



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  
24ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE  
**ATOrd 0020601-50.2022.5.04.0024**  
RECLAMANTE: VANESSA CRUZ GONCALVES  
RECLAMADO: HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEICAO S.A.

**Vistos etc.**

### **I - Relatório**

**VANESSA CRUZ GONCALVES** ajuíza ação trabalhista em face de **HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEICAO SA.** em 15/07/2022, aduzindo que foi admitida pelo reclamado em 01/04/2021, com Contrato de Trabalho Temporário, e prazo determinado até 26 de março de 2022. Postula, pelas razões de fato e de direito expostas: horas extras, intervalos, indenização por danos morais. Requer, ainda, a gratuidade da justiça, honorários de sucumbência e juros e correção monetária. Dá à causa o valor de R\$ 63.130,97.

Rejeitada a conciliação, a reclamada apresenta contestação por escrito (ID. dca273c), pugnando pela improcedência da demanda.

No decorrer da instrução, juntam-se documentos. Sem outras provas, é encerrada a instrução. Razões finais por escrito por ambas as partes. Rejeitada a proposta conciliatória.

É o relatório.

### **II - Fundamentação**

#### **Preliminarmente**

##### **2.1. Do direito intertemporal.**

O ajuizamento da demanda ocorreu após o dia 11/11/2017, marco inicial da vigência da Lei 13.467/2017. Assim, as normas processuais vigentes a partir da entrada em vigor da referida lei são aplicáveis ao presente caso.

Já no que se refere ao direito material, entendo que, como regra geral, a lei nova se aplica de imediato aos contratos de trabalho em curso, operando os seus efeitos a partir de sua vigência, resguarda, contudo, a aplicabilidade da lei

revogada para os fatos consumados nos contratos em curso na data de início da vigência da legislação, em observância ao art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal.

## **Mérito**

### **2.2. Da jornada de trabalho.**

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, pugnano 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.

### **2.3. Do dano moral.**

A reclamante postula o pagamento de dano moral em razão de ter sofrido assédio sexual dentro do ambiente de trabalho e não ter recebido o suporte necessário da reclamada. Narra que, em meados de julho/agosto de 2021, ingressou na unidade da reclamante o funcionário concursado Sr. Ronaldo Portes Cuervo, que desde sua entrada no setor teve atitudes inapropriadas e nada condizentes com o ambiente de trabalho. Narra que foram infrutíferos os pedidos feitos ao assediador para parar com o assédio e que este ria da situação. Em certa ocasião, chegou a dizer que embaixo das roupas da reclamante não havia nada que ele já não tivesse visto e que sabia até a cor da sua calcinha. Relata que foi instaurado Processo Administrativo Disciplinar e passado um mês da situação, a reclamante voltou a encontrar o assediador (nos corredores da sede da reclamada) que seguiu intimidando a obreira. Em seguida a autora prestou seu depoimento perante PAD (Processo Administrativo Disciplinar, que foi instaurado devido a denúncia realizada pela autora, conforme se corrobora pela juntada de documentos em anexo), e foi afastada de suas atividades, sob a justificativa que o assediador estava muito bravo e agressivo com a situação, e temendo pela integridade da obreira, afastaram-na de suas atividades, deixando o assediador laborar livremente, sem qualquer punição.

O hospital reclamado alega que após ter conhecimento das queixas da reclamante acerca das atitudes do funcionário Ronaldo, realizou inúmeras condutas, destacando que na Gestão do Trabalho a reclamante recebeu diversas orientações, além dos demais setores do reclamado. Que o caso retratado pela reclamante ao reclamado está sendo, inclusive, objeto de PAD (Processo Administrativo Disciplinar) 20/21, onde atualmente estão sendo coletados os depoimentos de diversas testemunhas. Impugna a sustentação de que sofreu assédio sexual dentro do

ambiente de trabalho e não teve por parte da reclamada o suporte necessário, o que jamais ocorreu.

Examino.

