



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
05ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS

TERMO DE AUDIÊNCIA

PROCESSO nº : 0011103-74.2013.5.09.0130

AUTOR: VIVIAN CRISTINA DE BARROS

RÉU: VICCENZA RISTORANTE EIRELI EPP - EPP, DOM RICARDO HOTEL LTDA

DATA: 22.09.2014

HORÁRIO: 17h50min

JUIZ DO TRABALHO: LEONARDO VIEIRA WANDELLI

Apregoadas as partes para a audiência de leitura e publicação da presente, ausentes, profere o Juízo a seguinte

S E N T E N Ç A

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

Vivian Cristina de Barros propõe ação trabalhista em face de Viccenza Ristorante Eireli EPP e Dom Ricardo Hotel Ltda., postulando responsabilidade solidária ou subsidiária do 2ª réu, diferenças salariais por equiparação salarial, indenização por dano moral em razão do atraso no pagamento de salário-maternidade e do assédio moral, rescisão indireta, verbas rescisórias, multa do art. 467 da CLT, emissão de CAT e indenizações pela recusa na sua emissão e consectários. Dá à causa o valor de R\$ 70.000,00. Junta os documentos de fls. 30/50 (PDF).

Os réus oferecem contestação escrita na audiência designada, propugnando

pela improcedência dos pedidos da exordial. Juntam, além da representação, os documentos de fls. 109/225 (PDF). Manifesta-se a parte autora às fls. 235/237 (PDF).

Colhem-se os depoimentos das partes e duas testemunhas. Os réus juntam documentos às fls. 252/254 (PDF), conforme determinado em audiência. Manifesta-se o Ministério Público do Trabalho à fl. 258 (PDF). Encerrada a instrução processual. A parte ré manifesta-se sobre o parecer do Ministério Público do Trabalho às fls. 268/269 (PDF). As razões finais são apresentadas na forma de memoriais pelas partes (fls. 261/267 e 270/271, PDF). Julgamento designado para esta data.

É o relatório. Decide-se.

II - FUNDAMENTOS

A - Responsabilidade solidária/subsidiária

A autora afirma que foi contratada pelo 1º réu em 11/07/2012, para exercer a função de auxiliar de cozinha nas instalações do 2º réu, estando diretamente subordinada a ambas as empresas, que compõem grupo econômico.

A defesa, de sua parte, reconhece que os réus integram o mesmo grupo econômico, na forma do art. 2º da CLT, razão pela qual se fazem representar nas audiências por um único preposto (fls. 245, PDF).

Dessa forma, ambos os réus responderão solidariamente pela integralidade dos créditos da autora, na forma do art. 2º, § 2º da CLT.

B - Diferenças salariais - equiparação salarial

A autora postula equiparação salarial com o paradigma Gilmar, afirmando que, embora registrada na função de auxiliar de cozinha, exercia a mesma função do paradigma (cozinheiro), mas recebia salário inferior. Subsidiariamente, requer equiparação salarial com a copeira Rafaela.

Os réus afirmam que a autora jamais realizou as atividades de cozinheira, não exercendo as mesmas funções de Gilmar Gonçalves da Silva, tampouco com igual produtividade e perfeição técnica.

Diante da negativa dos réus, cumpre à obreira comprovar a identidade de funções, eis que fato constitutivo de seu direito.

Os documentos apresentados pela defesa (contrato de trabalho, ficha de registro, cartões de ponto e recibos de pagamento de salário) demonstram que a obreira foi contratada em 11/07/2012, para exercer o cargo de auxiliar de cozinha, mediante o salário de R\$ 780,00, recebendo aumento salarial a partir de janeiro de 2013, quando seu salário passou para R\$ 839,90.

Tais documentos indicam, ainda, que o paradigma foi admitido em 18/09/2012, para exercer o cargo de auxiliar de cozinha, mediante o salário de R\$ 780,00, passando ao cargo de cozinheiro em janeiro de 2013, mediante o salário de R\$ 1.050,00.

Assim, tem-se que a partir de 2013, enquanto o paradigma foi promovido à função de cozinheiro, recebendo salário R\$ 270,00 a mais do que percebia pelo cargo anterior, a autora apenas recebeu aumento salarial de R\$ 59,90.

Entretanto, a prova oral colhida nos autos demonstram que, na realidade, a autora exercia a função de cozinheira, elaborando os pratos que estavam no cardápio, assim como o paradigma Gilmar. Nesse sentido, a primeira testemunha obreira declara: *"que não havia diferença entre o trabalho da autora e de Gilmar, eis que ambos elaboravam os mesmos pratos que estavam no cardápio"*(fl. 247, PDF).

Ademais, apesar da alegação da defesa, não há provas da suposta diferença de produtividade e perfeição técnica entre os trabalhos da obreira e do modelo.

Dessarte, deferem-se à autora as diferenças salariais por equiparação em relação ao paradigma Gilmar Gonçalves da Silva, mês a mês, a partir de janeiro de 2013 até a extinção do contrato de trabalho do paradigma (a ser comprovado pelos réus em sede de liquidação do julgado). A partir daí, cessa a vinculação ao salário do paradigma, mas, em função da irredutibilidade salarial, considera-se devido o mesmo patamar relativo ao último mês da equiparação, acrescidos dos reajustes convencionais posteriores. Deferem-se, também, os reflexos em férias mais um terço, natalinas, aviso prévio indenizado e, após, FGTS (11,2%).

