



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000205-34.2019.5.06.0143

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/02/2021

Valor da causa: R\$ 106.745,01

Partes:

RECORRENTE: CLAUDEMIR HENRIQUE BRAGA DA SILVA

ADVOGADO: José Claudio Pires de Souza

ADVOGADO: JOAO VICTOR MENDONCA PIRES DE SOUZA

RECORRENTE: LISERVE VIGILANCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA

ADVOGADO: EMMANUEL BEZERRA CORREIA

RECORRIDO: CLAUDEMIR HENRIQUE BRAGA DA SILVA

ADVOGADO: José Claudio Pires de Souza

ADVOGADO: JOAO VICTOR MENDONCA PIRES DE SOUZA

RECORRIDO: LISERVE VIGILANCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA

ADVOGADO: EMMANUEL BEZERRA CORREIA

TERCEIRO INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000205-34.2019.5.06.0143(ROT)

ÓRGÃO JULGADOR: SEGUNDA TURMA

RELATOR : DESEMBARGADOR FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS

RECORRENTE : LISERVE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA, CLAUDEMIR HENRIQUE BRAGA DA SILVA

RECORRIDOS : LISERVE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA, CLAUDEMIR HENRIQUE BRAGA DA SILVA

ADVOGADOS : JOAO VICTOR MENDONCA PIRES DE SOUZA, JOSÉ CLAUDIO PIRES DE SOUZA, EMMANUEL BEZERRA CORREIA

PROCEDÊNCIA : 3ª VARA DO TRABALHO DE JABOATÃO-PE

EMENTA

GESTÃO POR INJÚRIA. XINGAMENTOS DE NATUREZA RACISTA. ASSÉDIO MORAL COLETIVO. INJÚRIA RACIAL. DANO MORAL. A gestão por injúria é espécie de assédio moral coletivo vertical. Ocorre quando a gestão empresarial é realizada com base em xingamentos (injúrias), onde o superior hierárquico utiliza verdadeiro tratamento tirânico, buscando criar um império de medo com os trabalhadores. Essa conduta importa na degradação do ambiente de trabalho através de reiterados atos ilegais que minam a autoestima dos empregados em geral. No caso, o empregado sofreu tanto com o tratamento despótico e injurioso traçado pelo gestor contra todos os empregados, quanto, também, pela perversidade injuriosa despendida diretamente contra o próprio reclamante. Houve, inclusive, injúrias raciais, sendo que o empregador, ao invés de punir o superior hierárquico resolveu promovê-lo. Diante disso, constata-se grave violação da dignidade do trabalhador por meio de ofensa incompatível com uma sociedade que se pretende civilizada, devendo a indenização compensatória por dano moral deve ser majorada. **Recurso ordinário obreiro provido.**

RELATÓRIO

Vistos, etc.

Trata-se de recursos ordinários interpostos pela **LISERVE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA** e por **CLAUDEMIR HENRIQUE BRAGA DA SILVA** contra a sentença proferida pelo MM. Juízo da 3ª VARA DO TRABALHO DE JABOATÃO DOS GUARARAPES (PE) que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, nos termos da fundamentação de fls. 723/735.



Nas razões de fls. 749/757, a reclamada manifesta inconformismo em face de sua condenação ao pagamento de indenização compensatória por dano à moral do obreiro. Argumenta que em momento algum maltratou, humilhou, coagiu ou perseguiu o trabalhador, pois "*sempre foi política da suplicada o tratamento com urbanidade e respeito aos empregados*", o que se justifica pelos 04 anos de contrato de trabalho". Defende que no caso sub judice não estão presentes os elementos aptos à caracterizar a responsabilidade civil, sobretudo porque não houve ofensa à direito da personalidade do empregado. Em grau subsidiário, postula a redução da indenização compensatória para o patamar de R\$ 1.000,00. Por outro lado, pretende que os honorários sindicais concedidos pela sentença vergastada sejam indeferidos, pois não há provas de que o advogado do reclamante é causídico da agremiação sindical. Afirma também que a verba não é devida porque não foram atendidos os requisitos previstos no § 1º do art. 14 da Lei n. 5.584/70 e Súmulas 219 e 329 do C. TST. Pede provimento.

