



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010404-56.2017.5.15.0072

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/10/2019

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECORRENTE: ANDRESSA DOS SANTOS
ADVOGADO: JOSE GUIMARAES DIAS NETO
ADVOGADO: CARLOS ALBERTO ROCA
RECORRENTE: MARCOS FERNANDO GARMS E OUTROS

ADVOGADO: MARCELO BRAGATO
ADVOGADO: RAFAEL RODRIGUES DE OLIVEIRA
ADVOGADO: CRISTIANO CARLOS KUSEK
RECORRIDO: ANDRESSA DOS SANTOS
ADVOGADO: JOSE GUIMARAES DIAS NETO
ADVOGADO: CARLOS ALBERTO ROCA
RECORRIDO: MARCOS FERNANDO GARMS E OUTROS

ADVOGADO: MARCELO BRAGATO
ADVOGADO: RAFAEL RODRIGUES DE OLIVEIRA
ADVOGADO: CRISTIANO CARLOS KUSEK
TESTEMUNHA: TATIELE DOS SANTOS
PERITO: ANTONIO MATOSINHOS FILHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

6ª TURMA - 11ª CÂMARA

PROCESSO N. 0010404-56.2017.5.15.0072

TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL - ACIDENTE DE TRABALHO

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE RANCHARIA

1º RECORRENTE: MARCOS FERNANDO GARMS E OUTROS "CONDOMÍNIO AGRÍCOLA CANAÃ"

2º RECORRENTE: ANDRESSA DOS SANTOS

JUIZ SENTENCIANTE: MOUZART LUIS SILVA BRENES

RELATOR: JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR

MISOGINIA. OFENSAS VERBAIS CONTRA TRABALHADORA. DANO À MORAL. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO BELÉM DO PARÁ). CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). 1. É dever do Estado Brasileiro efetivar os direitos das mulheres e cabe às autoridades públicas atuarem de forma a eliminar as agressões praticadas por quaisquer pessoas, organizações ou empresas, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW,1979), ratificada pelo Decreto 4.377, de 13.9.2002. 2. O comportamento sexual inadequado é o principal instrumento de ofensas às mulheres, notadamente em razão da padronização de mecanismos de insultos que são mantidos em razão de uma cultura de passividade, mansidão, que é imposta às mulheres, que devem sofrer "caladas". Adjetivações como "puta", "vadia", "louca" e semelhantes fazem parte de um vocabulário socialmente aceito como forma de vincular essas ações a atos tipicamente femininos. A partir disso, a expressão "biscate", caso dos autos, é utilizada como meio para ofender a mulher, que deve "sofrer calada" para não ser objeto de agressão física. O mesmo acontece com o termo "vadia" que é utilizado para oprimir a sexualidade das mulheres, tornando-as um mero objeto de satisfação sexual. Tendo levado à "marcha das vadias", que usaram a força da polêmica palavra "vadia" para ressignificá-la. "Se ser livre é ser vadia, então somos todas vadias", tornando-se o lema do movimento. 3. O empregador é responsável por



manter um ambiente de trabalho íntegro e saudável (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CF) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC), cabendo-lhe coibir a prática de assédio moral. **4.** Comprovadas as ofensas de caráter misógino, o dano é *in re ipsa*, já que inviável a prova da dor sentida pela vítima. Há de ser reconhecida a gravidade da conduta e a extensão do dano, a serem refletidas no valor da condenação, que deve observar os imperativos da razoabilidade e atender às finalidades de compensação da vítima e punição/dissuasão do agressor. Recurso da reclamante provido para majorar a indenização por danos morais para R\$ 30.000,00. **OFENSAS MISÓGINAS DIANTE DOS COLEGAS DE TRABALHO. LESÃO QUE EXTRAPOLA O ÂMBITO INDIVIDUAL E ATINGE A COLETIVIDADE DE EMPREGADOS DA EMPRESA. MEDIDAS IMPOSTAS, DE OFÍCIO, PARA GARANTIR QUE AS MULHERES SEJAM RESPEITADAS** **1.** Ao juiz compete o poder-dever de agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico. Para tanto, a CLT lhe atribuiu amplos poderes instrutórios (art. 765) e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade (art. 8º) e dos efeitos sociais (art. 652, "d"). **2.** Considerando que cabe ao empregador coibir a prática de assédio moral e garantir que as mulheres sejam respeitadas, evitando práticas misóginas, que afetem a dignidade humana e criem um ambiente humilhante, determina-se, de ofício, que o empregador: **a)** afixe, no departamento de recursos humanos, nos sanitários (inclusive nos banheiros móveis das frentes de serviço e pontos de apoio) e nas áreas de convivência, cartazes referentes à proteção das mulheres contra a misoginia; **b)** promova campanhas sobre o tema (assédio moral e misoginia), direcionadas aos empregados e orientadas por profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). O descumprimento das obrigações resultará em multa diária de R\$ 300,00, por determinação descumprida, a ser revertida à trabalhadora ofendida.

Inconformados com a r. sentença de Id 9d3a4c7, interpõem recursos ordinários o reclamado (Id d98551c) e a reclamante (Id 2ff572e).

O reclamado pugna pela exclusão da condenação ao pagamento de indenização por dano moral (assédio) e questiona o índice da correção monetária.

A reclamante pretende a reforma quanto aos seguintes tópicos: dispensa por justa causa, doença do trabalho, salário do período de garantia provisória de emprego, depósitos do FGTS, horas *in itinere*, multa do artigo 477 da CLT, valor da indenização por dano moral (assédio) e honorários de sucumbência.

Contrarrrazões pelo reclamado (Id 152295f) e pela reclamante (Id 75f6dc9).



Os autos não foram encaminhados à D. Procuradoria Regional do Trabalho, em atendimento ao disposto no art. 111, inciso II, do Regimento Interno desse Eg. Tribunal.

O processo foi distribuído por prevenção a esta Câmara, face ao Acórdão de Id 342126f, que decretou a nulidade da sentença e determinou "*o retorno dos autos ao Juízo de origem para a reabertura da instrução processual, com a elaboração de perícia por perito a ser designado, que deve ser expreso acerca da possibilidade de nexu causal/concausal entre o assédio moral e o desenvolvimento/agravamento da doença diagnosticada*".

É o relatório.

da/rmf

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade dos recursos interpostos, **conheço-os** e passo a **julgá-los**.

QUESTÃO DE ORDEM

A reclamação trabalhista foi ajuizada em 08/08/2017 e diz respeito a contrato de trabalho que teve início em 21/06/2013 e término em 22/11/2015.

As normas de direito material do trabalho não retroagem para regular as relações de trabalho anteriores à sua vigência, nos termos do art. 5º, XXXVI da CR88 e art. 6º da LINDB.

Com relação às normas de direito processual, as ações ajuizadas antes da vigência da Lei n. 13.467/17, serão processadas segundo as normas incidentes no ato inaugural do feito, qual seja, a data do ajuizamento, respeitando o direito da parte autora de avaliar os riscos e/ou comprometimentos patrimoniais de sua demanda, segundo a lei processual em vigor naquele momento (Princípio tempus regit actum). A regra se aplica, inclusive, às normas de concessão da justiça gratuita (custas, despesas processuais e honorários periciais) e sucumbência, até mesmo a recíproca. As demais normas processuais, que não resultem em ônus adicional para os litigantes, serão, em princípio, aplicadas imediatamente a partir da vigência da nova Lei. Os prazos iniciados após a vigência da nova Lei, serão contados em dias úteis (art. 775 da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/17).



MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

Assédio moral

O reclamado almeja a exclusão da condenação ao pagamento de indenização por assédio moral e a reclamante pugna pela majoração do valor arbitrado (R\$ 12.000,00).

Com razão a autora.

Em homenagem aos princípios da economia e da celeridade processual e porque coaduno com as razões de decidir do d. magistrado de origem, transcrevo-as e passo a utilizá-las como se minhas fossem:

"O conjunto fático probatório deixa certo que o reclamado, através de um de seus prepostos, Sr. Walter (superior hierárquico), causou um peculiar sofrimento psicológico à reclamante. Portanto, é considerada verídica a assertiva da reclamante.

Isso porque a testemunha indicada pela autora, Sra. Tatiele, confirmou o temperamento rude do fiscal Walter para com a autora, inclusive com a imposição de trabalho em dias de chuva com raios e trovões, além das ofensas verbais. Disse a referida testemunha:

[...] que presenciou a reclamante sendo chamada pelo fiscal Walter de "biscate" e que ia para a roça "atrás de macho"; [...] que ouviu apenas uma vez o fiscal Walter chamar a reclamante de "biscate"; já que "ia atrás de macho" ouviu por duas, três vezes e também dizia que ela tinha problemas de "cabeça".

O depoimento da testemunha DIVALDO, indicada pela parte reclamada, não contraria e tampouco invalida o depoimento da testemunha TATIELE, uma vez que a testemunha empresarial disse apenas não ter presenciado as ofensas, e não que elas não ocorreram. Enfatizo que o teor do depoimento do Sr. Divaldo é compreensível aos olhos do Juízo, na medida em que ele trabalhava como líder agrícola e, pelo que ordinariamente acontece nessa função, ficava responsável por várias frentes de trabalho e não apenas pela frente de trabalho que a reclamante se ativava.

Assim, acolho o depoimento da testemunha Tatiele como verdadeiro e considero presentes os elementos da responsabilidade civil, emergindo, daí, o dever da parte reclamada em indenizar os danos morais causados, conforme previsão contida no artigo 5º, incisos, V e X da CRFB e artigos 186, 187 e 927, todos do Código Civil." (Id 9d3a4c7)

Não merece prosperar a pretensão do reclamado de desqualificar o depoimento da testemunha da autora sob a alegação de que os cartões de ponto demonstraram que não havia labor nos dias de chuva. Na Justiça do Trabalho vigora o princípio da primazia da realidade segundo o qual deve ser prestigiado o que efetivamente acontece no mundo dos fatos. Se a realidade se sobrepuser ao registro documental, deve prevalecer.

Diversamente do que pretende fazer crer o reclamado, o fato da referida testemunha ter laborado com a reclamante por menos tempo do que a patronal não retira a credibilidade



do depoimento, haja vista ter presenciado o assédio moral. Lado outro, o depoimento da testemunha de defesa, líder de turma, deve ser apreciado com reservas, já que sujeita ao poder hierárquico decorrente da relação de fidúcia mantida com a reclamada à época da colheita da prova.

Logo, prevalece a r. sentença no ponto em que considerou comprovados vários atos de violência psicológica contra a honra, a vida privada, a imagem, dignidade e a intimidade da autora.

Mas não é só.

É dever do Estado Brasileiro efetivar os direitos das mulheres, protegendo-as contra atos de discriminação, inclusive os que ocorrem no local de trabalho, onde são frequentemente coisificadas e ofendidas.

O comportamento sexual inadequado é o principal instrumento de ofensas às mulheres, notadamente em razão da padronização de mecanismos de insultos que são mantidos em razão de uma cultura de passividade, mansidão, que é imposta às mulheres, que devem sofrer "caladas". Adjetivações como "puta", "vadia", "louca" e semelhantes fazem parte de um vocabulário socialmente aceito como forma de vincular essas ações a atos tipicamente femininos. (Kehl MR. Deslocamentos do feminino. 2ª ed. Rio de Janeiro: Imago; 2007).

A partir disso, a expressão "biscate", caso dos autos, é utilizada como meio para ofender a mulher, que deve "sofrer calada" para não ser objeto de agressão física. O mesmo acontece com o termo "vadia" que é utilizado para oprimir a sexualidade das mulheres, tornando-as um mero objeto de satisfação sexual.

Ademais, adjetivações como "louca" e semelhantes, caso dos autos, em que à trabalhadora foram atribuídos "problemas de cabeça", são parte de um vocabulário socialmente construído para vincular essas ações a atos tipicamente do gênero (feminino), procurando rebaixar a condição da mulher.

O tema é relevante e merece algumas considerações.

Na obra "O segundo Sexo", Simone de Beauvoir consagrou a frase "ninguém nasce mulher: torna-se". Trata-se de uma referência à inexistência de destino certo e definido, biológico ou psicológico, para a forma assumida pela mulher na sociedade. A pretensa superioridade masculina está longe de ser um fato natural, tratando-se, na verdade, de uma construção social (*in*O Segundo Sexo: A experiência vivida. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967, p.9).



Sobre o tema, citem-se as lições das Juízas do Trabalho Elinay Melo, Laura Benda, Núbia Guedes, Patrícia Maeda e Sofia Lima Dutra:

"De acordo com o significado exposto por Carme Alemany, as violências "praticadas contra as mulheres devido ao seu sexo assumem múltiplas formas. Elas englobam todos os atos que, por meio de ameaça, coação ou força, lhes infligem, na vida privada ou pública, sofrimentos físicos, sexuais ou psicológicos com a finalidade de intimidá-las, puni-las, humilhá-las, atingi-las na sua integridade física e na sua subjetividade." Trata-se, assim, de violência de gênero.

Ao falarmos de gênero, ou relações de gênero, tratamos da construção social das identidades feminina e masculina, assim como da forma de relação social que se estabelece entre mulheres e homens, entre mulheres entre si e homens entre si. A escolha das expressões "relações de gênero" ou "identidades de gênero" se deve à intenção de deixar bem claro que as desigualdades entre homens e mulheres são construídas pela sociedade e não determinadas pela diferença biológica entre os sexos." (E se fosse um juiz, um presidente e um professor?", publicado em 07/04/2016, acessado em 12.06.20: jorgesoutomaior.com/blog/april-07th-2016)

Em estudo que analisou dados de 75 países, o Programa de Desenvolvimento da ONU (UNDP) aponta que 90% da população mundial carrega algum tipo de preconceito contra mulheres, seja político, econômico, educacional, ou ligado à violência ou direitos reprodutivos. O estudo analisou dois períodos de tempo: entre 2005 e 2009 e entre 2010 e 2014 e foi divulgado em março deste ano (https://jobs.undp.org/cj_view_job.cfm?cur_job_id=89790, estudo citado pela Época Negócios, em 05/03/2020, <https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2020/03/90-das-pessoas-tem-algum-preconceito-contramulheres-diz-estudo.html>).

O machismo, o sexismo e a misoginia, em especial, são traços de opressão que ainda se fazem presentes nas relações sociais, inclusive nas de trabalho.

