

ATA DE AUDIÊNCIA

Aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e treze, perante a 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis/SC, sob a condução do Juiz do Trabalho **Marcel Luciano Higuchi Viegas dos Santos**, realizou-se a audiência relativa à ação trabalhista em epígrafe.

Às 17h10min, aberta a audiência, de ordem do Exmo. Juiz, foram apregoadas as partes: ausentes.

Submetido o feito a julgamento, foi proferida a seguinte:

SENTENÇA – RITO ORDINÁRIO

EMENTA: DANO MORAL. VIOLAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DISPONIBILIZAÇÃO DE BANHEIROS QUÍMICOS EM AFRONTA À NR 24 DO MTE. DIREITO DE INDENIZAÇÃO RECONHECIDO.

Segundo dispõe o inciso I do art. 3º da Lei Federal n. 6.938/81 (Lei de Política Nacional de Meio Ambiente), o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

A tutela do meio ambiente visa preservar a vida e, especialmente, a vida humana, como valor fundamental, em todos os âmbitos, seja no meio ambiente natural, artificial ou cultural.

O meio ambiente do trabalho é o espaço físico onde as pessoas desenvolvem suas atividades laborais, cujo equilíbrio pressupõe o meio salubre ou saudável e a inexistência de fatores ou agentes comprometedores da incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é direito fundamental do trabalhador (CF, art. 7º, XXII), que tem assegurado constitucionalmente normas que visem a proteção da saúde, higiene e segurança.

A não-observância das normas de preservação ambiental do trabalho causa prejuízo ao trabalhador e à sociedade como um todo, pois todos contribuem para a Previdência Social, que arca com os valores dos seguros de acidentes de trabalho.

Havendo mácula do meio ambiente do trabalho, automaticamente resta maculada a esfera moral do trabalhador.

O fornecimento de banheiros químicos em quantidade insuficiente (dois) para dezenas de empregados, em local distante, sem troca do conteúdo de tratamento dos dejetos, limpeza ou separação por sexo, por tempo relevante, afronta a normatização da NR 24 do MTE e causa a violação da esfera moral do trabalhador.

Assim como é elementar ao ser humano possuir qualidades internas (como a educação, a honestidade e a inteligência), não apenas revelando uma beleza externa (que quase sempre se esvai com o tempo), o empregador também deve primar pelo meio ambiente de trabalho hígido e adequado às normas trabalhistas de saúde e segurança, não podendo apenas ter boa aparência para o cliente consumidor, em contraponto à precariedade das suas condições de trabalho internas – especialmente um estabelecimento que prima pela venda de produtos de bom gosto e aparência estética, como a empresa ré.

Pedido de indenização por danos morais acolhido parcialmente.

I – RELATÓRIO

MARLON HENRIQUE CASAROTTO ajuizou a presente ação trabalhista em face de **ESTOK COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA.**, aduzindo, em suma, que a ré infringiu diversas obrigações legais e contratuais e pleiteia a sua condenação ao pagamento das verbas descritas na petição de ingresso. Atribuiu à causa o valor de R\$ 30.000,00. Apresentou procuração e documentos.

Fracassada a tentativa conciliatória, a ré ofereceu defesa escrita, contestando os pedidos e requerendo, ao final, a sua total rejeição. A defesa veio acompanhada de documentos, sobre os quais a parte autora se manifestou.

Em prosseguimento, foram ouvidas a preposta da empresa ré e uma testemunha (indicada pela parte autora). Não havendo outras provas, encerrou-se a instrução processual. Razões finais remissivas. Infrutífera a derradeira tentativa de conciliação.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Diferenças salariais

Pretende a parte autora diferenças salariais, alegando que não foi observado o piso da categoria.

Em defesa, a empresa ré afirma que a parte autora foi contratada em 04.10.2010, sob regime de tempo parcial (CLT, art. 58-A), de modo que a sua remuneração era proporcional à carga horária cumprida. Aduz que *'o reclamante trabalhou em regime de tempo integral até 30/03/2012, sendo que após tal data, passou a trabalhar em regime parcial, com jornada não superior a 25 hs semanais.'*

Acolho o pedido.

