



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670

TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)



**RESCISÃO INDIRETA. DANOS MORAIS.
FORNECIMENTO DE ALIMENTO DETERIORADO.**

O fornecimento, pelo empregador, de comida deteriorada ou prestes a deteriorar aos empregados viola direitos de personalidade destes, situação que enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho, a teor do art. 483, "d", da CLT e a responsabilidade civil da empresa, com base nos arts. 186 e 927, do CC. Um dos deveres anexos de conduta no contrato de trabalho e que deriva do princípio da boa-fé objetiva que norteia as relações jurídicas é a proteção à incolumidade física e psíquica dos empregados. O empregador tem o direito de exigir a prestação de serviços e o tempo à disposição, mas, em contrapartida, além de pagar salário deve oferecer aos prestadores de serviços condições plenas de trabalho, com observância às medidas de higiene, saúde e segurança, sob pena de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, que sintetiza o núcleo axiológico imposto pela Constituição da República a todas as relações jurídicas. Recurso da autora a que se dá provimento para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de
RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 01ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, em que é recorrente **MARIA EDILANE VIEIRA DA SILVA** e recorrido **IRMÃOS MUFFATO CIA LTDA.**

fls.1



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

I. RELATÓRIO

Da sentença de fls. 205/215, complementada pela sentença de embargos de declaração de fls. 237/238, recorre a autora às fls. 218/236. Pretende modificação quanto aos seguintes itens: a) tutela antecipada; b) rescisão indireta do contrato de trabalho; c) dano moral - assédio moral; d) jornada de trabalho; e) intervalo intrajornada; f) intervalo do art. 384 da CLT; e g) dano moral - revistas.

Contrarrazões apresentadas pelo réu às fls. 242/248.

Em conformidade com o Provimento 1/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade,
CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO.

MÉRITO

1. Rescisão indireta do contrato de trabalho - tutela antecipada

A Magistrada não reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho da autora às fls. 205/208.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

Inconformada, a autora recorre às fls. 220/222 e assevera que restou comprovado nos autos o fornecimento de comida deteriorada pelo réu aos seus empregados. Pede a reforma da sentença para que seja reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho e o réu seja condenado ao pagamento de verbas rescisórias.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é cabível nas situações em que ficar comprovada a culpa grave do empregador e que seja capaz de tornar insuportável a continuidade do pacto laboral. Considera-se, para o reconhecimento dessa modalidade de ruptura contratual, o princípio basilar do Direito do Trabalho de proteção ao liame empregatício. Sob essa ótica, é indispensável que o empregado deixe claro o motivo para a sua atitude, que, em regra, deverá se enquadrar entre os relacionados no art. 483 da CLT. Tal motivo, se confirmado em Juízo, permitirá o reconhecimento da falta grave do empregador e ensejará o reconhecimento da rescisão indireta e a condenação no pagamento das verbas inerentes a essa modalidade de extinção contratual.

Assim como na despedida por justa causa promovida pelo empregador se exige a presença dos requisitos objetivos e subjetivos do ato faltoso do empregado, também nas rescisões indiretas é imprescindível a presença deles, especialmente, a gravidade e a imediatidate. Ao proferir o julgamento, o Juízo deve aferir a caracterização da falta grave do empregador levando em consideração os mesmos requisitos que se exige na análise da justa causa do empregado. Presentes os elementos, poderá se inclinar no sentido da ruptura do contrato, com as consequências jurídicas cabíveis.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

O ônus da prova da justa causa para rompimento do contrato de trabalho compete à parte que a alegar, a teor do art. 818 da CLT e 333 do CPC. Assim, a princípio, cabe ao empregado comprovar os motivos alegados para o pedido de rescisão indireta do pacto laboral, por se tratar de fato constitutivo de seu direito.

Na hipótese, a autora confirmou no depoimento (fls. 197/198) os fatos alegados na petição inicial:

[...] que o refeitório dá acesso através do estacionamento e que apresentou a ação por conta do mal cheiro do refeitório e que muitas vezes a comida vinha azeda , além do que a depoente já chegou a ver um rato na pia . A depoente informou os fatos ocorridos no refeitório para o gerente EDENILSON, o qual informou que iria ver, mas nada foi feito [...]