Oportuno citar, neste ponto, as definições extraídas da cartilha elaborada pelo Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE, do Ministério Público do Trabalho, cujo objetivo é esclarecer conceitos relacionados à violência contra a mulher que podem ter repercussão no ambiente de trabalho. O texto identifica as diversas modalidades de violência inspirado na classificação adotada pela Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006):

"Assédio moral

Constantes piadinhas sexistas, perseguições, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão, brincadeiras inapropriadas e isolamentos são exemplos de assédio moral no ambiente de trabalho, o qual, em diversos casos, está associado a uma relação de poder.

(...)

Julgamento Moral ou "Slut Shaming"

É a tendência de ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento, relacionado às roupas que ela usa, a sua maquiagem, sua frequência de relacionamentos, ao modo como ela dança na balada.



(...)

Misoginia

A palavra, em sua origem grega, significa "ódio pela mulher". É, portanto, o preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, de forma que se pode dizer que é o machismo levado ao extremo, tanto nas ações como no discurso de ódio.

Um misógino acredita que ser mulher é estar em condição de inferioridade que não merece crédito ou atenção. Em graus extremos, a misoginia leva a agressões físicas.

(...)

Violência contra a mulher

É qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados. Conforme a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher), violência contra a mulher é "qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada" (Capítulo I, Artigo 1º)." (https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf, acesso em 12.06.2020)

Historicamente, a virtude feminina tem sido ligada à resistência da mulher à sucumbência aos prazeres sexuais.

Neste contexto, surgiu o *slut-shaming*, junção das palavras inglesas *slut* (gíria para mulheres "vadias") e *shaming* (causar vergonha, degradar), prática que consiste na desmoralização da mulher como forma de regular as suas práticas ligadas à sexualidade e de envergonhá-la por infringir normas sociais de conduta consideradas como aceitáveis para uma mulher digna. Tal padrão de comportamento está na origem da marcha das vadias", que usaram a força da polêmica palavra "vadia" para ressignificá-la. "Se ser livre é ser vadia, então somos todas vadias", que se tornou o lema do movimento. (Cf. <https://marchadasvadiascwb.wordpress.com/conheca-a-marcha/%20porquevadias/> acesso em 17.5.2020).

A misoginia, por sua vez, não se resume ao ódio às mulheres, como sugere a etimologia da palavra. Trata-se de odiar mulheres que não se comportam da maneira esperada pelo misógino, de acordo com suas crenças sobre como as mulheres devem pensar e se comportar.

Cite-se o recente caso da jornalista Patrícia Campos Mello, da Folha de S. Paulo, que sofreu ofensa de cunho sexual por parte do Presidente da República (o mesmo que afirma que falhou ao gerar uma mulher), que fez uso de trocadilho infame e misógino: "Olha aí a jornalista da Folha de São Paulo, tem mais de um vídeo dela aí. Eu não vou falar aqui que tem senhora aqui do lado. Ela falou que eu sou a tá tá tá tá do PT, tá certo? E o depoimento do River - River né? - Hans River, no final



de 2018 para o Ministério Público, ele diz do assédio da jornalista em cima dele. Ela queria, ela queria um furo. Ela queria dar o furo [risada geral] a qualquer preço contra mim" (<https://www.jota.info/justica/patricia-campos-mello-processa-bolsonaro-09032020>).

Só a desconstrução e o enfrentamento do tema podem levar à mudança desse padrão de comportamento que se encontra naturalizado na sociedade, mas não é nem deve ser considerado natural nem deve ser tolerado.

Todas as mulheres são livres para ser o que quiserem ser. Ninguém tem direito de desvalorizá-las com base em julgamentos morais.

Cabe às autoridades públicas atuarem de forma a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher praticada por quaisquer pessoas, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), ratificada pelo por meio do Decreto 4.377, de 13.9.2002.

Ressalte-se que o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro e saudável (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CF) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC).

Acrescente-se que a ré sequer alegou ter atuado de qualquer forma para coibir ou punir a prática.

Por fim, comprovado o comportamento misógino, há de ser reconhecida a gravidade da conduta, a ser refletida no valor da condenação.

O dano é *in re ipsa* e independe de comprovação de sofrimento íntimo, já que inviável a prova da dor sentida pela vítima. Trata-se de inaceitável lesão ao patrimônio imaterial da reclamante, que deve ser ressarcido pelo empregador.

Em relação ao *quantum* indenizatório, cabe ao magistrado, observados os imperativos da razoabilidade, fixar um valor que atenda a duas finalidades concomitantes e distintas: compensação da vítima e punição/dissuasão do agressor.

Sopesando a dupla finalidade da condenação e a gravidade da conduta misógina perpetrada, o valor arbitrado na Origem (R\$ 12.000,00) é módico.



Logo, rejeita-se o pedido da reclamada e, considerando a gravidade do ilícito e extensão do dano, bem como os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, acolhe-se parcialmente o pedido da reclamante para majorar a indenização por danos morais para R\$ 30.000,00, valor que atende à dupla função de compensar a vítima e ao mesmo tempo a função pedagógica de inibir a reiteração da conduta.

RECURSO DO RECLAMADO

Correção monetária

A r. sentença determinou a atualização monetária pelo IPCA-E a partir de 25.3.2015, excetuando a indenização por dano moral que deverá observar o disposto na Súmula 439/TST.

O reclamado pretende a correção pela TR.

Sem razão.

Inicialmente, ressalte-se que a questão atinente ao índice de correção monetária é matéria de ordem pública e, portanto, não se sujeita à preclusão ou ao princípio da *non reformatio in pejus*, nos termos da Súmula 211/TST e do art. 897, § 2º, da CLT.

Nesse sentido a jurisprudência do C. TST (RR - 1147-55.2010.5.04.0202, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 05/09/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2018).

Em conformidade com a recente decisão do STF (03/10/2019), proferida no julgamento dos embargos de declaração (RE 870.947), a correção monetária deve observar o índice da TR até 29/06/2009, inclusive, e, a partir de 30/06/2009, o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

Saliente-se que a nova redação do § 7º do art. 879 da CLT (Lei nº 13.467/2017), em nada altera a discussão sobre a constitucionalidade da TR. O índice oficial de remuneração da poupança (TR) não se mostra apto a recompor a perda do poder aquisitivo da moeda nacional, independentemente da norma em que esteja previsto.

Como bem pontuou o ministro Douglas Alencar Rodrigues no julgamento do AIRR - 25823-78.2015.5.24.0091 (13/12/2017), a atualização dos créditos trabalhistas deve ser feita pelo IPCA-E não apenas sob a perspectiva da efetiva recomposição do patrimônio dos credores trabalhistas, mas como medida de estímulo efetivo ao cumprimento dos direitos sociais por parte de



devedores recalcitrantes, que se valem da Justiça do Trabalho, lamentavelmente, para postergar indefinidamente suas obrigações.

Portanto, rejeita-se o pedido da ré e determina-se, de ofício, que a atualização monetária dos títulos deferidos (a partir de 2013) observe o IPCA-E, sem que isso implique *reformatio in pejus*.