Nas razões de fls. 771/801, o trabalhador defende que os registros da jornada de trabalho são britânicos por terem variações de apenas 5 minutos na entrada e na saída durante toda a relação de emprego, de sorte que os documentos não correspondem à realidade das horas extras trabalhadas pelo recorrente. Em virtude da fraude flagrante, advoga que o ônus da prova seria do recorrido, na forma da Súmula 338, III, do TST. Argumenta que nos cartões de ponto, nunca houve a superação da jornada contratada, embora o réu efetuasse pagamentos a título de horas extras, circunstância que revela a fraude dos cartões de frequência. Explica que, mesmo havendo pagamentos a este título, o valor não correspondia efetivamente a quantidade de horas extraordinárias laboradas. Destaca que a sentença foi contraditória, porquanto considerou válidos os registros da jornada e expôs que havia um revezamento pelo trabalho nos sábados, domingos e feriados, mas os cartões da jornada não possuem marcações nesse dia. Destaca também que as três testemunhas levadas à juízo pelo reclamante foram unânimes na afirmação de que as horas extras não eram anotadas corretamente. Além disso, defende que o conjunto fático-probatório revelou adequadamente que o intervalo intrajornada não era gozado regularmente pelo vigilante. Explica que, além das horas extras laboradas durante a semana e totalmente inadimplidas, subsistem diferenças de horas extras pelo trabalho em finais de semana e feriado, pois o empregador remunerava esses dias com adicional de 50%, mas deveria fazê-lo com adicional de 100%. Finaliza o capítulo postulando a condenação da recorrida ao pagamento das horas extras que superaram a 8ª diária e 44ª semanal. Por outro lado, advoga que o dano moral fixado em virtude da gestão por injúria no patamar de R\$ 5.000,00 não é suficiente para fazer frente à extensão do dano, sobretudo porque o gestor desferia insultos como "*macaca buchuda*", "*vagaba*", "*nego filha da puta*" e "*vagabundo*". Menciona ainda que "*as ofensas lançadas pelo superior hierárquico do reclamante eram de cunho racista, o que agrava ainda mais a situação e a extensão do dano*". Por essa razão, pretende que a indenização seja majorada ao patamar de R\$ 30.000,00. Por fim, requer a suspensão da exigibilidade dos honorários de sucumbência aos quais fora condenado a pagar (caso não haja modificação da sentença). Pede provimento.



Contrarrazões às fls. 804/810 e 811/815.

Desnecessária a remessa ao Ministério Público do Trabalho, uma vez que não há interesse público ou social relevante em debate. Ressalva-se o direito do *parquet* se pronunciar verbalmente ou pedir vista regimental, se necessário, por ocasião da sessão de julgamento, nos termos do art. 83, II, XIII e VII, da LC 75/93.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

Recurso da parte reclamante

Da jornada de trabalho

O trabalhador defende que os registros da jornada de trabalho são britânicos por terem variações de apenas 5 minutos na entrada e na saída durante toda a relação de emprego, de sorte que os documentos não correspondem à realidade das horas extras trabalhadas pelo recorrente. Em virtude da fraude flagrante, advoga que o ônus da prova seria do recorrido, na forma da Súmula 338, III, do TST. Argumenta que nos cartões de ponto, nunca houve a superação da jornada contratada, embora o réu efetuasse pagamentos a título de horas extras, circunstância que revela a fraude dos cartões de frequência. Explica que, mesmo havendo pagamentos a este título, o valor não correspondia efetivamente a quantidade de horas extraordinárias laboradas. Destaca que a sentença foi contraditória, porquanto considerou válidos os registros da jornada e expôs que havia um revezamento pelo trabalho nos sábados, domingos e feriados, mas os cartões da jornada não possuem marcações nesse dia. Destaca também que as três testemunhas levadas à juízo pelo reclamante foram unânimes na afirmação de que as horas extras não eram anotadas corretamente. Além disso, defende que o conjunto fático-probatório revelou adequadamente que o intervalo intrajornada não era gozado regularmente pelo vigilante. Explica que, além das horas extras laboradas durante a semana e totalmente inadimplidas, subsistem diferenças de horas extras pelo trabalho em finais de semana e feriado, pois o empregador remunerava esses dias com adicional de 50%, mas deveria fazê-lo com adicional de 100%. Finaliza o capítulo postulando a condenação da recorrida ao pagamento das horas extras que superaram a 8ª diária e 44ª semanal.



