



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)



EMENTA

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DE PROVA DA PARTE AUTORA. FATOS COMPROVADOS E QUE CARACTERIZAM OFENSA À ESFERA PESSOAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Tendo a reclamada refutado as alegações relativas ao assédio moral, o encargo probatório deve ser atribuído à autora, já que trata-se de prova de fato constitutivo do direito alegado, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Comprovado através da prova testemunhal que a superior hierárquica tratava a autora de forma pejorativa, inclusive comentando com as demais empregadas que não deveriam conversar com ela sob pena de má fama, resta caracterizada a ofensa e o abalo moral sofridos pela reclamante no ambiente laboral. Recurso da autora a que se dá provimento para majorar o *quantum* indenizatório. Por consequência, nega-se provimento ao recurso da ré.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da VARA DO TRABALHO DE ROLÂNDIA, sendo recorrentes **DEBORA GOBETTI DUARTE** e **DORI ALIMENTOS LTDA.** e recorridos **OS MESMOS**.

I - RELATÓRIO

fls.1



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

Trata-se de recurso ordinário interposto pelas partes, manifestando inconformismo com a r. sentença de fls. 580/591, proferida pela Exma. Juíza Yumi Saruwatari Yamaki que acolheu parcialmente os pedidos iniciais.

A pretensão recursal da autora Debora Gobetti Duarte é de reforma do julgado no tocante ao(s): a) intervalo intrajornada; b) honorários advocatícios; e c) danos morais.

Contrarrazões apresentadas pela ré às fls. 625/641.

Por seu turno, pretende a ré Dori Alimentos Ltda. a modificação da sentença no que diz respeito ao(s): a) intervalo intrajornada parcialmente reduzido; b) intervalo do art. 384 da CLT; e c) danos morais.

Custas recolhidas à fl. 618/619 e depósito recursal efetuado à fl. 616/617.

Contrarrazões apresentadas pela autora às fls. 622/624.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários interpostos, por atendidos os pressupostos legais de admissibilidade, bem como das contrarrazões, por regulares e tempestivas.

fls.2



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE DEBORA GOBETTI DUARTE

1. Intervalo intrajornada (análise conjunta)

Consta na sentença:

Horas Intervalares

Os cartões ponto comprovam a alegada fruição reduzida de intervalos intrajornada pela autora durante todo o período laborado, até seu afastamento por auxílio doença (fls. 293/348).

O artigo 71, §3º, da CLT autoriza a redução do limite mínimo de uma hora para repouso e alimentação por ato do Ministro do Trabalho em relação a estabelecimentos que atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Foi acostado aos autos pela ré o acordo coletivo de fls. 350/352, no qual, com expressa menção à Portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego, foi convencionada a renovação da autorização de redução do intervalo para repouso e alimentação. A existência de negociação coletiva com expressa menção à Portaria 42/2007, no caso, impõe o estabelecimento da presunção firme de que a ré efetivamente atendia os requisitos legais para a redução dos intervalos, especialmente no que concerne à organização de refeitórios.

Destaque-se, por oportuno, que em centenas de ações que tramitam nesta Vara do Trabalho, verificou-se a existência de autorização ministerial para a redução dos intervalos no âmbito da ré até o ano de 2008, sendo certo que, em face do teor da Portaria 42/2007, não há como, no período de sua vigência, exigir-se da ré a apresentação do ato autorizativo específico da autoridade administrativa. Não se trata aqui da hipótese versada no item II da Súmula 437 do C. TST, que considera "inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988)", eis que o entendimento aplica-se às hipóteses em que a

fls.3



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

redução do intervalo se opera em situações desatreladas à hipótese excetiva de que trata o artigo 71, §3º, da CLT.