Segundo o art. 58-A da CLT, *'Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.'*

No caso dos autos, analisando o contrato de trabalho, verifico que as partes ajustaram uma contratação em regime de tempo parcial, e que ainda haveria o cumprimento de jornada de 44 horas, nos primeiros 28 dias, destinados ao treinamento.

A norma trazida pelo art. 58-A da CLT resultou de uma tendência de flexibilização da legislação trabalhista, feita de modo a comportar necessidades específicas de empregadores e também para possibilitar o aumento da oferta de emprego.

Sendo assim, considerando que é uma modalidade de contratação especial, em contraponto ao regime comum de duração do trabalho, a observância aos seus contornos normativos deve ser fiel e a sua interpretação, restritiva.

Portanto, tenho que a cláusula contratual referente à jornada do período de treinamento é inválida, por extrapolar o limite de 25 horas semanais de trabalho.

Não apenas porque fere o limite legal referido, como porque o período de treinamento acabou excedendo completamente o limite temporal estabelecido na cláusula (a parte autora trabalhou por seis meses em jornada integral, o que é vedado pela legislação do contrato de tempo parcial – e ainda houve prestação de horas extras, conforme adiante será explanado).

Tenho que o regime de contratação parcial foi desvirtuado, em afronta ao disposto no art. 9º da CLT, de modo que ela deve ser considerada como de regime integral, sendo devido o salário integral correspondente.

Assim, defiro à parte autora diferenças salariais em função da inobservância do piso integral da categoria.

Por corolário, defiro reflexos em férias mais 1/3, gratificações natalinas e verbas rescisórias.

Rejeito o pedido de reflexos em RSR, considerando que o piso da categoria é mensal, já remunerando os dias de descanso.

Adicional de transferência

Pretende a parte autora receber adicional de transferência.

Afirma que foi contratada em Florianópolis/SC, mas foi removido para Porto Alegre/RS, depois para Curitiba/PR, para somente após voltar a Florianópolis/SC.

Sem razão.

A legislação trabalhista admite a possibilidade de exercício do *jus variandi* do empregador, autorizando a remoção lícita do obreiro para outro local de trabalho, apenas nas taxativas hipóteses do art. 469 da CLT, quais sejam: a) *quando se tratar de empregado exercente de cargo de confiança ou aquele que contenha em contrato cláusula explícita ou implícita de possibilidade de transferência* (§ 1º); b) *quando ocorrer extinção do estabelecimento ao qual estava vinculado o trabalhador* (§ 2º); c) *ou quando a transferência for provisória e decorrente de real necessidade de serviço* (§ 3º), hipótese em que será devido o adicional de 25% sobre o salário, sendo importante ressaltar que a comprovação da necessidade de serviço foi estendida à primeira situação narrada, conforme entendimento do C. TST (Súmula 43).

No caso, a parte autora não tem direito de receber o referido adicional, porque não ocorreram remoções, e sim, períodos de treinamento nas duas outras cidades, considerando que ainda não havia loja em Florianópolis (que estava em fase de implantação).

Mesmo que se considere que ocorreram remoções, elas não implicaram em mudança de residência – a parte autora ficou instalada provisoriamente em hotéis, com despesas pagas pela empresa ré, e esse requisito (a expressão ‘mudança de domicílio’ deve ser lida como de residência, conforme ensina Maurício Godinho Delgado) é imprescindível para que haja direito ao adicional (*caput* do art. 469 da CLT).

Salário in natura

Postula a parte autora a integração e reflexos do salário *in natura* (alimentação, ligações telefônicas e estada de hotel) fornecida pelo empregador.

Rejeito o pedido.

Leciona a melhor doutrina que a configuração do salário-utilidade (CLT, art. 458) pressupõe quatro requisitos básicos: I) fundamento contratual; II) habitualidade; III) comutatividade e IV) suprimento de necessidades vitais do trabalhador¹.