A sentença hostilizada concluiu que a prova testemunhal produzida pela parte autora foi contraditória, apontando horários de trabalho diferentes. A magistrada sentenciante também divisou que uma das testemunhas levadas à juízo pelo reclamante deixou claro que havia o pagamento das horas extras correspondentes aos feriados e finais de semana. O MM. juízo singular concluiu ainda que, havendo o pagamento de horas extras nos contracheques, não há como se convencer de que o réu não aceitava o apontamento das horas extraordinárias.

Ao reexame.

Às fls. 314/396, constam os controles da jornada de trabalho do empregado. A avaliação holística dos documentos permite inferir que os registros não são britânicos, havendo variação considerável da jornada ao logo da contratualidade.

Nesse sentido, é possível observar às fls. 355, 335, 332, 328 e 327, ilustrativamente, situações nas quais o trabalhador saiu muito mais cedo do serviço - como no dia 24.12.2015, quando largou às 13:04, aproximadamente 6 horas antes do término normal da jornada, que ocorria às 19:00 - ou que chegou muito mais tarde no trabalho (como ocorreu no dia 18.02.2015, quando iniciou o labor às 12:01, enquanto o normal seria às 08:00. Também é possível verificar ao longo das marcações que há passagens nas quais a anotação foi feita sem que o registro ficasse adstrito à variação de 5 minutos na entrada ou saída, como ocorreu, por exemplo, no dia 16.10.2014.

Ou seja, não há como acolher a tese autoral de que os cartões de frequência seriam britânicos por haver "jornada a brasileira", na qual nunca teriam sido registradas variações superiores a 5 minutos na entrada ou saída, sem superação do limite máximo diário de 10 minutos. Há variações que chegam a extrapolar esses limites, não havendo como esse juízo revisor se convencer que realmente havia uma fraude na marcação apenas pelo exame dos controles de frequência.

A despeito disso, a prova documental realmente trilha o caminho de que os registros da jornada não eram feitos de acordo com a realidade. É que, embora os cartões de ponto fossem variáveis e não possam ser reputados de britânicos, o confronto entre os registros e os contracheques apresentam distorção elevada, porque há mensalmente o pagamento de horas extras consideráveis, mesmo que os controles de ponto não atestem a ocorrência de labor extraordinário.

É possível observar, ilustrativamente, que o contracheque acostado à fl. 440, referente ao mês de outubro de 2015, consta o pagamento de R\$ 215,64 referente a 24 horas extras. Às fls. 346/347 os cartões de ponto dão conta de que o obreiro laborou no mês de outubro de segunda a sexta, das 08:00 às 19:00, com intervalo de 2 horas e variações inferiores a 10 minutos diários. Com essa dinâmica de compensação de jornadas (ausência de trabalho registrado no sábado), o obreiro estaria



laborando 9 horas diárias e 45 semanais, o que renderia o pagamento de 1 hora extra por semana, ante o sistema de compensação disposto no contrato de trabalho à fl. 474 (destaque-se que os cartões indicam que o regime do vigilante não era 12x36, não havendo falar em divisor 191).

Essa dinâmica se repetiu durante todos os meses, como então poderia haver o pagamento de tantas horas extras se a quantidade de labor extraordinário que pode ser extraído da marcação de ponto é sumamente inferior?

Tudo isso realmente revela que os cartões de ponto são uma fraude, despontando a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho declinada na petição inicial, na forma da Súmula 338, I, do C. TST, aplicada analogicamente.

Segundo a peça vestibular (fls. 04 e 05), o trabalhador laborava das 08:00 às 20:00/20:30, sem gozar o intervalo intrajornada. Além disso, também foi descrito que o empregado realizava 3 plantões extras por mês nos finais de semana e feriados e uma vez por semestre saía numa segunda-feira em uma missão com o supervisor às 06:00 e finalizava todo o serviço na quinta-feira às 20:30.

Quanto à prova oral, a primeira testemunha afirmou que o horário formal do obreiro era até as 18:30. Essa informação não condiz com a realidade extraída dos documentos que dão conta que o vigilante foi contratado para trabalhar até as 19:00. O valor probante daquilo que essa testemunha afirmou, no tópico da jornada de trabalho, fica reduzido.

