CNJ: 0000657-53.2013.5.09.0084
TRT: 15002-2013-084-09-00-0 (RO)

EMENTA

AFASTAMENTO DAS FUNÇÕES. ÓCIO FORÇADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O isolamento do trabalhador, forçando-o ao ócio no ambiente de trabalho, é conduta que não se admite, porque violadora da dignidade do empregado, caracterizando-se assédio moral. Configurado o abuso de poder por parte da reclamada, e a situação vexatória e humilhante a que foi submetido o empregado, emerge o dever de indenizar.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, procedentes da **22ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, em que é recorrentes **SINAY CASSIO DE OLIVEIRA SILVA e COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANÁ - SANEPAR** e recorridos **OS MESMOS**.

1 RELATÓRIO

Da r. sentença de fls. 597/620, proferida pela MM. Juíza **Lara Cristina Vanni Romano**, que julgou parcialmente procedente a ação, recorrem as partes.

O reclamante, em recurso de fls. 621/624, insurge-se quanto aos itens: a) Diferenças salariais - promoções; b) Diferenças salariais - interstícios; c)

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Ticket alimentação - natureza salarial - integração; d) Adicional de insalubridade; e) Tempo à disposição; f) Abatimento; e g) Indenização por danos morais - majoração.

A reclamada, embora regularmente intimada às fls. 686, não apresentou contrarrazões.

A reclamada, em recurso de fls. 669/678, insurge-se quanto ao item: a) Dano moral.

Custas recolhidas à fl. 679. Depósito recursal efetuado à fl. 680.

Contrarrazões pelo reclamante às fls. 688/692.

Em conformidade com o art. 20, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, e a teor do disposto no art. 45, do Regimento Interno deste Tribunal, os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

É, em síntese, o relatório.

2 FUNDAMENTAÇÃO

1 ADMISSIBILIDADE

Tempestivo e regularmente interpostos, **CONHEÇO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** e das contrarrazões.

2 MÉRITO

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

RECURSO ORDINÁRIO DE SINAY CASSIO DE OLIVEIRA SILVA

DIFERENÇAS SALARIAIS - PROMOÇÕES

O Juízo *a quo* indeferiu o acréscimo salarial relativo à evolução de *steps* previstos no plano de cargos e salários.

Fundamentou, em síntese, que o que houve, em verdade, foi tão somente uma adequação, com base no salário auferido pelo demandante, do seu enquadramento, tendo em vista a alteração do número de *steps*, dentro de cada nível, de 12 para 23, não havendo que se falar em alteração prejudicial do contrato. (fls. 599/601).

O reclamante argumenta que possui o direito de receber o aumento salarial referente ao nível em que foi promovido; que a reclamada cometeu irregularidade ao modificar o seu PCS; que comprovou avaliação anual com resultado positivo para promoção e alteração do nível no plano de cargos, sem a correspondente majoração salarial.

Requer seja a reclamada condenada a pagar as diferenças salariais referentes à promoção de técnico 4, nível 4, step "E" para técnico 4, nível 4, step "I" ou seja, promoção referente a 4 *steps*. (fls. 622/625).

Examino.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Como bem expôs o MM. Juízo *a quo*, a reclamada reformulou a sua tabela salarial em abril/2010, ampliando a faixa de movimentação em cada nível de 12 para 23 letras/*steps*, o que possibilitou a movimentação horizontal de vários empregados.

Diante disso, houve o enquadramento do reclamante na nova tabela salarial da reclamada, passando do step "4 E", em 2009, para step "4 I", em 2010 (vide fl.).

Resta claro, portanto, que a mudança do step "E" para o step "I" foi decorrente do enquadramento na nova tabela salarial da reclamada, e não da progressão na tabela funcional (sentido horizontal), como pretende fazer crer o reclamante.

Observado o princípio da irredutibilidade salarial por ato unilateral do empregador, a alteração da estrutura do plano de cargos e salários, com a criação de novas classes e padrões, não importa, por si só, em prejuízo ao trabalhador.