C - Indenização por dano moral - salário-maternidade

A autora postula indenização por dano moral, afirmando que os réus quedaram-se inertes em efetivar o processo de auxílio-maternidade, vindo a obreira a perceber o benefício

mais de um mês após o nascimento de sua filha.

Os réus, por sua vez, limitam-se a afirmar que, "*correta e tempestivamente pagos os salários da autora, não prospera a arguição de que a reclamada permaneceu inerte, eis que as obrigações foram corretamente cumpridas*".

O preposto dos réus declara em audiência (art. 246, PDF):

"que não houve atraso no pagamento do salário maternidade da autor, a porque quem faz o pagamento é a empresa e o pagamento foi feito normalmente nos salários e só posteriormente a empresa se ressarce."

A declaração do preposto encontra respaldo nos documentos colacionados aos autos. Com efeito, o receituário de fl. 180 (PDF), não impugnado pela parte autora, comprova que à obreira foi prescrito afastamento de 120 dias para gozo de licença-maternidade. Desse documento consta apenas a data de 20/03/2013, que corresponde ao primeiro dia do efetivo gozo do benefício, o qual perdurou até 17/07/2013, conforme se observa dos cartões de ponto de fls. 122/125 (PDF), impugnados genericamente.

Ademais, os recibos de pagamento de salário de fls. 157/161 (PDF), referentes aos meses de março a julho de 2013, demonstram o efetivo pagamento do salário-maternidade pelo 1º réu.

Nota-se que a testemunha Maria Teresa de Oliveira afirma "*que a autora passou por dificuldades financeiras após o nascimento do filho e os funcionários inclusive fizeram uma vaquinha para comprar mantimentos*". Contudo, declara não saber o motivo pelo qual a autora estava passando por necessidades (fl. 247, PDF).

Dessa forma, comprovado o efetivo e tempestivo pagamento do salário-maternidade, rejeita-se o pleito de indenização por dano moral.

D - Indenização por dano moral - assédio moral

Aduz a parte autora que, desde a admissão no emprego, sofreu pressões e desrespeito por parte da supervisora Tânea. Afirma que as ofensas se acentuaram em julho de 2012, quando informou que estava grávida. Alega que, em 10/11/2013, soube por colegas de trabalho que a supervisora havia dito publicamente "*capaz que o sr. Ricardo, vai passar a Vivian para garçomete para atender os clientes, ela é preta, gorda e de cabelo ruim*", o que a levou a necessitar atendimento médico, estando desde então afastada do trabalho, por recomendações médicas. Assevera que os réus tinham

conhecimento do ocorrido, já que informou o departamento de recursos humanos, mas se mantiveram inertes. Diante disso, postula indenização por dano moral, em virtude de assédio moral.

Não obstante a defesa negue a ocorrência dos fatos narrados na exordial, o conjunto probatório demonstra de forma consistente que a autora sofreu discriminação por atos da encarregada Tânea, em razão de ser negra, estar grávida e ser considerada fora dos padrões estéticos.

Com efeito, resta cabalmente comprovado que a autora sofreu pressões e grave desrespeito por parte da encarregada Tânea.

Inicialmente, destaca-se a prova no sentido de que as ofensas proferidas pela encarregada Tânea tendo por motivação o estado gravídico da obreira. Declara a testemunha Maria Teresa de Oliveira (fls. 246/247, PDF):

"que houve uma oportunidade que a depoente presenciou quando a autora estava no início da gravidez e que Tanea sugeriu que a autora tomasse Citotec para abortar, que Tanea disse que o Paraguai era logo ali e já voltaria com esse caso resolvido; que a autora ficou quieta e só chorava; (...)"

Bem assim, as testemunhas que trabalharam diretamente com a autora confirmam o tratamento diferenciado despendido pela encarregada Tânea à mesma, principalmente por ser negra. Nesse sentido, a testemunha Maria Teresa de Oliveira declara (fls. 246/247, PDF):

"que o tratamento entre a depoente e Tânea era bem profissional; que o tratamento entre Tânea e a autora também era bem profissional, como com a depoente restrito as normas de trabalho; **que Tanea era educada com a depoente, mas com a autora era ríspida**; que talvez por estar com muita tarefa, **Tanea começava a falar alto e se alterando, como por exemplo, dizendo que a autora era lerda**; que no início do dia de trabalho o pessoal da cozinha fazia um reunião numa salinha ao lado; **que a depoente não participava da reunião mas frequentemente via a autora saindo chorando da reunião; que era comum a autora chorar durante o período de trabalho**; que no início não era assim mas depois de um tempo passou a ser comum; **que Tanea tratava a autora diferente dos demais porque cobrava mais dela do que dos outros**; (...) a depoente não se recorda se havia alguém na recepção de cor negra; que havia uma pessoa de pele morena mais clara que a depoente; que a depoente se considera negra; **que a depoente nunca viu Tanea se referindo depreciativamente à autora diretamente por ser negra; mas para os demais Tânea se referia à autora de forma depreciativa por ser negra tendo a depoente ouvido Tânea falar longe da autora em relação ao prato que não tinha ficado bom: "a negra que fez desse jeito, a negra que fez cagada"**; que **isso era meio comum de ocorrer dependendo do estado de humor de Tanea.**"

Também a testemunha Valdirene Bento dos Santos afirma (fl. 247, PDF):

"**que acredita que Tanea tenha sido demitida por causa do racismo em relação à autora**; (...) **que às vezes a autora chorava no trabalho; que isso ocorria sempre depois que a autora falava com Tânea; que Tanea chamava a autora para conversar numa salinha de mantimentos que havia lá**; que não havia uma reunião diária da cozinha; que a depoente nunca foi chamada por Tânea para conversar; **que o tratamento de Tânea com a depoente era normal e educado; que com a autora Tânea era sempre grossa e estúpida; que quando ela mandava a autora fazer alguma coisa dizia: "vê se faz serviço de branco"**; que com os outros Tanea tinha um comportamento normal conversava e brincava era mais com a autora que era desse jeito; (...)"

