prova material do abalo causado à vítima. Exige-se a prova do ato ilícito, do nexa causal e da culpa do agressor. **2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARÂMETROS PARA FIXAÇÃO DO VALOR.** 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. **Recurso das partes conhecidos e parcialmente providos.**

## I - RELATÓRIO

O Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Palmas/TO, por meio da sentença de ID. bb7e631, julgou parcialmente procedentes os pedidos deduzidos por [REDACTED] em face de [REDACTED]

A reclamada interpõe recurso ordinário, buscando a reforma da sentença quanto à condenação ao pagamento de saldo de salários e 13o salários proporcional. Insurge-se ainda contra o deferimento da Justiça Gratuita (ID. 7cfc3b3).

Guias de depósito recursal e de custas processuais no ID. a3dd701, ID. c6b5fcc, e ID. cca7be5.

A reclamante também recorre (ID. 0ef8bfb), reiterando os pleitos de indenização por danos morais e rescisão indireta do contrato de trabalho.

Contrarrrazões apresentadas por ambas as partes.

Desnecessária a prévia manifestação do Ministério Público do Trabalho, na forma do artigo 102 do Regimento Interno deste Regional.

Em síntese, é o relatório.

## II - V O T O

### 1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos.



## 2. MÉRITO

### 2.1- RECURSO DA RECLAMADA

#### **2.1.1- SALDO DE SALÁRIOS E 13º SALÁRIO PROPORCIONAL**

A recorrente insurge-se contra a condenação ao pagamento das seguintes parcelas rescisórias, deferidas na sentença: saldo de salários e 13º salário proporcional.

Sustenta que tais parcelas já foram quitadas, como o comprovam os documentos de ID. 7c87140 e ID. ced1a84.

Com razão a recorrente.

O exame dos contracheques da reclamante, coligidos com a defesa, bem como os respectivos comprovantes de transferência bancária, evidenciam o regular pagamento do 13º salário de 2016. Vê-se do contracheque de ID. 7c87140 - Pág. 24, que a primeira parcela da gratificação natalina correspondeu ao valor líquido de R\$440,00 (quatrocentos e quarenta reais) e a segunda (contracheque de ID. 7c87140 - Pág. 25), a R\$380,41 (trezentos e oitenta reais e quarenta e um centavos), cujo pagamento encontra-se comprovado no ID. ced1a84 - Págs. 1/2.

Todavia, não houve comprovação do pagamento do saldo salarial de novembro/2016, especificamente.

Provejo parcialmente, para excluir da condenação a determinação de pagamento do décimo terceiro salário proporcional, referente a 2016.

### **2.2- JUSTIÇA GRATUITA**

A reclamada insurge-se contra o deferimento da justiça gratuita à reclamante, sustentando que ela não comprovou fazer jus ao benefício, pois não juntou comprovante de renda, extrato bancário, declaração de imposto de renda, dentre outros documentos.

Pois bem.



Desde logo, observo que a Lei nº 13.467/2017 não tem o condão de retroagir para prejudicar as partes que se utilizaram do princípio constitucional do amplo e irrestrito acesso à justiça (CF, art. 5º, XXXV), inclusive em nome do princípio da segurança jurídica, devendo prevalecer a legislação vigente à época do ajuizamento da demanda, sob pena de violação ao art. 5º, XXXVI, da Constituição, e ao art. 14 do CPC, a seguir transcritos:

*"a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada"*

(...)

*"Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada."*

Com efeito, o art. 790, §3º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017 somente se aplica aos processos novos e não àqueles que ajuizados sob a égide da legislação então em vigor. Assim, tendo em vista que o presente feito foi ajuizado antes da vigência da Lei 13.467/2017, não há falar em aplicação de seus dispositivos ao caso em apreço.

Nesse contexto, havendo a parte reclamante declarado que não reúne condições de arcar com as despesas processuais relativas à presente reclamação trabalhista, foi corretamente deferida a gratuidade da justiça, que, em sua acepção mais ampla, está assegurada no inc. LXXIV do art. 5.º da Constituição da República "*aos que comprovem insuficiência de recursos*" e tem suas raízes fincadas na garantia de acesso à Justiça. A reclamada não logrou infirmar a veracidade dessa declaração.

De toda sorte, acrescento que, mesmo sob o enfoque da Lei 13.467/2017, a reclamante faz à justiça gratuita, pois percebe salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sendo facultado aos juízes conceder-lhe o benefício até mesmo de ofício.