RECURSO DA RECLAMANTE

Doença do trabalho. Garantia provisória de emprego. FGTS

O Juízo de origem rejeitou o pedido de condenação da reclamada ao pagamento do FGTS do período de afastamento previdenciário, além de indenizações por danos morais e do período de garantia de emprego, em razão de doença do trabalho, contra o que se insurge a reclamante.

Tem razão.

Como bem sintetizou o i. Ministro e professor Mauricio Godinho Delgado, o pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença do trabalho supõe a presença de três requisitos: a) fato deflagrador do dano ou o próprio dano, que consiste na doença ou acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (o dano moral, em casos tais, verifica-se pela simples ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, circunstância do dano ter ocorrido em razão do labor; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva (IRR - 1000139-78.2014.5.02.0319, Data de Julgamento: 17/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018).

Da análise dos autos, verifica-se que a parte autora foi contratada em 21.06.2013, como trabalhadora rural (corte e cultivo da cana-de-açúcar) e dispensada em 22.11.2015.

Conforme consta do relatório, esta C. Câmara que decretou a nulidade da sentença prolatada em 13/04/2018 (Id d3297ef) e determinou "*o retorno dos autos ao Juízo de origem para a reabertura da instrução processual, com a elaboração de perícia por perito a ser designado, que deve ser exposto acerca da possibilidade de nexos causal/concausal entre o assédio moral e o desenvolvimento/agravamento da doença diagnosticada*".

Baixados os autos à origem, determinou-se a realização de perícia por médico psiquiatra (Antonio Matosinhos Filho). Após a realização de entrevista com a parte autora, análise dos exames complementares e exame físico, o *expet* apresentou a seguinte conclusão:

"1-Do ponto de vista psiquiátrico, não existe incapacidade laborativa no momento deste exame pericial.



2-Não se trata de doença do trabalho.

3-Já que comprovado o relato da pericianda em relação a implicância e pressão sofridos em relação ao fiscal Valter, pode-se dizer que tenham funcionado de forma mínima como agravação de sua doença."(sem grifos no original)

Oportuno transcrever os trechos mais relevantes do laudo:

"Avaliando os fatos referentes aos documentos médicos, dos relatos e pelo exame psiquiátrico chegamos a conclusão de que no momento deste exame pericial existe somente o diagnóstico de transtorno de personalidade do tipo CID 10 F60.31 (Transtorno de personalidade emocionalmente instável, tipo borderline) e que não há incapacidade laborativa, do ponto de vista psiquiátrico. Já o diagnóstico retrospectivo, em torno de março/abril de 2014, era de CID10 F32.3 (Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos).

(...)

B - Discussão: Chega-se a conclusão de no momento desta perícia não existir transtorno psiquiátrico em atividade devido a não comprovação de uso atual de medicamentos (referiu o uso atual de Sertralina, porém apresentou um atestado de 16/07/2019, onde indica o uso de Citalopram), e ainda pelo fato de ter dito que ficou sem uso de medicamentos de agosto de 2018 até março de 2019, quando retornou ao Posto de Saúde para voltar a usar os medicamentos, época coincidente com o resultado do julgamento do recurso, junto a 6ª Turma do TRT, que foi em 19 de fevereiro de 2019, onde ficou determinado a realização de perícia médica, além do próprio relato da pericianda que informou não estar trabalhando devido a estar fazendo acompanhamento de nódulos nos seios, e não por sintomas psiquiátricos, além do exame psiquiátrico. Já em relação ao seu transtorno de personalidade, pode ser o responsável por uma personalidade difícil de convívio social, o que pode estar manifestado pelas várias dificuldades de adaptação, tanto na infância, morando com vários parentes, como nos trabalhos, pelos registros em sua carteira profissional. Em relação ao seu quadro depressivo apresentado em torno de março de 2014, que culminou no seu afastamento de 28 de abril de 2014 À 28 de agosto de 2014, apesar de ter sido colocado no atestado como quadro inicial (CID10 F32), tem como etiologia múltiplos fatores, como hereditários, biológicos, pessoais e sociais, sendo que se encontram na vida pregressa da pericianda vários fatores responsáveis pelo aparecimento deste quadro depressivo, como afastamento dos pais em idade infantil (sendo que os 2 irmãos mais novos ficaram morando com os pais), alcoolismo grave do pai (refere que ele bebia e deixava "faltar" as coisas em casa), gravidez aos 15 anos de idade, onde o pai da primeira filha sumiu e não assumiu, assim como prisão do seu atual marido (aproximadamente em torno de 2 meses após sua entrada na reclamada), sendo este um dos fatores mais importantes para o desencadeamento deste quadro depressivo, pela perda financeira e também por ter lhe remetido ao sentimento de abandono muito evidente em sua vida de infância e adolescência; além do consumo abusivo e diário de bebidas alcólicas naquela época, descaracterizando um nexos causal laboral. Sendo que pode-se caracterizá-lo de forma grave e com sintomas psicóticos, devido aos medicamentos usados, as duas tentativas de "suicídio", e pelos relatos de várias situações onde pode-se perceber delírios persecutórios. Já no estabelecimento de concausa, mesmo que o relato da pericianda, em relação as pressões e implicâncias sofridas por ela, pelo fiscal Valter, estejam comprovadas, pode-se dizer que tenham funcionado de forma mínima como agravação de sua doença, pois com todas as outras situações de pressão extra laborais que estavam ocorrendo em sua vida, associado ao seu transtorno de personalidade, sua doença teria tido o mesmo curso independente destes fatores laborais. Pode-se concluir ainda que o quadro depressivo da pericianda já apresentava melhora em torno de novembro de 2015, por referir, que ao saber que teve seu processo ao INSS indeferido, que procurou o sindicato, pois se sentia em condições de retornar para o trabalho, mas que não retornou porque ficou sabendo que tinha sido demitida por justa causa" (sem grifos no original)

Nos termos do art. 479 do CPC, o magistrado apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando, na sentença, os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito.



No caso dos autos, a conclusão do laudo não foi infirmada por quaisquer outros elementos de convicção.

Pelo contrário. Conforme fundamentação supra, o conjunto fático probatório revelou que o reclamado, por meio de um de seus prepostos, Sr. Walter (superior hierárquico), causou sofrimento psicológico à reclamante.

Com efeito, a prova oral confirmou que o fiscal era rude e abusivo com a trabalhadora, impondo-lhe trabalhar em dias de chuva, com raios e trovões, e ofendendo-a verbalmente com palavras e expressões misóginas, diante dos colegas de trabalho.

Logo, prevalece a conclusão do perito de confiança do Juízo, adequada aos outros elementos de prova, com relação ao fato de que os insultos praticados pelo superior hierárquico atuaram como concausa leve agravamento do estado de saúde da reclamante. A incapacidade constatada foi total e temporária e a reclamante encontrava-se recuperada quando da perícia.

No âmbito da teoria da responsabilidade civil subjetiva, para a caracterização da responsabilidade do empregador é suficiente que tenha contribuído com culpa, ainda que leve, para o acidente que vitimou o empregado. A referência a culpa grave, na Súmula 229 do STF, editada na vigência do Código Civil de 1916, não prevalece sobre o disposto nos arts. 944 e 945 do CC. Dessa forma, o grau de culpa, no caso leve, não constitui excludente da indenização, mas pode influenciar no seu valor.