A segunda testemunha ouvida em juízo disse que o reclamante chegava 1h30min antes do horário normal (08:00 às 19:00). Ocorre, porém, que nem mesmo o trabalhador afirmou que chegava tão antes do horário formal de início da jornada. Esse testemunho, portanto, também possui grau de persuasão reduzido e não convence este juízo no tema da jornada de trabalho.

Igualmente, a terceira testemunha disse que o empregado chegava 30 minutos antes do horário, o que destoa consideravelmente daquilo que o próprio obreiro afirmou. Ora, se o empregado chegasse tão cedo assim, não é crível que não afirmaria isso na sua petição inicial. Como a testemunha trouxe uma informação extremamente incongruente com a peça de ingresso, não há como crer nos esclarecimentos feitos no tema da jornada de trabalho.

A última testemunha ouvida em juízo afirmou que o reclamante laborava em horário administrativo, das 08:00 às 19:00. Caso isso fosse verdade, não haveria o pagamento de tantas horas extras nos *holerite*, como exposto nas linhas transatas desta decisão.



Diante disso tudo, não há como extrair do conjunto fático-probatório a jornada de trabalho efetivamente realizada pelo empregado, não havendo provas adequadas, inclusive, quanto aos intervalos intrajornadas. Como o empregador não acostou cartões de frequência válidos, permanece a presunção relativa de veracidade da jornada declinada na peça vestibular.

Dou provimento ao recurso ordinário para condenar a reclamada ao pagamento das horas extras que ultrapassaram a 8ª diária ou 44ª semanal, com adicional constitucional ou convencional (aplique-se o mais benéfico), considerando a jornada de trabalho descrita na petição inicial (considere-se o trabalho em dois sábados e um domingo por mês). Provejo o apelo ainda para condenar a reclamada ao pagamento dos intervalos intrajornadas, com o adicional convencional ou constitucional (aplique-se o mais benéfico) e dos feriados e domingos trabalhados em dobro. Deduzam-se as horas extras pagas nos contracheques. Utilize-se o divisor 220. Considere-se a evolução salarial do trabalhador e os dias efetivamente trabalhados (observar registros de ponto para excluir da conta férias, faltas e licenças - conforme fundamentação, feriados foram trabalhados e houve labor em dois sábados e um domingo por mês).

Em razão da habitualidade e do efeito expansionista circular dos salários, defiro os reflexos das horas extras e intervalo intrajornadas sobre o RSR, férias mais um terço, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%. Defere-se as repercussões dos feriados e domingos em dobro sobre férias mais um terço, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%.

Do assédio moral. Gestão por injúria. Xingamentos de natureza racista. Ofensas graves. Dano moral. Valor da indenização. (análise conjunta)

A reclamada manifesta inconformismo em face de sua condenação ao pagamento de indenização compensatória por dano à moral do obreiro. Argumenta que em momento algum maltratou, humilhou, coagiu ou perseguiu o trabalhador, pois "*sempre foi política da suplicada o tratamento com urbanidade e respeito aos empregados*", o que se justifica pelos 04 anos de contrato de trabalho". Defende que no caso sub judice não estão presentes os elementos aptos à caracterizar a responsabilidade civil, sobretudo porque não houve ofensa à direito da personalidade do empregado. Em grau subsidiário, postula a redução da indenização compensatória para o patamar de R\$ 1.000,00.

O reclamante, por seu turno, advoga que o dano moral fixado em virtude da gestão por injúria, inclusive raciais, no patamar de R\$ 5.000,00 não é suficiente para fazer frente à extensão do dano, sobretudo porque o gestor desferia insultos como "*macaca buchuda*", "*vagaba*", "*nego*



filha da puta" e "vagabundo". Menciona ainda que "as ofensas lançadas pelo superior hierárquico do reclamante eram de cunho racista, o que agrava ainda mais a situação e a extensão do dano". Por essa razão, pretende que a indenização seja majorada ao patamar de R\$ 30.000,00.

A sentença em revisão concluiu que houve ofensa à honra, tendo sido provado que o gestor desferia aos empregados tratamento injurioso, chegando a xingar os obreiros de "*macaca buchuda*", "*vagaba*", "*nego filho da puta*" e "*vagabundo*".

