



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **0020601-50.2022.5.04.0024**

**Relator: CARMEN IZABEL CENTENA GONZALEZ**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 31/07/2024**

**Valor da causa: R\$ 63.130,97**

**Partes:**

**RECORRENTE:** VANESSA CRUZ GONCALVES

**ADVOGADO:** FERNANDA LAU MOTA GARCIA

**RECORRENTE:** HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEICAO S.A.

**ADVOGADO:** BENONI CANELLAS ROSSI

**RECORRIDO:** VANESSA CRUZ GONCALVES

**ADVOGADO:** FERNANDA LAU MOTA GARCIA

**RECORRIDO:** HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEICAO S.A.

**ADVOGADO:** BENONI CANELLAS ROSSI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

### Identificação

PROCESSO nº 0020601-50.2022.5.04.0024 (ROT)

RECORRENTE: VANESSA CRUZ GONCALVES, HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEICAO S.A.

RECORRIDO: VANESSA CRUZ GONCALVES, HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEICAO S.A.

RELATOR: CARMEN IZABEL CENTENA GONZALEZ

### EMENTA

**DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL.** A indenização por dano moral se justifica sempre que comprovado que o empregado foi atingido em sua esfera de valores não patrimoniais. Caso concreto em que existentes elementos capazes de comprovar as alegações da autora, restando devida a indenização pleiteada.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **rejeitar** a prefacial da reclamante de não conhecimento do recurso do reclamado, por incabível. No mérito, por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMADO** (HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEICAO S.A.). Por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMANTE** para: **a)** acrescer à condenação o pagamento de horas extras excedentes a 6 horas diárias e 36 horas semanais (de forma não cumulativa), com adicional legal ou normativo mais benéfico, com reflexos em repouso semanais remunerados, férias com adicional de 1/3, 13º salários e FGTS, autorizado o abatimento do quanto pago ao mesmo título de forma global (OJ 415 da SDI-I do TST); **(b)** majorar para 15% o percentual dos honorários sucumbenciais devidos pelo reclamado. Valor da condenação majorado em R\$5.000,00 e das custas em R\$100,00, para os efeitos legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 20 de março de 2025 (quinta-feira).



## RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de procedência parcial da ação (ID. ba994eb), integrada pela decisão de embargos declaratórios (ID. 0519509), as partes recorrem.

O reclamado interpõe recurso ordinário (ID. 824ddd2), insurgindo-se contra a decisão nos seguintes tópicos: indenização por dano moral, intervalo intrajornada, honorários advocatícios.

A reclamante recorre (ID. 3f80214), buscando a reforma da sentença nos seguintes itens: nulidade do banco de horas - escala 12x36 - horas extras, majoração dos honorários de sucumbência.

Com apresentação de contrarrazões pela reclamante (ID. c3ec4dd) e pelo reclamado (ID. 9ba5849), o processo é encaminhado a este Tribunal para julgamento, sendo distribuído na forma regimental.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### PRELIMINARMENTE

### RECURSO DO RECLAMADO. AUSÊNCIA DE ATAQUE AOS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA

A reclamante argui prefacial de não conhecimento do recurso do hospital reclamado. Alega que o recurso não deve ser conhecido, pois não rebate a contento os fundamentos decisórios. Afirma que o recurso é mera cópia da contestação em alguns pontos, sendo que em determinados tópicos chega a inovar a tese defensiva, o que não pode ser aceito. Assevera que, não atacando o recurso as razões da sentença, é cabível a aplicação do entendimento vertido na Súmula 422 do TST. Invoca o disposto no artigo 1.010, II, do CPC. Pugna, assim, pelo não conhecimento do recurso, tendo em vista o princípio da dialeticidade e pela inteligência da Súmula 422 do TST, bem como pela ausência de impugnação e argumentos do recorrente contra a sentença.

Examino.

Para ter conhecido o recurso, cumpre ao recorrente debater as razões que ditaram a decisão recorrida, apontando-lhe o erro de procedimento que a invalide, ou o erro no julgamento que autorize, em tese, a reforma do julgado.



No caso, as razões expostas no apelo são suficientes para o seu conhecimento, porquanto o recorrente indica as razões da inconformidade e formula pedido de alteração da sentença, não se concretizando o suporte fático da jurisprudência sedimentada na Súmula 422 do TST para o não conhecimento do apelo.