Frise-se que o C. TST pacificou entendimento no sentido de que também devem ser consideradas doenças do trabalho as moléstias preexistentes ou degenerativas potencializadas ou agravadas (concausa) pelo labor.

Ademais, o afastamento sob o código B 31, que denota que o INSS não relacionou a doença ao trabalho, não vincula o Juízo. Ressalte-se que, ao analisar o nexos causal, a Previdência Social não verifica especificamente as condições de trabalho em determinada empresa, situação que, para fins trabalhistas, foi suprida mediante a apresentação do laudo pericial judicial.

Cristalina omissão da ré quanto ao dever de adotar, instruir, informar, cumprir e fazer cumprir todas as medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador (parágrafos 1º e 3º do art. 19 da Lei 8213/91, dos incisos I, II e III do art. 157 da CLT).



Nesse contexto, restam configurados todos os elementos formadores da responsabilidade civil subjetiva da reclamada (culpa, nexo de causalidade e dano), na forma dos artigos 186 e 927, *caput*, do Código Civil.

Vencida no objeto da perícia, a parte reclamada deve arcar com os honorários periciais, arbitrados em R\$ 2.500,00, valor que se encontra em consonância com o grau de zelo do profissional e complexidade do caso colocado em debate.

Não houve pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos materiais.

Reconhecida a doença do trabalho, não se pode negar a decorrente afetação do patrimônio imaterial da parte reclamante, a qual prescinde de prova, já que o dano é *in re ipsa*. Neste sentido, a Súmula n. 35 deste E. TRT da 15ª Região.

Resta, portanto, arbitrar o valor da indenização, que deve cumprir dupla finalidade: compensar a vítima do dano e punir o agressor, evitando que práticas semelhantes ocorram novamente. O montante não deve ser irrisório nem excessivo, sob pena de gerar enriquecimento ilícito para alguma das partes. Alguns elementos devem ser considerados: a) tempo de prestação laboral (aproximadamente 2 anos), b) natureza e extensão do dano (incapacidade total temporária), c) omissão relativa ao cumprimento de normas ambientais do trabalho e d) notória capacidade financeira das reclamadas (Marcos Fernando Garms - Condomínio Agrícola Canaã).

Ressalte-se que o C. TST pacificou entendimento no sentido de que a concausa será utilizada como fator de redução do valor indenizatório no que diz respeito à indenização por dano moral. Neste sentido: ARR-130623-42.2015.5.13.0002, 2ª T, Rel. Min: José Roberto Freire Pimenta, DEJT 06/09/2019.

Logo, acolhe-se parcialmente o pedido da parte reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão da doença do trabalho, no importe de R\$ 15.000,00, observada a Súmula n. 439/TST.

Note-se que a indenização ora deferida se relaciona aos danos morais em razão da doença agravada pelo labor, de modo que apresenta causa de pedir distinta daquela deferida em razão do assédio moral em si.

Dispensa por justa causa



A reclamante alegou, na inicial, que deixou de comparecer ao trabalho em razão de doença que a impossibilitou de fazê-lo, acrescentando que pendia de julgamento o recurso administrativo interposto junto ao INSS, na ação de restabelecimento do benefício. Afirmou que não foi notificada de qualquer conduta que justificasse uma eventual rescisão contratual por justa causa.

Em réplica (ID. d0a86f1), afirmou que o empregador não observou a alteração de endereço para o envio dos telegramas.

Em defesa, o reclamado asseverou que a autora foi dispensada por justa causa em razão de abandono de emprego, não obstante as tentativas de localização por parte da empresa e solicitação de retorno imediato.

O Juízo de origem rejeitou o pedido de reversão da justa causa, contra o que se insurge a reclamante.

Tem razão.

A dispensa por justa causa e o reconhecimento desta circunstância, pelo Judiciário pode acarretar grandes prejuízos profissionais para o empregado. Destarte, é imprescindível que haja prova contundente acerca dos fatos aduzidos pela empresa, os quais macularão a vida funcional do trabalhador.

Oportuno transcrever a conceituação de abandono de emprego formulada pelo i. Ministro Mauricio Godinho Delgado no voto condutor do AIRR-1000850-91.2017.5.02.0056:

"Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a "resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. E, entre as infrações obreiras, a justa causa por abandono de emprego está inserida na alínea "i" do art. 482 da CLT. o subjetivo, consistente na intenção, ainda que implícita, de romper o vínculo Do ponto de vista rigorosamente técnico-jurídico, a figura importa extinção do contrato por ato tácito de vontade do empregado. Contudo, a lei enquadró-a no rol das justas causas, certamente com o objetivo de acentuar o ônus probatório do empregador, inviabilizando alegações de pedido de demissão tácito sem maior fundamento. Dois elementos comparecem à formação desta justa causa: o objetivo, consistente no real afastamento do serviço; e. O elemento objetivo tem sido fixado, pela jurisprudência, regra geral, em 30 dias, a teor da Súmula nº 32 do TST e do próprio critério referido pelo art. 472, § 1º da CLT. O elemento subjetivo, que consiste na intenção de romper o contrato, desponta, às vezes, como de difícil evidenciação. A jurisprudência não tem conferido validade a convocações por avisos publicados em órgãos de imprensa, por se tratar, na verdade, de uma espécie de notificação ficta, de raríssimo conhecimento pelo trabalhador. Mais apropriado tem sido o envio de telegrama pessoal à residência do obreiro, com aviso de recebimento, alertando-o sobre sua potencial infração e convocando-o para o imediato retorno ao serviço." (3ª Turma, DEJT 18/10/2019 sem grifos no original)

O Juízo de origem consignou seu entendimento no sentido de que "*pouco importa a assertiva de que houve erro no endereço constante no telegrama. Os fatos constantes dos*



autos se sobrepõem a essa formalidade, considerando que cabia à reclamante manter sua ficha de registro atualizada perante o empregador, não servindo um documento alheio ao contrato (ficha de inscrição de associado - pág. 4 - ID. 76012c5) de prova neste sentido."

Entretanto, da análise dos autos, verifica-se a ausência dos requisitos configuradores da justa causa prevista no art. 482, "i", da CLT, notadamente com relação ao requisito subjetivo, consistente na intenção de romper o contrato.

Diversamente do d. magistrado de origem, entendo que cabia à empregadora se certificar de que os telegramas fossem enviados para o endereço correto, assegurando-se da entrega, por meio de aviso ou qualquer meio que permitisse a comprovação de recebimento, como vem sendo considerado pelo C. TST em casos análogos (v.g. AIRR - 1000660-28.2017.5.02.0445 e AIRR - 1002548-12.2016.5.02.0463).

Ressalte-se que a ré possuía os meios para fazê-lo, como revelam os documentos juntados aos autos pela própria reclamada.

Com efeito, os telegramas de fls. 254/257 foram enviados entre os dias 23 e 26/10/2015 para a Rua Príncipe Luiz, nº 221, Rancharia, endereço informado pela recorrente quando da contratação, em maio de 2013 (ID. d73da68 -Pág. 1 e 2 - fls. 153/154). Entretanto, a ficha de inscrição de associado do sindicato (ID. 76012c5 - Pág. 4), firmada em dezembro de 2013, indica o novo endereço da reclamante: Rua João Silvério Grilo, nº195, Rancharia. Reitere-se que o documento foi juntado pela própria ré, o que revela o conhecimento da empregadora acerca da alteração. Existem também outros documentos, colacionados pela ré, reitere-se, que registram o novo endereço (v.g. fls. 228/229 - ID. c9d2b28 - Pág. 6 e 7).