O apelo patronal não prospera porque além de ter ocorrido efetivo dano moral com ofensas à direitos da personalidade dos trabalhadores, o valor de R\$ 5.000,00 merece ser majorado.

"Todos os seres humanos pertencem à mesma espécie e têm a mesma origem. Nascem iguais em dignidade e direitos e todos formam parte integrante da humanidade" (artigo 1º, § 1º, da Declaração da UNESCO sobre a Raça e os Preconceitos Raciais). Esse é o valor axiológico que passa a inspirar este órgão julgador no exame desta matéria.

Vejamos.

À fl. 696, consta testemunho de Robson Severino dizendo ser o Sr. Esmeraldo Omena coordenador operacional e que o superior hierárquico "*possuía uma postura autoritária*" e que "*em relação ao reclamante, chamava-o de 'macaca buchuda' e denominava o depoente de 'neguinho da capoeira'; que também se dirigia aos funcionários como 'vagaba'*". Também explicou que as ofensas não eram feitas apenas pelo superior, tendo esclarecido que "*os colegas também chamavam o Sr. Claudemir [reclamante] de 'macaca buchuda'*".

À fl. 696, é possível observar o depoimento da testemunha Roberto Duarte que disse ser o Sr. Esmeraldo Omena coordenador operacional e que este foi promovido a gerente operacional. Também consta que o superior hierárquico "*exagerava nas palavras e nos xingamentos, chamando o reclamante, por exemplo, de 'nego filho da puta' e 'vagabundo'*".

O conjunto probatório revela que o trabalhador vivenciou uma verdadeira *via crucis*.

Dos autos é possível evidenciar que havia um tratamento generalizado de injúrias por parte do superior hierárquico, tendo ocorrido, inclusive, *injúrias raciais*(deixa-se de encaminhar os autos ao Ministério Público para apuração do crime, na forma do art. 40 do CPP, por se tratar de delito de ação penal condicionada à representação).



Quando o xingamento é pontual, é possível pensar que essa situação foge do controle do empregador (não que isso o exima da responsabilidade). Mas num caso de assédio moral coletivo, onde havia uma dinâmica administrativa com base em injúrias, inclusive raciais, não há como pensar que o patrão não sabia o que estava acontecendo.

Aliás, o empregador foi conivente com tudo isso e aprovou a postura do superior, pois lhe promoveu de coordenador para gerente.

A sociedade que se pretende civilizada já não aceita mais esse tipo de conduta, que é gravíssima.

Como o trabalhador foi chamado pelo superior (que ao invés de punido foi promovido) de nego filho da puta, vagaba, vagabundo e macaca buchuda (este último xingamento desferido não somente pelo superior, mas também pelos colegas) reputo que ocorreu grave ofensa à direito da personalidade do trabalhador.

Esta Justiça Especializada não tolera a convivência com posturas racistas (utiliza-se o termo no sentido sociológico, não criminal), como fez o empregador. Cabe ao Poder Judiciário respeitar, proteger e promover os direitos fundamentais, direitos mais básicos do ser humano, por isso, a fim de inibir e compensar adequadamente o recorrente a indenização deve ser majorada.

A dignidade do ser humano é epicentro e fundamento axiológico de todo o ordenamento jurídico (art. 1º, III, do Texto Republicano) e deve ser salvaguardada pela Justiça do Trabalho, não sendo possível tolerar uma conduta patronal que desvalorize o trabalho decente. Nos tempos atuais, é preciso notar que o contrato de trabalho deve ser lido através da lente da despatrimonialização e repersonalização das relações jurídicas. Isso quer dizer que o ser humano merece destaque e centralidade na relação empregatícia, devendo ser tratado de modo que lhe preserve integralmente a dignidade. Não é admissível a existência um sistema produtivo que coloque o lucro na frente da dignidade do trabalhador mediante uma gestão empresarial baseada em injúrias que tenham o desiderato de forçar o empregado um desempenho eficiente. Esse pensamento do administrador é insustentável e incompatível com a ordem jurídico-constitucional, além de não ter como consequência real um labor mais eficiente. Inclusive, a OIT determina o combate ao assédio moral coletivo, tendo aprovado recentemente a Convenção n. 190 que protege todas as pessoas no mundo do trabalho contra todas as formas de violência e assédio. Embora a convenção 190 ainda não tenha sido internalizada, é inegável fonte material do direito e serve de inspiração para esta Corte concluir que a gestão assediante não pode ser tolerada.