Assim, preliminarmente, rejeito a arguição de não conhecimento do recurso ordinário do reclamado, formulada em contrarrazões pela reclamante.

## MÉRITO

### I. RECURSO DO RECLAMADO (HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO S.A.)

#### 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL

O reclamado recorre da condenação em indenização por danos morais fixada na sentença em R\$30.000,00. Assevera que o dano moral advém da imputação de responsabilidade ao ora recorrente pelos fatos ocorridos no ambiente de trabalho, o que não ocorreu. Aduz que após ter conhecimento das queixas da reclamante acerca das atitudes do funcionário Ronaldo realizou inúmeras condutas, destacando que na Gestão do Trabalho e demais setores do Hospital a reclamante recebeu diversas orientações. Destaca que o caso foi objeto de PAD (Processo Administrativo Disciplinar) 20/21, conforme documento de ID. 73e0c69. Menciona a decisão da Diretoria para instauração do referido procedimento, bem como o teor das Portarias 18/22 e 567/21, sinalando o teor da conclusão da comissão processante juntada sob ID. 4e93995. Alega que não comprovado o assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, tendo sido demonstrado, de qualquer modo, que houve o suporte necessário pela recorrente que tomou todas as providências que lhe cabiam, demonstradas na instauração do PAD. Sinala que a própria autora menciona na inicial as diversas orientações do reclamado. Alega que ficou demonstrado que o acusado foi devidamente investigado e que o Hospital-recorrente tomou as atitudes necessárias. Assevera que a discordância da magistrada com o resultado do PAD não pode determinar a sua condenação, muito menos no absurdo valor de R\$ 30.000,00. Sustenta que não cometido qualquer conduta ilícita, tendo os fatos sido investigados pelo PAD. Aduz que não possui qualquer responsabilidade, pois inexistente descumprimento com as normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou com o dever geral de cautela por parte do empregador. **Sucessivamente**, pugna pelo reconhecimento da imputabilidade do fato a terceiro (colega Ronaldo). Sinala que o conflito existente entre a reclamante e a colega Ronaldo não é ato de responsabilidade do empregador, incumbindo à reclamante exercer seu direito contra o suposto agressor, posto que o empregador já adotou as medidas cabíveis. Destaca que o recorrente não estimula, não autoriza, nem tolera tratamento agressivo, desrespeitoso ou que, de alguma forma, possa ferir a dignidade ou quaisquer valores sociais nas relações de trabalho. Afirma que o GHC dispõe do serviço de Gestão do Trabalho, que consiste em um espaço que todos os trabalhadores podem solicitar orientações e contribuição para a resolução de problemas no trabalho. Menciona a existência de



outro instrumento interno, que é o canal de denúncias do comitê de ética institucional, que acolhe denúncias de toda a ordem entre trabalhadores e público externo. Assevera que o Hospital implementa práticas preventivas quanto ao assédio moral e vem expressando a necessidade de que os colaboradores e gestores estejam cientes de que determinadas condutas não são toleradas. Afirma possuir manuais de boas práticas, ministrar treinamentos e palestras sobre o tema, informando o que é esperado deles em determinadas situações. Sustenta que a indenização por dano moral só é devida quando cabalmente demonstrado que o empregado sofreu humilhações, prejuízos ou sofrimentos morais decorrentes de atitude arbitrária do empregador, o que não ocorre no caso. Alega que para existir um dano indenizável é necessário que concorram os seguintes requisitos: a) um interesse sobre um bem que haja sofrido diminuição ou destruição pertencente a uma pessoa; b) a lesão ou sofrimento deve afetar um interesse próprio; c) deve haver certeza ou efetividade do dano, ou seja, o dano deve ser certo; d) o dano deve subsistir ao tempo do ressarcimento. Sustenta que o Hospital não praticou qualquer ato ilegal ou ilícito. Sinala que o dano moral implica em abalo psicológico que em momento algum é comprovado nos autos. Sustenta que as alegações feitas pela reclamante na exordial, as quais supostamente seriam verídicas e ensejadoras da pretendida indenização (dano moral), não possuem qualquer fundamento, como comprovado nos termos da defesa. Assevera que, inexistindo prova de qualquer desconforto emocional, eis que a reclamante não se desincumbiu do ônus probatório previsto nos artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC, não há falar em indenização por dano moral. Caso mantida a condenação, requer seja observado o artigo 223-G, §1º, da CLT, com a redução do valor arbitrado na sentença.

