



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1001096-74.2022.5.02.0036

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/08/2022

Valor da causa: R\$ 19.095,09

Partes:

RECLAMANTE: GLAUCIA CAROLINE DOS SANTOS SANTANA

ADVOGADO: MARISTELA PAES DE AZEREDO

ADVOGADO: FABIO HENRIQUE DE OLIVEIRA SERAFIM

RECLAMADO: FORT KNOX TECNOLOGIA DE SEGURANCA LTDA

ADVOGADO: LAIS MORGADO

ADVOGADO: JULIANA SANTOS MARTINS

RECLAMADO: NIAZITEX IMPORTACAO E EXPORTACAO DE TECIDOS LTDA

ADVOGADO: SHIRLEY MENDONCA LEAL

RECLAMADO: CIA. HERING

ADVOGADO: JOAO PEDRO EYLER POVOA

PERITO: AMAURY BARBIERI BORGES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
36ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATSum 1001096-74.2022.5.02.0036
RECLAMANTE: GLAUCIA CAROLINE DOS SANTOS SANTANA
RECLAMADO: FORT KNOX TECNOLOGIA DE SEGURANCA LTDA E OUTROS
(3)

Esta sentença está redigida com linguagem simples e adota sintaxe acessível para facilitar a compreensão pelas pessoas que não possuem formação jurídica. A garantia de acesso à Justiça prevista na Constituição abrange o direito de entender as decisões judiciais. Os termos técnico-jurídicos foram substituídos por expressões semelhantes.

SENTENÇA

Em 05.08.2022, GLAUCIA CAROLINE DOS SANTOS SANTANA deu início ao seu processo em face de FORT KNOX TECNOLOGIA DE SEGURANÇA LTDA, NIAZITEX IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO DE TECIDOS LTDA e CIA. HERING, formulando os pedidos de folhas 07 e 08, e atribuindo à causa o valor de R\$19.095,09. As partes não chegaram a um acordo. As Reclamadas apresentaram defesas. O perito apresentou seu laudo às folhas 798 a 849. As partes apresentaram provas documentais e testemunhais. Foram ouvidas a Reclamante e a 1ª Reclamada. Encerrada a instrução, foi rejeitada a segunda tentativa de conciliação. As partes apresentaram seus últimos argumentos. É o relatório, decido:

LIMITAÇÃO AOS PEDIDOS

Esclareço que este Juízo, após recentes decisões do TST[1], alterou seu entendimento e passou a considerar que, nas ações trabalhistas propostas após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, deve-se seguir o determinado no §1º do art. 840 da CLT, de modo que os valores discriminados na petição inicial limitam o valor devido ao trabalhador em caso de procedência dos pedidos, exceto o pedido de indenização por dano moral que é razoável permitir sua delimitação por mera estimativa.

LEGITIMIDADE

A Reclamante pode escolher quem será seu adversário no processo. Abaixo analisarei se NIAZITEX e HERING devem algo ou não. Esta preliminar não prejudica o andamento do processo. Portanto, rejeito-a.

CONTRATO DE TRABALHO

A Sra. GLAUCIA trabalhou para a ré de 24.06.2019 a 12.04.2021, na função de auxiliar de limpeza, e último salário de R\$1.239,80 (petição inicial – folha 03; contestação – folha 366).

DANOS MORAIS

Dano moral, assédio moral e assédio sexual infelizmente ocorrem em diversos ambientes, mas a subordinação inerente à relação de emprego oportuniza sua maior incidência no ambiente de trabalho. Isso se acentua ainda mais em prejuízo de pessoas que sofrem com múltiplos marcadores sociais injustos, como gênero, cor de pele, nacionalidade, idade, identidade sexual etc. Daí a importância de o empregador zelar por um ambiente de trabalho saudável, de modo que as relações se desenvolvam em clima de respeito e harmonia.