Dessarte, tendo em conta que a parte demandada comprovou o cumprimento do disposto na Portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho de Emprego no período imprescrito anterior a 23/03/2010 - o acordo coletivo de fls. 350/352 fixa a vigência por dois anos a partir de 22/03/2008 -, impõe-se o reconhecimento do cumprimento de todas as exigências hábeis à redução dos intervalos intrajornada em relação a tal período contratual. Registra-se que a Portaria 42/2007 foi revogada pela Portaria 1095/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego, esta com vigência a partir de 20/05/2010, sendo retomada a exigência de autorização por ato da autoridade administrativa.

Assim, em relação ao período posterior a 23/03/2010 e, quanto ao restante do período, relativamente aos dias em que constatado o labor extraordinário (em atenção ao disposto na parte final do art. 71, §3º, da CLT), a parte demandada fica condenada ao pagamento das horas de intervalo intrajornada suprimidas (tempo total de uma hora de intervalo garantido pelo art. 71 da CLT, conforme item I da Súmula 437 do TST), as quais devem ser calculadas com base nos seguintes critérios: divisor 220; adicional de 50%; base de cálculo: somatória das parcelas de natureza salarial; exclusão dos afastamentos do serviço documentados nos autos (a exemplo do período em que a autora permaneceu em gozo de auxílio doença ou teve faltas injustificadas, conforme se denota dos cartões ponto de fls. 320/340).

Por habituais, são devidos reflexos em RSRs, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13ºs salários e FGTS (11,2%). Exegese do art. 71, §4º, da CLT e Súmula 437 do C. TST.

Condena-se, nesses termos.

Irresignadas, recorrem as partes.

A parte autora afirma que a supressão de parte do intervalo no período de vigência da Portaria nº 42 do MTE é ilegal, em face do entendimento consubstanciado na OJ nº 342 da SDI-1 do TST, que veda a redução do intervalo intrajornada por se constituir em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Outrossim, afirma que mesmo que se considere a validade da autorização, o



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

reconhecimento de trabalho extraordinário habitual (pelo tempo gasto na troca de uniformes) invalida a autorização, haja vista o disposto no art. 71, § 3º da CLT.

Requer, portanto, a condenação relativa ao intervalo intrajornada de 1 hora acrescido de 50% quanto ao período entre 22/03/2008 e 23/03/2010.

Já a pretensão recursal da reclamada é para que a condenação quanto ao período posterior a 23/03/2010 também não subsista, pois a formalidade exigida somente não foi cumprida por culpa exclusiva do Estado, o qual deixou de se pronunciar quanto à autorização. Ademais, afirma que a hipótese de minutos pela troca de uniforme é distinta do trabalho suplementar a que se refere a parte final do § 3º do art. 71 da CLT, pelo que não haveria dano a autora que ensejasse reparação pela via judicial. Sucessivamente, pugna para que a condenação tenha por data de início 20/05/2013 (e não 23/03/2010), pois esta seria a data de revogação do ato ministerial que autorizou a redução do intervalo.

Pois bem.

Segundo o item II, da Súmula 437 do C. TST, *"É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva"*. Assim, não há que se falar em violação aos artigos 7º, XXVI e 8º, III, da CF.



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

No entanto, o §3º do artigo 71 da CLT prevê a validade de redução do intervalo intrajornada através de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego *"quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares"*.

Quanto ao tema em comento, ensina Sérgio Pinto Martins:

"Apenas o Ministério do Trabalho é que pode reduzir o intervalo e não por meio de norma coletiva (§ 3º do art. 71 da CLT). A norma coletiva, ao estabelecer intervalo inferior ao legal ou suprimi-lo, atenta contra a previsão legal e não tem, portanto, valor. Não pode ser suprimido por negociação coletiva, pois a matéria não pode ser negociada quanto a direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade do sindicato" (in Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2007, p. 535).

Por sua vez, dispunha a Portaria 42/2007, que possuiu vigência de 30.03.2007 a 19.05.2010:

"Art. 1º O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembléia geral, desde que:

I - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado; e

fls.6



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

II - o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho".