No caso, não se tratava de parcelas pagas como contraprestação ao trabalho, mas sim, para facilitar a execução da atividade laboral, ainda mais considerando que a parte autora estava em período de treinamento em cidade diversa da contratação (quando o empregador tem o dever de fornecer os meios para a execução da atividade laboral, com a concessão de ajuda de custo e pagamento de despesas extraordinárias).

Não há o requisito da comutatividade, razão pela qual rejeito a pretensão.

Diferenças de comissões

Pretende a parte autora as diferenças de comissões, alegando que elas foram calculadas e pagas com base no regime de tempo parcial.

Rejeito o pedido.

Embora a parte autora tenha direito a receber o salário básico integral (piso da categoria), o direito às comissões é proporcional ao tempo efetivamente trabalhado, já que se trata de parcela remuneratória condicional e vinculada diretamente ao rendimento do trabalhador (diferentemente do salário básico, que é vinculado à unidade de tempo).

Férias

Aduz que foi ilegalmente contratada sob regime de tempo parcial, contudo praticava horas extras, em afronta ao texto legal (CLT, art. 59, § 4º).

Com razão.

Considerando que foi considerada inválida a contratação por tempo parcial (vide tópico das diferenças salariais), a parte autora tem direito de férias integrais (conforme a duração normal do trabalho, art. 130 da CLT).

Assim, defiro à parte autora diferenças de férias mais 1/3, em relação a todo o contrato de trabalho, a serem apuradas conforme o art. 130 da CLT.

Rejeito o pedido de pagamento em dobro, por não se tratar da hipótese do art. 137 da CLT (concessão a destempo).

¹ José Afonso Dallegrave Neto, in "Inovações na Legislação Trabalhista", Ed. LTr, p. 54.

Horas extras

Alega a parte autora que *'Quando laborou na cidade de Porto Alegre/RS, de segunda-feira a sábado iniciava sua jornada às 13h40min e encerrava suas atividades às 22hs. Na cidade de Curitiba/PR, de segunda-feira a sábado, o autor laborava das 13hs às 21h30min. Em Florianópolis/SC, nos primeiros 30 dias (período de montagem da loja) laborou de segunda-feira a sábado das 08h00min às 20h00min. Após este período, passou a trabalhar somente três vezes por semana, laborando das 11h30min até as 20h30min, sendo que pelo menos duas vezes na semana, em razão do movimento de clientes na loja, o autor estendia sua jornada até às 21h00min, contudo era obrigado a bater o ponto no horário 20h30min e continuar trabalhando.'*

Postula o pagamento de horas extras, assim consideradas a partir da 25ª hora semanal.

Em defesa, a empresa ré aponta que todas as horas extras foram devidamente pagas ou compensadas.

Acolho parcialmente o pedido.

De regra, alegado o labor extraordinário (e negado pela defesa), incumbe ao trabalhador o ônus de prova, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (CLT, art. 818 c/c CPC, art. 333, I) – exceto nas hipóteses da Súmula 338 do TST, em que há inversão do ônus de prova, em função do descumprimento de norma legal quanto ao controle de jornada.

No caso, a empresa ré apresentou os controles de ponto, que contêm anotações variadas e, assim, gozam de presunção relativa de veracidade – resta analisar se a prova oral a afastou.

A testemunha ouvida afirmou que *'que trabalhou para a ré no período de outubro de 2010 a abril de 2012, como vendedora part time (tempo parcial), assim como o autor; o autor recebeu treinamento em Porto Alegre e Curitiba, e a depoente apenas em Curitiba; o treinamento inicialmente deveria durar 1 mês mas depois durou 5 meses; por 2 meses participaram juntamente do treinamento em Curitiba; o horário do treinamento era das 12h40min às 21h, com 1 hora de intervalo, em 6 dias por semana; (...); quando vieram para Florianópolis, passaram por um período de montagem de 30 dias, sendo que o horário de trabalho era das 08h as 20h, com intervalo de 1 hora; que havia concessão de uma folga semanal, mas o dia de gozo era imprevisível; na primeira semana após a inauguração, trabalharam em carga horária de 9 ou 10 horas; após, retomaram o horário do treinamento, mas apenas em 3 dias por semana (tempo parcial); que os vendedores de tempo parcial trabalhavam em sábados e domingos e mais 1 dia durante a semana (eram 5 vendedores desse tipo) (...) que ocorria muitas vezes de os vendedores baterem o ponto e continuar trabalhando, sendo que isso aconteceu com o autor, sendo que daí trabalhavam por 30 ou 60 minutos sem anotação; que isso ocorria quase sempre em sábados e domingos, em função do maior movimento'*.