Examino.

Trata-se de contrato de trabalho mantido no período de 01.04.2021 a 26.03.2022 (TRCT, ID. 0c6b671), na função de Técnico de Enfermagem (ID. f76704a - Pág. 2).

A sentença assim aprecia:

*"No caso dos autos, a autora juntou aos autos cópia do PAD instaurado para apurar a situação de assédio sexual vivenciada no ambiente de trabalho Id. 1c53fbc e também registro de ocorrência policial (Id. dc6ae3e) em que relata o constrangimento a que foi submetida.*

*O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, anexo à Recomendação nº 128 /22 do Conselho Nacional de Justiça, enquanto instrumento para alcance da igualdade de gênero, traz as seguintes considerações a respeito do assédio sexual no ambiente de trabalho:*

*Na Convenção 190, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, a OIT reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero no mundo do trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, o que requer uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, além das várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero.*



*O conceito de violência e assédio no mundo do trabalho previsto na referida convenção é bastante abrangente, prescindindo da reiteração da prática por determinado tempo para que seja juridicamente relevante. [...]*

*Em termos econômicos, a violência e o assédio de gênero constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho. Dessa maneira,8 debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de gênero, especialmente quando se trata de salário variável, pois a recusa de tolerar o assédio sexual praticado por superiores hierárquicos ou por clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de comissões ou gorjetas necessário para o seu sustento e de sua família. O empobrecimento da vítima de violência sexual no trabalho pode se dar também com sua saída da empresa: uma em cada seis mulheres assediadas pede demissão.*

[...]

*Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216-A, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020, compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal. Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no art. 2º, b.*

*O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi desenvolvido no contexto das persistentes desigualdades sociais no Brasil, apesar dos princípios igualitários da Constituição. Criado para orientar a magistratura, o protocolo visa promover a igualdade substantiva e a equidade, reconhecendo o papel fundamental do direito nesse processo. Integrando-se a sistemas internacionais de proteção, o documento adota um modelo latino-americano e segue as recomendações da Corte Interamericana de Direitos Humanos.*

*Dessa forma, é necessária a análise dos fatos a partir de um olhar atento, segundo técnicas de julgamento com perspectiva de gênero, conforme Protocolo referido acima. E a partir desse olhar atento que conluo de forma diversa da conclusão obtida na seara administrativa.*

*A reclamada colaciona aos autos o processo administrativo junto à manifestação Id. 382e7bb. Juntou, também, a conclusão do PAD (Id. 4e93995) em que consta, no item 5 "Da apreciação dos depoimentos colhidos" o seguinte: "Concluída a fase de instrução, este colegiado reuniu-se e analisou toda a prova carreada aos autos, constituída de depoimentos de testemunhas e de documentos. Analisando, minuciosamente, os depoimentos de todas aquelas pessoas citadas no item 4 deste relatório, não há como afirmar que toda a prova oral, produzida nos autos, tenha corroborado a denúncia imputada ao acusado, eis que das 17 testemunhas ouvidas somente 3, quando de seus esclarecimentos, confirmaram os fatos imputados ao acusado pela denunciante"*

*Foram ouvidos diversos trabalhadores do hospital reclamado, pelo que colaciono trecho de alguns trechos, a seguir.*

*No aspecto, destaco o relato da testemunha Karina Treptow de Arruda, que informou que "não presenciou o fato descrito por Vanessa, porém estava presente no dia do ocorrido, que neste dia a depoente foi procurada pela denunciante na sala dos enfermeiros quando*



já havia passado o plantão, que a denunciante estava chorando, que estava acompanhada de outra técnica de enfermagem, que acredita ser Renata, que não recorda com clareza o que a denunciante relatou na época, que recorda da denunciante dizer que estava se trocando em uma sala onde costumam trocar de roupa e que o acusado já estava a algum tempo dando indiretas para ela, que aquele dia tinha sido a gota d'água, que o acusado costumava elogiá-la, que quando ela, que quando ela se abaixava ele visualizava seus seios, que em razão disso começou a usar esparadrapo para fechar o uniforme, que a depoente nunca visualizou nenhum ato que comprometesse a conduta do acusado, que também nunca ninguém levou ao seu conhecimento algo nesse sentido, que o mesmo pode dizer em relação aos pacientes que eram atendidos pelo acusado, que foi a primeira vez que a denunciante comentou este fato com a depoente, que a depoente nunca percebeu qualquer ato promíscuo por parte do acusado, que com relação à denunciante também nunca percebeu nada [...]"