A testemunha inquirida a convite da autora, a respeito dessas acusações, assim declarou (fls. 198/199):

[...] trabalhou na reclamada de 150910 a 051112, entrando como zeladora, depois na cozinha, como auxiliar, depois para o restaurante, depois para a limpeza (durante a gestação) apenas para a limpeza dos banheiros masculinos. Na cozinha, a depoente ajudava na preparação das comidas para os clientes. A depoente trabalhava das 8 às 18h, afirmando que a comida que era produzida no dia era servida aos clientes e , após retirar a comida da cuba, armazenava em camara fria e servia para os funcionários durante a semana . Afirma que a encarregada não deixava colocar data de validade nas comidas . Somente quando havia boato de que a vigilância sanitária iria comparecer é que colocava as etiquetas com as datas. Afirma que havia duas encarregadas (FRANCIELE e LEILA). Afirma que, quando estava somente LEILA , esta mandava servir a comida aos funcionários independente se tivesse estragada ou não . Afirma que, quando questionado á LEILA sobre a comida estragada, esta lhe dizia 'estas putas não tem nem isso para comer em casa e estão reclamando do que?' [...] A depoente trabalhou na cozinha e restaurante por oito meses. O armazenamento da comida na camara fria não era correto, pois afirma que a comida não era armazenada separadamente e de forma diária, cita como exemplo que o arroz de hoje era colocado junto com o arroz armazenado no dia anterior. A funcionária JANETE e JACKSON, ambos da prevenção,

fls.4



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

passaram mal e foram para o hospital por conta da comida estragada.
[...]

A testemunha inquirida a convite do réu, por sua vez, declarou (fl. 199):

[...] A comida dos empregados da reclamada é a mesma do restaurante. A depoente almoça na ré diariamente e nunca teve problemas com o sabor da comida e nunca ficou sabendo de que alguém tenha passado mal por conta da ingestão desse alimento. Afirma que a comida dos funcionários é a mesma que é servida no restaurante, somente com menos variedades. [...]

Depreende-se pela prova produzida pela autora a prática de fornecer alimentos deteriorados aos empregados do réu, ou quando menos, com grande possibilidade de deterioração. A testemunha inquirida a convite da autora laborou na cozinha e no restaurante da empresa, o que confere maior credibilidade a seu depoimento se comparado com a testemunha inquirida pelo réu, que labora como encarregada de caixa. De acordo com a prova, os alimentos produzidos aos clientes eram guardados, em suas sobras e eram gradativamente distribuídos aos empregados nos dias subsequentes e sem etiquetas de validade.

Um dos deveres anexos do contrato de trabalho e que deriva do princípio da boa-fé objetiva que norteia as relações jurídicas é a proteção à incolumidade física e psíquica dos empregados. O empregador tem o direito de exigir a prestação de serviços e o tempo à disposição, mas, em contrapartida, além de pagar salário deve ofertar aos prestadores de serviços condições plenas de trabalho, com observância de medidas de higiene, saúde e segurança, sob pena de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana que é o núcleo axiológico imposto pela Constituição da República a todas as relações jurídicas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

Com base no conjunto probatório dos autos, entendo que a continuação do trabalho se tornou inviável, pois não é possível presumir o interesse do empregado em permanecer laborando em um local que pode acarretar prejuízos a sua saúde e integridade física, que, por serem direitos de personalidade são irrenunciáveis, inalienáveis e intransmissíveis.

A conduta do empregador enquadra-se na tipificação legal da alínea "d" (não cumprir o empregador as obrigações do contrato;) do art. 483 da CLT.

Ante o exposto, declara-se a rescisão indireta do contrato de trabalho em 23.02.2012, data em que a autora verbalizou ao réu a rescisão de seu contrato (fl. 98).

Considerando o pedido da autora; a verossimilhança do direito, já que foi reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho em cognição exauriente, e portanto, em um juízo de certeza; e o perigo da demora da efetivação do provimento, uma vez que a CTPS é documento essencial e obrigatório para o exercício profissional e inserção no mercado de trabalho, antecipa-se os efeitos da tutela para que a baixa da CTPS seja realizada antes do trânsito em julgado, no período máximo de 5 dias após a publicação da presente decisão, sob pena de multa de R\$ 100,00 por dia, limitada a 30 dias, nos termos do art. 461 do CPC, a ser revertida à autora.