Nesse sentido o seguinte precedente do C. TST:

> REENQUADRAMENTO EM NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS COM PADRÕES E CLASSES DIVERSOS DAQUELES ESTABELECIDOS EM TABELA SALARIAL ANTERIOR. AUSÊNCIA DE PREJUÍZOS À REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA NÃO CONFIGURADA. **A instituição de plano de cargos e salários é intrínseco ao poder diretivo inerente ao empregador, consagrado no artigo 2º da CLT, de forma que o estabelecimento de nova tabela salarial com a adoção de padrões e classes diversos daqueles contidos em tabela anterior, desde que jungidos a patamares remuneratórios, em seu todo, não inferiores aqueles já adotados na empresa, não implica, por si só, alteração contratual ofensiva** ao

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

princípio constitucional da irredutibilidade salarial, porquanto não demonstrada a lesão ao patrimônio jurídico-salarial adquirido pelo trabalhador. Assim, não há norma legal a amparar a pretensão à inserção em níveis salariais que contemple a manutenção de direitos e vantagens já estabelecidos na tabela salarial anterior com incremento daqueles dispostos no novo plano salarial, em atenção à teoria do conglobamento, segundo a qual os benefícios obtidos por uma categoria profissional devem ser interpretados em seu conjunto, não se podendo considerar somente aqueles itens que acrescentarem direitos ao trabalhador (Precedentes desta Corte).

Na hipótese dos autos, segundo expressamente consignado na decisão regional, **o reclamante não experimentou prejuízo salarial em razão do seu enquadramento no novo plano salarial instituído pela reclamada**, mas, pelo contrário, objetivou elevação salarial, nem sequer ficou efetivamente demonstrado que os novos contratados teriam sido inseridos em padrões salariais superiores aos ocupados pelos trabalhadores já ocupantes de cargos na empresa ré, ou que os antigos não tivessem mais a possibilidade de ascender na carreira, de forma que, diante do quadro delineado pelo Regional, a confirmação das alegações do autor demandaria o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, providência vedada nesta fase recursal extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 desta Corte superior.

Agravo de instrumento desprovido.

Processo: AIRR - 1757-90.2012.5.10.0006 Data de Julgamento: 21/05/2014, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014. (destaquei).

Mantenho.

DIFERENÇAS SALARIAIS - INTERSTÍCIOS

O MM. Juízo indeferiu a pretensão relativa à a manutenção do percentual dos *steps*, sob o fundamento de que ao pleitear a manutenção do índice anterior à reformulação pela reclamada do Plano de Cargo e Salário, em abril de 2010, e o pagamento das diferenças salariais e reflexos daí decorrentes, sem a contrapartida da manutenção, em relação a ele, do mesmo número de *steps* previstos anteriormente,

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

pretende o reclamante a aplicação, concomitantemente, do melhor de duas regulamentações distintas, situação que não pode ser autorizada (fl. 603).

Inconformado, o reclamante sustenta, em síntese, que a alteração do índice previsto na tabela inicial do PCS ocasionou prejuízo; e que a diminuição do percentual entre cada *step*, decorrente da modificação promovida pela reclamada, implica violação ao artigo 468 da CLT, à Súmula 51 do C. TST, e ao artigo 5º, inciso XXXVI, da CF.

Requer seja a reclamada condenada a manter o percentual dos interstícios das promoções (*steps*) em 3,7261% com o pagamento das diferenças salariais

Examino.

Como já exposto no tópico anterior, a reclamada reformulou o seu plano de cargos e salários para acrescentar níveis horizontais de movimentação salarial, passando de 12 para 23 *steps*, o que possibilitou a movimentação horizontal de vários empregados.

No caso, a controvérsia diz respeito ao fato de a reclamada ter alterado sua tabela de progressão salarial, aumentando o número de níveis (*steps*) que o trabalhador poderia ascender, mas com diminuição do percentual de aumento entre eles. Antes de 2010, a progressão horizontal na carreira ocorria em 12 níveis (A a L), com aumento de 3,72% entre cada nível. Após a alteração na tabela salarial, em 2010, a progressão horizontal passou a ocorrer em 23 níveis (A a X), com 1,79% de aumento a cada nível.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Inicialmente, vale ressaltar que o plano de cargos e salários instituído pela reclamada não estipulou percentuais fixos entre um *step* e outro de cada nível salarial. Ao contrário, referido regulamento é claro ao dispor que a tabela salarial será reajustada a critério da Companhia e de acordo com a sua disponibilidade financeira, consoante preconizam os artigos 10 e 14 do PCS (fl. 456/457).