A testemunha Karina Lacerda Oliveira relatou que "[...] que observou que a denunciante estava muito incomodada com o comportamento do acusado, que a denunciante comentava que o acusado sempre ficava a incomodando, que quando trabalhava em dupla com a denunciante presenciou o acusado importunando a mesma como passando o braço em cima de sua cintura e convidando- a para ajudá-lo na assistência dos pacientes, que a denunciante até chegou a ir auxiliá-lo por duas vezes pelo que a depoente pode notar, que em certa ocasião reclamou disto para a depoente chorando, que o acusado tinha certas brincadeiras persistentes no sentido de elogiar as colegas, que chegou a elogiar a depoente dizendo que ela tinha o sorriso muito bonito e que deveria sorrir mais vezes, que isto ocorreu por mais de uma vez, que em certa ocasião, quando havia muitos colegas no posto, a depoente falou em alto e bom tom que não estava gostando da brincadeira e que não gostaria de ser grosseira e que estava pedindo para ele parar, que existe uma sala para os funcionários trocarem de roupas, tanto para mulheres quanto para homens, que os homens costumavam pegar suas roupas para trocar no banheiro, que a depoente não presenciou a denunciante se desentender com o acusado nesta sala, que no entanto tomou conhecimento pela própria denunciante e pelos colegas que muitas vezes a depoente notou que o acusado olhava para o decote da denunciante, que em razão disto a denunciante colocava um esparadrapo para fechar o decote, que a denunciante tomou a iniciativa de conversar com o acusado para que este parasse, que no entanto o mesmo não parou e agia como se fosse íntimo da denunciante, que mesmo a denunciante tendo sido incisiva para que o acusado parasse o mesmo não parou, que o acusado nunca chamou a depoente para auxiliá-lo com os pacientes tocando-a pela cintura como fazia com a denunciante, que o acusado tinha o hábito de tocar nas pessoas ao falar, no entanto a única pessoa foi a denunciante, que a depoente presenciou o acusado pegando a denunciante pela cintura por mais de uma vez, que o acusado abordava a denunciante olhando para ela tocando em sua cintura, puxando-a em sua direção e carregando-a, que a depoente nunca presenciou outro colega abordando colegas do sexo feminino desta forma dentro desta ou de outra instituição para trabalhar [...] que a depoente chegou a presenciar a denunciante pedindo que o acusado não a importunasse mais [...] que após o fato ocorrido no vestiário a depoente observou que a denunciante ficou muito receosa de sair sozinha do hospital, sendo que em razão disso quando podia a acompanhava até a parada do ônibus [...]"

A testemunha Renata Carolina de Oliveira Rodrigues narrou que "a depoente, em certa ocasião, após passar o plantão, se dirigiu à sala onde trocam de roupa e encontrou o acusado e a denunciante, que o acusado estava na porta da referida sala e a denunciante dentro da sala, que a denunciante já havia trocado de roupa, que a depoente não ouviu qualquer conversa entre os dois, que acredita que o acusado tenha entrado na sala para pegar algum pertence seu, uma vez que também ocupava armário compartilhado na sala, que a depoente ao entrar na sala para trocar de roupa pediu licença ao acusado e fechou a porta, que encontrou a denunciante dentro da sala e percebeu que a mesma estava



*nervosa, que perguntou o que havia acontecido, que no entanto a denunciante não disse nada, que a depoente insistiu e a denunciante permaneceu quieta que a depoente então aconselhou que a denunciante fosse conversar com a enfermeira, que não sabe se a denunciante foi conversar com a enfermeira [...] que a depoente nunca presenciou o acusado tocar a denunciante na cintura e nem mesmo elogiá-la e que também não ouviu nada a este respeito por parte dos demais colegas, que também nunca ouviu alguma colega se queixar do comportamento do acusado, que o acusado sempre foi respeitoso com a depoente [...]"*