Para a concessão de dano moral é necessária a efetiva presença de três requisitos: dano, nexos causal e culpa do empregador. (Maurício Godinho Delgado in Curso de Direito do Trabalho, pág. 619, 6ª edição). A reparação dos danos morais encontra previsão legal específica na Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos V e X, assim como nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

O dano moral se faz presente quando da existência de ato abusivo que atinja os direitos da personalidade do ofendido, dentre eles a honra e a imagem, traduzindo-se como lesão sofrida por alguém no seu patrimônio de valores ideais. Está ligado a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos do ser humano. Envolve o dano interno, a dor, o sofrimento. Não existe um rol taxativo de manifestações do dano moral, sendo necessária a análise caso a caso, eis que é essencialmente tópico.

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,<sup>8</sup> 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.

#### **2.4. Da compensação.**

Na apreciação dos pedidos já foram autorizados os abatimentos cabíveis, de valores satisfeitos aos mesmos títulos e nas mesmas competências, sendo que, com relação às horas extras, tenho como aplicável a OJ 415 da SDI-I do TST.

#### **2.5. Dos juros e correção monetária.**

Os juros e a correção monetária devem incidir sobre as parcelas objeto da condenação, na forma da lei. Saliento que a fixação dos critérios a serem observados ocorrerá em sede de liquidação de sentença, não sendo caso de omissão o fato de se relegar para a referida fase a discussão sobre tais critérios.

## **2.6. Dos descontos previdenciários e fiscais.**

Para fins do art. 832, § 3º, da CLT, as parcelas deferidas nesta ação possuem natureza indenizatória, não incidindo, assim, contribuições fiscais e previdenciárias.

## **2.7. Da justiça gratuita.**

O conjunto probatório dos autos informa que a reclamante não recebe salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, se enquadrando na hipótese do § 3º e § 4º do art. 790 da CLT. Assim, concedo à autora o benefício da justiça gratuita.

## **2.8. Dos honorários sucumbenciais.**

Com a edição da Lei nº. 13.467/2017, restou derogado o instituto da assistência judiciária gratuita, pois disciplinou a matéria de maneira distinta e ampliativa, com adoção de requisitos claros para configuração dos honorários sucumbenciais. Assim, são devidos honorários pela mera sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT.

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, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT.

## **2.9. Isenção de custas**

O executado Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A. é isento do pagamento de custas processuais por deter as prerrogativas inerentes à Fazenda Pública

### 2.10. Do teto constitucional.

A limitação ao teto constitucional abrange apenas a remuneração mensal regular do trabalhador. O cálculo homologado contempla verbas trabalhistas atrasadas, não sendo influenciado pela regra do teto. Assim, os valores decorrentes da condenação não devem ser somados ao montante remuneratório pago ao trabalhador nos meses correspondentes, a fim de se proceder ao abate-teto.

### III - Dispositivo

Ante o exposto, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a ação para condenar o reclamado, **HOSPITAL CONCEIÇÃO**, a pagar à reclamante, **VANESSA CRUZ GONCALVES**, em valores a serem apurados em liquidação de sentença, acrescidos de atualização monetária e juros de mora, na forma da lei, nos termos e critérios da fundamentação, autorizados os descontos previdenciários e fiscais, as seguintes parcelas:

a) indenização equivalente ao período suprimido do intervalo intrajornada mínimo de 1 hora, nos dias em que a jornada excedeu 6 horas, com adicional de 50%;

b) indenização por danos morais no valor de R\$ 30.000,00.

Defiro o benefício da justiça gratuita à autor.

Custas no importe de R\$ 700,00, calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$ 35.000,00, pela reclamada, complementáveis ao final, que deverá ainda pagar honorários sucumbenciais à parte autora, no percentual de 10% do valor da condenação, também ao final.

Registre-se. Publique-se. Intimem-se as partes. Cumpra-se, após o trânsito em julgado. Pagas as custas e cumprida toda a decisão, arquivem-se os autos. Nada mais.

Carolina Santos Costa

Juíza do Trabalho Titular

PORTO ALEGRE/RS, 24 de maio de 2024.

CAROLINA SANTOS COSTA

Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: CAROLINA SANTOS COSTA - Juntado em: 24/05/2024 08:13:59 - ba994eb  
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24041211451337000000145928051?instancia=1>  
Número do processo: 0020601-50.2022.5.04.0024  
Número do documento: 24041211451337000000145928051