Ainda que assim não fosse, cabia à reclamada assegurar-se do recebimento e não simplesmente enviar os telegramas e comodamente presumir que a trabalhadora os tenha recebido.

No mais, a autora ficou afastada, recebendo auxílio-doença de 13.05.14 a 13.9.14 (Id cf4cf77 - pág. 2); teve o pedido de prorrogação negado pela via administrativa e, por decisão da Justiça Comum, datada de 29.05.2015, teve negado o restabelecimento do benefício (Id 0b31263), decisão que só foi confirmada de forma definitiva, após recurso, em 14.12.15 (Id 1026685).

Considerando que o perito do Juízo reconheceu que o assédio atuou como concausa para o agravamento da depressão e que a autora se recuperou apenas em novembro de 2015, bem como que a dispensa ocorreu em 22.11.2015, a autora não estava apta para o labor.



Logo, não há falar em abandono de emprego e a autora não poderia ter sido dispensada (sequer sem justa causa) porque estava doente.

Assim, diante da ausência de efetiva comunicação à autora da intenção patronal do rompimento do vínculo, encontra-se ausente o requisito subjetivo para a configuração da justa causa prevista no art. 482, "i", da CL.

Acolhe-se o pedido da parte reclamante para: **1)** reconhecer a ineficácia da justa causa e a consequente reversão para a dispensa imotivada, de iniciativa patronal; **2)** condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias (saldo salarial, aviso prévio indenizado, garantida a integração ao tempo de serviço, para todos os efeitos; 13º salário proporcional; férias proporcionais com adicional de 1/3 e FGTS + 40%); **3)** condenar a ré a entregar à parte reclamante guias que viabilizem acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego.

Garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei 8.213/91

Inicialmente, oportuno frisar que a reclamante não postulou valores referentes ao período de afastamento nem ao compreendido entre a cessação do seu benefício previdenciário e o julgamento do seu recurso, que coincide com a dispensa. Limita-se à reversão da justa causa e à garantia de emprego.

Como a trabalhadora apresentava, à época da dispensa, doença com relação de concausalidade com a execução do contrato de trabalho, não há dúvida de que faz jus à indenização compensatória da garantia provisória de emprego, conforme entendimento jurisprudencial consubstanciado na segunda parte do item II da Súmula n. 378 do C. TST.

Ressalto que o entendimento dominante na doutrina e na jurisprudência é de que os efeitos da nulidade do ato de dispensa somente se estendem até o termo *ad quem* da referida garantia.

Considerando o lapso temporal compreendido entre a data da dispensa e o momento desta decisão, a reintegração não é mais viável. Devidas, portanto, as verbas contratuais do período, como forma de indenização (Súmula n. 396 do C. TST).

A indenização deve corresponder aos valores que seriam percebidos se a trabalhadora estivesse em atividade, o que inclui as férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional e FGTS acrescido de 40%.



Não há falar em dedução dos valores pagos pela reclamada a título de verbas rescisórias, pois não houve determinação de reintegração, apenas condenação ao pagamento de indenização compensatória da garantia provisória de emprego.

Por conseguinte, acolhe-se parcialmente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente ao período de 23.11.2015 (um dia após a rescisão contratual) a 22.11.2016 (fim do período de garantia de emprego), incluindo salários, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e FGTS, baseada na média remuneratória dos últimos 12 meses anteriores ao início do afastamento previdenciário (considerando que permaneceu um período afastada e, posteriormente, sem salário até a rescisão), e horas extras habitualmente realizadas.

FGTS

Horas *in itinere*

O Juízo de origem rejeitou o pedido de condenação do reclamado ao pagamento de diferenças de horas *in itinere* ao seguinte fundamento:

"*In casu*, a parte reclamada pagava uma hora a título de hora extra de trajeto por dia, conforme previsão contida nos instrumentos normativos celebrados pelo sindicato da categoria profissional.

A presunção de razoabilidade e de proporcionalidade do tempo de trajeto pactuado nos instrumentos coletivos não foi afastada pela prova oral, uma vez que a testemunha indicada pela reclamante informou que o trajeto para as frentes de trabalho mais próximas era de 20/30 minutos e para os locais mais distantes de cerca de 50/60 minutos.

Portanto, tem-se que a reclamante não afastou a presunção de razoabilidade e proporcionalidade do tempo de trajeto pactuado nos instrumentos coletivos, ônus que lhe competia em razão da prova recair sobre quem faz a alegação (art. 818, CLT)." (Id 9d3a4c7)

A reclamante insiste que o tempo de percurso (1h30min em cada trajeto, totalizando 3h/dia) nos períodos em que laborou em áreas rurais distantes (Iepê, Nantes e Narandiba) superou aquele estipulado em norma coletiva (1 hora) e que suas testemunhas não poderiam esclarecer a situação vivenciada pela recorrente por não terem laborado com a mesma nestas áreas.

Tem razão.

O pedido inicial diz respeito ao período compreendido entre 21/06/2013 e 19/02/2014, quando a reclamante trabalhou em áreas localizadas nos municípios de Iepê, Nantes e Narandiba (Id 03854c9).



O reclamado alegou, em sua defesa, somente a validade de norma coletiva autorizando a quitação de 1h00 a esse título. Não negou que a reclamante tenha se ativado nas mencionadas áreas rurais distantes (Iepê, Nantes e Narandiba).

A prova oral não contribuiu para o deslinde da controvérsia: o preposto, que foi fiscal de turma da reclamante, em Paraguaçu, não soube dizer quem era o fiscal em Narandiba; a testemunha da autora se ativou com a reclamante na região de Rancharia e a testemunha de defesa nada informou sobre a área de trabalho e horas de percurso (Id dfeefd).

Em singela consulta ao site www.distanciaentrecidades.com, verifica-se que a distância entre a cidade domicílio da reclamante, Rancharia, e Iepê é de 58km (56 minutos), sem computar o tempo gasto no percurso da área rural; Rancharia dista 100Km de Narandiba, 1h18min por trajeto, sem computar o tempo gasto na área rural; entre Rancharia e Nantes são 66km, 1h01min por trajeto, novamente sem computar o tempo dispendido na área rural.

Neste contexto, atento ao princípio da razoabilidade e que o ônus da prova acerca do tempo despendido no percurso casa-trabalho, e vice-versa, era do reclamado, por se tratar de fato impeditivo do direito postulado (artigo 818 da CLT e 373, II, do CPC), reputo que a reclamante despendia em média 3h/dia (já incluídos os dois trajetos), no período compreendido entre 21/06/2013 e 19/02/2014.