Ante a resilição contratual por falta grave do empregador, defere-se à autora o pagamento das seguintes parcelas: saldo de salários;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

aviso prévio indenizado; férias proporcionais acrescidas de 1/3; gratificação natalina proporcional e FGTS mais indenização de 40% e guias para saque do FGTS e seguro-desemprego.

Reformo, para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho e antecipar os efeitos da decisão para que o registro na CTPS da autora ocorra antes do trânsito em julgado e para condenar o réu no pagamento das parcelas mencionadas na fundamentação.

2. Dano moral - assédio moral

A recorrente pede a condenação do réu no pagamento de indenização decorrente de dano moral em decorrência do fornecimento de comida deteriorada (fls. 222/223).

O dever de reparação do dano perante o direito privado nasce da prática de ato ilícito, ou seja, da contravenção aos ditames da ordem jurídica, com ofensa a direito alheio e consequente lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil encontram regulamentação básica no comando do art. 186 do novo Código Civil: "Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Assim, em hipóteses como a dos autos, a necessidade de reparar o dano moral vincula-se à constatação de que o empregador causou prejuízos à honra, dignidade ou outro direito de personalidade do trabalhador. A espécie dos autos ajusta-se à hipótese do art. 5º, inciso X da Constituição.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

Na hipótese, de acordo com o decidido no tópico anterior e diante do fornecimento habitual de comida deteriorada ou prestes a deteriorar dos empregados, em evidente desrespeito à dignidade dos trabalhadores, há que se reconhecer a violação aos direitos de personalidade da empregada, e portanto, a ocorrência de ilicitude, situação que enseja a reparação civil.

A grande dificuldade, quanto aos danos extrapatrimoniais, é sua avaliação. A doutrina aconselha que a valoração indenizatória adote cautela e bom senso, paute-se pelas regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JÚNIOR, Celso Leal da. A Competência da Justiça do Trabalho e os Danos Morais. São Paulo: LTr, 2000. p. 69.). O valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado, em Juízo, deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador.

Ainda que se admita a extrema dificuldade em valorar economicamente o dano moral, deve-se considerar que a indenização é apenas uma forma de compensar a vítima pelas ofensas sofridas, de modo que, mesmo na impossibilidade de reparar integralmente o dano, ao menos se proporcione recompensa capaz de atenuá-lo.

Na situação dos autos, considerando-se, principalmente, a capacidade econômica do réu, inversamente proporcional a da autora, é razoável arbitrar a indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

Sobre o valor arbitrado deve ser acrescida a correção monetária a partir deste julgamento. Os juros de mora deverão ser calculados a partir do ajuizamento da ação, segundo orientação contida na atual redação da Súmula 439 do TST:

DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012)

Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Reformo, para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com correção monetária a contar da data deste julgamento e juros de mora a partir do ajuizamento da ação.

3. Jornada de trabalho

A julgadora indeferiu a pretensão da autora ao pagamento de horas extras, sob o fundamento de que não foi apresentado demonstrativo numérico dos valores devidos (fl. 210).

Com o devido respeito ao entendimento da Magistrada, a posição deste Colegiado é de que o deferimento de labor extraordinário não depende de apresentação de demonstrativo numérico de diferenças. Não há razoabilidade em exigir que o autor demonstre as diferenças, enquanto, por outro lado, é plenamente razoável atribuir ao empregador o ônus de demonstrar que a pretensão não deve ser acolhida porque foram pagos todos os valores devidos a esse título. Uma vez alegada a pendência



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

de horas extras sem o devido pagamento, incumbe ao réu demonstrar que ocorreu de forma diversa. É do precípuo interesse do empregador produzir tal prova.

Compulsando os autos, a simples análise dos documentos constantes nos autos, em especial os cartões-ponto em cotejo com os comprovantes de pagamento, evidencia a existência de horas extras laboradas e não quitadas, situação que afronta o caráter sinalagmático do contrato de trabalho.