Comparando esse depoimento com os controles, constato que os horários do período de treinamento restaram corroborados (há uma diferença de horário de início e término, mas não de carga).

O mesmo é dito acerca do período de montagem da loja (os controles de março e abril de 2011 acusam a jornada das 8h às 20h, conforme disse a testemunha).

Apenas em relação aos dias de maior movimento, após a abertura da loja (a partir de abril de 2011), é que reconheço que a testemunha comprovou a extrapolação não anotada, conforme a parte final antes transcrita do depoimento (fixo que a parte autora laborava 1 hora extra por final de semana, pela média).

Por fim, friso que a parte autora não tem direito de receber horas extras a partir da 25ª hora, pois foi considerado inválida a contratação por tempo parcial, de modo que as horas extras devem ser apuradas pelo critério da duração comum.

Assim, condeno a ré a pagar à parte autora as horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª hora diária e 44ª hora semanal (não cumulativas), conforme se apurar das jornadas registradas nos controles de ponto e observado o acréscimo de 01 hora extra por final de semana, a partir de abril de 2011.

Por habituais, defiro reflexos em RSR (e feriados) e, após, em férias com 1/3, gratificações natalinas e verbas rescisórias.

Parâmetros: acréscimo dos adicionais convencionais e, na falta, o legal; base de cálculo: salário básico e comissões/prêmios (sobre estes, deverá ser apurado apenas o adicional de horas extras, conforme Súmula 340 do TST); divisor: 220 (CLT, art. 64); observe-se a evolução salarial da parte autora; excluam-se os períodos de afastamento; autorizo o abatimento global de valores pagos sob o mesmo título.

Dano moral – Ambiente de trabalho

Alega a inicial que 'Ao iniciar seu trabalho na filial de Florianópolis, o autor se deparou com um ambiente insalubre, repleto de poeira e sem ventilação, devido ao fato de as obras estarem inacabadas. Se não bastassem as péssimas condições de trabalho, a reclamada proibiu que seus funcionários utilizassem os banheiros do interior da loja, pois disponibilizara dois (dois) banheiros químicos para atender mais de 60 (sessenta) trabalhadores! Previsível que após poucos dias do início dos trabalhos, os banheiros se tornaram inutilizáveis por decorrência das necessidades pessoais dos indivíduos. No entanto, não teve a reclamada a preocupação de propiciar condições dignas de trabalho para seus funcionários, pois em nenhum momento buscou renovar os banheiros químicos, vendo-se os trabalhadores obrigados a empregar outros meios para satisfação das necessidades fisiológicas – situação que o reclamante era obrigado a vivenciar diariamente. Em verdade, se observa que a atitude patronal de restringir o uso do banheiro e não renovar os banheiros químicos, causou riscos à saúde do autor e feriu a sua dignidade, pois foi submetido ao trabalho em condições que atentaram contra sua higidez física e mental.'

Também acusa que 'Certo dia, ao trafegar pelo setor de estoque da reclamada, o autor sentiu extrema vontade de utilizar o banheiro. Ao comentar com os colegas o fato e sua frustração diante da ausência de local apropriado para satisfação de tal necessidade, foi informado pelo seu colega que havia um banheiro destrancado naquele dia, mas que não era permitido pela empresa que os funcionários o utilizassem. Em razão de extrema necessidade, o autor se viu obrigado a utilizar o banheiro do setor do estoque. Acontece que ao tentar dar a descarga notou que não havia água. Assim, para que o banheiro não ficasse o sujo, o reclamante decidiu jogar um balde de água no sanitário, mas, como estava no final do expediente, decidiu, envergonhado, esperar que todos saíssem para fazer isso, já que teria que atravessar a loja com o balde de água. No final do dia, todos os funcionários da reclamada foram chamados para uma reunião, onde foi dito publicamente que alguém teria utilizado o banheiro. Em razão disto, o reclamante passou a ser humilhado dentro da reclamada, pois os funcionários do setor de estoque que o viram indo até o setor sabiam a quem foi dirigido o comentário.'