Do mesmo modo, a Portaria MTE nº 1095/2010 (com vigência a partir de 20/05/2010 e que revogou a Portaria 42/2007), previu a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, por meio de *"convenção ou acordo coletivo de trabalho"*, desde que *"os estabelecimentos abrangidos pelo seu âmbito de incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares"*.

In casu, foi acostado aos autos, fls. 350/352, acordo coletivo que prevê a redução de intervalo intrajornada nos moldes anteriormente autorizados pelo Ministério do Trabalho, com vigência de 2 anos a partir de 22.03.2008.

Por sua vez, verifica-se à fl. 349 a portaria expedida pela Delegacia Regional do Trabalho do Paraná autorizando a empresa DORI ALIMENTOS LTDA. a reduzir o intervalo destinado à alimentação e repouso de seus empregados para 32 minutos, por um período de 24 meses, a contar de 27.03.2006, data da publicação.

Às fls. 390/392 consta requerimento protocolado pela reclamada em 21/07/2010 na agência do Ministério do Trabalho de Londrina, solicitando a renovação da autorização para concessão reduzida do intervalo, assim como a ratificação do período compreendido entre 23/03/2008 e 21/03/2012, em que a prática foi efetivada mediante exclusiva previsão coletiva.

fls.7



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

Constatada a autorização ministerial, entendo inafastável o reconhecimento do cumprimento de todas as exigências hábeis à redução dos intervalos intrajornada, nos moldes da disposição constante do artigo 71, §3º, da CLT em relação ao período anterior a 27/03/2008 (data de publicação no D.O.U. da autorização de fl. 349).

Todavia, *data maxima venia* do entendimento adotado pela origem, não foram apresentadas, nos autos, quaisquer provas que indiquem a possibilidade da redução em período posterior a 27/03/2008, conforme noticiado pela própria recorrente em petição protocolada no MTE, fls. 391:

"Diante de todo o exposto, requer a Vossa Senhoria autorização para continuar com horário para refeição e descanso de 32 minutos para os empregados que trabalham na área industrial de sua unidade situada em Rolândia-PR.

Solicita ainda que seja ratificado o período de 23 de março de 2008 até 21 de março de 2012, quando foi autorizado a redução do horário somente pelo Acordo Coletivo do Trabalho."

Ainda que tenha instado tempestivamente o Órgão Ministerial a se pronunciar sobre a questão, certo é que a omissão perpetrada desafia medida judicial ou administrativa própria, jamais convalidando ato anterior cuja validade já havia expirado.

Ademais, tanto as normas transcritas quanto a Portaria de fl. 349 contém disposição expressa no sentido de que o estabelecimento empregador deveria



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

atender às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, impondo previsão coletiva específica e fiscalização de agentes competentes, o que não foi demonstrado.

As normas de medicina e segurança do trabalho, dada a natureza pública de que se revestem, não podem ser flexibilizadas, pois se referem às garantias mínimas asseguradas ao trabalhador, indisponíveis, cuja supressão somente se autoriza quando atendidas as estritas previsões legais.

Por fim, importa mencionar que não se cogita, como questiona a parte ré, da declaração de invalidade das Portarias descritas, mas apenas de que não preencheu - ou não comprovou preencher - os requisitos imprescindíveis para adoção da medida quanto a jornada de seus empregados.

No mesmo sentido as decisões proferidas por esta E. 6ª Turma nos autos no RO 00913-2013-669-09-00-0, de minha relatoria e revisão do Exmo. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, publicada em 04/08/2014, e no RO 02658-2012-669-09-00-9, de relatoria do Exmo. Des. Arnor Lima Neto, publicada em 03/06/2014.

Isto posto, **dou provimento** ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento do período de 1 (uma) hora relativo ao intervalo intrajornada, acrescido do adicional de 50%, também quanto ao período compreendido entre 27/03/2008 a 23/03/2010, mantidos os reflexos estabelecidos em sentença.

