



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO

ATOrd 0010500-39.2020.5.18.0054

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/06/2020

Valor da causa: R\$ 67.195,68

Associados: 0010277-86.2020.5.18.0054

Partes:

AUTOR: _____ - CPF: _____

ADVOGADO: GUSTAVO PEREIRA SILVA - OAB: GO47161

RÉU: _____ - ME -

CNPJ: 06.111.200/0001-06

ADVOGADO: FLAVIA FARIAS PAIVA - OAB: GO41673

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

4ª VARA DO TRABALHO DE ANÁPOLIS

Rua Quatorze de Julho, 971, Setor Central, ANAPOLIS/GO - CEP: 75020-050



TELEFONE: (62) 32225979

ATOrd - 0010500-39.2020.5.18.0054

AUTOR: _____

RÉU: _____ - ME Relatório



Trata-se de ação trabalhista cujo objeto consiste, em síntese, na reversão da justa causa e no pagamento de diferenças salariais e indenização por danos morais.

A reclamada comparece às audiências, apresentando defesa.

Houve produção de prova oral.

Tentativas conciliatórias inexitosas.

É, em resumo, o relatório.

Fundamentação

Vínculo. Processos conexos.

Registro que esta demanda está associada a outra na qual figuram no polo passivo as mesmas partes (0010277-86.2020.5.18.0054), sendo que a sentença de ambos procedimentos será publicada na mesma data, de forma simultânea.

Rescisão contratual. Justa causa. Consectários legais.

A reclamante foi dispensada por justa causa em 05/06/2020, mas alega não ter cometido qualquer falta grave, requerendo a reversão da rescisão contratual para sem justa causa.



A reclamada contesta. Aduz que a demandante acumulou advertências e suspensões devido a uma conduta desidiosa e insubordinada. Assevera que a mesma “incitava” os demais empregados a ajuizarem reclamações trabalhistas em seu desfavor e que, como último ato antes de sua demissão, foi desrespeitosa com seu superior hierárquico, dirigindo-lhe uma série de insultos. A partir destes supostos eventos, fundamentou a dispensa das alíneas “b” e “h” do art.

482 da CLT.

Dentre as modalidades de término do contrato de trabalho encontra-se, nos termos da legislação pátria, a de resolução do pacto laboral por ato doloso ou culposo do empregado.

É a chamada, usualmente, de dispensa por justa causa, fundada numa das condutas tipificadas no art. 482 da CLT, tendo o legislador adotado o critério taxativo, segundo o qual o tipo jurídico das infrações trabalhistas encontra-se enumerado, de forma exaustiva, na lei, de forma que não existirá justa causa para a rescisão do contrato de trabalho regido pela CLT se não houver enquadramento da situação concreta em uma das hipóteses legais.

Por outro lado, há de ser considerado que a caracterização da justa causa exige a comprovação de um fato grave e contemporâneo, o qual justifica a quebra da confiança que o empregador tenha em relação ao seu empregado.

Caso contrário, a opção patronal deve ficar restrita a outras formas menos severas de punição ao empregado faltoso, v.g.: advertência, suspensão disciplinar, etc.

Do exposto infere-se que somente se configurada a efetiva participação do empregado no ato ou omissão tipificado na lei é que se pode aventar a possibilidade de exercício do poder punitivo.

Enfim, para a configuração da justa causa são indispensáveis:



- 1) a evidenciação do elemento objetivo consubstanciado no comportamento ou conduta ou atopraticado pelo empregado tipificado na lei (CLT, art. 482);
- 2) a demonstração do elemento subjetivo consubstanciado na vontade do empregado emincorrer com dolo ou culpa no tocante ao fato ou omissão imputados.