A proteção da saúde mental do trabalhador no ordenamento jurídico vigente tem fundamento na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF); no direito à saúde (arts. 6º, 7º, XXII, e 196 da CF), que envolve tanto a dimensão física quanto a mental (OMS); e no direito ao meio ambiente equilibrado (art. 225 da CF), nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII, da CF). Naturalmente, a promoção de um ambiente de trabalho sadio é dever também dos empregadores (art. 157 da CLT e Convenção 155 da OIT). Quem viola tais normas e causa dano, tem o dever de indenizar, previsto nos arts. 186 e 927 do CC e reforçado pelo art. 223-B da CLT (dano moral e existencial). Consuma-se, dessa forma, a tripla finalidade das indenizações: compensatória, pedagógica e preventiva (teoria do desestímulo - "punitive damages").

Ainda assim, a proteção da saúde mental do trabalhador no ordenamento jurídico vigente é insuficiente. As NRs do Ministério do Trabalho, por exemplo, cuidam majoritariamente dos riscos físicos, químicos e biológicos (logo, da tipologia mais ligada à saúde física). Assim, é necessário desenvolver algo mais robusto do que os dispositivos esparsos, assistemáticos e praticamente casuísticos (como a NR 17). Além de normas mais adequadas, é necessário também analisar a temática de modo criativo, interdisciplinar e sistêmico. Somente assim a anunciação da saúde (física e mental) como direito de todos deixará de ser mera promessa.

Uma dessas manifestações ocorre no âmbito processual. Tradicionalmente, o ônus de prova em casos de assédio, por se tratar de fato constitutivo do direito à indenização, recai sobre a parte reclamante (art. 818, I, da CLT). Contudo, diante de peculiaridades da causa, pode o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso (§1º). Assim, na linha de previsões específicas no direito estrangeiro e com fulcro no "substantive due process", é razoável admitir-se a inversão do ônus da

prova quando o reclamante apresentar elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial (constelação de indícios, na expressão de Guilherme Guimarães Feliciano).

Na maioria das vezes, exigir do assediado a prova cabal do assédio corresponde a, na prática, invocar o devido processo legal formal para fulminar os prováveis direitos subjetivos subjacentes à alegada agressão. Assim, as declarações da vítima qualificam-se como meio de prova, de inquestionável importância. Devem, contudo, ser apreciadas criteriosamente, mediante a análise da coerência do discurso e de outras evidências. Nesse sentido é a orientação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero publicado pelo CNJ.

No que diz respeito à atuação jurisdicional, os magistrados e magistradas devem levar em consideração que as desigualdades estruturais têm um papel relevante em casos que envolvem violência de gênero. Assim, várias cautelas se mostram necessárias, tais como verificar se algum tipo de vulnerabilidade pode tornar a sessão desconfortável para os envolvidos e certificar que as perguntas não reproduzem estereótipos de gênero, não desqualificando a palavra da depoente, nem causam algum tipo de re-vitimização. Já no julgamento, deve-se questionar se a prova esperada poderia ter sido produzida; verificar se as provas produzidas podem estar imbuídas de estereótipos de gênero; e ficar atento para não ignorar dinâmicas de desigualdades estruturais aptas a afetar a análise do caso. Somente verificando o contexto no qual o conflito está inserido e questionando se as assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional, estão presentes é que o julgamento poderá se aproximar da justiça.

Assim, não se deve desconsiderar que a Reclamante é uma mulher negra trabalhadora. Pelo contrário, esses três marcadores sociais a colocam em uma situação de inferioridade injusta. Se as injustiças do mundo e da vida a conduziram a vivenciar o que ela narra, o Poder Judiciário, ao apreciar o seu caso, deve levar em conta o seu sexo, a sua cor da pele e a sua classe social para bem julgar o caso. A imagem da Justiça como uma Deusa de olhos vendados (Themis) deve representar a imparcialidade, não uma cegueira deliberada que só favorece os mais fortes. Para que todos sejam iguais perante a lei, o julgador deve estar com os olhos bem abertos para a realidade na qual, infelizmente, as mulheres negras trabalhadoras são as que mais sofrem com assédio em nossa sociedade. A Justiça é cega, mas não pode fingir que não vê o que precisa ser mudado. É, acima de tudo, para isso que o Direito existe: para corrigir as injustiças do mundo. Não há como impor o "dever ser" fechando os olhos para o "ser". As mazelas do mundo precisam ser vistas para serem corrigidas.