Assim, a partir deste dia, o reclamante virou motivo de piada e alvo de chacotas dentro da empresa, e pra piorar a situação, ainda foi apelidado pelos colegas de “cagão”, fato totalmente inaceitável dentro do local que deveria lhe trazer dignidade ante ao trabalho prestado. Diante da situação humilhante pela qual passou perante todos os colegas de trabalho, o reclamante foi até os supervisores e relatou o que aconteceu e não se conteve em lágrimas de indignação pelo ocorrido. Por sua vez, a empresa informou que atitudes seriam tomadas para evitar as chacotas, promessa esta que nunca foi cumprida, pois a empresa não tomou nenhuma atitude diante do ocorrido, sequer deu-lhe um pedido de desculpas oficial.'

Postula indenização por danos morais.

Acolho parcialmente o pedido.

Segundo dispõe o inciso I do art. 3º da Lei Federal n. 6.938/81 (Lei de Política Nacional de Meio Ambiente), o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

A tutela do meio ambiente visa preservar a vida e, especialmente, a vida humana, como valor fundamental, em todos os âmbitos, seja no meio ambiente natural, artificial ou cultural.

O meio ambiente do trabalho é o espaço físico onde as pessoas desenvolvem suas atividades laborais, cujo equilíbrio pressupõe o meio salubre ou saudável e a inexistência de fatores ou agentes comprometedores da incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é direito fundamental do trabalhador (CF, art. 7º, XXII), que tem assegurado constitucionalmente normas que visem a proteção da saúde, higiene e segurança.

A não-observância das normas de preservação ambiental do trabalho causa prejuízo ao trabalhador e à sociedade como um todo, pois todos contribuem para a Previdência Social, que arca com os valores dos seguros de acidentes de trabalho.

O meio ambiente do trabalho é regulado por diversos princípios, dentre eles, o da **prevenção**.

Leciona o ilustre RAIMUNDO SIMÃO DE MELO² que *‘o princípio da prevenção é considerado um megaprincípio ambiental, o princípio-mãe da ciência ambiental e tem fundamento no princípio 15 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992 sobre meio ambiente e desenvolvimento’* (...) e que *‘este princípio está consagrado no caput do art. 225 da Constituição Federal brasileira, quando diz que incumbe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente equilibrado para as presentes e futura gerações.’* (...) *‘Decorre também deste princípio a necessidade de punição adequada do poluidor nos aspectos administrativos, penais e civis, neste último, observando-se o seu poder econômico.’*

O ilustre doutrinador ainda arrola, como princípio ambiental, o do **poluidor-pagador**, pelo qual tenciona-se prevenir o dano ambiental e, em não sendo feita a prevenção, a sua reparação civil, na forma mais integral possível.

² In 'Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador', Ed. LTr, 2004, p. 48-51.

Havendo mácula do meio ambiente do trabalho, automaticamente resta maculada a esfera moral do trabalhador.

Isso porque, o dano moral consiste na violação de interesses não-patrimoniais da pessoa, acarretando-lhe dor íntima, sofrimento ou transgressão de seus atributos morais, como a honra, o bom nome e a sua reputação.

A esfera moral da pessoa encontra proteção no arcabouço normativo constitucional, ex vi dos incisos V e X do art. 5º da CRFB.

Alegado o dano em Juízo, o direito de reparação se submete à caracterização dos seguintes elementos jurídicos: a ação ou omissão (culposa ou dolosa) do ofensor; o dano sofrido; e o nexo de causalidade entre o dano e a ação lesiva (art. 186 e 927 do CC).