Na aplicação da justa causa, além dos requisitos objetivos para o exercício do poder disciplinar no contrato (tipicidade da conduta faltosa obreira, natureza da matéria envolvida e gravidade da conduta do trabalhador), exigem-se a configuração dos requisitos subjetivos, que consubstanciam a autoria obreira da infração e seu dolo ou culpa com respeito ao fato ou omissão imputada, e, ainda requisitos circunstanciais, quais sejam:

- (a) nexo causal entre a infração e a penalidade de modo que a pena seja efetivamente ligada à conduta considerada faltosa; noutras palavras, de modo que haja vinculação direta entre a infração e a penalidade, uma vez que não se pode punir o empregado por falta pretérita não punida;
- (b) adequação entre a falta e a penalidade, para que fique evidenciada a proporcionalidade entre a falta e a punição, porquanto a aplicação da pena deve levar em linha de conta o caráter pedagógico da punição ao empregado;
- (c) imediatidate da punição, devendo a penalidade ser aplicada tão logo se tenha conhecimento da falta cometida, sob pena de configurar o perdão tácito;
- (d) singularidade na punição, porque o empregado não pode sofrer mais de uma pena ou punição por uma mesma falta (non bis in idem), como, por exemplo, suspensão e rescisão contratual por justa causa;
- (e) ausência de discriminação, pois a punição não pode ter escopos discriminatórios.

Já no tocante ao ônus da prova, extrai-se da combinação exegética dos arts. 818, da CLT, e 373, II, do CPC e em razão da aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego, que é do empregador o ônus da prova de ocorrência de justa causa para dispensa do empregado, bem como porque se trata de um fato impeditivo do direito à percepção das verbas rescisórias.

Pois bem.



Antes de avançar para a análise dos demais depoimentos, destaco que, tal qual restou registrado em ata, a segunda testemunha prestou declarações de forma totalmente tendenciosa, isentando por completo a necessária credibilidade de seu testemunho, razão pela qual não será atribuído valor probante a este.

Prosseguindo, como condutor da instrução processual, tenho que a prova produzida pela reclamada foi frágil e inconsistente, sendo claramente insuficiente para comprovar suas alegações.

Explico.

No que diz respeito ao depoimento pessoal, o preposto não soube indicar quais as supostas palavras da autora que seriam tidas como desrespeitosas para com seu superior, tampouco foi capaz de precisar, ou, até mesmo, indicar por amostragem, quais colegas que teriam sido instigados pela autora a ingressar com ação trabalhista em face da reclamada.

Ainda, além de o teor das declarações do representante da reclamada beirar a confissão, uma vez que o mesmo demonstrou desconhecimento acerca de pontos controvertidos da lide, a prova testemunhal ficou dividida, pesando tal divisão em desfavor do detentor do ônus probatório, no caso, a reclamada.

Ademais, ao final da audiência de instrução ficou determinado que a ré deveria apresentar arquivos de áudio e vídeo registrando os supostos atos que ensejaram a dispensa da autora por justa causa, sendo que a inércia seria levada em conta em seu desfavor. E foi justamente o que aconteceu, uma vez que a determinação não foi cumprida, não tendo o documento de ID. 97885bb o condão de satisfazer a obrigação processual imposta.

Não bastasse as circunstâncias acima expostas, a prova documental comprova que a autora foi dispensada no exato dia em que a ré recebeu a notificação relativa à reclamação 0010277-86.2020.5.18.0054, tão logo chegou na empresa para iniciar sua jornada.

Logo, o que o acervo probatório comprova, de forma indene de dúvidas, é que a ré, de forma vil, desvirtuou o sentido da justa causa, lançando mão de referido instituto como mero instrumento de



Desta feita, diante dos motivos expostos, tenho por insubstinentes os alegados motivos que supostamente teriam ensejado a aplicação da justa causa.

Nesse contexto, reputo que o término do contrato de trabalho operou-se sem justa causa.