*A testemunha Fátima Izabel Mielczarski afirmou que "tomou conhecimento da ocorrência envolvendo a denunciante e o acusado através da denunciante, que no dia da ocorrência a depoente não estava presente, que no outro dia da ocorrência a denunciante estava muito nervosa e contou para a depoente que o acusado havia sido bem inoportuno para com ela e que inclusive havia falado de sua calcinha, que o acusado em algum momento tinha um comportamento inadequado, por exemplo, às vezes estavam conversando e o acusado chegava e se encostava, que a depoente nunca verbalizou que não gostava daquela situação mas sempre recuava e olhava diretamente para o acusado, que a técnica de enfermagem Karina que costumava trabalhar em dupla com a depoente porque Ronaldo agia desta forma, que também chegou a laborar em dupla com o acusado, que o mesmo costumava colocar a mão em suas costas ou no ombro mas nunca chegou a abraçá-la, que também chegou a ver o acusado tocando desta mesma forma a denunciante, que o acusado costumava perguntar muito pela denunciante às demais colegas e sempre ir ao encontro da mesma, que a denunciante costumava usar um micropore para fechar o decote do jaleco e o acusado questionava porque ela usava o micropore e dizia que preferia sem, que a depoente ouviu a denunciante várias vezes repreender o acusado na frente dos colegas por tais ações [...] que em certa ocasião trabalhando em dupla com o acusado a depoente teve que agir de forma rude com o colega em razão de comentário inadequado do mesmo na frente de um paciente do tipo "tu é bem o tipo de mulher que eu gosto" [...]"*

*Além dos relatos transcritos, outras testemunhas, como Rozemari e Fernanda, embora não tenham presenciado assédio do acusado para com a denunciante ou ouvido relatos da denunciante, narram atitudes incômodas com o comportamento inadequado daquele, como o fato de ele "se encostar" para conversar ou assoviar quando passavam.*

*De todas as demais pessoas ouvidas no processo administrativo, o que se extrai é que não ouviram relatos ou não presenciaram comportamento inadequado por parte do acusado. Tal fato, contudo, em nada serve para invalidar os relatos das testemunhas que presenciaram situação de assédio para com a autora ou a viram chorando ou nervosa e tiveram conhecimento dos fatos, tampouco o próprio relato, depoimento e corajosa exposição da autora, ao buscar auxílio e suporte do reclamado.*

*Ao contrário do que consta na conclusão administrativa, tenho que a confirmação do assédio pelas testemunhas cujos relatos foram transcritos é o suficiente para corroborar os fatos narrados pela parte autora, sobretudo porque é muito comum que situações dessa natureza ocorram de forma velada na sociedade, disfarçado de brincadeiras incômodas, sobremaneira quando se trata do ambiente laboral, em que há interesse do assediador na manutenção do posto de trabalho. Em outras palavras, não se pode ignorar o testemunho dos colegas que confirmaram o assédio sexual, em situação extremamente delicada e de grande exposição pessoal para todos os envolvidos. Além disso, como já referido, os depoimentos das demais testemunhas não confrontam a narrativa da autora, somente noticiam que não tiveram notícia ou não presenciaram o comportamento inapropriado do acusado.*



*Portanto, no entender deste Juízo, a conclusão do PAD, que sopesou o relato das testemunhas apenas pelo quantitativo físico de pessoas que confirmaram os fatos com aquelas que não confirmaram é simplista e, por isso, sintomático da desigualdade estrutural de gênero que permeia as relações sociais e de trabalho.*

*Assim, com base na prova testemunhal produzida no PAD, aliado às demais evidências dos autos, entendo demonstrado que a autora passou por situação de estresse emocional muito forte no ambiente de trabalho (ainda que parte dos fatos tenha ocorrido no caminho do trabalho para casa), oriundo de relato de fato extremamente grave, qual seja, assédio sexual por parte de empregado da empresa. Reitero que a situação narrada também foi noticiada em boletim de ocorrência policial (Id. 4363e3a).*

*A reclamada é responsável por fatos ocorridos no ambiente de trabalho, inclusive por seus empregados, ainda que não detentores de função de gestão. O art. 932, III, do CC, fixa a responsabilidade objetiva do empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Ainda, o art. 933 do mesmo diploma legal disciplina que o empregador, ainda que não sem culpa, responderá pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. Veja-se que ao receber a denúncia a reclamada afastou a a reclamante do trabalho, não o autor dos fatos, que seguiu trabalhando na reclamada.*