Da mesma forma, demonstrada a ocorrência de outro evento de grave injúria racial e discriminatória, no qual a encarregada Tânea afirmou para os colegas de trabalho da autora que não seria admitido que a obreira exercesse o cargo de garçomete, atendendo clientes, por ser "*preta, gorda e de cabelo ruim*". Está claro, ainda, que ao saber do ocorrido em 10/11/2013, a autora necessitou atendimento médico.

O desconhecimento pelo preposto de fato essencial à demanda, em descumprimento da obrigação decorrente do art. 843, 1º, da CLT, implica em presunção de veracidade da versão autoral. Assim, diante das declarações do preposto dos réus de que "*não se recorda do dia em que a autora passou mal no trabalho*"; "*não sabe como a autora foi levada por o serviço de saúde*"; e "*não se recorda se foi a autora ou outra pessoa que comentou com a depoente que a autora gostaria de mudar de setor para o restaurante*" (fl. 246, PDF), tem-se por verdadeiros os fatos narrados na exordial.

Não bastasse isso, a testemunha Valdirene Bento dos Santos afirma (fl. 247, PDF):

"que estava em horário de almoço e Tânea se referiu ao fato de que a autora estava pretendendo trabalhar como garçomete, dizendo que 'bem capaz que o Sr. Ricardo vai deixar que uma negra gorda, do cabelo duro vá atender os clientes dele'; que Ricardo é o dono do hotel; que nesse dia Vivian não estava junto; que a autora ficou sabendo disso mais ou menos uma semana depois; que a depoente não estava lá nesse dia, mas soube que a autora ficou muito nervosa e foi levada pelo taxista para o hospital; (...) que depois da declaração de Tânea para os demais empregados e depois de a autora ter passado mal, a depoente, Yolanda e Rafaela foram levadas a um cartório pelo preposto da ré Gylhermy para fazer um depoimento em cartório relativo a manifestação racista de Tânea; que assinaram esse depoimento em cartório.

O preposto das rés, que furtara-se maliciosamente da verdade a respeito, ao ser reinquirido após o depoimento da testemunha confirma a existência das declarações registradas em cartório no dia 12/11/2013, com a finalidade de isentar o Sr. Ricardo de responsabilidade pela "referência racista" - assim define o preposto - feita por Tânea (fl. 248, PDF):

"não se recorda a data que foi até o cartório juntamente com Valdirene, Yolanda e Rafaela que elas fizeram um depoimento em cartório, não se recordando se por instrumento público ou privado; que o objetivo da declaração foi dizer que a referência racista feita por Tânea não foi feita pelo Sr. Ricardo. Perguntado ao depoente quem então fez a declaração racista que ensejou que as três empregadas fossem levadas ao cartório para fazer uma declaração isentando o Sr. Ricardo o depoente diz que não sabe quem fez a declaração; que essa declaração está de posse da empresa. O depoente foi advertido que a recusa de responder equivale a confissão e ainda assim manteve que não sabe quem teria feito a declaração racista."

Conforme determinado pelo juízo, os réus apresentam as referidas declarações registradas em cartório (fls. 252/254, PDF), segundo as quais, em 07/11/2013, as funcionárias Valdirene (auxiliar de cozinha), Regineia (garçomete) e Raphaela (copeira) estavam em seu horário de intervalo para almoço, quando Tânea comentou que a funcionária Vivian gostaria de mudar de turno ou função para garçomete e que isso seria impossível pois ela é negra, gorda, tinha o cabelo ruim, teria que ter

postura e com certeza o Sr. Ricardo não aprovaria; que já bastava ter aceitado a empregada Regineia, que era baixinha, gorda, negra do cabelo ruim. Além disso, consta da escritura pública de declaração que Tanea faz comentários racistas, por exemplo, que tinham que *"fazer serviço de branco para ficar bem feito e não de preto"* e que se não fizessem da forma como ela mandava *"ela vai ter que colocar um tronco na cozinha"*.

Assim, tem-se por comprovado que em 07/11/2013, a encarregada Tânea proferiu declarações ofensivas e injuriosas de conteúdo racista em relação à autora, a qual somente soube do ocorrido em 10/11/2013, quando, pelo impacto emocional, veio a necessitar de cuidados médicos diante do abalo causado pela ofensa preconceituosa. No dia seguinte, 11/11/2013, três empregadas dos réus foram encaminhadas a um cartório para registrar o ocorrido, a fim de isentar o proprietário da ré, Sr. Ricardo, de responsabilidade pelo fato.

As consequências do abalo emocional da autora foram de monta, resultando no seu afastamento do trabalho, com o recebimento de benefício previdenciário (fls. 187/188), com quadro de depressão diagnosticado (fl. 45/49) afastada dos serviços, por motivos de saúde, desde então.