Destarte, considerando a soma das parcelas de natureza salarial apontadas nos contracheques para fins de cálculo das verbas, compensados os valores eventualmente adiantados, defiro à autora os seguintes títulos:

- aviso prévio indenizado de 33 dias, com a devida integração ao tempo de serviço da autora e retificação da ctps da autora;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 referentes ao ano de 2020 (3/12);
- 13º salário proporcional de 2020 (6/12, em respeito ao que foi requerido).

Em razão da reversão da justa causa atribuída ao autor, tem-se como materializada a mora para pagamento das verbas rescisórias, ensejando a aplicação da multa do art. 477 da CLT.

Nesse sentido, são os seguintes precedentes do C. TST:



MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. CONTROVÉRSIA ACERCA DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. JUSTA CAUSA REVERTIDA EM JUÍZO. Ante o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1, aplica-se a citada penalidade, ainda que exista controvérsia acerca de parcelas controvertidas e da própria existência da relação de emprego, conforme o teor do § 8º do artigo 477 da CLT. Com efeito, nos precisos termos desse preceito de lei, apenas quando o trabalhador der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, não será devida a multa. Com efeito, o entendimento adotado pelo Regional, no sentido de que o prazo para a quitação das verbas rescisórias, nos casos em que há controvérsia acerca da dispensa por justa causa, deve ser considerado a partir da dispensa pelo empregador, afronta o artigo 477, § 8º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 571700-27.2009.5.09.0021 Data de Julgamento: 22/04/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015.

Determina-se que o reclamado comprove nos autos os depósitos para o FGTS referentes a todo contrato de trabalho, incluindo a indenização de 40% sobre o saldo da conta vinculada e as diferenças incidentes sobre as parcelas objeto da presente condenação, (Lei 8.036/90, art. 15 e art. 18, §1º), com subsequente liberação à parte autora, independentemente de nova intimação, sob pena de conversão em obrigação de dar e execução pelo equivalente apurado em liquidação.

Determino que a Secretaria expeça certidão narrativa ao autor para fins de habilitação do autor no programa do seguro-desemprego, sendo que tal determinação revela-se menos onerosa ao devedor, atingindo o resultado prático equivalente (artigo 497 do novo CPC).

Por fim, indefiro o pedido referente ao saldo de salário de junho (5 dias), uma vez que o TRCT, acompanhado de comprovante de transferência, confirma que tal parcela já foi devidamente quitada à época (ID. 39cdee1).

Dispensa discriminatória. Indenização pelo período de afastamento e por danos morais.

Conforme restou evidenciado na análise do item anterior, o acervo probatório corroborou a alegação da demandante de que “foi dispensada pela reclamada, como uma forma de retaliação, por ter ingressado com ação judicial em face da empresa reclamada durante a vigência do pacto



Documento assinado pelo Shodo

laboral, destarte, é certo que sua demissão possui caráter retaliativo e, portanto, caracteriza-se como dispensa discriminatória".

Partindo desta causa de pedir, postulou a condenação da reclamada ao pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, nos termos previstos no art. 4º, II, da Lei 9.029/95, bem como a fixação de indenização por danos morais.

Pois bem.

De acordo com a Convenção n. 111 da OIT, considera-se discriminatória a dispensa fundada em distinção, exclusão ou preferência por preconceito de sexo, cor, estado civil, idade ou qualquer outro que seja capaz de alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento na seara trabalhista, sem justificativa plausível, violando, pois, o princípio da isonomia - artigo 5º, caput, da Constituição da República.

O art. 1º da Lei 9029/95 veda qualquer prática discriminatória limitativa do acesso ao emprego ou da manutenção do vínculo.

O art. 4º da referida assim dispõe:

Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;



II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Prosseguindo, a jurisprudência do TST, de fato, caminha no sentido de que pode também ser considerada como discriminatória a dispensa motivada por ajuizamento de reclamação trabalhista pelo empregado, não sendo aceitável que o trabalhador sofra retaliações por exercer seu direito de ação constitucionalmente garantido.