*Em relação ao quantum indenizatório, este deve representar para a vítima uma satisfação capaz de amenizar de alguma forma o sofrimento impingido, proporcionando uma satisfação em justa medida, de modo que não ocasione um enriquecimento sem causa para o demandante. Deve-se ainda considerar o viés punitivo e pedagógico da indenização a ser deferida, de modo a desestimular condutas como a verificada nos autos.*

*Considerando a lesão sofrida, o estado moral da parte autora e o porte econômico da demandada, por razoável, condeno a reclamada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) a título de danos morais, na data da sentença."*

A decisão não comporta reforma, devendo ser mantida por seus próprios e bem lançados fundamentos.

A reparação pelo dano moral encontra respaldo no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, segundo o qual "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". Portanto, a indenização por dano moral se justifica sempre que comprovado que o empregado foi atingido em sua esfera de valores não patrimoniais. Tem-se que o pressuposto básico do cabimento da reparação do dano moral é a ofensa ou violação a um direito de personalidade. Ainda que o dano possa ser presumido, o ato ilícito deve ser comprovado.

No caso dos autos, o ônus da prova era da reclamante, encargo do qual se desvencilhou a contento.

Como destacado pela julgadora de origem, a prova testemunhal produzida no PAD e as demais evidências dos autos demonstram que a reclamante passou por situação de grande estresse emocional no seu ambiente de trabalho, oriundo de relato de fato extremamente grave, qual seja, o assédio sexual promovido por empregado do Hospital reclamado, impondo-se a manutenção da decisão *a quo*.



Quanto ao valor fixado, entendo que os danos extrapatrimoniais devem ser indenizados de acordo com a sua gravidade e em observância ao princípio da razoabilidade, de forma a não cair nos extremos do alcance de valores irrisórios ou montantes que importem enriquecimento da vítima ou ruína do empregador. No caso, entendo razoável a indenização arbitrada, no valor de R\$30.000,00, por compatível com as circunstâncias e peculiaridades do caso, a capacidade econômica da empresa e o grau de responsabilidade do empregador.

Nego provimento.

## II. RECURSO DA RECLAMANTE E DO RECLAMADO - MATÉRIA COMUM

### JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS - INTERVALO INTRAJORNADA

O reclamado recorre quanto à **condenação relativa ao período suprimido do intervalo intrajornada mínimo de 1 hora**, nos dias em que a jornada excedeu 6 horas. Aduz que a reclamante sempre usufruiu do intervalo para repouso e alimentação de 15 minutos ou de 1h, quando foi o caso, nos exatos termos do *caput* do §1º do artigo 71 da CLT, conforme se observa pelos cartões ponto juntados aos autos. Assevera que a jornada da autora era de 6h e que eventualmente realizava jornadas de 12h, em razão de trocas feitas com colegas. Sinala que as trocas para realização de plantões de 12 horas estão autorizados pela cláusula quadragésima terceira da convenção coletiva. Destaca que os registros do intervalo intrajornada estão pré-assinalados, na forma do artigo 74, §2º, da CLT e das normas coletivas da categoria, em razão de acordo com o sindicato da categoria no sentido de que "*todos os intervalos seriam gerados*", desobrigando os empregados dessa incumbência e transferindo o ônus da prova à reclamante. Pugna, assim, pelo afastamento da condenação imposta.

A reclamante recorre quanto à **validade do banco de horas**. Reporta-se à sua manifestação sobre defesa e documentos (ID. 04c929f). Afirma que foi contratada para laborar 6h diárias e 36h semanais, das 13h às 19h, contudo os cartões ponto apontam que havia uma mescla entre o horário normal trabalhado (6h - das 13:00 às 19:00) e o regime de 12x36 (12h - das 7:00 às 19:00), sem que fosse respeitado um ou outro. Cita, a título exemplificativo, o trabalho prestado nos dias 10/10/2021 a 15/10/2021, quando laborou por 6 dias seguidos, sendo que na segunda-feira trabalhou em jornada de 12h, ocorrendo o mesmo no dia 23/10/2021 (ID. aba60c2 - Pág. 182 do PDF dos autos). Destaca também o trabalho prestado nos dias 13 a 15/11/2021, quando trabalhou no sábado das 06h53min às 19h13min (jornada de mais de 12h), no domingo das 06h47min às 19h16min (jornada de mais de 12h) e na segunda-feira das 06h51min às 19h15min (jornada de mais de 12h), conforme ID. aba60c2 - Pág. 183 do PDF dos autos. Assevera que o mesmo ocorreu entre os dias 25 a 30/11/2021 (ID. aba60c2 - Pág. 183 do PDF dos autos). Cita, ainda, outras ocasiões em que houve a violação da jornada de 12x36 (dezembro/2021; janeiro, fevereiro e março de 2022). Alega que, dessa forma, restou evidente o desrespeito a jornada 12x36 por parte do reclamado.