2. Honorários advocatícios

fls.9



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

Pugna a reclamante pelo deferimento de honorários advocatícios, valendo-se da Lei nº 1.060/50, argumentando que os honorários sucumbenciais são devidos nos casos de contratação de advogado particular. Requer a fixação destes no importe de 15% sobre o total da condenação, com base no art. 11 da referida Lei.

Sem razão.

No Processo do Trabalho, os honorários advocatícios são devidos com fulcro nas Leis nº 1.060/1950 e nº 5.584/1970, não se aplicando os artigos 389, 402 e 404 do Código Civil (princípio da restituição integral).

Ressalto, ainda, que a Constituição Federal, em seu artigo 133, e a Lei nº 8.906/1994 não revogaram o "jus postulandi" das partes no processo do trabalho, tampouco nele instituíram o princípio da sucumbência, logo, descabe eventual condenação no aspecto meramente sucumbencial (art. 20 do CPC).

Sendo assim, ao dispor que o advogado é indispensável à administração da justiça, o constituinte apenas reconheceu o *munus* público deste, não soterrando, por isso, a possibilidade de a parte ajuizar sua reclamação trabalhista sem a assistência do advogado.

Na mesma linha, vale lembrar que o próprio STF editou a Súmula nº 633, reconhecendo o cabimento dos honorários advocatícios no processo do trabalho apenas nas hipóteses previstas na Lei nº 5.584/1970, não se aplicando, obviamente, a Súmula nº 450 daquela Corte no âmbito trabalhista.



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

Sendo assim, o artigo 14 da Lei nº 5.584/1970 prevê dois requisitos para a concessão dos honorários advocatícios: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação de percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou estar o empregado em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. A orientação estabelecida pelas Súmulas n.º 219 e 329, ambas do TST, referenda a necessidade de preenchimento de ambos os pressupostos, além da sucumbência.

Embora a autora faça jus ao benefício da justiça gratuita, não comprovou estar assistida pelo sindicato da categoria profissional. Logo, não se constata nos autos a ocorrência concomitante dos dois requisitos necessários ao deferimento dos honorários advocatícios (OJ da SDI-1 n.º 305 do TST).

Nada a reparar, portanto.

3. Danos morais (análise conjunta)

Pugna a reclamante pela majoração do valor fixado a título de danos morais (R\$ 4.000,00), para que seja acolhido o montante requerido na exordial, qual seja, R\$ 10.000,00.

A reclamada, por sua vez, pretende a exclusão ou redução da condenação, entendendo que as informações prestadas pela testemunha não carecem de credibilidade, pois restou comprovada a relação estreita e íntima com a autora, pois reconheceu em audiência que frequentou a casa da autora. Ademais, a própria testemunha disse que não presenciou dizeres da Cleonice (líder do setor) dirigidos à autora, pelo que as ofensas e xingamentos não restavam comprovados.



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

Consta no julgado de 1º grau:

Indenização por Dano Moral. Assédio Moral.

A reclamante pugna pela condenação da ré ao pagamento de uma indenização por danos morais, sugerindo o valor de R\$ 10.000,00, em razão de assédio moral, alegando que sua superiora hierárquica, Cleonice, de forma habitual e constante, tecia comentários a respeito de sua orientação sexual, com anedotas e injúrias, ocasionando-lhe humilhações, caçoando publicamente de sua opção sexual e incitando as demais funcionárias a isolarem-na no ambiente laboral.

A ré nega a ocorrência dos fatos narrados pela autora, afirmando que nunca tomou conhecimento de tais alegações, que o ambiente de trabalho é de respeito e profissionalismo e que o líder de setor não tem poderes de gestão, incoorrendo assédio moral.

O assédio moral caracteriza-se como "uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções" (Nascimento. Sônia A. C. Mascaro. O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho. Revista LTr 68-08. São Paulo: Editora LTr, p. 922/930).