A Reclamante, auxiliar de limpeza terceirizada, alegou que, ao entrar em um vestiário de um centro de distribuição para desempenhar as suas

funções, se deparou com um outro funcionário nu. Segundo seus relatos, antes disso, ela já havia entrado no vestiário para esvaziá-lo, mas teve que sair para buscar produtos de limpeza e, quando retornou, o funcionário já estava tirando a roupa. Alegou, ainda, que rapidamente se retirou do local, mas o funcionário ficava encarando-a, ameaçando-a e até tentou agredi-la fisicamente; que isso motivou sua reclamação perante o RH, mas recebeu, como retorno, que a culpa era sua (sim, da vítima) e que era ela (a assediada) quem deveria pedir desculpas.

A empregadora alegou, por sua vez, que *"as imagens mostraram que o funcionário do cliente entrou no vestiário masculino, mas antes da presença da Autora, ou seja, não era possível que ele soubesse que a obreira entraria após isso"*. Argumentou também que *"o vestiário é exatamente um local para realizar troca de roupa, não restando nenhuma prova que a Autora tenha batido na porta ou avisado que estava entrando no local"*. Entre outros argumentos, sustentou que, ainda, que a Reclamante *"laborou na base da empresa por um período e, após isso, foi direcionada para outro cliente de seu agrado, tanto que não há qualquer informação em sentido contrário nestes autos"*.

A empresa tomadora dos serviços, responsável pelo local onde os fatos ocorreram, continua tentando culpar a vítima. Em sua contestação, diz que *"a Reclamante está tentando subestimar a nossa inteligência"* e desabafa sobre os seus relatos: *"Que conversa mais sem pé ou cabeça!"*. A tomadora dos serviços argumenta: *"se realmente a Reclamante entrou no vestiário sem avisar e encontrou o Sr. João tirando a roupa, somente ela – Reclamante, foi quem teve conhecimento dos fatos. Ninguém na empresa teve conhecimento do incidente"*. Conclama que a *"Reclamante há de ser severamente punida para que se abstenha de requerer verbas que não lhe são devidas"*. E conclui fazendo uma pergunta retórica: *"a Reclamante antes de entrar bateu na porta? Perguntou se ainda havia alguém lá dentro?"*.

Já em audiência, o depoimento da Reclamante relatou com uma riqueza de detalhes impressionante o ocorrido, salientando que colocou uma placa com os dizeres "chão molhado" na porta do vestiário masculino; que entrou no vestiário e não havia ninguém; que foi buscar materiais de limpeza e quando retornou o Sr. João estava pelado; que este reagiu rindo e a autora imediatamente se retirou do ambiente; que alguns dias depois, o Sr. João a ameaçou de agressão física, sendo interrompido pelos colegas; que não bateu na porta ao retornar para o vestiário; que registrou BO com relação à tentativa de agressão; que também reportou à empresa; que a empresa nada fez, apenas a retirou do posto onde estava trabalhando. Reitero que, tendo em vista a complexidade dos fatos e a riqueza de detalhes, a gravação em áudio e vídeo deve ser consultada por quem for analisar esta sentença, já que o resumo é incapaz de descrever todos os detalhes narrados pela Reclamante.

Por sua vez, o depoimento pessoal da empregadora foi extremamente superficial, basicamente indicando que o Sr. João não tentou agredir a autora; que a autora entrou sem avisar no vestiário e que isso pode ter causado o que ela narra; que não sabe dizer se tinha placa de "chão molhado"; que esse evento ocorreu na 2ª ré.

Não vieram aos autos provas documentais nem testemunhais sobre os fatos, mas os depoimentos pessoais, as alegações das partes e os encargos probatórios são suficientes para o deslinde da controvérsia.