Assim, no presente caso, ante o que restou anteriormente decidido, é latente o viés discriminatório da dispensa, levada a cabo de maneira arbitrária pela ré, que extrapolou os limites de atuação do seu poder diretivo, em claro abuso de direito, violando os princípios que regem o Direito do Trabalho, voltados à valorização social do trabalho e inspirado pelo integral respeito à dignidade da pessoa humana (alçados ao patamar de fundamento da República Federativa do Brasil).

Partindo desta premissa, o ilícito praticado pela reclamada acarreta, a um só tempo, tanto o dever de indenizar, em dobro, o período de afastamento, quanto a obrigação de reparar o dano moral decorrente daquela conduta.

Nesse sentido, o seguinte julgado do C. TST, ora adotado como reforço de argumentação:

- "RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO PELO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. REINTEGRAÇÃO. A Lei nº. 9.029/95, em seu artigo 1º, proíbe a adoção de práticas discriminatórias quanto ao acesso ou manutenção da relação de emprego. Embora o dispositivo se refira a discriminação por " motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade", doutrina e jurisprudência têm entendido que se trata de menção unicamente



Documento assinado pelo Shodo

exemplificativa, a autorizar a aplicação do art. 8º da CLT, para o efeito de reconhecer outras situações de discriminação. Isso se deve ao fato de que a própria Constituição Federal, em seus artigos 3º, IV, 5º, caput, I, VIII, XVII, XX e XLI, 7º, XXX, XXXI e XXXII, veda outras práticas de discriminação. A CLT, em seu art. 373-A, também repele formas de discriminação ao trabalho da mulher, devendo ser acrescentado que a Súmula nº 443 desta Corte é igualmente exemplo de interpretação ampliativa do art. 1º da Lei nº 9.029/95, ao consolidar o entendimento de ser presumível a dispensa discriminatória de empregado portador de HIV. No caso, ficou constatado o abuso do direito potestativo do empregador em dispensar empregados, como meio de punição /retaliação ao ajuizamento de ação trabalhista. Esta Corte, nessas circunstâncias, tem identificado a dispensa discriminatória, a ensejar o direito do empregado à reintegração, nos termos do art. 4º, I, da Lei nº 9.029/95. Recurso de revista conhecido e provido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA RETALIATIVA . O empregador extrapola seu poder diretivo e incorre em abuso de direito quando dispensa empregado em razão de ajuizamento de ação trabalhista. Trata-se de ato legítimo, assegurado constitucionalmente (art. 5º, XXXV, Constituição Federal), de forma a configurar a conduta ilícita do empregador, nos termos do art. 187 do CCB, e o dano causado à dignidade do empregado e ao seu direito de livre acesso à Justiça. Devida, assim, a reparação, nos termos do art. 5º, V e X, da Constituição Federal, 186 e 927 do CCB. Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10425-06.2014.5.03.0061, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Paulo Marcelo de Miranda Serrano, DEJT 24/06/2016)".

Desta feita, por todas razões expostas, condeno a ré a quitar, em dobro, o valor correspondente à remuneração (salário acrescido das demais parcelas de natureza salarial habitualmente quitadas) que seria devida à autora no período compreendido entre o dia da dispensa e a data da propositura da presente demanda.

Desta feita, por todas razões expostas, condeno a ré a quitar a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/95, equivalente às verbas trabalhistas, de forma dobrada, que seriam devidas entre o dia da dispensa (05/06/2020) e a data da publicação desta Sentença, nos termos da Súmula 28 /TST, *in verbis*:

INDENIZAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003



Documento assinado pelo Shodo

No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

Avançando para a fixação do dano moral, em observância aos critérios estabelecidos no artigo 223-G, II e IV, da CLT, entendo que a ilicitude patronal deve ser considerada de natureza leve, notadamente em razão do deferimento da indenização supra.