No mais, a obreira também logra êxito em comprovar que a administração da ré tinha conhecimento da situação lamentável em que a autora laborava e ficou-se inerte. A testemunha Maria Teresa de Oliveira afirma *"que por vezes a autora descia até o RH para falar, mas voltava do mesmo jeito"*(fl. 247, PDF). Ainda, o próprio preposto, gerente de recursos humanos dos réus, embora tenha faltado com a verdade, ao dizer desconhecer comentário de Tanea em relação à autora, vindo depois a se desmentir, afirma que a autora chegou a informar-lhe sobre o comportamento de Tânea (fl. 246, PDF):

"que a autora chegou a conversar com o depoente reclamando do comportamento de Tânea falando de coisas como que ela sempre mandava ao invés de pedir; que o depoente chegou a fazer reunião para esclarecer que esse modo de comportamento era normal em cozinhas; que Tânea foi despedida em dezembro/2013; (...) que Tânea foi despedida por corte de custos; que foi acrescentado um cozinheiro e suprimido o encarregado cujas atribuições foram assumidas por Nilton; que não sabe se a autora chegou a reclamar com Nilton sobre o comportamento de Tânea, mas acredita que não; (...)que nunca soube de nenhum comentário que Tânea tenha feito em relação à autora; (...) que não se recorda se foi a autora ou outra pessoa que comentou com a depoente que a autora gostaria de mudar de setor para o restaurante; que o depoente ponderou que havia essa possibilidade mas que a autora não preenchia alguns requisitos para trabalhar no restaurante, como por exemplo, fluência em inglês; que nem todos os garçons falam inglês, mas naquele momento estava precisando de um garçom com fluência em inglês; que em razão disso promoveu um recepcionista a chefe dos garçons; que não se recorda quais eram os outros requisitos para ser garçom; que não se recorda se na época havia algum garçom ou garçonete negra; que o recepcionista promovido era branco; (...)"

Ressalte-se que, diante do pedido de alteração de cargo pela autora, o preposto dos réus afirma que a obreira não preenchia os requisitos da função de garçonete, já que não

tinha fluência em inglês. Contudo, não merece crédito tal justificativa, uma vez que reconhece que nem todos os garçons falam o idioma inglês e sequer recordava os demais requisitos para o cargo pretendido pela autora.

De toda forma, no ordenamento jurídico brasileiro o empregador ou o preponente responde pela conduta ofensiva de seus empregados, na forma do art. 932, III, do CC. Com maior razão, na hipótese, em que o réu negligenciou as reclamações já existentes quanto à conduta da encarregada Tanea.

É dever do empregador, como de resto de todo contratante, zelar de modo a não causar danos previsíveis à contraparte. Trata-se, o dever de cuidado, um dever implícito - lateral, dizem os juscivilistas - de todos os contratantes, expressão do princípio jurídico da boa-fé objetiva (CLT, art. 8º, CCB, arts. 187 e 422). *"Assim - observa com precisão Eduardo Baracat - decorre do princípio da boa-fé objetiva, o dever de cuidado do empregador de não expor a imagem do empregado a situações vexatórias ou humilhantes, que venham denegrir sua imagem perante os colegas ou sociedade, sob pena de reparação de dano moral".[1]*

O revigoreamento da força normativa desse princípio é cada vez mais presente no direito privado, do que não se devem excluir as relações de trabalho, especialmente adequadas à sua incidência. O princípio da boa fé objetiva assume especial relevância nas situações em que há material desigualdade entre as partes, como na relação de trabalho, em que há, de regra, a dependência (aqui no sentido material e não meramente jurídico). Na lição de Pinho Pedreira, em tudo aplicável à situação, *"enquanto nas contratações privadas se acham normalmente em jogo valores econômicos e como exceção podem ser afetados bens pessoais dos contratantes, geralmente de forma indireta, no contrato de trabalho o trabalhador, pela situação de dependência pessoal em que se encontra, arrisca permanentemente seus bens pessoais mais valiosos (vida, integridade física, honra, dignidade etc.)".[2]*

Ressalta Américo Plá Rodrigues que *"este princípio de boa-fé tem no Direito do Trabalho um sentido muito especial, em virtude do componente pessoal que existe neste ramo jurídico. O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Cria, de outro lado, uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo".*

Interessa, aqui, a função de otimização do comportamento contratual, notadamente no que se refere à imposição de deveres laterais ou anexos aos contratantes, mais especificamente no que se refere aos deveres de proteção e cuidado para com os interesses e direitos da contraparte. Os chamados deveres laterais, na lição de Judith Martins-Costa, incluem,

exemplificativamente: **a)** os deveres de cuidado, previdência e segurança; **b)** os deveres de aviso e esclarecimento; **c)** os deveres de informação; **d)** o dever de prestar contas; **e)** os deveres de colaboração e de cooperação; **f)** os deveres de proteção e cuidado com a pessoa e o patrimônio da contraparte; **g)** os deveres de omissão e segredo.

São precisamente esses deveres de proteção e cuidado com a pessoa do empregado que se vislumbram menosprezados pelos réus, na hipótese dos autos, ao expor seus empregados a situações humilhantes, sem qualquer motivo justificável, mormente em razão da conduta altamente reprovável de seu superior, ao agir com excesso de rigidez, em especial com xingamentos e palavras preconceituosas, ferindo o princípio da confiança e da boa-fé objetiva que deve nortear o contrato de trabalho.

Ocioso lembrar que o descumprimento ao dever geral de boa-fé objetiva não depende de qualquer espécie de má-fé subjetiva. A boa fé-objetiva é parâmetro normativo de aferição da legitimidade do comportamento. *"Boa-fé objetiva significa, portanto, uma atuação 'refletida', uma atuação refletindo, pensando no outro, no parceiro contratual, respeitando-o, respeitando seus interesses legítimos, suas expectativas razoáveis, seus direitos, agindo com lealdade, sem abuso, sem obstrução, sem causar lesão ou desvantagem excessiva, cooperando para atingir o bom fim das obrigações: o cumprimento do objetivo contratual e a realização dos interesses das partes."*[3]

Assim, deverão os réus responder pelo dano moral causado pelo inadequado tratamento durante o contrato de trabalho.