Sendo assim, ainda que o percentual entre os *steps* inicialmente fosse 3,7261%, tal situação não importa condição mais benéfica que não pode ser alterada ou direito adquirido, pois o próprio PCS prevê, de forma expressa, que a tabela salarial terá os valores fixados a critério da Companhia, conforme as suas condições econômicas.

Portanto, a despeito dos argumentos expostos pelo recorrente, não se cogita em violação aos artigos 5º, XXXVI, da CF; e 468 da CLT; nem à Súmula 51, I, do C. TST.

No mesmo sentido o precedente desta C. 1ª Turma, de minha relatoria, em que se discutiu o mesmo plano de carreira, em face da mesma reclamada: 12309-2013-014-09-00-9, publicação em 30-05-2014.

Mantenho.

TICKET ALIMENTAÇÃO - NATUREZA SALARIAL - INTEGRAÇÃO

A r. sentença indeferiu a pretensão relativa à integração do ticket alimentação, ao fundamento de que há expressa previsão convencional que afasta a natureza salarial da parcela, e a reclamada está inscrita junto ao PAT. (fl. 603/605).

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

O recorrente argumenta que a reclamada não provou que, antes da adesão ao PAT, a referida verba tinha natureza indenizatória. Aduz, que se trata de verba salarial instituída por liberalidade da empresa desde o início do contrato de trabalho, em 1979 e que a inscrição posterior no PAT não altera a natureza salarial da parcela. (fl. 644/648).

Examino.

Por força do disposto no artigo 458 da CLT e na Súmula 241 do C. TST, toda forma de alimentação, *in natura* ou por tíquetes, fornecida pelo empregador, tem natureza salarial. Essa regra, no entanto, comporta exceções, como a inscrição da empresa no PAT, a previsão convencional em sentido contrário ou a realização de descontos sob tal rubrica.

Em recente alteração de posicionamento, esta E. Primeira Turma consolidou entendimento de que a natureza indenizatória do auxílio alimentação instituída por norma coletiva ou decorrente de inscrição da empresa no PAT só se aplica a novos contratos de trabalho, adotando o entendimento fixado na OJ 413 da SDI-1 do C. TST.

Nesse contexto, tendo em vista que o reclamante foi admitido em 03.12.1979 (fl. 144), e que a adesão ao PAT é posterior (em 28/08/1996, fl. 431), essa não tem o condão de afastar a natureza salarial do auxílio alimentação concedido ao trabalhador desde o início contratual.

Na hipótese, a incontroversa alteração no modo de pagamento implica ilícita alteração contratual, já que lesiva.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Ademais, não há instrumento coletivo prevendo a natureza indenizatória da verba ou filiação ao PAT antes da admissão do reclamante. Tampouco se verificam descontos salariais pela participação na alimentação desde o início do contrato de trabalho, ônus que competia à reclamada, e do qual não se desincumbiu a contento.

Dou provimento ao recurso para reconhecer a natureza salarial do vale/ticket alimentação, deferindo sua integração à remuneração, com reflexos em horas extras, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS.

Não há reflexos sobre DSR, pois se trata de parcela fixa mensal que já engloba os dias de repouso semanal.

Não há influxos sobre o adicional de insalubridade, haja vista a base de cálculo diversa estabelecida em ajuste convencional.

Por fim, o reconhecimento do caráter salarial da parcela não implica, necessariamente, a inclusão na base de cálculo do adicional por tempo de serviço, mormente quando o reclamante sequer demonstrou quais verbas compõem referido adicional.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A r. sentença concluiu adequado o cálculo do adicional de insalubridade com base no salário mínimo (fls. 605/607).

O reclamante entende que a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser a remuneração e, sucessivamente, o salário profissional (fls. 648/651).