Nada a prover.

### **3. RECURSO DA RECLAMANTE**



**OBSERVAÇÃO --- CITAÇÃO DE TRECHO DE DECISÃO JUDICIAL COMO SE FOSSE TEXTO DA AUTORIA DO SUBSCRITOR DO RECURSO**

Lamentavelmente, percebo, ao ler o recurso ordinário da reclamante, subscrito por advogado constituído nos autos (ID. 9918d66), vários trechos de decisões por mim relatadas aqui na 1ª Turma deste Regional, cuidando do dano moral e assédio, como se fosse do causídico a autoria de muitos e seguidos parágrafos lançados na referida petição, sem nenhum tipo de referência à verdadeira fonte.

Em rápida pesquisa no sítio do TRT 10, será possível encontrar decisões judiciais por mim proferidas cuidando desses temas, cujos termos utilizados foram indevidamente copiados no recurso obreiro, (ID. 0ef8bfb - Pág. 5, 6, 7), havendo cópia literal de frases e parágrafos.

Praticamente todo o texto reproduzido no recurso ordinário, no tópico relativo aos danos morais (ID. 0ef8bfb - Pág. 5, 6, 7), foi extraído de minhas decisões judiciais.

No que se refere aos parágrafos e frases de minha autoria, o advogado deveria ter indicado a fonte e não apenas deixado a impressão de que é de sua autoria parte do que está posto nas razões recursais.

Em síntese, o subscritor esquece-se de indicar a fonte, aliás, escreve peça processual com algumas frases e parágrafos como se fossem de sua autoria.

As palavras não têm dono, mas é preciso que trechos literais utilizados em quaisquer manifestações, na hipótese de digitação de partes de texto cujo autor não é exatamente o subscritor da peça processual, sejam identificados com a devida menção ao verdadeiro responsável pela mensagem contida no escrito, sob pena, inclusive, de restar dúvida, para quem realiza a leitura das peças e atos subscritos por pessoas diferentes, a respeito do verdadeiro autor de parte do texto indevidamente transcrito como se fosse de quem subscreve a petição.

É lamentável que os advogados do reclamante consignem na peça de recurso inúmeros parágrafos como os termos fossem da autoria de um deles ou do conjunto. Não custa nada citar a fonte.

Feito o registro, tenho a expectativa de que a conduta assim adotada não se repita, seja por eventual falha ou qualquer outro motivo.

**3.1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO AO TEMPO DE USO DO BANHEIRO**



Na inicial, a reclamante pleiteou indenização por danos morais, ao argumento de que era submetida à limitação do tempo de uso do banheiro durante a sua jornada de trabalho, sob pena de sofrer penalidades.

A empresa defendeu-se, argumentando que a reclamante nunca sofreu qualquer punição pelo uso do banheiro e que o controle de saída dos funcionários para ir ao banheiro é necessário tão somente para evitar que o operador de telemarketing "*não abandone um atendimento ou que não saia grande parte da equipe ao mesmo tempo para que não haja o comprometimento das atividades desta empresa, que presta contas aos seus clientes.*" (ID. 953264d - Pág. 15).

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido, fundamentando:

Pleiteia o(a) Reclamante indenização por danos morais no valor de R\$40.000,00, pois alega que o(a) Reclamante era submetido "à situação extremamente constrangedora e prejudicial à saúde, vez que controlava o tempo de uso do banheiro - que era de, no máximo, 05 (cinco) minutos". Aduz, ainda, que "cada operador pertence a um grupo de trabalho, o qual tem metas a cumprir - dentre elas a de não "estourar a pausa banheiro de 05 (cinco) minutos". Sustenta, também, que também havia premiações àqueles que não apresentavam atestados ou qualquer tipo de problema de saúde.

A Reclamada, em defesa, sustenta haver previsão para a pausa banheiro no anexo II da NR 17 do MTE; aponta que a Reclamante permanecia muito mais de 5 minutos em pausa banheiro, "sem que tivesse sofrido qualquer tipo de reprimenda, desconto ou outra punição".