Nesse sentido, a jurisprudência:

TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. RACISMO. DANO MORAL. Superioria hierárquica da Reclamante a humilhava em reuniões e na presença dos demais empregados. Funcionando, portanto, como preposta da Ré, a atrair a incidência do inc. III do art. 932 do CC. O tratamento carregado de desprezo, humilhação e superioridade ultrapassou a barreira do individual e pode ser notado pelos demais colegas, testemunhas de constantes agressões com referência à raça, por meio de expressões como "negra" e "negona", pedindo, ainda, para que "se arrumasse e passasse perfume, pois não poderia ir fedida". Esses chavões são socialmente utilizados com intuito discriminatório, caracterizam atos de abuso do empregador, condenáveis sob o viés da dignidade humana. Incontestável, no caso, o dano moral. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. (TRT PR - 07158-2009-005-09-00-0 - ACO 09154-2011 - 1ª. T. - Rel. Ubirajara Carlos Mendes - DEJT em 18.03.2011)

Considerando-se o duplo caráter, indenizatório e profilático da indenização por dano moral; considerando-se que os réus são empresa de médio porte e que a indenização não pode ter valor que não seja considerado relevante do ponto de vista de sua administração financeira; considerando-se a extrema gravidade das ofensas sofridas, que configuram, em tese, crime de injúria racial, as quais resultaram em abalo moral de monta, que resultou no afastamento previdenciário da autora por depressão, ainda que se trata de procedimento ocorrido na presença dos demais empregados, donde se

reputa o dano de magnitude elevada, além de grave a culpabilidade; tomando-se, ainda, o caráter reiterado dos fatos, fixa-se a indenização por dano moral no valor de R\$ 100.000,00, atualizáveis a partir desta data, com juros desde a propositura da demanda.

Quanto ao comportamento discriminatório aqui analisado, o Ministério Público do Trabalho informa que será instaurado inquérito civil público para apurar lesões à ordem jurídica trabalhista e/ou direitos transindividuais (fl. 258, PDF).

E - Rescisão contratual

Pelos fatos analisados no item anterior, requer a autora a declaração da rescisão indireta com base nas alíneas "a", "b", "d" e "e" do art. 483 da CLT, com a baixa na CTPS, pagamento das verbas rescisórias, entrega das guias respectivas e aplicação da multa do art. 467 da CLT.

Como visto, resta cabalmente comprovado que a autora sofreu assédio moral, sendo exposta a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas, dentro da jornada de trabalho, durante toda a contratualidade, e com conteúdo discriminatório em razão de ser negra, de estar grávida e de ser considerada fora dos estéticos. Também resta robustamente demonstrado que os réus tinham conhecimento da situação indesculpável em que a autora laborava e nenhuma providência foi tomada no sentido de cessar ou amenizar o assédio moral.

As ilegalidades praticadas pelos réus justificam o reconhecimento da rescisão indireta, na forma do artigo 483, "b", "d" e "e", da CLT, em razão do tratamento excessivamente rigoroso que era despendido à autora; do intenso descumprimento, pela parte ré, das obrigações mais elementares decorrentes do contrato de trabalho; e da repetitiva prática de ato lesivo da honra da obreira. De fato, o constante tratamento discriminatório mantém o empregado em situação de trabalho indigno, em clara ofensa à sua integridade física e psicológica.

Sabe-se que o empregador tem o dever de assegurar um ambiente de trabalho saudável aos empregados, conferindo tratamento respeitoso, de modo a preservar a integridade física e psicológica do trabalhador, evitando a violação dos direitos de personalidade e da dignidade da pessoa humana.

Ademais, a conduta dos réus, ao permitirem a prática do assédio moral, configura violação às obrigações acessórias, decorrentes da boa fé objetiva, da função social do contrato e do solidarismo contratual, também presentes no contrato de trabalho.

Não se pode, nessas condições, exigir-se que o autor permaneça vinculado ao contrato de trabalho e padecendo dos males à sua saúde e da degradação ao ambiente de trabalho. Os abusos reconhecidos no item anterior da fundamentação impõem à trabalhadora a necessidade de buscar outro emprego mais respeitoso das condições de proteção asseguradas pela legislação.

Nesse sentido, a jurisprudência:

DANOS MORAIS. ATITUDE DISCRIMINATÓRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. É dever do empregador propiciar ao empregado um ambiente de trabalho saudável, dispensando-o tratamento cordial e respeitoso. Deve ser preservada, no caso, a integridade física e psicológica do trabalhador, sob pena de se incorrer em afronta aos direitos de personalidade, inclusive o da dignidade da pessoa humana, o que dá ensejo ao dever de reparar, conforme previsto no inciso X do art. 5º da CR/88, bem como no art. 186 do Código Civil. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Na jurisprudência trabalhista é pacífico o entendimento de que o deferimento de indenização por dano moral não conduz, de forma direta, ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, devendo ser analisado cada caso concreto. Todavia, comprovado nos autos que a empregada foi vítima de tratamento discriminatório no ambiente de trabalho, o que se acentuou após ser ela eleita membro da CIPA, a rescisão indireta deve ser declarada (art. 483 da CLT), com deferimento, ainda, da indenização substitutiva da estabilidade prevista no art. 10, II, "a" do ADCT, sob pena de beneficiar o autor da ofensa. (TRT 3ª. Região - 00697-2010-094-03-00-3 RO - 6ª. T. - Rel. Emerson Jose Alves Lage - Rev. Anemar Pereira Amaral - Publicação em 06.06.2011)