A testemunha da autora, Thais Silva de Araújo, em depoimento, disse que: "a depoente presenciava o cotidiano de trabalho da autora; 7) quanto ao relacionamento entre autora e a líder Cleonice, a depoente disse que esta era preconceituosa; esta não disfarçava; falava com as meninas do trabalho, aconselhando que não andassem com a autora, porque seriam chamadas de 'sapatão'; a Cleonice também disse isso à depoente; 8) tomou conhecimento da opção sexual da autora, porque ela era 'bem conhecida na empresa', 'as pessoas comentavam'; 9) não tem conhecimento de outro trabalhador homossexual na empresa; 10) não presenciou dizeres da Cleonice dirigidos à autora; reperguntas do reclamante: 11) essa prática da Cleonice era cotidiana no ambiente de trabalho; 12) tem conhecimento de que a autora procurou o gerente geral Marcão para reclamar a respeito da atitude da Cleonice; 13) sabe do fato porque 'ninguém gostava' dessa atitude, sendo que as próprias trabalhadoras sugeriram à autora que reportasse ao gerente geral; 14) essa conversa ocorreu fora do ambiente do setor de trabalho; embora fosse possível visualizar, não conseguiu ouvir a conversa; 15) isso



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

ocorreu cerca de dois meses antes do desligamento da autora; 16) ficou sabendo pela autora que o Marcão disse a ela (autora) que deveria falar com o Júlio, gerente de RH, preposto da ré; no mesmo dia, ou no dia seguinte, não sabendo ao certo, a autora se dirigiu ao RH; não presenciou a autora no local, apenas a saída dela dizendo que iria falar com o Julio, quando deixou o setor; 17) a atitude da Cleonice não se alterou após esses eventos; reperfurtações do réu: 18) a conduta da Cleonice ocorria durante a jornada de trabalho, imediatamente após constatar contato pessoal entre alguma trabalhadora e a autora" (fl. 573).

Em razão da prova testemunhal, entendo caracterizada a conduta abusiva da superiora da autora, que, ainda que de forma velada, tecia comentários maldosos a respeito da opção sexual da trabalhadora, o que era de conhecimento de outros funcionários, não sendo crível que a administração da empresa não soubesse dessa conduta. Sendo dever da empresa propiciar um ambiente respeitoso e saudável para seus colaboradores, não tendo a ré propiciado isso à autora, entendo cabível a indenização pelo dano moral experimentado em razão do assédio sofrido.

Flagrante, pois, a afetação dos direitos de personalidade da trabalhadora, o que leva ao reconhecimento da obrigação de indenizar, por aplicação do disposto no art. 932, III, do CC, aplicado subsidiariamente.

Ante a ausência de critérios fixos preestabelecidos na legislação, para que as indenizações para reparação de danos morais não atinjam patamares excessivamente elevados, o arbitramento deve ficar submetido à livre apreciação e bom senso do Juiz, na esteira das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (CPC, art. 335), à luz da extensão e da repercussão do evento danoso, do grau de culpa e da condição pessoal das partes, considerando o caráter pedagógico da pena, tudo a propiciar a gradação adequada para que não implique enriquecimento sem causa, tampouco seja inexpressiva ao agente causador do dano.

Dessa forma, sopesados esses elementos e considerando o período em que a trabalhadora permaneceu submetida a essas condições (porquanto ficou afastada percebendo auxílio previdenciário em grande parte do período imprescrito do contrato de trabalho), condeno a reclamada ao pagamento de uma indenização no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), que deverá ser atualizada monetariamente a partir desta data e com incidência de juros de mora a partir do ajuizamento da ação (Súmula nº 439 do C. TST).



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

Pois bem.

Inicialmente, a reclamante alegou que a líder de setor Cleonice, de forma habitual e constante, fazia comentários acerca da opção sexual da reclamante perante as demais empregadas. Relatou que todos os dias tinha de conviver com "anedotas prontas" de sua supervisora, o que não cessou de ocorrer mesmo após a comunicação ao RH da empresa. Após um certo período, a sua líder passou a perturbá-la por meio de indiretas às demais funcionárias, no sentido de que estas poderiam ficar mal faladas na empresa se mantivessem conversa com a reclamante. Requereu, diante dos fatos alegados, a reparação em face do assédio moral perpetrado pela ré mediante sua preposta.