Assim sendo, tenho por razoável o arbitramento de indenização por danos morais em valor correspondente a um salário contratual da ofendida, nos termos do art. 223-G, parágrafo primeiro, I, da CLT.

Salário extracontábil.

Alega a autora que recebia, em média, R\$500,00 “por fora” a título de comissão.

A ré, por sua vez, nega qualquer pagamento extracontábil, afirmando ainda que havia na empresa tão somente um programa de premiação que era exclusivo do setor de vendas, não se aplicando à autora.

Nos termos da nova redação do art. 457, § 1º, da CLT, “integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”.



Em complemento, o §2º do mesmo dispositivo estabelece que "as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de (...) prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário".

Por fim, no §4º, o conceito de prêmio: "consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades".

Contrariando a tese defensiva, as testemunhas, inclusive aquela indicada pela reclamada, confirmam a existência de pagamentos sem os devidos registros contábeis.

Com efeito, a testemunha Luiz Felipe asseverou que "que houve a estipulação de um pagamento adicional no setor service desk; que houve a estipulação de uma meta de, salvo engano, 700 ligações mensais, havendo previsão de pagamento de R\$ 0,35 por ligação; que pelo que se recorda esses eram os critérios a serem observados".

Em seguida, a testemunha disse que "antes o pagamento da meta era variável conforme o número de ligações que a partir de fevereiro houve mudança nos critérios de pagamento da parcela que houve a estipulação de um número mínimo diário; que acima de 50 ligações por dia o atendente ganhava 20 reais e a partir de 60 ganhava 30 reais que até 49 ligações; que antes de fevereiro o pagamento da parcela não era lançado no recibo de pagamento mas depois sim que o pagamento da parcela era lançado no contracheque".

Em razão da comprovação da existência de pagamento da parcela, caberia à reclamada comprovar os respectivos valores e os meses em que tal pagamento foi efetivado, por meio de recibos de pagamento, por força do art. 464 da CLT.



Todavia, a reclamada não apresentou os recibos de pagamento, remanescendo como verdade processual o pagamento mensal de R\$ 500,00.

Nessa linha de raciocínio, comprovada a ocorrência de pagamentos de determinada parcela de forma habitual e vinculada essencialmente ao trabalho regular de um empregado, tenho que não houve o enquadramento jurídico da parcela no conceito de prêmios, tratando-se, na verdade, de autênticas comissões ou gratificações, sendo inequívoco o caráter salarial.

Como reforço de fundamentação, trago os seguintes precedentes do C. TST:

[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 [...] 3 - INTEGRAÇÃO DO PIV (PROGRAMA DE INCENTIVO VARIÁVEL). Extrai-se do acórdão recorrido que a parcela PIV era paga de maneira habitual e constituía espécie de prêmio, vinculado ao atingimento de metas. Dessa forma, ficou configurada a natureza salarial da parcela, razão pela qual deve integrar a remuneração do reclamante para todos os efeitos, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR - 11390.2014.5.12.0005, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 19 /02/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/02/2020)

RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMADO. PARCELA PIV - Prêmio de Incentivo Variável - PAGAMENTO HABITUAL. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. 1. Na hipótese, o Tribunal Regional registrou que "embora a ré defendia a natureza indenizatória da parcela, é certo que a premiação (PIV) era paga de forma regular e tinha relação direta com a qualidade e a quantidade do trabalho desenvolvido pelo obreiro. De outro lado, não visava indenizar custos suportados pelo empregado. Logo, tem natureza salarial." (fl.882). 2. Neste contexto, a decisão regional encontra-se em sintonia com a jurisprudência desta Corte Superior, que considera a natureza salarial de parcela paga com habitualidade a título de prêmio. Julgados neste sentido. Recurso de revista adesivo não conhecido. (RR 1007-