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Quanto à base de cálculo do adicional de insalubridade, o C. TST, por meio da Resolução n. 148/2008, alterou a redação da Súmula n. 228, após a edição da Súmula Vinculante n. 4, do E. STF, definindo que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Nesta seara, a remuneração do trabalhador não pode ser utilizada como base de cálculo, pois o inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal faz referência ao adicional de remuneração e não adicional sobre a remuneração, tendo esta o sentido de recompensa, prêmio, gratificação, e não de conjunto das parcelas recebidas pelo trabalhador.

Assim, a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário base contratual, aplicando-se analogicamente o disposto no artigo 193, § 1.º, da CLT, que regula a forma de cálculo do adicional de periculosidade.

Outro, entretanto, é o entendimento desta E. Turma, no sentido de que a base de cálculo do adicional de insalubridade continua a ser o salário mínimo até que seja editada lei, celebrado acordo ou convenção coletiva que disponham especificamente sobre outro critério. Registra-se que não basta a previsão de piso em texto normativo, sendo necessário que a cláusula convencional regule particularmente a forma de cálculo da parcela em comento.

Nada a prover.

TEMPO À DISPOSIÇÃO

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Postula o reclamante a reforma da sentença a fim de a reclamada seja condenada ao pagamento, como tempo à disposição, do intervalo de 15 minutos entre o término da jornada ordinária e o início da jornada extraordinária. (fls. 655/656).

A discussão a respeito de ter sido ou não recepcionado este dispositivo pela Constituição Federal de 1988, tendo em vista o disposto em seu artigo 5º, I, a meu juízo se esgota ao fato de que tal dispositivo não alcança as diferenças físicas que diferenciam homens e mulheres. Tanto é assim que o próprio comando constitucional, em seu artigo 7º, prevê a licença à gestante em seu inciso XVIII, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, no inciso XX.

Recorde-se que um dos princípios de interpretação da Constituição Federal é o da unidade e que não admite antinomias entre normas constitucionais originárias. Da mesma forma que a estabilidade no emprego assegurada à mulher grávida.

Portanto, o artigo 384 da CLT não se opõe à Constituição Federal, mas por esta foi recepcionado ao reconhecer, também, direitos exclusivos direcionados à mulher.

Frise-se, por fim, que o autor não fundamentou seu pedido ou trouxe aos autos qualquer normativo interno da reclamada que comprove a extensão do direito ao intervalo do artigo 384 aos empregados da reclamada do sexo masculino.

Mantenho.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

ABATIMENTO

O Juízo *a quo* determinou o abatimento dos valores pagos sob os mesmos títulos pelo critério global (fl. 609).

O reclamante argumenta que a compensação dos valores deve ser restrita ao mês de pagamento (fl. 656).

Entendo que o abatimento deve ser efetuado no respectivo mês em que as diferenças objeto da condenação forem apuradas, visto que os salários são pagos mensalmente. Assim, as parcelas pagas em um mês somente podem ser compensadas com aquelas pagas sob o mesmo título naquele mês, sendo este o momento oportuno para compensação do débito, conforme dispõe o artigo 459, parágrafo único, da CLT.

Entretanto, outra é a posição majoritária desta E. 1ª Turma, no sentido de que os abatimentos de valores adimplidos sob títulos idênticos devem ser feitos independente do mês de pagamento, de forma global, sobre a totalidade do crédito, a fim de evitar o enriquecimento sem causa de uma das partes.

Mantenho.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - MAJORAÇÃO

Análise conjunta dos recursos ante a identidade de matérias.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

A reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais, fixada em R$ 25.000,00, ao fundamento, em síntese, de que o documento de fl. 355 corrobora as alegações da peça de ingresso, no sentido de que o autor teria sido isolado do trabalho, em razão de assédio moral perpetrado por seus superiores hierárquicos.

Colhe-se da r. sentença, ainda, que houve a alteração das atribuições do demandante em razão das ausências dele ao trabalho, porém, não há qualquer comprovação de aplicação, pela reclamada, de penalidades ao demandante em razão de suas ausências, única hipótese em que estas justificariam eventual alteração das condições de trabalho, como alegado pela defesa.

Segundo concluiu o MM. Juízo, a alteração das atribuições do demandante, no presente caso, na forma como procedida pela reclamada, é apta a gerar no trabalhador abalo de ordem moral, por conferir a ele sentimento de menosprezo e incompetência. (fls. 610/614).