Passo ao julgamento da matéria, mas não sem antes fazer o seguinte registro: em que pese já ter proferido inúmeras sentenças acolhendo a tese jurídica de restrição ao uso do banheiro, uma análise mais minuciosa dos registros de frequência veio a revelar que em muitos casos essa tese esbarra na constatação de que muitos trabalhadores excediam ao alegado limite máximo de cinco minutos, sem que tivessem prejuízo quanto à concessão de folgas aos sábados, ao passo que outros, mesmo sem exceder, não gozavam de tal folga, o que vem a revelar que nem sempre é possível estabelecer uma relação de causa e efeito entre o tempo de uso da pausa banheiro e a concessão de folgas aos sábados; ressalta-se, porém, que há na Reclamada um grande número de trabalhadores (entre 1.000 e 1.500), os quais estão divididos em muitas equipes, com supervisores e coordenadores distintos, de modo que é possível que haja esse tipo de restrição em uma equipe e em outra não, o que enseja a apreciação caso a caso.

Feitos esse esclarecimento, passo a apreciação da matéria nos presentes autos.

De acordo com os controles de frequência apresentados, há o registro de um tempo para intervalo e outro denominado "pausa particular"/"pausa banheiro". O primeiro é destinado para lanche, conforme já confirmado por inúmeros Reclamantes na presente deste Magistrado; o segundo, destinado à pausa banheiro, bem como a outras pausas, pois, conforme fartamente comprovado em inúmeros processos da mesma Reclamada, os operadores de telemarketing só tem acesso ao lançamento dos intervalos de lanche e pausa banheiro, sendo orientados pelos supervisores a fazerem uso deste último para ausências do posto de trabalho destinadas a buscar água, resolver questões no RH da empresa, entre outras necessidades, de modo que o tempo ali indicado não corresponde necessariamente ao uso de banheiro.

No presente caso, a partir dos registros de frequência é possível observar que, em regra, o(a) Reclamante gozava regularmente de folga em todos os sábados (embora tenha gozado também de folgas em sábados alternados), mesmo nos casos em que havia a extrapolação da pausa banheiro.

Os registros de frequência revelam ainda que o(a) Reclamante fazia uso da pausa banheiro em patamares superiores aos alegados 5 minutos (alguns acima de 15 minutos), como se



observa nas semanas dos dias 09.02.2015 a 13.03.2015 e 30.05.2016 a 03.06.2016, sem que perdesse o direito às folgas em sábados alternados; é verdade que não gozava de folga em todos os sábados, ou seja, não era premiada por folgas extras, mas também não era punida pela ausência das folgas convencionais.

Ora, se mesmo extrapolando os alegados "cinco minutos" havia concessão de folga prêmio não há como se estabelecer uma relação de causa e efeito entre a extrapolção dessa pausa banheiro e a perda da folga prêmio.

Registra-se ainda que além da pausa banheiro havia o intervalo para lanche de 20 minutos, durante o qual também era possível o uso do banheiro. Nesse contexto, ainda que o referido intervalo se destinasse a outras necessidades (buscar água, dirigir-se ao RH) não é crível que a Reclamante fosse repreendida ou tivesse restrição no uso de banheiro.

Além disso, este magistrado se convenceu da veracidade da afirmação da testemunha da reclamada no sentido de que a apresentação de atestado médico não repercuta na concessão de folga aos sábados.

Assim sendo, o pedido de indenização por danos morais por **INDEFIRO** restrição ao uso do banheiro.

Não obstante, cabe tecer aqui uma séria crítica ao procedimento adotado pela Reclamada para concessão de folgas prêmio. Os diversos depoimentos vêm a revelar que a Reclamada adota critérios obscuros, com a adoção de indicadores de desempenho cuja composição é ignorada pelos trabalhadores, afirmando uns que a pausa banheiro interfere negativamente na concessão dessas folgas e outros que não há tal interferência; há, por exemplo, o indicador ABS (absenteísmo), que na visão de alguns trabalhadores interfere na concessão das referidas folgas, mediante a mera apresentação de um atestado médico, ao passo que a testemunha da Reclamante nega tal interferência. Muitos ainda sustentam em seus depoimentos que o uso de banheiro ou a apresentação de atestados acabam por prejudicar toda a equipe, o que inibe a regular fruição desses direitos. Ora, a falta de transparência na definição dos critérios para a concessão de folgas (algo incontroverso, tanto que não há qualquer documento que esclareça referidos critérios) serve de ferramenta de manipulação da Reclamada por meios dos diversos supervisores, que, aproveitando do desconhecimento dos subordinados, impõem limites e restrições ao uso de banheiro como forma de maximizar o desempenho de suas equipes. O estabelecimento de forma normativa, clara e transparente, para a concessão das folgas prêmios e de outros benefícios espantaria uma série de controvérsias e trataria os trabalhadores com o respeito que merecem. (ID. bb7e631, pág 1/3).