Ante o exposto, condena-se o réu no pagamento de horas extras à autora, consideradas as excedentes da 7h20; adicional de 50%, salvo outro mais benéfico previsto em negociação coletiva; divisor 220; observância dos dias efetivamente laborados; evolução salarial da autora; base de cálculo nos termos da Súmula 264 do TST; aplicação da Súmula 336 do TST. Deverá, também, ser observada a hora noturna reduzida e o adicional noturno inclusive em casos de prorrogação do labor noturno, a teor da Súmula 60 do TST.

Por habituais, as horas extras refletem em RSR e, com estes, em aviso prévio; férias mais 1/3; gratificação natalina e FGTS mais indenização de 40%.

Autoriza-se o abatimento de valores pagos a idêntico título, mês a mês, sob pena de enriquecimento sem causa da autora.

Reformo, para deferir à autora horas extras, nos termos da fundamentação.

4. Intervalo intrajornada



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

A Magistrada, ao constatar que a autora não usufruía o intervalo intrajornada integralmente, condenou o réu ao pagamento dos minutos faltantes para completar o tempo mínimo de intervalo previsto em lei (art. 71, da CLT) como extras, com adicional e reflexos (fls. 210/211).

A autora pede o pagamento do tempo integral do intervalo parcialmente usufruído (fl. 224/225).

Quando o legislador estabelece um patamar mínimo para qualquer espécie de garantia, o que se deve entender é que, abaixo dele, nada existe que se possa valorar, para efeito de cumprimento à lei. E, no que toca à possibilidade de enriquecimento sem causa, na medida em que o empregado receberá a integralidade do tempo de pausa quando fruiu parte dele, entendo que, na verdade, não se configura. É que se o legislador estabeleceu que o mínimo de pausa necessário à recomposição das energias é de 15 (quinze) minutos ou de uma hora, conforme a jornada, nada autoriza considerar que o trabalhador consiga recompor-se com intervalo menor. O objetivo da lei, portanto, não foi cumprido e o infrator deve responder pelos danos causados, o que só se faz pelo pagamento de tudo quanto era devido, sem computar aquele tempo fruído que, como se disse, ficou aquém do que se entende como mínimo indispensável para preservar a saúde do empregado.

Nessa esteira, a Súmula 437, I do TST orienta no sentido de que é devido o pagamento total do período de intervalo no caso de sua concessão parcial ou não concessão pelo empregador:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT

fls.11



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Por esse raciocínio, a infração ao intervalo intrajornada mínimo confere direito ao pagamento integral da pausa prevista em lei, e não apenas à diferença entre o que foi fruído e o que era devido.

Reformo, para condenar o réu ao pagamento, como extraordinário, do período integral correspondente ao intervalo intrajornada mínimo legal, e não somente dos minutos faltantes para atingir esse tempo, com os critérios e reflexos já definidos para as demais horas extras.

5. Intervalo do art. 384 da CLT

A autora pretende a condenação do réu ao pagamento de horas extras pela falta de concessão do intervalo previsto no art. 384 da CLT (fls. 225/226).

O art. 384 da CLT, que determina a concessão de intervalo à empregada entre a jornada normal e a extraordinária (Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.) configura, a princípio, proteção a uma situação desigual, o que afasta a alegação de ofensa ao princípio constitucional da igualdade (art. 5º, I da Constituição). Trata-se, antes, de aplicação da justiça distributiva, já defendida por Aristóteles ("...tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais..."). Mas, se por outro



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

lado, questiona-se a igualdade de tratamento, então que se amplie o alcance da norma a *todos* os trabalhadores, o que, aliás, já deveria ter ocorrido, dados os efeitos danosos do trabalho extraordinário sobre o organismo humano, independente de gênero. O que não parece correto é eliminar a proteção ao argumento de que atende apenas um segmento social.

Na realidade, ativar a aplicação desse comando da CLT se enquadra na categoria das ações afirmativas, poderoso instrumento de inclusão social constituído por medidas que visam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da isonomia não apenas formal, mas, substantiva, daqueles ainda considerados - e tratados - como 'grupos vulneráveis'.