Considerando que a reclamante confessa o recebimento de 1 hora/dia *in itinere*, tempo prefixado em norma coletiva; que o C. TST e este E. TRT (Tese Prevalente nº 01) decidem pela validade da prefixação, via negociação coletiva, do número de horas *in itinere*, desde que o tempo prefixado não seja inferior a 50% do tempo real de percurso, com ressalvas de entendimento pessoal deste Relator em sentido contrário, provejo o apelo da reclamante para deferir-lhe o pagamento, no período compreendido entre 21/06/2013 e 19/02/2014, de 2 horas/dia trabalhado (diferença entre as horas gastas e as quitadas) acrescidas do adicional de 50% que integrarão a remuneração e produzirão reflexos em aviso-prévio, 13º salários, férias + 1/3, FGTS + 40% e DSRs (Súmula 172 da SDI-1 do C. TST e artigo 7º, "a", da Lei 605/49), já que o salário mensal contempla apenas as horas ordinárias trabalhadas, mas não as extraordinárias habitualmente prestadas).

Os descansos semanais remunerados, enriquecidos com as horas extras, devem também incidir em outras verbas, situação que não enseja a a duplicidade de condenação, diretriz estabelecida pelo C. TST no julgamento do IRR-10169-57.2013.5.05.0024, que deve ser observada com especial atenção à modulação de efeitos.

Recurso provido, nesse aspecto.



Multa do artigo 477, § 8º da CLT

A reclamante afirma fazer jus à multa do artigo 477, § 8º da CLT pelo pagamento incompleto das verbas rescisórias diante da indevida dispensa por justa causa e da supressão dos reflexos da totalidade das horas *in itinere*.

Contudo, a multa perseguida somente é devida quando a empresa quita as verbas rescisórias fora do prazo legal, o que não ocorreu no caso em análise.

Nada a alterar.

Honorários de sucumbência

Ao tempo em que ajuizada a ação (08/08/2017), prevalecia o entendimento de que honorários advocatícios na seara trabalhista tinham imposição restrita ao reclamado e não podiam decorrer pura e simplesmente da sucumbência nas lides decorrentes da relação de emprego, mostrando-se indispensável o preenchimento dos requisitos da Súmula 219, I, do C. TST.

Ausente o pressuposto da assistência sindical na hipótese vertente, mantém-se a rejeição do pedido de honorários.

Medidas necessárias para assegurar que não sejam cometidos atos de misoginia

A lesão extrapola o âmbito individual e atinge a coletividade de empregados da empresa.

Ressalte-se que a possibilidade de o juiz agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico foi agasalhada pelo direito processual; a CLT atribuiu ao juiz amplos poderes instrutórios (art. 765) e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade (art. 8º) e dos efeitos sociais (art. 652, "d").

Considerando que cabe ao empregador coibir a prática de assédio moral e garantir que as mulheres sejam respeitadas, evitando práticas misóginas, que afetem a dignidade humana e criem um ambiente humilhante, determina-se, de ofício, que a empresa promova todos os anos, no mês de março, campanhas sobre o tema assédio moral e misoginia, notadamente sobre a forma de tratamento às mulheres, direcionadas aos seus empregados e prestadores terceirizados, bem como aos chefes para que orientem e reprimam esses comportamentos discriminatórios. As campanhas deverão ser orientadas por profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do



Trabalho (SESMT) e pelos profissionais da CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes), com o respectivo registro no livro correspondente; no referido mês de março, os recibos de pagamentos deverão consignar frases sobre a prevenção ao assédio moral e à misoginia.

O descumprimento das obrigações resultará em multa diária de R\$ 300,00, por determinação descumprida, a ser revertida às trabalhadoras discriminadas.

Tutela de urgência

Não há dúvida da natureza alimentar das verbas rescisórias, nem da necessidade de se emprestar celeridade e efetividade às decisões judiciais, mormente em face do estado da trabalhadora, que, embora tenha perdido o emprego, precisa prover o seu sustento e de sua família. A demora na satisfação da pretensão alimentar somente beneficia a parte sonegadora dos direitos já reconhecidos em juízo, que se vale de aparente proteção do devido processo legal para a postergação do adimplemento de suas obrigações.

A tutela provisória de urgência/evidência de natureza antecipada atende o fim social ao admitir a entrega do bem da vida à parte que teve que acionar o Judiciário para tanto, partilhando entre autor e réu os ônus e as consequências de possível demora na entrega da prestação jurisdicional, os quais, não fosse assim, pesariam apenas sobre aquele que propõe uma ação, o que já não é aceitável.

Importante citar os ensinamentos de Araken de Assis, evocado por Mariângela Guerreiro Milhoranza, no sentido de que a tutela de urgência *"permitirá uma inovação imediata, redistribuindo entre as partes o ônus temporal do processo, no regime anterior suportado exclusivamente pelo autor. A antecipação da tutela, beneficiando a parte que não tem condições de esperar o trânsito em julgado, beneficiando, normalmente, a parte autora, não ofende a Lei Maior, pelo contrário, da concretude aos direitos fundamentais e ao princípio da duração razoável do processo. O instituto procura debelar uma situação de desigualdade, promovendo uma melhor distribuição do ônus temporal do processo entre as partes"*(in "Antecipação de tutela em Ações contra o Poder Público", extraído de www.tex.pro.br, em 17.01.07).

Deve ser ressaltada, ainda, a possibilidade da concessão de ofício das tutelas provisórias de urgência, visto que o requerimento da parte não é exigido em nenhum dispositivo do CPC e o juiz não tem sua atuação delimitada pelo pedido (arts. 297, 300 e 311).



A urgência do crédito alimentar é patente, e, no caso, combina-se com a probabilidade do direito, o que legitima a prestação da tutela nos termos dos arts. 300 e 301 do CPC, subsidiariamente aplicável ao processo do trabalho (art. 769 da CLT e art. 3º, VI, da Resolução nº 203/16 do C. TST).

O caso dos autos envolve situação de flagrante perigo de dano ao direito material envolvendo direitos de natureza alimentícia.

Pois bem.

Considerando que a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou, em 11.3.2020, que a disseminação comunitária do novo Coronavírus (COVID - 19) em todos os continentes caracteriza PANDEMIA;

Considerando que o Decreto Legislativo 6/20 reconheceu o "estado de calamidade pública" em razão dessa PANDEMIA;

Considerando que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, pelo Ato Conjunto CSJT.GP.VP e CGJT nº 001, de 19.3.2020, decidiu pela manutenção "apenas das sessões virtuais de julgamento entre os dias 20/3/2020 e 30/4/2020", o que impactará de forma negativa no tempo do processo;

Considerando que a partir do momento em que houve o recolhimento do depósito recursal, a título de preparo, o valor depositado na conta vinculada do trabalhador já não mais integrava o patrimônio da empresa devedora;

Considerando que os artigos 520 e 521 do CPC, aplicáveis ao processo do trabalho em razão do que estabelecem o artigo 15 do CPC e o artigo 769 da CLT, possibilitam a liberação imediata em qualquer circunstância, medida que é evidentemente mais urgente e necessária diante de uma pandemia como a que estamos enfrentando;

Considerando que cabe a este Juízo observar os princípios da celeridade e economia processuais consagrados no art. 5º, incisos XXXV e LXXVIII, CR88;

Determina-se a imediata liberação, à parte autora ou ao seu patrono, o depósito recursal realizado em 23.09.2019 (Ids a501053 - Pág. 1 e 6bef76c - Pág. 1), no valor original de R\$ 9.828,51, com os devidos acréscimos legais de juros e correção monetária, encaminhando-se a presente decisão, à qual se confere força de alvará, ao Sr. Gerente da Caixa Econômica Federal ou quem suas vezes fizer para que efetue o pagamento devido.