Sustenta, ainda, que o banco de horas adotado pela empresa não é claro, uma vez que inexistia no ponto o saldo anterior disponível, bem como inexistia nos cartões-ponto as horas extras realizadas diariamente, o que dificultava o cômputo no banco de horas. Destaca que, sendo profissional da saúde, laborava em ambiente insalubre e percebendo adicional de insalubridade no grau máximo, sendo a compensação vedada pelo artigo 60 da CLT. Pugna, assim, pela reforma da sentença para que seja declarada a descaracterização/nulidade do regime compensatório e banco de horas, com a condenação do reclamado ao pagamento das horas extras prestadas a partir 6ª hora diária e 36ª semanal, com acréscimo de 50% a título de horas extras, conforme CF e legislação trabalhista.

Examino.

A sentença assim aprecia:

*"Alega a reclamante que laborava em escala 6x1, com carga horária de 6h diárias sem intervalo para refeição e descanso e seu labor era normalmente das 13h às 19h. Efetuou ainda, durante o ano de 2021, cerca de 4 plantões mensais de 12h de trabalho, nos termos dos cartões, requerendo a juntada dos documentos sob pena de presunção de veracidade dos fatos aqui alegados. Aduz que as horas extras ficavam registradas nos cartões ponto. No início do contrato de trabalho até meados de julho de 2021 as horas extras eram pagas pela metade, sendo a outra metade incluída no banco de horas. A partir de agosto de 2021, as horas extras passaram a ser 100% pagas, contudo, ficou a reclamante com muitas horas em banco de horas, horas extras que não foram pagas. Requer o pagamento do saldo do banco de horas, horas extras e intervalos intrajornada.*

*O hospital reclamado alega, em síntese, que toda a jornada laborada foi integralmente anotada e paga, pugnando pela improcedência dos pedidos.*

*Analiso.*

*Vieram aos autos o contrato de trabalho (Id. 74f1b7a), os contracheques (Id. 4e7df5a) e os controles de jornada (ID.aba60c2).*

*Quanto aos cartões-ponto juntados, verifico que estes consignam horários variados.*

*A reclamante não produziu prova apta a invalidar os registros de horário, ônus que lhe competia, pelo que tenho por fidedignos os controles de jornada.*

*Analisando os registros de horário e as fichas financeiras, não verifico qualquer irregularidade na apuração das horas cumpridas pela autora. Ademais, esta não apresentou qualquer diferença em seu favor em relação ao labor extraordinário, ônus que lhe competia. Assim, tenho por indevido o pedido de diferenças de horas extras.*

*Quanto aos intervalos intrajornada, os cartões-ponto consignam intervalos intrajornada inferiores ao mínimo previsto no art. 71, caput, da CLT, v. g., nos dias 02/11/2021, 06/11/2021 e 14/11/2021 pelo que faz jus a autora ao pagamento do período suprimido correspondente.*

*Destarte, defiro o pagamento, observada a natureza indenizatória prevista em lei, o equivalente ao período suprimido do intervalo intrajornada mínimo de 1 hora, nos dias em que a jornada excedeu 6 horas, com adicional de 50%.*



*Autoriza-se a dedução dos valores pagos sob o mesmo título em igual período de competência."*

Análise por partes.

**a) Horas extras - banco de horas**

Os controles de horário (ID. aba60c2) apresentam registros variáveis, não tendo sido produzidas provas a infirmar sua validade.

A reclamante laborava em jornada de 6h, com carga horária semanal de 36h. Eventualmente cumpriu carga horária de 12h, o que está devidamente registrado nos controles de horário.

O reclamado adotava regime de banco de horas, autorizado em norma coletiva (por exemplo, cláusula 48ª - ID. ba4fb84 - Pág. 13).