TRT-PR-10-05-2011 RESCISÃO INDIRETA - ASSÉDIO MORAL - FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO - SOLIDARISMO - BOA-FÉ OBJETIVA - LIVRE INICIATIVA - VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO - Ao lado das obrigações principais do contrato de trabalho (tal como pagamento de salário, depósitos do FGTS, etc, por parte do empregador e prestação de serviços, dever de fidelidade pelo empregado), subsistem obrigações acessórias, deveres colaterais de observância obrigatória, pois fulcrados nos princípios da função social do contrato, boa fé objetiva e no princípio do solidarismo contratual. O contrato de trabalho visto sob o viés do direito das obrigações deve ser analisado como sistema dinâmico, em que ambas as partes contratantes solidarizam esforços para uma consecução comum, com vistas, de um lado, na valorização do trabalho humano e, em outro, na livre iniciativa, mas tendo como norte sempre a busca da garantia de uma existência digna (CF, artigo 170). A partir do momento em que há a prática do assédio moral, esse aspecto obrigacional do solidarismo contratual dá espaço para um despotismo que deve ser arredado, mediante mecanismos jurídicos de compensação. Rescisão indireta reconhecida. (TRT PR - 07635-2007-663-09-00-5 - ACO 17473-2011 - 2ª. T. - Rel. Ana Carolina Zaina - DEJT em 10.05.2011)

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. A rescisão indireta do contrato de trabalho decorre da prática pelo empregador de quaisquer das condutas previstas no art. 483 da CLT. Comprovado nos autos que a reclamante foi vítima de assédio moral praticado pelos prepostos da reclamada, caracterizado pelo tratamento discriminatório e com rigor excessivo, inclusive com a proibição de que os demais empregados conversassem com a obreira, mostra-se irreparável a decisão que declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT 3ª. Região - 00338-2012-006-03-00-5 RO - 8ª. T. - Rel. Convocada Ana Maria Amorim Rebouças - Rev. Marcio Ribeiro do Valle - Publicação em 22.03.2013 - Divulgação em 21.03.2013. DEJT. Página 150)

Cumprido observar que o fato de a autora encontrar-se afastada dos serviços, por motivos de saúde, não obsta, dadas as peculiaridades do caso concreto, o reconhecimento da rescisão indireta, uma vez que o contrato de trabalho já não está mais suspenso, pela cessação do benefício previdenciário. Como exposto no tópico anterior, em 07/11/2013, a encarregada Tânea proferiu declaração de conteúdo racista em relação à autora, a qual somente soube do ocorrido em 10/11/2013, vindo a necessitar de cuidados médicos diante do abalo causado pela ofensa preconceituosa.

Do depoimento da autora e do preposto dos réus, infere-se que a partir desse dia, a autora se afastou do trabalho, vindo a receber auxílio-doença previdenciário até dezembro de 2013, quando percebeu alta. A autora recorreu da decisão do órgão previdenciário, porém sem êxito. Contudo, ao retornar ao trabalho, apresentou atestado médico, o que foi acatado pelos réus entendendo estar a obreira inapta para o trabalho. Nesse sentido, transcreve-se depoimento da autora (fl. 245, PDF):

"que somente recebeu benefício previdenciário até dezembro/2013; que a depoente entrou em depressão muito forte e com diagnóstico psiquiátrico de síndrome do pânico; que não tinha tido problemas em relação a isso anteriormente; que a depoente recorreu da decisão do INSS, mas não foi acolhido o recurso e continuou a fazer o tratamento em casa; (...)"

Destaca-se, também, o depoimento do preposto dos réus (fl. 246, PDF):

"que não se recorda da data exata que a autora recebeu alta, acreditando que tenha sido em dezembro; que a autora voltou a trabalhar uns dias e entrou com recurso contra o INSS; esclarece que a autora não chegou a voltar a trabalhar depois da alta; que a autora não chegou a passar pelo médico da empresa porque foi o médico dela que considerou que ela estava inapta para o trabalho; que a autora apresentou um atestado médico e a empresa aceitou e não chegou a encaminhá-la para o médico da empresa; que não se recorda de quanto tempo era o atestado médico; (...)"

Assim, tem-se que a autora não presta serviços aos réus desde 11/11/2013 e, a que tudo indica nos autos, após a cessação do auxílio-doença em 20/12/2013 (fl. 188, PDF), não vem recebendo benefício previdenciário, tampouco salário.

Assim, recebida a alta previdenciária, o contrato de trabalho não mais se encontra suspenso, cabendo a rescisão motivada pretendida pela autora, justificada pela prática de faltas graves da empresa, consubstanciadas pelas alíneas "b", "d" e "e" do art. 483 da CLT. Aliás, não se mostra razoável e aconselhável exigir da autora que retorne ao emprego que lhe causou tanta humilhação e constrangimento.

Dessarte, reconhece-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, ocorrida na presente data 22/09/2014, deferindo-se à autora, **nos limites do pedido**, as seguintes verbas:

a) aviso prévio indenizado (36 dias); **b)** 10/12 avos de gratificação natalina referente ao ano de 2014, observado o aviso prévio indenizado; **c)** férias proporcionais à razão de 4/12 avos, acrescidas de 1/3, observado o aviso prévio indenizado; **d)** FGTS (11,2%) sobre as verbas dos itens anteriores, exceto férias, e multa de 40% sobre o total dos depósitos efetuados e devidos.