Por essas razões, entendo que, descumprido o comando do art. 384, aplica-se o disposto no art. 71, § 4º, ambos da CLT. Não faz sentido existir comando legal expresso a determinar a concessão de direito ao trabalhador e, por não constar, no mesmo dispositivo, alguma forma de penalização - como a condenação em horas extras - referido direito seja afastado.

Quanto a integração do tempo de intervalo à jornada, reitero fundamentos já expostos, de que o entendimento jurisprudencial sofreu alteração, depois da Lei 8.923/1994. O diploma determinou a produção de efeitos remuneratórios também na situação específica de desrespeito a intervalos intrajornada primitivamente não remunerados, independente de haver real acréscimo na jornada praticada pelo trabalhador. O artigo 71 da CLT recebeu o acréscimo do § 4º, em que consta a obrigação de remunerar o intervalo para repouso e alimentação não concedido pelo empregador com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho (DELGADO,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p. 906/907). Não se cogita que a parcela represente mera indenização, na medida em que, no tempo que deveria ser desfrutado como pausa, o empregado trabalhou e, portanto, merece a contraprestação correspondente. Por se tratar de salário, o pagamento desse intervalo gera reflexos.

Reformo, para acrescer à condenação o pagamento, como extraordinários, dos quinze minutos de intervalo devidos entre o fim da jornada ordinária e início da extraordinária, conforme previsto no art. 384 da CLT e reflexos, de acordo com os parâmetros fixados para as demais horas extras.

6. Dano moral - revistas

O Juízo de origem indeferiu o pedido de indenização por danos morais em decorrência de revistas nos empregados (fls. 212/213).

Inconformada, a autora recorre às fls. 226/235.

A realização de revistas em pertences dos empregados foi reconhecida na sentença e quanto a este fato não há discussão. Assim, passa-se a analisar a legitimidade da conduta patronal à luz do ordenamento jurídico e dos direitos fundamentais.

Destaca-se, primeiro, que a revista pessoal é vedada pelo ordenamento jurídico de forma expressa, pois o art. 373-A, inciso VI, da CLT, proíbe-a, a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

princípio, às mulheres. De qualquer forma, não se discute que devem ser impostas sérias restrições à sua prática com o fim de proteger a dignidade e a intimidade do empregado, independente de gênero.

O réu procura se respaldar em prática que não caracterizaria a "revista íntima" de que fala o dispositivo legal. O conceito de "revista íntima", todavia, é impreciso e não encontra ainda na doutrina e na jurisprudência uma satisfatória delimitação. De toda sorte, no entendimento deste Colegiado a sua caracterização não requer medidas extremas, como toque físico ou imposição de nudez total ou parcial. Basta a exposição de pertences do trabalhador ou a verificação em bolsas, ou mesmo em armários em que costuma guardar seus objetos pessoais, no local de trabalho para se invadir a intimidade do trabalhador, e quando, menos, invadir a sua privacidade, também protegida pelo art. 5º, X, da CF/1988.

A prática das revistas, ainda quando ocorra mediante amostragem, com ou sem contato físico, exceto em raras ocasiões que envolvam segurança pública, revela-se sempre constrangedora, discriminatória e inaceitável, por expor o trabalhador à desconfiança prévia do empregador. Nessas circunstâncias recai sobre o trabalhador acusação que, embora silenciosa, é capaz de afetar profundamente os seus sentimentos de honra e dignidade. Revistas pessoais no trabalho, exceto quando devidamente justificadas por relevante interesse público, são ofensivas, especialmente quando se considera que o trabalhador não dispõe de meios de recusa no ambiente onde prepondera o poder do empregador. Essa espécie de submissão fere, sem dúvida, o decoro e a dignidade, de forma que a preocupação do empregador em proteger seu patrimônio não justifica o detimento de sentimentos e valores dos empregados.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

O poder de fiscalização do empregador e a necessidade de proteger seu patrimônio não podem se sobrepor à dignidade da pessoa do trabalhador, causar-lhe constrangimento, e submetê-lo a situações vexatórias perante os demais empregados. Impor aos empregados obrigação não prevista em lei, e na hipótese, que é vedada em lei, e que viola sua intimidade e expõe-no a procedimento degradante é atitude que contraria o art. 5º, II, III e X, da Constituição da República. Foi nesse sentido o seguinte julgado deste Tribunal:

REVISTA. VIOLÊNCIA À DIGNIDADE DO EMPREGADO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A revista ofende a dignidade dos empregados, pois decorre da presunção de que todos os que a ela se submetem são suspeitos de algum ato ilícito. A atitude do empregador sem qualquer motivação, enseja indenização por dano moral" (TRT-PR-RO 11980/1999 - PR AC 14642/2000 - 2ª T Relator Dirceu Pinto Junior - DJPR)

O argumento de que as revistas foram apenas visuais em nada modifica o entendimento até aqui exposto. O que se coloca em discussão é o alcance do poder de fiscalização do empregador e as restrições que devem ser impostas aos meios de que se utiliza para proteger seu patrimônio, quando também estão em jogo outros bens e valores, especialmente os ligados à dignidade da pessoa humana. Mesmo que apenas visuais as revistas nos empregados contém risco potencial de danos. Estes se manifestam pelo abalo que o indivíduo experimenta em seus sentimentos íntimos, seja pelo simples sentimento de desconfiança, pela exposição humilhante e vexatória, ou pelo sentimento de submissão extrema ao empregador.

Conclui-se, ainda, que a realização injustificada de revistas pelo empregador viola a presunção de inocência garantida pelo texto constitucional a cada cidadão (CF, art. 5º, LVII), além de revelar inversão inaceitável de valores morais e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

sociais. O bem patrimonial passa a se sobrepor ao bem maior, a pessoa humana. Sua honra e dignidade e os valores sociais e éticos, comuns ao homem médio que vive em sociedade, hoje assegurados na Lei Maior, acabam por ser relegados.

Em defesa de seu patrimônio incumbia ao réu aparelhar-se com equipamentos de segurança, e não expor seus empregados a situação humilhante e vexatória de revista. O dano moral, portanto, é incontestável.

Ressalta-se que, como afirmado, para o dano moral não se exige atividade probatória semelhante à utilizada em casos de dano material ou patrimonial. Em muitas situações bastam as presunções hominis, ou presunções simples, também ditas comuns, formadas na consciência do Juiz. São "as consequências que o juiz, como homem, e como qualquer homem criterioso, atendendo ao que ordinariamente acontece (*quod plerumque accidit*) extrai dos fatos da causa, ou suas circunstâncias, e nas quais assenta sua convicção quanto ao fato probando, baseadas no critério da anormalidade ou em certos standards jurídicos." (GARAT, Annabel; SACCHI, Carlos. Manual de responsabilidad extracontractual. Tomo I, p. 188. Apud VALLER, Wladimir. A Reparação do Dano Moral no Direito Brasileiro. São Paulo: E.V. Editora, 1994).

A grande dificuldade, como se mencionou é, sua avaliação.

Na hipótese dos autos, considerando-se, principalmente, a capacidade econômica do réu, inversamente proporcional a da autora, o tempo de exposição ao dano e sua gravidade, é razoável arbitrar a indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com juros de mora e correção monetária nos termos da Súmula 439 do TST.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

Reformo, para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com juros de mora a partir da data do ajuizamento da ação e correção monetária nos termos da Súmula 439 do TST.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para: a) declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho e antecipar os efeitos da tutela para que o registro na sua CTPS ocorra antes do trânsito em julgado, sob pena de multa, e para condenar o réu no pagamento das parcelas rescisórias mencionadas na fundamentação; b) condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) decorrentes de fornecimento de alimentação deterioradas; c) deferir horas extras e reflexos; d) condenar o réu ao pagamento, como extraordinário, do período integral correspondente ao intervalo intrajornada mínimo legal, com os critérios e reflexos já definidos para as demais horas extras; e) acrescer à condenação o pagamento, como extraordinários, dos quinze minutos de intervalo previsto no art. 384 da CLT e reflexos, de acordo com os parâmetros fixados para as demais horas extras; e f) condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) decorrentes de revistas pessoais; tudo nos termos da fundamentação.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000243-77.2012.5.09.0670
TRT: 00755-2012-670-09-00-7 (RO)

Custas acrescidas, pelo réu, no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), provisoriamente majorado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 01 de abril de 2014.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU

Desembargadora Relatora

!/a.

fls.19