O contrato de trabalho prevê que o empregado "*poderá trabalhar em jornada prorrogada, ficando autorizada a compensação da jornada mensalmente, sem que as horas trabalhadas após a jornada normal diária ou semanal sejam consideradas como extraordinária, desde que observado o limite da carga mensal*" (ID. 74f1b7a).

Entendo que o banco de horas adotado é nulo. A norma coletiva prevê (parágrafo terceiro) que "*o empregador deverá fornecer mensalmente aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês, possibilitando controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecido*", o que não restou demonstrado.

Observo, ainda, que os registros de horário não apresentam a contabilização diária de horas creditadas e debitadas, havendo somente a anotação do saldo mensal, sem qualquer registro e/ou lançamento do saldo anterior. O banco de horas, portanto, não possuía clareza na sua utilização, não possibilitando ao trabalhador acompanhar e apurar com exatidão o saldo de horas do banco.

Não obstante a previsão normativa, os controles de horário não indicam, com clareza e transparência, o cômputo de créditos e débitos, dificultando a verificação de correção do saldo indicado, razão pela qual considero inválida a compensação efetivada.

Tratando-se de contrato de trabalho a termo, sem pagamento de aviso prévio, não há falar em reflexos neste.

Assim, dou provimento ao recurso da reclamante para declarar a nulidade do banco de horas adotado e condenar a reclamada ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes a 6h diárias e 36h semanais (de forma não cumulativa), com adicional legal ou normativo mais benéfico, com reflexos em



repouso semanais remunerados, férias acrescidas de 1/3, gratificação natalina e FGTS, autorizado o abatimento do quanto pago ao mesmo título de forma global (OJ 415 da SDI-I do TST).

#### b) Intervalos intrajornada

A decisão de origem não comporta reforma. Como destacado pela julgadora *a quo*, os controles de horário consignam intervalos intrajornada inferiores ao mínimo previsto no art. 71, *caput*, da CLT, como, por exemplo, nos dias 02/11/2021, 06/11/2021 e 14/11/2021 (apontados na sentença), e também nos dias 27 e 28 do mesmo mês (ID. aba60c2 - Pág. 8). Assim, faz jus a reclamante ao pagamento do período suprimido correspondente.

Nego provimento.

## **2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS**

O reclamado, acreditando na reforma da sentença e na improcedência da ação, busca a condenação da autora ao pagamento e honorários sucumbenciais. Caso mantida sua condenação, requer a redução do percentual de honorários deferidos aos procuradores da reclamante.

A reclamante recorre, buscando a majoração dos honorários sucumbenciais deferidos a seus procuradores. Pugna pela majoração para 15% ou para outro percentual superior ao deferido pela sentença.

Examino.

A sentença assim consigna:

*"Assim, fixo honorários de sucumbência em favor dos procuradores da parte reclamante, no percentual de 10% do valor da condenação.*

*No caso dos autos, a reclamante restou sucumbente quanto a determinados pedidos relacionados às horas extras. Contudo, considerando o benefício da justiça gratuita deferido, deixo de fixar honorários de sucumbência em favor dos procuradores da parte reclamada, em razão do julgamento, pelo STF, da ADI 5766, que declarou a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, e § caput 4º, e 791-A, § 4º, da CLT."*

Pois bem.

Não há falar em condenação da reclamante ao pagamento de honorários, uma vez que não restou sucumbente de forma integral em nenhum dos pedidos.

Quanto ao cálculo dos honorários devidos pelo reclamado, entendo que deve ser observado o índice de 15%, consentâneo com os parâmetros usualmente adotados por esta Justiça Especializada e que também



encontra guarida nos critérios fixados no art. 791-A da CLT. E, ainda, incidir sobre o valor atribuído à liquidação (valor bruto, ressalvada as contribuições previdenciárias da cota patronal na forma da Súmula 37 deste Tribunal).

Nego provimento ao recurso do reclamado e dou provimento ao recurso da reclamante para majorar para 15% o percentual dos honorários sucumbenciais devidos pelo reclamado.

**CARMEN IZABEL CENTENA GONZALEZ**

Relator

**VOTOS**

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA CARMEN GONZALEZ (RELATORA)**

**DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO**

**DESEMBARGADOR ROSIUL DE FREITAS AZAMBUJA**