No caso dos autos, a prova é clara no sentido de que os empregados da empresa ré tiveram de suportar um ambiente de trabalho insalubre e inadequado.

Note-se o que disse a preposta:

'que ocorreu uma situação específica, após a qual os colegas de trabalho ficaram brincando com o autor; que essa situação ocorreu porque o autor utilizou um banheiro que ainda não havia sido liberado, e posteriormente outro funcionário constatou a situação e depois as brincadeiras começaram; a depoente não se recorda o teor das brincadeiras; a loja de Florianópolis inaugurou em março de 2011; o período de montagem durou quase 1 mês; na época, os funcionários utilizavam banheiros químicos e os banheiros do shopping Floripa, mas na loja ainda não havia banheiro liberado; eram 2 banheiros químicos e cerca de 50 ou 60 funcionários na época da montagem da loja (...)'.

A testemunha indicada pela parte autora assim afirmou:

'(...) ; na época da montagem da loja, não havia banheiros dentro do estabelecimento em condições de utilização, então havia 2 banheiros químicos na parte externa da loja (cerca de 100m, no aterro da COMCAP); que eram cerca de 40 funcionários e todos tinham de utilizar esses 2 banheiros, e nem havia diferenciação por sexo; que o conteúdo químico dos banheiros não era renovado, e então havia mau cheiro, bem como ficavam sujos com a utilização (não havia empregado para limpeza dos banheiros); nos últimos dias da montagem, o autor teve uma urgência e precisou utilizar o banheiro interno que já estava pronto, mas ainda não havia sido liberado; a depoente não sabe ao certo, mas parece que o conteúdo da privada não desceu completamente, e então outros colegas de trabalho viram o ocorrido e passaram a caçoar do autor, falando nomes (chamando o autor de cagão); que apenas outros colegas participaram disso, mas não a gerência ou a supervisão; que essa brincadeira de mau gosto inclusive ocorreu em uma reunião de socialização, na presença de gerentes e supervisores; que a gerência ficou sabendo do ocorrido mas não adotou nenhuma providência; que havia norma interna de boa conduta na empresa; (...)'

E complementou:

'que não era permitido utilizar banheiro do shopping ou do vizinho; que o autor não fazia brincadeiras do mesmo nível com os outros funcionários; que os funcionários do setor de almoxarifado é que fizeram as brincadeiras de mau gosto com o autor, e um montador; sabe dizer que a gerência fez uma reunião com 2 dos envolvidos, mas a depoente não sabe o teor e nem o resultado da reunião.'

Não é preciso dizer mais nada, tamanha a incúria da empresa ré, no trato da questão.

A empresa ré tinha perfeita noção da insuficiência de dois banheiros químicos para dezenas de empregados, por tempo relevante (30 dias) – além da insuficiência quantitativa, o pior é que nem mesmo era trocado o conteúdo químico do tratamento dos dejetos (e nem havia limpeza), fato que claramente permitiu a exposição da parte autora (e de outros empregados) ao mau cheiro e agentes insalubres, de modo indigno e lamentável.

O fornecimento de banheiros químicos em quantidade insuficiente (dois) para dezenas de empregados, distantes do local de trabalho, sem troca do conteúdo de tratamento dos dejetos, limpeza ou separação por sexo, por tempo relevante, afronta a normatização da NR 24 do MTE e causa a violação da esfera moral do trabalhador.

Além disso, especificamente em relação ao autor, referida condição precária de trabalho acabou causando uma situação absolutamente vexatória e que o expôs ao ridículo, alvo de indesejadas brincadeiras de mau gosto (o autor passou a ser chamado de 'cagão', sem que a empresa ré tomasse providências em relação aos ofensores) e que, obviamente, afetaram a honra do trabalhador.

Assim como é elementar ao ser humano possuir qualidades internas (como a educação, a honestidade e a inteligência), não apenas revelando uma beleza externa (que quase sempre se esvai com o tempo), o empregador também deve primar pelo meio ambiente de trabalho hígido e adequado às normas trabalhistas de saúde e segurança, não podendo apenas ter boa aparência para o cliente consumidor, em contraponto à precariedade das suas condições de trabalho internas – especialmente um estabelecimento que prima pela venda de produtos de bom gosto e aparência estética, como a empresa ré.