As alegações da tomadora de serviços, responsável pelo local do dano, dizem muito sobre sua (ir)responsabilidade. Em vez de enxergar a realidade, procura caracterizar o fato como um absurdo e, ao fazer isso, demonstra seu descompromisso com o desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Ao pedir a punição da Reclamante, reitera um comportamento inadequado e arraigado na sociedade de culpabilizar a vítima, o que agrava ainda mais a situação. Se a empresa tivesse acolhido a reclamante, reconhecido as fragilidades de seus protocolos e treinamentos, e implantado novas técnicas para tornar o ambiente de trabalho mais adequado, a ocorrência de retratação espontânea e o esforço efetivo para minimizar a ofensa certamente seriam considerados a seu favor. Contudo, ao fazer justamente o contrário, seus atos e alegações agravam a sua conduta e exigem uma reparação ainda maior para que a indenização atinja sua finalidade pedagógica, visando estimular a adoção de uma conduta mais responsável.

A defesa da empregadora vai no mesmo sentido: não nega os fatos, mas tenta naturalizá-lo ao dizer que o vestiário é um local para trocar roupas, *"não restando nenhuma prova que a Autora tenha batido na porta ou avisado que estava entrando no local"*. A questão não é exatamente essa, mas sim se a empresa instituiu protocolos ou treinou a reclamante para adotar precauções antes de entrar nos vestiários. Se a auxiliar de limpeza fosse a filha ou irmã de algum sócio, provavelmente ela não seria a responsável pela limpeza do vestiário masculino e, se fosse, alguns protocolos seriam instituídos para prevenir o seu contato com homens nus. Algo simples, como uma placa, uma campainha, uma tranca. Mas quando isso ocorre com uma pessoa estranha à família, negra e pobre, nada disso parece necessário aos seus olhos. É o famoso ditado: "pimenta nos olhos dos outros é refresco".

O que à primeira vista poderia ser um mal entendido (a entrada inesperada de uma auxiliar de limpeza em um vestiário com um homem nu), demonstrou tratar-se de negligência deliberada das empresas empregadora e tomadora. Estas realmente acreditam que é somente a reclamante quem deveria adotar as cautelas necessárias para evitar o dano, quando, na verdade, são as

empresas que devem cumprir e fazer cumprir as regras necessárias para desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável (art. 157 da CLT), não apenas do ponto de vista físico, mas também mental.

O outro argumento da empregadora (de que a reclamante continuou trabalhando para ela depois da ocorrência do dano) não representa perdão tácito nem interfere na aferição da gravidade do dano. O fato de a trabalhadora precisar enfrentar suas dores e traumas para continuar no emprego decorre de uma necessidade financeira, relacionada à sobrevivência e, assim, está plenamente justificado.

Quanto à ausência de prova (circunstância alegada pelas reclamadas como algo prejudicial à Reclamante), cabe lembrar o que foi dito acima sobre os ônus de prova, especialmente no que se refere às dificuldades de provar fatos relacionados ao assédio e a consequente necessidade de considerar os indícios, valorizar a palavra da vítima e averiguar a redistribuição dos encargos probatórios.

Neste contexto, ressalto ser possível a inversão do ônus da prova nas situações em que houver "maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário" (§1º do art. 818 da CLT). Ambas as partes fizeram menção à existência de câmeras no local, cujos registros poderiam registrar de forma detalhada o ocorrido. A detentora de tais vídeos não apresentou tal meio de prova aos autos, o que deve ser considerado na aferição dos encargos probatórios.

Isso diz respeito, contudo, apenas aos detalhes, pois o fato amplamente considerado é incontroverso. Ambas as partes admitem, direta ou indiretamente, que a reclamante, ao realizar as suas funções, se deparou com um homem nu. Isso não foi negado nem mesmo no depoimento pessoal da 1ª Reclamada.

A inexistência de provas incide, na verdade, sobre as cautelas da empregadora e da tomadora de serviços para evitar tal fato. E este ônus é, inquestionavelmente, das reclamadas, por tratar-se de fato obstativo da pretensão (art. 818, II, da CLT). Não há, a bem da verdade, nem alegação neste sentido, já que estas injustamente imputam à empregada toda a responsabilidade para evitar o dano.