Não se vislumbrando verbas rescisórias incontroversas, rejeita-se a aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT.

Não há valores pagos aos mesmos títulos.

As diferenças salariais por equiparação salarial ora deferidas integram a base de cálculo das verbas rescisórias.

Determina-se ao 1º réu que entregue à autora, no prazo de 5 dias, independentemente de intimação, as guias TRCT para saque do FGTS, informando o código 01 de extinção do contrato, bem como informando a chave de movimentação, reconhecendo a despedida como imotivada, e as guias CD e SD para requerimento do seguro desemprego, fixando-se o trânsito em julgado como termo inicial do prazo para o requerimento do benefício, sob pena de pagar indenização substitutiva. Ressalte-se, neste ponto, que não há falar em pagamento, desde logo, do seguro desemprego, cuja indenização substitutiva só será devida caso comprovado o não recebimento do benefício pela autora por culpa da ré.

Deverá, ainda, anotar a baixa na CTPS, a fim de constar 28/10/2014, ante a projeção do aviso prévio indenizado, bem como retificar o cargo anotado, para constar "cozinheira", conforme exposto no item B da fundamentação, no prazo de 5 dias, a partir da intimação da entrega do documento pela autora em secretaria, sob pena de multa de R\$ 1.000,00, sem prejuízo de outras formas de execução específica.

F - Recusa na emissão de CAT - indenizações

A parte autora pleiteia indenização por danos extrapatrimoniais e materiais pela recusa dos réus em emitir a CAT, bem como seja determinado aos réus que emitam a CAT, sob pena de multa diária em caso de descumprimento. Sucessivamente, requer a condenação dos réus ao pagamento dos valores correspondentes ao depósito do FGTS relativos ao período em que venha permanecer afastada.

Os réus afirmam que não houve razões para emissão de CAT.

A autora não demonstra eventual prejuízo suportado pela ausência da CAT, uma vez que mesmo sem ter sido emitida, a autora percebeu benefício previdenciário e não há nos autos pedido de reconhecimento de garantia de emprego, reintegração e indenização por danos materiais e morais por conta da patologia desenvolvida.

Ademais, doença afirmada pela autora (depressão) resta comprovada nos autos pelos documentos de fls. 43, 50 e 178 (PDF). Contudo, para se saber se a doença é de origem

ocupacional, seria necessária prova pericial, o que não foi produzida nos autos. Em que pese seja provável que os episódios depressivos decorram do assédio moral suportado pela autora, de motivação discriminatória, não se pode ignorar a necessidade de prova pericial a respeito.

Dessa forma, rejeitam-se os pedidos.

G - Honorários advocatícios

A parte autora não faz prova de estar assistida por seu sindicato de classe, razão pela qual desatende aos requisitos dos arts. 14 e 16 da Lei 5.584/70, única hipótese de deferimento de honorários por mera sucumbência no processo do trabalho, em que segue vigendo o jus postulanditas partes.

Por outro lado, a regra legal da reparabilidade integral, inserta nos artigos 389 e 944 do Código Civil, impõe que a reparação decorrente de responsabilidade contratual ou extracontratual deve alcançar toda a extensão do dano e não apenas o montante da obrigação inadimplida. Daí decorre que não podem ser excluídos da reparação os gastos que a parte eventualmente tenha para demandar em juízo e fazer valer o direito obstado pela contraparte. E, ainda que a parte autora não esteja obrigada a constituir advogado para demandar, é inegável que esse auxílio técnico é relevante para uma adequada recomposição do dano sofrido. A não obrigatoriedade legal do advogado em nada afasta que a necessidade de sua utilização possa ser incluída no montante da reparação.

Para compreender essa separação, basta ter-se em conta, em raciocínio a fortiori, o fato singular de que alguém que teve a vidraça de sua casa quebrada por ato ilícito de outrem tem o direito a reparação correspondente não só ao valor do vidro, mas também ao valor do serviço de reparação, ainda que qualquer pessoa com alguma habilidade seja capaz de realizar, ela própria, com certo esforço, a retirada dos estilhaços e a fixação do novo vidro. Embora ela própria possa realizar o trabalho, ela tem o direito de contratar o serviço em condições normais de mercado e ser ressarcida pelo ofensor. No que respeita à necessidade do advogado, mesmo considerando o direito da parte de dispensá-lo, sua importância para o exercício normal do direito suprimido é indubitavelmente mais relevante que aquela do profissional vidraceiro, do hipotético exemplo cogitado, não se podendo reputar como algo supérfluo ou desnecessário à reparação do dano, ainda que haja o direito à postulação direta.

É preciso ter-se claro que tal direito à reparação integral não se confunde com os honorários decorrentes de sucumbência, que, segundo a jurisprudência dominante, não são aplicáveis ao processo do trabalho. Num caso, tem-se a necessidade de demonstração de uma despesa

concreta da parte, que seja decorrente do descumprimento da obrigação legal ou contratual, donde se autoriza a indenização, como direito da parte. No outro, tem-se a condenação automática em honorários, pela mera sucumbência, como um direito do causídico que atuou.