"PARCELA PAGA A TÍTULO DE PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL. HABITUALIDADE. NATUREZA SALARIAL. No caso, o Regional excluiu a integração do Prêmio de Incentivo Variável (PIV) da remuneração da autora, pois concluiu que se tratava de "pagamento condicional, sujeito ao implemento das hipóteses eleitas no regulamento empresarial como ensejadoras da parcela. Logo, conforme tal entendimento, não há que se falar em violação ao art. 457, § 1º da CLT. Mister esclarecer que o fato de os pagamentos terem sido feitos em quase todos os meses não altera a decisão, uma vez que o núcleo definidor da natureza da parcela é estritamente a sujeição ao cumprimento da meta estipulada. Logo, indenizatória a natureza do PIV". Contudo, não importa a denominação da parcela paga pelo empregador (gratificação, prêmio ou qualquer outro), pois a sua natureza jurídica será definida com base em critérios de habitualidade, periodicidade e uniformidade no pagamento. Essas parcelas, como contraprestação paga pelo empregador ao empregado, têm nítida natureza salarial. Na hipótese, o Regional reconhece a regularidade do pagamento da parcela, mas entende que se trata de uma liberalidade da empregadora, possuindo natureza indenizatória. Entretanto, com base no quadro fático delineado pela Corte de origem, constata-se que a decisão regional está em conflito com a jurisprudência desta Corte, que reconhece a natureza salarial das parcelas variáveis pagas ao empregado com habitualidade, independentemente da denominação recebida. Desse modo, como os valores pagos à reclamante a título de prêmio de incentivo variável eram feitos de forma habitual, não há afastar o caráter salarial da parcela (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 824-63.2015.5.09.0872 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 06/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017)"

Por conseguinte, a parcela deve integrar a remuneração da autora para todos os fins, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT.

Face ao reconhecimento do pagamento extra folha, o valor de R\$500,00 deve ser integrado à remuneração para todos os efeitos legais, produzindo reflexos em aviso prévio, décimos terceiros salários, férias acrescidas do terço, nos recolhimentos de FGTS (inclusive na indenização de 40%). Devidos, ainda, os reflexos em DSR.



Danos morais. Câmeras. Violão de privacidade.

Sob o fundamento de que teve violado seu direito de intimidade, na medida em que a reclamada instalou câmeras no call center, na copa e na sala de descanso, pugna o reclamante pelo pagamento de indenização a título de danos morais.

O dano moral configura-se quando há ofensa direta aos direitos da personalidade, seja no tocante à integridade física, moral ou intelectual. É aquele dano que afeta alguém em seus sentimentos, em sua honra, intimidade, privacidade, em seu decoro, em sua consideração social ou laborativa, bem como em sua reputação e dignidade.

No caso dos autos, decididamente, não houve a ocorrência de qualquer ofensa aos direitos da personalidade da autora. O controle visual em análise direciona-se, de forma evidente, à fiscalização do patrimônio da reclamada, e não da vida privada e da intimidade de seus empregados.

O local em que foram instaladas as câmeras são de acesso público, sendo que a própria reclamante declarou que “tinha ciência de tais câmeras, as quais eram visíveis ; que tais câmeras alcançavam todo o ambiente de trabalho e não apenas a depoente”.

Ressalto que a proteção à intimidade, garantida pelo inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, não obsta a fiscalização do ambiente de trabalho através de câmeras de vídeo instaladas na sede da empresa.

Nesse sentido é a jurisprudência do C. TST, como se pode observar nos seguintes precedentes:

"DANO MORAL. CÂMERAS. CIRCUITO INTERNO. NÃO CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO. A egrégia Corte Regional, com base no suporte fático produzido nos autos, consignou que foram instaladas câmeras em todo o ambiente de trabalho e que, apesar



disso, não foram geradas ou divulgadas imagens da reclamante. Suporte fático inalterável pelo que dispõe a Súmula nº 126. Nesse contexto, a jurisprudência deste colendo Tribunal Superior do Trabalho inclina-se no sentido de que o exercício do poder fiscalizatório, realizado de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição da intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória nem caracteriza humilhação, vez que decorre do poder diretivo do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato. Na situação descrita, em que não houve a divulgação das imagens ou exposição da pessoa do empregado, ainda que a instalação das câmeras tenha se dado independente do conhecimento da reclamante, não se configurou qualquer prejuízo ou dano a direito da personalidade ensejador de dano moral, sendo certo que reconhecido pelo próprio Tribunal Regional que não houve prejuízo concreto à reclamante. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-169000-71.2009.5.02.0011, 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 06/05/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DO SINDICATO AUTOR . 1. DANO MORAL. MONITORAMENTO POR CÂMERAS. CONHECIMENTO PRÉVIO DOS EMPREGADOS. AUSÊNCIA DE EXCESSOS. NÃO PROVIMENTO. O egrégio Tribunal Regional consignou que o monitoramento do ambiente de trabalho por meio de câmeras era de conhecimento dos empregados e não tinha fim ilícito, não tendo sido demonstrado qualquer abuso na prática. Decisão em sentido contrário demandaria o reexame do conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta fase processual pela Súmula nº 126. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. (...) 4. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. CÂMERA DE VIGILÂNCIA OCULTA. NÃO PROVIMENTO. O dano moral não é suscetível de prova, tratando-se de "damnum in re ipsa ", ou seja, o dano moral é consequência do próprio fato ofensivo. Assim, comprovado o evento lesivo à honra, à imagem ou à dignidade da pessoa humana, tem-se como consequência lógica a configuração de dano moral, exsurgindo a obrigação de pagar indenização, nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR-30700-05.2007.5.15.0152, 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 19/12/2014).

"INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EMPRESA DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO. PODER DIRETIVO E FISCALIZADOR DO EMPREGADOR. PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO. Trata-se de pedido de indenização por danos morais em razão da instalação de câmeras no local de trabalho. No caso, foram instaladas câmeras na guarita, onde trabalhava o reclamante (vigilante). Considerando que, no caso dos autos, não ficou comprovada a divulgação das imagens captadas pelas câmeras de segurança nem a exposição da pessoa física do empregado, não se vislumbra dano à sua imagem ou boa fama. Além disso, cabe salientar que havia banheiro e vestiário no local de trabalho do reclamante, não necessitando ele de



Documento assinado pelo Shodo

"trocar de roupa dentro da guarita, onde havia câmeras. Intactos os artigos 186 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR-999-98.2012.5.06.0014, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 07/11/2014).

"RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - AUSÊNCIA. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. A utilização de câmeras de filmagem no ambiente de trabalho, desde que não foquem locais onde haja risco de violação de privacidade dos empregados (refeitórios ou banheiros) ou um ou outro empregado em especial, não viola a intimidade, não constitui ilícito e, em consequência, não induz dano moral. Recurso de revista não conhecido" (RR-976-82.2010.5.11.0015, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 09/09/2011).

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. INSTALAÇÃO DE CÂMERA. DEFESA DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA. A implementação de sistemas de proteção ou vigilância do patrimônio da empresa, como no caso da instalação de câmeras, mesmo sem o conhecimento prévio dos empregados, não implica o pagamento de indenização por danos morais ao reclamante, pois não demonstrada a invasão de privacidade e da honra. Enfatize-se que as câmeras foram instaladas em áreas comuns da empresa e não em ambientes íntimos e tampouco consta que houve divulgação de imagens. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-91585-52.2003.5.12.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, DEJT 07/10/2011).

"AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – AÇÃO CAUTELAR. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS FILMADORAS. INVASÃO DE PRIVACIDADE. art. 896, C, da CLT e Súmula 126 do TST . Nega-se provimento ao Agravo de Instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-6714063.2007.5.15.0131, 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 08/04/2011).

Desta feita, não há falar em invasão de privacidade ou exposição a constrangimento, mas sim no simples exercício do poder diretivo e de fiscalização que detém o empregador.