Em sede recursal, a reclamante reitera o pedido de indenização por dano moral, alegando que a prova oral confirma o rígido controle do tempo de uso do banheiro, limitado a duas pausas diárias de 5 minutos, sob pena de advertência e perda de prêmios e folgas.

Vejamos.

A prova oral produzida nestes autos é assertiva ao atestar que a empresa exerce rígido controle de uso do banheiro, para fins de aumento da produtividade.

Os depoimentos analisados confirmaram a existência de rígido controle quanto ao tempo de uso do banheiro, limitado a duas pausas diárias de cinco minutos apenas, sob pena de advertência e perda de prêmios e folgas. A limitação ao uso do banheiro está comprovada, situação que, inaceitável por si só, gera constrangimentos a qualquer trabalhador.



De se notar que [REDACTED], testemunha inquirida a rogo da reclamante e que com ela trabalhou, na mesma equipe, declarou:

"07) que o limite do uso de banheiro era de 05min e se ultrapasse poderia impactar na produtividade da equipe e assim poderia perder as folgas"; (...); "17) que já deixou de beber água e ir ao banheiro para não perder a folga no sábado, destacando que para quem tem filho a folga aos sábados ajuda muito 18) que já foi advertida pela supervisora por extrapolar a pausa banheiro mesmo avisando que estava com infecção de urina 19) que apresentação de atestado médico inicialmente prejudicava só o operador individualmente em um índice da [REDACTED] e depois passou a prejudicar toda a equipe 20) que o limite de pausa banheiro era de até 02 pausas de 05min, sendo que no início era de 05min por dia"

A limitação ao uso do banheiro está portanto comprovada, situação que, inaceitável por si só, gera constrangimentos a qualquer trabalhador, além de, no caso específico, chegar a causar danos à saúde, na medida em que as empregadas privavam-se de água, para não perderem tempo e para evitarem idas ao banheiro. Veja-se que, no caso em exame, a testemunha revelou ter sofrido infecção urinária por tal razão.

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 de 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), 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*".

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 ou de diminuí-lo.

Ameaças, xingamentos, retaliações, discriminações, grosserias e humilhações são tratamentos desrespeitosos presentes nas relações de trabalho do mundo atual, tendo como vítimas os empregados, tudo fruto da perversa disputa capitalista em curso na qual as empresas lutam desesperadamente pela ocupação de espaço em seus respectivos segmentos, com notório desprezo às regras dotadas de conteúdo civilizatório, tipo de comportamento caracterizado pela ânsia do lucro a qualquer custo e da acumulação própria a fazer sucumbir o concorrente.

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.

No caso apreciado, a farta prova produzida comprova, indubitavelmente, a conduta ilegal da reclamada que, abusando do exercício de seu poder diretivo, impôs limitações ao uso do banheiro, expondo a saúde de seus empregados a risco, além de causar-lhes abalo íntimo pela exposição a situação vexatória perante os demais colegas.

Impõe-se o reconhecimento do dever indenizatório decorrente de conduta ilegal praticada em desfavor da reclamante, no ambiente de trabalho.

Necessário ter em mente que, no que diz respeito ao dano moral, o que reclama produção probatória são os fatos que provocam o abalo, a dor, o constrangimento. E não há dúvida de que o abalo psicológico demonstrado causou o dano apontado na exordial.



Documento assinado pelo Shodo

Não há como negar que, em situação afim, todo e qualquer cidadão se sentiria constrangido, pressionado, diminuído, em maior ou menor proporção, efetivamente desrespeitado pelo seu empregador.

Frise-se que 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.

Quanto ao nexo de causalidade entre o evento danoso e o trabalho prestado pela reclamante, além do que foi tratado anteriormente, registro que o último requisito exigido para a presença da hipótese justificadora do direito à indenização, encontra-se irrefutavelmente conexo com o labor da reclamante.

Na esteira do raciocínio desenvolvido, concluo que a reclamada deve indenizar a reclamante (CF, artigos 5º, inciso X e 7º, inciso XXVIII; CC, artigos 186, 187 e 927), por dano moral, decorrente do constrangimento e humilhação a que foi submetida em razão da limitação ao uso do banheiro.