A reclamada recorre sustentando, em resumo, que não há prova de exposição do reclamante a situações humilhantes/vexatórias, sendo que o autor sequer especificou qual seria o tipo e a razão da discriminação sofrida.

Assevera que a aplicação de advertência ou suspensão não é necessária para que haja a mudança no local da prestação de serviços do empregado, o que se insere no poder diretivo do empregador.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Aduz que o reclamante tinha ocupações, mas que, que em razão do excessivo número de ausências ao trabalho, não estava em uma equipe fixa, mas, apesar disso, conforme se demonstra pelos documentos acostados aos autos, o reclamante exerceu sua função, não havendo qualquer discriminação por parte da reclamada. Nesse sentido, a reclamada afirma que a assiduidade e o comprometimento do empregado, uma vez que a saída para campo ocorria no início da jornada de trabalho e existia uma rotina de trabalho que dependia da presença constante do empregado.

Sustenta que, apesar das inúmeras faltas ao serviço, eram atribuídas tarefas ao reclamante, sendo que, nos anos de 2008/2010, ele desenvolveu precipuamente, as atividades de orientação de equipes terceirizadas e fiscalização do controle estatístico de fiscalização (CEF) e, nos anos de 2011/2012, de separação de atendimento de serviços (A.S.), de levantamento de serviço de ampliação de redes de água e esgoto (SAR) e de fiscalização do conserto no interior do imóvel e de orientação de equipes terceirizadas.

Pugna pelo afastamento da condenação, ou, sucessivamente, pela diminuição do valor da indenização. (fls. 670/678).

O reclamante, a seu turno, recorre pleiteando a majoração do *quantum* indenizatório, que considera insuficiente para compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da trabalhador e combater a impunidade.

Examino.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Na exordial o reclamante afirmou, em resumo, que a partir de desde o ano de 2008 passou a sofrer por parte de preposto da ré, assédio moral e discriminação, tudo por abuso de poder do Gestor e do Gerente de sua unidade, prepostos da ré, atitude que, em 2011 "*culminou com o recolhimento do autor ao escritório da empresa e determinado que não executasse função alguma o que levou o autor a pedir demissão*". (fl. 34 - destaquei).

Na defesa a reclamada negou a alteração das funções do reclamante, limitando-se, no ponto, a afirmar que a unidade em que o reclamante estava lotado desenvolve atividades voltadas à manutenção de redes, de modo que as funções poderiam ser administrativas/internas ou externas. Segundo sustentou a defendente a baixa assiduidade do reclamante vinha atrapalhando o desenvolvimento das atividades em campo da sua equipe, uma vez que "*durante o pacto laboral teve inúmeras faltas, ausentou-se, em razão de doenças, do trabalho, foi afastado por doença e por inúmeras vezes chegou atrasado*". (fl. 175)

O documento de fl. 355, juntado aos autos pela própria reclamada, refere-se a um questionário elaborado pela Unidade Regional R.M. Curitiba Leste para o departamento jurídico da reclamada. Ao que se depreende, o referido questionário visava à subsidiar defesa elaborada pela reclamada em reclamatória trabalhista proposta pelo reclamante. Na pergunta número 1, lê-se: "*Quais as atividades exercidas pelo reclamante nos últimos cinco anos? O empregado não* ***exercia atividades específicas****, dado o grande número de faltas e atrasos*." (destaquei).

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

Os cartões-ponto indicam que, em anos anteriores a 2008, o reclamante era assíduo ao trabalho, laborando muitas vezes, inclusive, em sobrejornada, e que a partir desse ano, passou a apresentar ausências, muitas delas justificadas por atestados médicos.

O reclamante foi contratado em em 03.12.1979 (fl. 144), e passou por diversos cargos, em variados setores, como demonstra a sua ficha funcional de fl. 223. O contrato foi rescindido em 28.12.2012, em razão de o reclamante ter aderido ao programa de demissão voluntária - PDV (fl. 144). Trata-se, portanto, de um contrato de mais de três décadas, sem que haja nos autos qualquer notícia de punição aplicada ao autor por comportamento desidioso.

Os termos em que veiculada a defesa, aliado ao documento de fl. 355, permitem concluir que o reclamante foi afastado das suas atividades como punição em razão de frequentes ausências, tendo sido alijado do serviço.