Não resta dúvida da violação do meio ambiente de trabalho, o que causa automaticamente ofensa moral ao trabalhador.

Configurado o dano, a respectiva indenização deve se pautar nos seguintes parâmetros, conforme seja possível sua verificação: intensidade do sofrimento do ofendido; a gravidade, natureza e repercussão da ofensa; grau de culpa/dolo do ofensor; posição social e econômica de ofendido e ofensor; e a existência de retratação espontânea do ato.

No caso, a intensidade do sofrimento da parte ofendida foi substancial (as exposições aos agentes insalubres e às gozações de colegas foram reiteradas); a ofensa foi grave, mas não se trata de ilícito penal; a existência de culpa grave da empresa ré (o fornecimento de banheiros suficientes era essencial, de fácil constatação e suprimento); que a ré é empresa de grande porte e das maiores de seu ramo (com filiais em todo o Brasil); e que não houve retratação espontânea do ato.

E, em contrapartida, que a indenização deve ser proporcional à ofensa, sem causar enriquecimento indevido, e que a repercussão da ofensa ocorreu apenas no âmbito interno da empresa, acolho parcialmente o pedido, para condenar a empresa ré a pagar à parte autora indenização por danos morais, no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), atualizáveis a partir da presente data.

FGTS

Por corolário, condeno a ré a promover os depósitos de FGTS sobre as verbas de natureza remuneratória ora deferidas, em conta vinculada da parte autora (Lei Federal n. 8.036/90, art. 15 e 26), sob pena de execução direta do valor equivalente, em caso de descumprimento da obrigação.

Multa do § 8º do art. 477 da CLT

Postula a parte autora a multa em tela, alegando que a homologação foi feita fora do prazo legal, bem como não foram pagas as diferenças que entendia devidas.

Rejeito o pedido.

A multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT é cabível quando ocorre atraso no pagamento das verbas constantes do TRCT ou recibo de quitação (§ 6º), não abarcando obrigações de outra natureza (entrega de TRCT e guias CD-SD), ainda que estas também representem obrigações decorrentes do rompimento contratual.

Ademais, o que a lei consagrou como importante é o pagamento tempestivo das verbas rescisórias, e não o ato de homologação da rescisão (até porque esta não tem efeito liberatório relevante).

Como é noção basilar, a interpretação jurídica de normas que encerram penalidade deve ser realizada de modo restritivo, não podendo o intérprete estender os efeitos da sua incidência para situações não previstas, ainda que similares.

De outro lado, o deferimento de outros direitos trabalhistas (com reflexos em verbas rescisórias) não faz incidir a multa, restrita para o atraso no pagamento das verbas do TRCT.

Justiça gratuita

Presentes os requisitos do § 3º do art. 790 da CLT, concedo à parte autora os benefícios supra.

Honorários advocatícios

O art. 133 da CF/88 apenas consagrou a indispensabilidade do advogado na administração da justiça, o que já era reconhecido no Estatuto da OAB anterior, mas não revogou o *jus postulandi* vigente nesta seara trabalhista (CLT, art. 791).

Tanto que, no julgamento da ADI n. 1.127-8, o excelso STF deixou claro que não é absoluta a vedação ao legislador de dispensar a participação do advogado em determinadas causas, tendo havido declaração de inconstitucionalidade da palavra 'qualquer' constante da redação original do inciso I do art. 1º do Estatuto.

Nas lides envolvendo relação de emprego, portanto, os honorários assistenciais são devidos apenas nas restritas hipóteses da Lei n. 5.584/70 (Súmulas 219 e 329 do TST).

No caso, não há assistência sindical, razão pela qual rejeito o pedido.

Compensação/abatimento

Formulado oportunamente (CLT, art. 767), analiso o requerimento da ré, ressaltando, porém, que não se trata do instituto da compensação (CC, art. 1009 e CC/2002, art. 368), que pressupõe a existência de créditos e débitos concomitantes entre os contratantes, mas sim, mera dedução de valores pagos sob a mesma rubrica, com o intuito de evitar o enriquecimento ilícito da parte contrária.