A reclamada, por sua vez, refutou as alegações.

A Constituição é cristalina em enumerar, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), prevendo ainda a possibilidade de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas (art 5º, X, CF).

Nessa linha de proteção constitucional, o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho.



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

A comprovação da efetiva ocorrência do assédio moral depende do preenchimento de três requisitos: a) abuso de poder; b) manipulação insistente e perversa e c) discriminação negativa, ao passo que as formas recorrentes se caracterizam por desprezo ou isolamento da vítima no ambiente do trabalho; cumprimento rigoroso do trabalho para abalar a vítima; referências negativas, indiretas e continuadas, à pessoa da vítima.

Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, com más condições de trabalho ou mesmo com insatisfações pessoais quanto às suas funções, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

Ainda, para a configuração do assédio moral há que se analisar a quem a conduta abusiva é dirigida, sendo necessário dissociar os comportamentos dirigidos diretamente ao trabalhador daqueles destinados à totalidade dos empregados.

O dano moral, por sua vez, caracteriza-se pela ofensa não só à imagem da pessoa perante a sociedade, mas também à honra, à liberdade, à intimidade e, ainda, a outros direitos extrapatrimoniais, cabendo salientar que ele atua tanto na valoração da pessoa pela sociedade, como também na esfera da subjetividade (foro íntimo) da própria pessoa e da valoração no meio em que vive.

O ônus de demonstrar as alegações concernentes ao assédio e ao dano moral incumbe à reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

In casu, como bem salientado pelo Juízo de origem, restou devidamente comprovado que a reclamante tinha sua imagem exposta perante os colegas por parte de sua superior Cleonice.

De forma preliminar, registro que não há que se falar em parcialidade no depoimento da testemunha indicada pela autora pelo simples fato de esta ter estado na residência da autora para tratar de assuntos de serviço. Outrossim, muito embora contraditada oportunamente, o pedido foi rejeitado, mormente por não ter realizado qualquer prova nesse sentido. Portanto, considero válidas como meio de prova as informações prestadas pela testemunha Thais à fl. 573.

Verifico que a testemunha trabalhou no mesmo turno que a autora, tendo como líder de setor a Sra. Cleonice (a mesma da reclamante). Especialmente sobre o tratamento dispensado à reclamante, disse que Cleonice era preconceituosa: *"esta não disfarçava, falava com as meninas do trabalho, aconselhando que não andassem com a autora, porque seriam chamadas de 'sapatão'"* (item 7), o que teria sido falado à própria testemunha também. Informou, ainda, que a prática de Cleonice era cotidiana no ambiente de trabalho (item 11), persistindo mesmo após a autora ter procurado o gerente e o setor de RH (item 17). Explicou, por último, que a conduta de Cleonice ocorria durante a jornada de trabalho, *"imediatamente após constatar contato pessoal entre alguma trabalhadora e a autora"* (item 18).

A reclamada não pretendeu a oitiva testemunhal.

Do contexto acima narrado, entendo que as alegações da autora são condizentes com os fatos relatados pela prova oral. O assédio moral restou



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

devidamente caracterizado, pois a conduta da líder Cleonice (portanto, superior hierárquica) durante a jornada de trabalho era discriminatória em face da autora, fazendo com que essa fosse tratada de maneira desigual, de forma reiterada e explícita, com referências pejorativas de forma indireta, com manipulação perversa, destacando-se a recomendação para que as demais funcionárias não conversassem com a autora sob o risco de ficarem "mal faladas" na empresa. Apenas em atenção ao argumento exposto na peça recursal, esclareço que o fato de a Sra. Thais não ter presenciado dizeres de Cleonice diretamente à autora (item 10) não inibe a caracterização do assédio moral.