Entretanto, na situação dos autos, a parte autora não colaciona contrato de honorários que leva à demonstração da existência concreta de diminuição patrimonial em decorrência da demanda, a ser indenizada, demonstrando ao Juízo o montante que efetivamente será arcado pelo empregado para custeio de advogado, de modo concreto. Tal providência é necessária para demonstrar a necessidade de reparação para além da obrigação (lato sensu) principal e dos consectários legais, bem como para assegurar qual o montante que efetivamente virá a ser cobrado do trabalhador.

Diante disso, indefere-se a indenização correspondente aos honorários advocatícios contratados pelo autor.

H - Retenções previdenciárias e fiscais

Com a Emenda Constitucional nº 20, passa a Justiça do Trabalho a ter competência para exigir o recolhimento da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas salariais decorrentes da execução, o que implica em competência, decorrente da mudança do texto constitucional, para definir o montante dos valores a serem recolhidos pelo empregado e pelo empregador no que se refere às parcelas constantes da fundamentação.

Assim, autoriza-se seja retida, apenas no momento de pagamento ao credor, a quantia cabível a este no que se refere à contribuição previdenciária incidente sobre os valores salariais ora deferidos, consoante se apurar em liquidação de sentença, respeitado o limite máximo de contribuição. Igualmente deverá o empregador comprovar nos autos, após o trânsito em julgado da sentença de liquidação, a contribuição previdenciária que lhe cabe.

No que diz respeito à retenção de Imposto de Renda, com o julgamento do RE 196.517-PR, em 14.11.00, Rel. Min. Marco Aurélio, o Supremo Tribunal Federal entendeu ser da competência da Justiça do Trabalho definir a incidência ou não do Imposto de Renda, além da Contribuição Previdenciária, sobre cada parcela objeto de condenação em sentença trabalhista. Diante disso, ficando pacificada a controvérsia pelo STF, inclusive quanto ao julgamento das controvérsias relativas à quantificação e incidência do tributo, altera-se o entendimento anterior, para acolher-se o posicionamento pacificado na jurisprudência.

Dessarte, autoriza-se a retenção do imposto de renda sobre as parcelas

cabíveis, observados os limites de isenção mensalmente verificáveis de acordo com os meses de referência dos débitos da ré. Para tanto, dever-se-á recolher o imposto de renda devido de acordo com o disciplinado no art. 12-A da Lei 7.713/88, com a redação dada pela Medida Provisória 497/2010, convertida na Lei 12.350/2010, que dispõe:

Art. 12-A. Os rendimentos do trabalho e os provenientes de aposentadoria, pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma, pagos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, quando correspondentes a anos-calendários anteriores ao do recebimento, serão tributados exclusivamente na fonte, no mês do recebimento ou crédito, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês.

§ 1º O imposto será retido pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento ou pela instituição financeira depositária do crédito e calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito.

§ 2º Poderão ser excluídas as despesas, relativas ao montante dos rendimentos tributáveis, com ação judicial necessárias ao seu recebimento, inclusive de advogados, se tiverem sido pagas pelo contribuinte, sem indenização.

§ 3º A base de cálculo será determinada mediante a dedução das seguintes despesas relativas ao montante dos rendimentos tributáveis:

I - importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública; e

II - contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Com isso, fica assegurado o respeito ao limite de isenção tributária, que decorre do direito fundamental à imunidade tributária do mínimo existencial.

III - DISPOSITIVO

Isso posto, decide, o Juízo da 5ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, acolher em parte os pedidos da inicial, para condenar os réus, VICCENZA RISTORANTE EIRELI EPP e DOM RICARDO HOTEL LTDA., de forma solidária, a pagar à autora, VIVIAN CRISTINA DE BARROS, consoante se apurar em liquidação de sentença, observados os termos e limites da fundamentação, **que integra este dispositivo para todos os efeitos**, as seguintes verbas: **a)** diferenças salariais por equiparação salarial e reflexos; **b)** indenização por dano moral em razão de assédio moral; **c)** verbas deferidas no item E da fundamentação. Deverá o 1º réu retificar a CTPS da autora, no prazo de 5 dias do recebimento do documento, que deverá ser entregue pela parte autora, sob pena de pagar a esta multa de R\$ 1.000,00, sem prejuízo de outras formas de execução específica, bem como fornecer guias para recebimento do FGTS e seguro desemprego, conforme fundamentação, sob pena de indenização

substitutiva. Juros e correção monetária na forma da lei, observado, quanto a esta, o vencimento da obrigação, antecipando-se para o mês da prestação de serviços quando houver prova de pagamento dentro do próprio mês trabalhado, utilizando-se as tabelas divulgadas pela assessoria econômica do TRT da 9ª Região (FADT). Custas, pelos réus, no importe de R\$ 2.400,00, calculadas sobre R\$ 120.000,00, valor arbitrado à condenação. Observe-se o constante da fundamentação quanto à contribuição previdenciária e imposto de renda. Publicada em audiência. Cientes as partes. Nada mais.

LEONARDO VIEIRA WANDELLI
Juiz do Trabalho

Mariella Harue Tozi Fukunaga
Assistente do Gabinete do Juiz

[1] BARACAT, Eduardo Milléo. Elementos para a aplicação do princípio da boa-fé objetiva no direito do trabalho. Curitiba, UFPR (Tese de doutoramento em direito), 2002, p. 206.

[2] MARQUES, Cláudia Lima. Contratos no Código de Defesa do Consumidor. 3ª ed., São Paulo, RT, 1998, p. 107.

[3] MARQUES, Cláudia Lima, Contratos no Código de Defesa do Consumidor. 3ª ed., São Paulo, RT, 1998, p. 107.