Destaco, ademais, que a tolerância do empregador com prática racista desponta em evidente discriminação étnico-racial, porque foi mantido um tratamento diferenciado e inferiorizante ao trabalhador negro em relação aos demais, sendo sua raça fator utilizado para diminuir seu valor no ambiente de trabalho. O Estado brasileiro assumiu posição de combate à discriminação racial ao promulgar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (promulgada pelo Decreto n. 65.810/69), que prevê em seu artigo II, item 1, letra "b", que "*cada Estado Parte compromete-se a não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por uma pessoa ou organização qualquer*" e que devem ser garantidas "*condições equitativas e satisfatórias de trabalho*" (artigo V, "i"). Ou se fixa uma indenização compatível com a gravidade, extensão do dano e que seja capaz de realmente prevenir essa prática na organização empresarial, ou o compromisso internacional do Brasil não será observado. Além disso, o empregador maculou o art. 38 e seguintes do Estatuto da Igualdade Racial, porque a gestão por injúria racial desvela em prática que possui o potencial de excluir gradualmente o negro do mercado de trabalho. Merece uma última menção a Convenção 111 da OIT que define em seu artigo 1 que "*toda a distinção, exclusão ou preferência com base em raça (...) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou **tratamento** no emprego ou profissão*" (grifei) é considerada discriminação étnico-racial, devendo o país-membro atuar para que tais condutas discriminatórias não aconteçam em seu território.

Dito tudo isso, ênfase como último elemento de parametrização do valor da indenização compensatória, o capital social da empresa que é de **R\$ 7,6 milhões** (fl. 477).

Assim, para promover o bem de todos, sem preconceitos de raça ou quaisquer outras formas de discriminação, como prega o art. 3º, IV, da CRFB, a indenização compensatória precisa ser majorada.

Portanto, considerando a elevada capacidade econômica do agressor, a conivência patronal com a postura do superior hierárquico e menoscabo ao trabalho decente, a violação da higidez do meio ambiente de trabalho por ter sido minada a saúde psicológica dos trabalhadores pela gestão por injúria (assédio moral coletivo), as graves ofensas à dignidade do empregado que constituem discriminação étnico-racial (além de crime contra a honra), o imperioso caráter pedagógico da medida, que no caso ganha especial destaque, a proporcionalidade e extensão do dano, provejo integralmente o apelo quanto ao tópico para majorar a indenização ao patamar de R\$ 30.000,00 e nego provimento ao apelo patronal.

Dos honorários advocatícios (análise conjunta)



O reclamante requer a suspensão da exigibilidade dos honorários de sucumbência aos quais fora condenado a pagar (caso não haja modificação da sentença).

A reclamada quer a exclusão da parcela porque não há provas de que o trabalhador está assistido pelo sindicato.

Tendo a demanda sido ajuizada após a vigência da Lei 13.467 de 2017, tem prevalecido o entendimento de que são devidos honorários pela mera sucumbência, na forma do art. 791-A da CLT, de modo que não é preciso provar a assistência sindical, de modo que o recurso patronal não prospera.

De outra parte, em virtude do êxito do obreiro neste apelo, verifico que o trabalhador sucumbiu em parte mínima dos pedidos, tendo se consagrado vitorioso na pretensão de danos morais, horas extras, intervalo intrajornadas, férias e RSR em dobro, tendo perdido o pedido do salário substituição.

Aplica-se, então, o disposto no art. 86, parágrafo único, do CPC, aplicável supletivamente ao processo do trabalho com base no art. 15 do mesmo diploma, que prevê o seguinte:

Art. 86. Se cada litigante for, em parte, vencedor e vencido, serão proporcionalmente distribuídas entre eles as despesas.

Parágrafo único. Se um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários.

Assim, nego provimento ao recurso ordinário patronal e dou provimento ao recurso ordinário obreiro para excluir sua condenação ao pagamento de honorários de sucumbência.