No caso, os abatimentos cabíveis foram determinados em cada tópico. Rejeito.

III – DISPOSITIVO

Conforme exposto, nos autos da ação trabalhista em que litigam **MARLON HENRIQUE CASAROTTO** (autor) e **ESTOK COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA.** (ré): no mérito, **ACOLHO PARCIALMENTE** os pedidos formulados na inicial, para condenar a empresa ré a pagar à parte autora, no prazo legal e nos termos da fundamentação e parâmetros supra, as seguintes parcelas:

- 1) *diferenças salariais em função da inobservância do piso integral da categoria; e reflexos em férias mais 1/3, gratificações natalinas e verbas rescisórias;*
- 2) *diferenças de férias mais 1/3, em relação a todo o contrato de trabalho, a serem apuradas conforme o art. 130 da CLT;*
- 3) *horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª hora diária e 44ª hora semanal (não cumulativas), conforme se apurar das jornadas registradas nos controles de ponto e observado o acréscimo de 01 hora extra por final de semana, a partir de abril de 2011; e defiro reflexos em RSR (e feriados) e, após, em férias com 1/3, gratificações natalinas e verbas rescisórias;*
- 4) *indenização por danos morais, no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), atualizáveis a partir da presente data.*

Condeno a empresa ré a promover os depósitos de FGTS sobre as verbas de natureza remuneratória ora deferidas (itens 1 a 3), em conta vinculada da parte autora (Lei Federal n. 8.036/90, art. 15 e 26), sob pena de execução direta do valor equivalente, em caso de descumprimento da obrigação.

Os valores serão apurados em liquidação da sentença, por simples cálculos (CLT, art. 879), com acréscimo de juros moratórios a partir do ajuizamento da demanda (CLT, art. 883), e correção monetária, observando-se a época própria (art. 39, Lei n. 8.177/91 e Súmula 381 do TST) e a Súmula 200 do TST – exceto a atualização da indenização por danos morais, a partir da presente data.

Recolhimentos previdenciários incidirão sobre as parcelas integrantes do salário-de-contribuição (Lei n. 8.212/91, art. 28). Ficam excepcionadas as parcelas arroladas no § 9º do referido artigo e no Decreto n. 3.048/99, art. 214, § 9º. Observar-se-á, na apuração, o disposto no art. 276, § 4º, do Decreto n. 3.048/99 (regime de competência). Alíquotas da Lei n. 8.212/91.

Cada parte deverá arcar com sua cota de contribuição (Consolidação dos Provimentos da CGJT, Título XXVII), e a(o) ré(u), comprovar nos autos a efetivação dos recolhimentos de ambas as cotas, sob pena de execução direta do valor (CLT, art. 876, parágrafo único). O(A) autor(a) deduzirá sua cota do seu crédito.

Recolhimentos fiscais, se ultrapassado o teto de tributação, a cargo do empregado, deverão incidir sobre o total da condenação de parcelas tributáveis (regime de caixa, previsto na Lei n. 7.713/88, art. 12; Lei n. 8.541/92, art. 46 e Regulamento do IR, art. 56), observando-se a forma de apuração progressiva prevista no art. 12-A da Lei n. 7.713/88 (Instrução Normativa RFB n. 1127/2011).

Deverão ser incluídos, na base de cálculo do imposto de renda, os juros de mora incidentes sobre as verbas de natureza remuneratória (parágrafo único do art. 16 da Lei n. 4.506/64; § 3º do art. 43; e inciso XIV do art. 55 do Regulamento do IR).

Concedo os benefícios da justiça gratuita à parte autora.

Custas processuais, pela empresa ré, no importe de R\$ 300,00 (trezentos reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação: R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Intimem-se as partes.

Cumpra-se.

Nada mais.

MARCEL LUCIANO HIGUCHI V. DOS SANTOS
Juiz do Trabalho