Julgo improcedente, assim, o pedido em referência.



Justiça gratuita.

Nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, concedo os benefícios da Justiça Gratuita em favor do autor, autorizando a presunção de que seus eventuais ganhos, se houver, sejam inferiores a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Honorários sucumbenciais.

A Lei 13.467/2017, publicada no dia 14 de junho de 2017, com vacatio legis de 120 dias entrou em vigor no dia 11.11.2017.

Dentre várias e expressivas mudanças, houve o acréscimo do art. 791-A ao Diploma Celetista, instituindo os honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Levando em conta os critérios estabelecidos no parágrafo segundo do referido dispositivo celetista, sobretudo a presumível complexidade do trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, entendo por bem fixar os honorários sucumbenciais à razão de 5% do valor da liquidação, em favor do advogado do autor. Registro que são devidos honorários sucumbenciais pela reclamada quanto às pretensões acolhidas em parte, conforme aplicação por analogia da súmula 326 do C. TST.

Adotando os mesmos critérios acima, fixo em 5% os honorários sucumbenciais devidos pela autora em favor do advogado do reclamado, incidentes sobre o pedido relacionado à indenização por danos morais por violação à privacidade.

Dispositivo



Documento assinado pelo Shodo

Posto isso, decido JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados pela autora em face da reclamada, condenando-a a pagar e a cumprir, no prazo de oito dias após o trânsito em julgado (parágrafo primeiro do art. 832 da CLT), as parcelas e as obrigações deferidas na fundamentação, que integra este dispositivo para todos os efeitos legais.

Defiro a gratuidade judiciária ao reclamante.

Liquidão por cálculos.

Sobre as parcelas de natureza estritamente trabalhista incidem juros moratórios e correção monetária nos termos da lei vigente à época da liquidação do julgado.

Cada Parte arcará com sua respectiva cota da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas deferidas. A teor do disposto no art. 832, § 3º, da CLT (com redação dada pela Lei nº 10.035/2000), incidirão contribuições previdenciárias sobre as parcelas de natureza salarial objeto da condenação, estas compreendidas como as previstas expressamente no art. 28, da Lei nº 8.212/91, que deverão ser recolhidas com posterior comprovação no prazo legal, sob pena de execução ex officio, conforme previsão do art. 114, § 3º, da Constituição da República.

Observe-se a retenção do Imposto de Renda na Fonte nos termos da regulamentação aplicável, exceto quanto às parcelas indenizatórias previstas no artigo 46 da Lei 8.541/92. O cálculo do



Documento assinado pelo Shodo

imposto deverá ser orientado pelas tabelas e alíquotas de IRRF da época do recebimento do crédito, tendo por parâmetro o mês de referência do crédito e não a totalidade do valor liquidado em Juízo, conforme estabelecido na Lei 7.713/88 (com redação dada pela Lei 12.350/2010), bem como pela IN n 1.127, de 07.02.2011, da Receita Federal.

Havendo recolhimento previdenciário a ser procedido, deverá(ão) o(os) Devedor(es) preencher e enviar a Guia de Recolhimento ao Fundo de Garantia do Tempo de serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) por ocasião da liberação do crédito trabalhista ao Credor (PGC, art. 81, I e parágrafo único), posteriormente comprovando nos autos.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$ 1.100,00, calculadas sobre R\$ 55.000,00, valor ora arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes. Cumpra-se.

ANAPOLIS/GO, 22 de novembro de 2020.

GUILHERME BRINGEL MURICI
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: GUILHERME BRINGEL MURICI - Juntado em: 22/11/2020 17:50:52 - 7ccd704

<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/2011221749060280000041202207?instancia=1>

Número do processo: 0010500-39.2020.5.18.0054

Número do documento: 2011221749060280000041202207

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
7ccd704	22/11/2020 17:50	<u>Sentença</u>	Sentença