Conclusão do recurso

Ante ao exposto, nego provimento ao recurso ordinário patronal e dou provimento ao recurso ordinário para (1) condenar a reclamada ao pagamento das horas extras que ultrapassaram a 8ª diária ou 44ª semanal, com adicional constitucional ou convencional (aplique-se o mais benéfico), considerando a jornada de trabalho descrita na petição inicial (considere-se o trabalho em dois sábados e um domingo por mês). Provejo o apelo ainda para condenar a reclamada ao pagamento dos intervalos intrajornadas, com o adicional convencional ou constitucional (aplique-se o mais benéfico) e dos feriados e domingos trabalhados em dobro. Deduzam-se as horas extras pagas nos contracheques. Utilize-se o divisor 220. Considere-se a evolução salarial do trabalhador e os dias efetivamente trabalhados (observar registros de ponto para excluir da conta férias, faltas e licenças - conforme fundamentação, feriados foram trabalhados e houve labor em dois sábados e um domingo por mês). Em razão da habitualidade e do efeito expansionista circular dos salários, defiro os reflexos das horas extras e



intervalo intrajornadas sobre o RSR, férias mais um terço, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%. Defere-se as repercussões dos feriados e domingos em dobro sobre férias mais um terço, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%. Além disso, dou provimento ao recurso ordinário obreiro para (2) majorar a indenização compensatória por dano moral ao patamar de R\$ 30.000,00 e para (3) excluir a condenação do reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência. Acréscimo condenatório de R\$ 40.000,00. Custas majoradas em R\$ 800,00. Para os fins do art. 832, § 3º, da CLT declara-se a natureza jurídica indenizatória da compensação por dano moral e a natureza salarial das demais parcelas. Diante da ocorrência de violação à higidez do meio ambiente de trabalho, por violação da saúde psicológica dos trabalhadores, encaminhe-se ofício ao Ministério Público do Trabalho para apurar a necessidade de combater a transgressão de direitos coletivos e indisponíveis, como entender de direito.

Acórdão

ACORDAM os Integrantes da 2.^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6.^a Região, por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário patronal e dar provimento ao recurso ordinário para (1) condenar a reclamada ao pagamento das horas extras que ultrapassaram a 8.^a diária ou 44.^a semanal, com adicional constitucional ou convencional (aplique-se o mais benéfico), considerando a jornada de trabalho descrita na petição inicial (considere-se o trabalho em dois sábados e um domingo por mês). Prover o apelo ainda para condenar a reclamada ao pagamento dos intervalos intrajornadas, com o adicional convencional ou constitucional (aplique-se o mais benéfico) e dos feriados e domingos trabalhados em dobro. Deduzam-se as horas extras pagas nos contracheques. Utilize-se o divisor 220. Considere-se a evolução salarial do trabalhador e os dias efetivamente trabalhados (observar registros de ponto para excluir da conta férias, faltas e licenças - conforme fundamentação, feriados foram trabalhados e houve labor em dois sábados e um domingo por mês). Em razão da habitualidade e do efeito expansionista circular dos salários, defirir os reflexos das horas extras e intervalo intrajornadas sobre o RSR, férias mais um terço, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%. Defere-se as repercussões dos feriados e domingos em dobro sobre férias mais um terço, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%. Além disso, dar provimento ao recurso ordinário obreiro para (2) majorar a indenização compensatória por dano moral ao patamar de R\$ 30.000,00 e para (3) excluir a condenação do reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência. Acréscimo condenatório de R\$ 40.000,00. Custas majoradas em R\$ 800,00. Para os fins do art. 832, § 3º, da CLT declara-se a natureza jurídica indenizatória da compensação por dano moral e a natureza salarial das demais parcelas. **Diante da ocorrência de violação à higidez do meio ambiente de trabalho, por violação da saúde**



psicológica dos trabalhadores, encaminhe-se ofício ao Ministério Público do Trabalho para apurar a necessidade de combater a transgressão de direitos coletivos e indisponíveis, como entender de direito.

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que na 5ª Sessão Ordinária (eletrônica) realizada no terceiro dia do mês de março do ano de 2021, das 9h às 10h, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador do Trabalho **FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS**, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores **ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO** e **PAULO ALCÂNTARA**, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, **ELIZABETH VEIGA CHAVES**, foi julgado o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

Certifico e dou fé.

Maria Regina C. Cabral Fernandes
Chefe de Secretaria Substituta

FABIO ANDRE DE FARIAS
Relator