O isolamento do trabalhador, forçando-o ao ócio, no ambiente de trabalho, é conduta que não se admite, porque violadora da dignidade do empregado. Nesse sentido o seguinte aresto do C. TST:

> "RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - ISOLAMENTO - OCIOSIDADE - VALOR DA REPARAÇÃO. O Tribunal local, com base nos fatos e nas provas da causa, concluiu que a empresa-reclamada adotou **conduta reiterada de isolar do ambiente de trabalho e manter em ociosidade o reclamante. Com efeito, a reprovável conduta perpetrada pela reclamada culmina por afrontar direito da personalidade do obreiro e causar abalo moral, porquanto atinge o âmago do contrato de trabalho, desqualificando o empregado para o exercício de seu mister, operando-se verdadeira diminuição moral perante si e perante os seus colegas de trabalho**. O valor da reparação civil deve ser fixado em compatibilidade com a

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

> violência moral sofrida pelo reclamante, as condições pessoais e econômicas dos envolvidos e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, da honra e da integridade psicológica e íntima, sempre observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na hipótese, tendo em vista as peculiaridades do caso - gravidade e reprovabilidade do ato, tempo de contrato, duração do ato ilícito, rendimentos mensais do autor, potencial econômico do reclamante e da reclamada -, deve ser reduzido o quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias. Recurso de revista conhecido e provido" (RR - 153140-22.2005.5.15.0136 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012).

Assim, evidenciado o abuso de poder por parte da reclamada, e a situação vexatória e humilhante a que foi submetido o empregado, emerge o dever de indenizar.

O dano moral está ínsito na ilicitude do ato praticado pela reclamada, decorre da gravidade do ilícito em si, sendo desnecessária sua efetiva demonstração, ou seja, o dano moral existe in re ipsa.

O valor indenizatório tem como escopo a reparação da dor, caráter educativo e pedagógico para se evitar repetição e deve guardar correspondência com a conjugação da culpa do agente, o grau do sofrimento do lesado, a situação econômica de ambos, o grau da perda no espaço e tempo.

Por oportuno, trago à colação importante julgado do STJ:

> O valor do dano moral tem sido enfrentado no STJ com o escopo de atender a sua dupla função: reparar o dano buscando minimizar a dor da vítima e punir o ofensor, para que não volte a reincidir. (STJ. 2ª Turma. REsp. n. 715.320/SC, Rel.: Ministra Eliana Calmon, DJ 11.09.2007)

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

O Tribunal Superior do Trabalho também enfatiza a dupla finalidade da indenização por danos morais:

> O montante pecuniário, a ser arbitrado pelo Juiz, visa a possibilitar ao ofendido a recomposição do seu patrimônio imaterial ao estado anterior, como forma de compensação pelo sofrimento causado. Também serve para mitigar-lhe a dor, e funciona como instrumento pedagógico a refrear futuro comportamento ilícito do ofensor. (TST. 6ª Turma RR n. 1600/2004-002-23-40, Rel.: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 18.05.2007)

Quanto ao valor da indenização por dano morais, para a sua fixação deve ser considerada a repercussão da ofensa, a posição social, política, profissional e familiar do ofendido, bem como a intensidade do seu sofrimento e do dolo do ofensor.

Considerando o valor da remuneração do reclamante quando da rescisão (R$ 2.565,32 - TRCT de fl. 144), a longa duração do contrato de emprego, a gravidade da conduta e o porte econômico da reclamada, entendo adequado o valor fixado na origem à indenização.

Mantenho.

RECURSO ORDINÁRIO DE COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANÁ - SANEPAR

DANO MORAL

Matéria examinada em conjunto com o recurso do reclamante, a cujos fundamentos me reporto.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359

3 CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** para, nos termos da fundamentação, **reconhecer** a natureza salarial do vale/ticket alimentação **e deferir** a sua integração à remuneração, com reflexos em horas extras, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS. Sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 19 de agosto de 2014.

ADAYDE SANTOS CECONE
DESEMBARGADORA RELATORA

LCA060614

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 22/08/2014
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 8L2D-A61B-4913-4359