Ademais, a conduta omissiva da empresa é evidente, pois mesmo após as comunicações da autora ao gerente geral e ao setor de RH, não se verifica que o tratamento da Sra. Cleonice em relação à autora tenha melhorado, pelo contrário, esta continuou a discriminar a autora perante as demais funcionárias como se nada tivesse acontecido.

Considerando a gravidade da conduta da ofensora, a negligência da empregadora pela atitude da sua preposta, bem como o caráter punitivo e pedagógico da pena, a repercussão dos fatos, além das condições pessoais da vítima e do abalo à sua esfera pessoal, que atingiu direitos da personalidade assegurados constitucionalmente (e aqui destacam-se a imagem e a honra), entendo prudente o acolhimento da pretensão recursal da autora para **reformular** a sentença, majorando o *quantum* indenizatório fixado na origem (R\$ 4.000,00) para R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Por consequência, **nega-se provimento** ao recurso da ré.

**RECURSO ORDINÁRIO DE DORI ALIMENTOS
LTDA.**

fls.17



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

1. Intervalo intrajornada parcialmente reduzido

Item analisado no tópico 1 do recurso da autora, em que se **deu provimento** ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento do período de 1 (uma) hora relativo ao intervalo intrajornada, acrescido do adicional de 50%, também quanto ao período compreendido entre 27/03/2008 a 23/03/2010, mantidos os reflexos determinados em sentença.

Por consequência, **nega-se provimento** à pretensão recursal da reclamada.

2. Intervalo do art. 384 da CLT

Pugna a reclamada pela exclusão da condenação relativa ao pagamento do período intervalar previsto no art. 384 da CLT.

Com razão.

Conforme o entendimento desta E. 6ª Turma, do qual compartilho, o intervalo previsto no art. 384 da CLT não foi recepcionado pela CF/88, pois confere tratamento desigual entre os sexos, o que é vedado pelo artigo 5º, I, da CF.

Nesse sentido é a seguinte ementa:

INTERVALO PREVISTO NO ART. 384, DA CLT - INAPLICÁVEL. Não se aplica o art. 384, da CLT, haja vista não ter sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ante o princípio da isonomia, sendo indevido o pagamento a título de horas extras e seus reflexos, por inobservância do artigo 384 da CLT. Sentença que se mantém, no particular. (TRT-PR-02638-2012-965-09-00-7-ACO-56530-2012 - 6A.

fls.18



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

TURMA - Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS - Publicado no DEJT em 04-12-2012).

Ainda, cita-se como precedente desta E. Turma o v. acórdão de lavra da Exma. Des. Sueli Gil El-Rafihi, nos autos 00126-2011-643-09-00-3 (RO 17796/2012), publicado em 06.11.2012.

Ante o exposto, **reformo** para excluir a condenação em horas extras pela violação do intervalo do art. 384 da CLT e reflexos.

3. Danos morais

Tópico analisado no item 3 do recurso da autora, em que se negou provimento ao recurso da reclamada no particular.

III - CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do 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 da autora para, nos termos da fundamentação: a) condenar a reclamada ao pagamento do período de 1 (uma) hora relativo ao intervalo intrajornada, acrescido do adicional de 50%, também quanto ao período compreendido entre 27/03/2008 a 23/03/2010; e b) majorar o valor fixado a título de indenização por assédio moral de R\$ 4.000,00 (quatro mil) para R\$ 10.000,00 (dez mil



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

6ª TURMA

CNJ: 0002892-18.2012.5.09.0669

TRT: 02767-2012-669-09-00-6 (RO)

reais).Sem divergências, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário da ré para, nos termos da fundamentação, excluir a condenação em horas extras pela violação do intervalo do art. 384 da CLT e reflexos.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 22 de outubro de 2014.

FRANCISCO ROBERTO ERMEL
Relator

#23