Ressalto que a simples utilização de uma placa com os dizeres "chão molhado" não é suficiente para evitar a utilização dos vestiários por homens enquanto uma mulher realiza a limpeza do local. Primeiro, porque não é específica, já que tal orientação é para proteger quem transita pelo local de sofrer quedas, e não para proteger quem limpa o local de ter que conviver com pessoas nuas. Segundo, porque não impede a entrada de pessoas no local, apenas sugere maior cautela para evitar que os pés escorreguem.

Mas o que a reclamada poderia fazer? Bom, a depender da quantidade de empregados e da dimensão do local, poderia direcionar os auxiliares de limpeza homens para a limpeza dos vestiários masculinos e as mulheres para os femininos. Se essa situação não fosse possível, as reclamadas poderiam simplesmente instalar campainhas ou outros avisos sonoros para indicar que o vestiário deve ser esvaziado antes da entrada da pessoa responsável por sua limpeza. E, para complementar tal conduta, uma chave na porta ou algum outro tipo de barreira intransponível para que ninguém entrasse durante o período em que a atividade estivesse sendo executada. Algo simples, com custo baixíssimo e com alto grau de efetividade.

Assim, reputo como verdadeiro que a Reclamante, ao desempenhar as suas funções, se deparou com um homem nu e que as empresas empregadora e tomadora dos serviços, além de não adotarem nenhuma cautela para evitar tal fato, ainda tentaram culpabilizar a vítima. Registro, contudo, que não há provas de que o Sr. João tenha agido com dolo ou culpa ao ficar nu no vestiário, nem que tenha ameaçado ou agredido a reclamante. Isso, de um lado, reduz a gravidade do fato, mas, por outro lado, acentua a culpa das Reclamadas, pois a proteção à intimidade esperada em um vestiário tem dupla destinação: tanto para quem utiliza o local para trocar de roupas não ser visto, quanto para evitar que pessoas que não querem ver outras trocando de roupa adentrem ao local.

Por fim, registro que a perspectiva de gênero deve ser considerada com outras interseccionalidades. A sociedade não admite que clientes mulheres tenham sua intimidade violada por faxineiros homens, mas estranhamente muitos admitem que uma empregada mulher frequente vestiários e banheiros masculinos para trabalhar. Será que a empresa tentaria culpar a vítima caso uma cliente mulher se sentisse constrangida por ter sido vista nua em um trocador por um funcionário homem da limpeza? Provavelmente não. Por que, então, quando invertemos a situação, e o prejudicado é uma pessoa de classe tida como inferior, isso deve ser admitido? O trabalhador tem a mesma dignidade dos clientes. Assim como um cliente não deve ser visto nu ao provar uma roupa, o auxiliar de limpeza não é obrigado a ver pessoas nuas ao desempenhar suas funções.

Assim, considerando tudo o que foi dito acima e, ainda:

- a) com fulcro nos arts. 223-A a 223-G da CLT;
- b) tratando-se de ofensa de natureza gravíssima;
- c) diante da inexistência de retratação e esforço do empregador e da tomadora de serviços para minimizar e evitar a repetição do dano;

d) considerando que o art. 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/74 dispõe que é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências, o que atrai a responsabilidade solidária da tomadora dos serviços;

e) levando em conta que a jurisprudência já sedimentou que o valor atribuído ao pedido de dano moral não limita a condenação, sendo uma exceção ao princípio da adstrição;

f) de acordo com recente julgado do STF, segundo o qual os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT devem ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial, sendo constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade;

Condeno a 1ª e a 2ª Reclamadas, solidariamente, a pagar à Reclamante, compensação por danos morais no valor de R\$100.000,00.