Como forma de evitar o levantamento presencial de valores nas agências bancárias, em observância à recomendação do art. 4º, §1º, da Portaria Conjunta GP.VPA.VPJ.CR 2/2020, a liberação deve ocorrer preferencialmente mediante transferência de crédito diretamente para a conta bancária do beneficiário ou do seu advogado, com poderes específicos para o ato.

Observe, a Secretaria, o Provimento nº 68 de 03 de maio de 2018, da Corregedoria do C. TST:

Art. 1º As decisões, monocráticas e colegiadas, que deferem pedido de levantamento de depósito condicionam-se necessariamente à intimação da parte contrária para, querendo, apresentar impugnação ou recurso.

1º O levantamento somente poderá ser efetivado 2 (dois) dias úteis após o esgotamento do prazo para recurso.

Fica dispensada a assinatura (seja deste magistrado e/ou de servidor desta unidade), por conta da situação excepcional na qual juízes e servidores da Justiça do Trabalho, nacionalmente, atuando em trabalho remoto para cumprimento de determinações de atos superiores (como Conselho Nacional de Justiça - CNJ, Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, Tribunal Superior do Trabalho - TST e deste Tribunal Regional do Trabalho), bastando assinatura eletrônica que pode ser conferida no andamento do processo na internet.

No mais, reconhecida a dispensa imotivada a ré deverá entregar à reclamante guias que viabilizem acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego, em dez dias da publicação desta decisão.

Na inércia, a Secretaria deverá atuar supletivamente, expedindo alvará quanto ao FGTS.

Quanto ao seguro-desemprego, caso inviabilizado o acesso, a despeito da guia expedida pela empresa, a obrigação resolver-se-á em perdas e danos, consistentes no valor atualizado das parcelas a que teria direito caso tivesse procedido à habilitação oportuna (TST, Súmula, 389, item II).

A reclamada retificará a data de encerramento contratual na CTPS, observando a previsão do verbete 82 da OJ da SDI-1 do C. TST, o que independe pedido, por se tratar de questão de interesse e ordem públicos, no prazo de 48 h da intimação para tanto (CLT, art. 29, *caput*), sob pena de multa diária que fixo em R\$ 100,00 (Súmula, 39 deste C. TRT da 15ª Região), limitada a R\$ 1.000,00 (CPC, arts. 536, *caput* e § 1º, e 537, *caput*). A reclamante deverá apresentar o documento em 10 dias da publicação desta decisão e a ré deve ser prontamente intimada.



Transcorridos 10 dias sem cumprimento, proceda a Secretaria na forma do art. 39, § 1º da CLT, sem prejuízo da multa. Não deve existir identificação da origem judicial da anotação, que deve ser preenchida e assinada, sem carimbo ou discriminação de função.

PREQUESTIONAMENTO

Prequestionados todos os dispositivos legais e matérias pertinentes, em observância às diretrizes traçadas pela jurisprudência do STF e do TST.

Ressalte-se o pacífico entendimento do Colendo Superior Tribunal de Justiça no sentido de que a solução integral da controvérsia, com fundamento suficiente, não caracteriza ofensa aos artigos 489 e 1.022 do CPC, pois não há que se confundir entre decisão contrária aos interesses da parte e negativa de prestação jurisdicional (STJ, AREsp 1536416, decisão publicada em 06/08 /2019 e EDcl no MS 21315 / DF, S1 - DJe 15/6/2016).

Não se justificam questionamentos posteriores que não objetivem sanar vícios (omissões/contradições/obscuridade) e a oposição de embargos de declaração protelatórios ensejará a condenação ao pagamento de multa.

À vista do exposto, decido: 1) CONHECER do recurso ordinário do reclamado e **NÃO O PROVER; 2) CONHECER** o recurso da reclamante e **O PROVER EM PARTE** para: **2.1)** majorar a indenização por danos morais (assédio) para R\$ 30.000,00; **2.1)** condenar a reclamada ao pagamento de: **2.1.1)** honorários periciais, arbitrados em R\$ 2.500,00; **2.1.2)** indenização por danos morais em razão da doença do trabalho no importe de R\$ 15.000,00; **2.2)** reconhecer a ineficácia da justa causa imposta à autora e sua consequente reversão para a dispensa imotivada, de iniciativa patronal; **2.3)** condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes a esta modalidade de dispensa; **2.4)** condenar a ré a entregar à parte reclamante guias que viabilizem acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego em dez dias da publicação desta decisão; **2.5)** condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente ao período da garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei 8.213/91; **2.6)** condenar a ré ao pagamento de diferenças de horas *in itinere* e reflexos.



Determina-se, em caráter de urgência, a liberação, à parte autora ou ao seu patrono, do depósito recursal, encaminhando-se a presente decisão, à qual se confere força de alvará, ao Sr. Gerente da Caixa Econômica Federal ou quem suas vezes fizer para que efetue o pagamento devido.

Observe, a Secretaria, o Provimento n. 68 de 03 de maio de 2018, da Corregedoria do C. TST.

Determina-se que a ré providencie a retificação da data de encerramento contratual na CTPS no prazo de 48 h da intimação para tanto. A reclamante deverá apresentar o documento em 10 dias da publicação desta decisão e a ré deve ser prontamente intimada.

Determina-se, de ofício, que a empresa promova todos os anos, no mês de março, campanhas sobre o tema assédio moral e misoginia, notadamente sobre a forma de tratamento às mulheres, direcionadas aos seus empregados e prestadores terceirizados, bem como aos chefes para que orientem e reprimam esses comportamentos discriminatórios. As campanhas deverão ser orientadas por profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e pelos profissionais da CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes), com o respectivo registro no livro correspondente; no referido mês de março, os recibos de pagamentos deverão consignar frases sobre a prevenção ao assédio moral e à misoginia. O descumprimento das obrigações resultará em multa diária de R\$ 300,00, por determinação descumprida, a ser revertida à reclamante.

A correção monetária observará o IPCA-E.

Rearbitra-se à condenação o valor provisório de R\$ 60.000,00. Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 1.200,00, nos termos da Lei.

Em sessão virtual realizada em 16/06/2020, conforme previsto nas Portarias Conjuntas GP - VPA - VPJ - CR nº 004/2020 e nº 005/2020 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação Unânime com ressalva de entendimento do Exmo. Sr. Desembargador LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO no sentido de que as regras de direito processual aplicam-se de imediato às todas as ações em curso e apanham os processos nas fases em que se encontram. Neste sentido, seriam cabíveis honorários advocatícios recíprocos a depender do resultado da ação e proporcional à sucumbência de cada litigante, nos termos do art. 791-A, § 3º da CLT, autorizando-se a aplicação do disposto no art. 98, §3º, do CPC/15 c/c art. 791-A, § 4º da CLT aos beneficiários da Justiça Gratuita.

Composição: Exmo. Sr. Desembargador JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR (Relator), LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO (Presidente) e Exmo. Sr. Desembargador LUIS HENRIQUE RAFAEL.



Ministério Público do Trabalho: Exmo(a) Sr (a). Procurador (a) Ciente.

Sessão realizada em 16 de junho de 2020.

JOÃO BATISTA MARTINS CESAR
Relator