Assim, convergem os elementos que motivam a obrigação reparatória, conforme se infere de tudo quanto consta dos autos.

O conjunto fático-probatório revela que restou configurado o dano moral suscetível de indenização, uma vez que a autora foi reiteradamente exposta a situação de risco (evento danoso), por conduta voluntária do empregador (ação), havendo o nexo causal.

Em relação ao *quantum* indenizatório, convém destacar que 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.

Nesse contexto, atento, também, aos critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), mostra-se razoável, atingindo o objetivo da condenação que, como já dito, visa compensar a vítima e coibir a reincidência do causador do dano.

Dou provimento ao recurso, nestes termos.



### **3.2- RESCISÃO INDIRETA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS BÁSICAS DE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. POSSIBILIDADE**

O juízo de primeiro grau indeferiu também o pedido de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Recorre a reclamante, alegando que restou provada a prática de ato que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, ao impor penalidades indevidas, pressão psicológica, ameaças, restrição ao uso de banheiros, nos termos do art. 483, *a, b, c, d*, da CLT.

Analiso.

Como fundamentado em item precedente, restou comprovado que a empresa cometeu ato ilícito contra a reclamante, ao exercer controle sobre o uso do banheiro de forma rígida e desarrazoada.

Reconhecida a obrigação indenizatória, fulcrada na prática de ato ilícito pela empresa, cujo dano, nexo causal e culpa foram demonstrados, está caracterizada a hipótese do art. 483, "b", "c" e "d", da CLT, isto é, a rescisão contratual por justa causa do empregador.

Nesse contexto, a reclamante apenas exerceu o legítimo direito de rescindir o contrato de trabalho, ante o descumprimento reiterado de normas básicas por parte do empregador, em razão dos graves descumprimentos contratuais, mormente no caso de violação a direitos inerentes à personalidade do trabalhador.

Posto isso, dou provimento ao recurso, para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a reclamada ao pagamento de aviso prévio indenizado, liberação do FGTS e multa de 40%, férias proporcionais e adicional de um terço, entrega do TRCT no cód. 01 e das guias CD/SD.

### **III- CONCLUSÃO**

Ante o exposto, conheço dos recursos e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso da reclamada, para excluir da condenação a determinação de pagamento do décimo terceiro salário proporcional, referente a 2016, e dou parcial provimento àquele da reclamante, para deferir indenização por dano moral, arbitrada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e para declarar a rescisão indireta



Documento assinado pelo Shodo

do contrato de trabalho e condenar a reclamada ao pagamento de aviso prévio indenizado, liberação do FGTS e multa de 40%, férias proporcionais e adicional de um terço, entrega do TRCT no cód. 01 e das guias CD/SD, nos termos do voto da fundamentação precedente.

Arbitra-se à condenação o o valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais). Custas no importe de R\$300,00 (trezentos reais), a cargo da reclamada.

É o voto.

## ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer dos recursos e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso da reclamada, para excluir da condenação a determinação de pagamento do décimo terceiro salário proporcional, referente a 2016. Decidiu-se ainda, por maioria, dar parcial provimento àquele da reclamante, para deferir indenização por dano moral, arbitrada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a reclamada ao pagamento de aviso prévio indenizado, liberação do FGTS e multa de 40%, férias proporcionais e adicional de um terço, entrega do TRCT no cód. 01 e das guias CD/SD, nos termos do voto do Desembargador Relator. Vencidos parcialmente os Desembargadores Flávia Falcão e André Damasceno, eis que mantinham a sentença por seus próprios e jurídicos fundamentos quanto ao dano moral. Arbitra-se à condenação o valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais). Custas no importe de R\$300,00 (trezentos reais), a cargo da reclamada. Ementa aprovada.

Presentes os Desembargadores André Damasceno (Presidente), Flávia Falcão, Elaine Vasconcelos, Dorival Borges e Grijalbo Coutinho.

Pelo MPT a Dr<sup>a</sup>. Valesca de Moraes do Monte.

Brasília, 04 de abril de 2018 (data do julgamento).



Documento assinado pelo Shodo

**GRIJALBO FERNANDES COUTINHO**  
**Desembargador Relator**

930

**DECLARAÇÃO DE VOTO**