HORAS EXTRAS

Em relação à jornada de trabalho, a 1ª Reclamada juntou controles de frequência com anotações variáveis e assinalação do intervalo intrajornada (folhas 406 a 427). Ao contrário do que alegou a Reclamante em réplica, os cartões não são britânicos, pois apresentam variações, não sendo suficiente para caracterizar registros homogêneos a simples repetição de horários em alguns dias ou a variação de poucos minutos. Nada nos autos prejudicou a validade da referida prova documental e a empregada não apontou, nem por amostragem, eventuais horas extras prestadas e não quitadas. Então, rejeito o pedido.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Para julgar o pedido de adicional de insalubridade, o juiz precisa do auxílio de um perito engenheiro, que examinou o local de trabalho. O perito, após diligenciar os locais em que a Reclamante prestou serviço, concluiu que ela desempenhou atividades insalubres durante o período em que atuou para a NIAZITEX, conforme NR-15 e seu anexo 14, da Portaria 3.214/78 do MTE. O perito explicou que na NIAZITEX a Reclamante era a única funcionária que efetuava limpeza no local; que limpava 3 banheiros diariamente de uso dos colaboradores (52 funcionários e 3 terceirizados); que a limpeza dos 3 banheiros demandava 1h20, além de manutenções ao longo do dia, que demandavam 20 minutos; que havia coleta de lixo sanitários em todas as situações. Sobre os EPIs, o perito informou que as luvas fornecidas não eram

aprovadas contra agentes biológicos, além de serem manuseadas de maneira errada pela paradigma no local, indicando que não recebeu treinamento correto e que a fiscalização do uso de EPIs também era ineficaz. Em relação ao período em que a Reclamante atuou para a HERING, o perito explicou que ela limpava o banheiro uma vez por dia, três vezes na semana, por 20 a 25 minutos, com coleta do lixo sanitário, o que caracteriza atividade eventual e não gera direito ao respectivo adicional. O laudo pericial é claro e bem fundamentado. As impugnações foram esclarecidas às folhas 873 e 874. Então, acolho a conclusão alcançada pelo perito, e considero que a empregada, no período que atuou para a NIAZITEX, tem direito ao adicional de insalubridade em grau máximo (40% calculado sobre o valor do salário-mínimo – artigo 192 da CLT, e Súmula Vinculante 4 do STF), e reflexos em férias+1/3, aviso prévio, 13º salários, e FGTS + 40%. Dado o caráter mensal da parcela, a empregada não tem direito a reflexos em dias de descanso. O adicional de insalubridade é devido para as hipóteses consideradas como de efetivo exercício, caso de faltas justificadas, os primeiros 15 dias do auxílio-doença, férias e folgas (art. 72, §1º, da Lei 8213/91; art. 142, §5º, da CLT; e Súmula 139 do TST). De outro lado, o adicional em tela não é devido em caso de eventuais faltas injustificadas e durante eventual período de auxílio-doença superior a 15 dias.

DESCONTOS

De outro lado, rejeito o pedido de devolução de descontos, pois não verifiquei valores descontados a título de contribuição sindical, assistencial ou confederativa em holerites.

VALE-TRANSPORTE

No que diz respeito ao vale-transporte, a empresa juntou formulários de requerimento da parcela (folhas 403 a 405), em que constam o número e o tipo de transporte solicitado pela Reclamante. Além disso, a ré juntou extrato de fornecimento do benefício (folhas 458 a 460), com indicação da quantidade e valores. Por amostragem, constatei que a 1ª Reclamada cumpriu com o requerido pela Sra. GLAUCIA. A título de exemplo, cito que a partir de fevereiro de 2021, quando a Reclamante requereu pagamento de trem e metrô (ida e volta), houve pagamento de ambos os transportes, conforme documentos de folhas 405 e 458. Com efeito, competia à empregada, por meio do seu advogado, demonstrar eventuais diferenças existentes em seu favor, encargo do qual não se desvencilhou. Então, rejeito o pedido.

RESPONSABILIDADE DAS 2ª E 3ª RECLAMADAS

Por fim, passo a analisar a responsabilidade da 2ª Reclamada quanto ao adicional de insalubridade, já que com relação à compensação por dano moral, sua responsabilidade foi fixada acima.

O contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços (art. 5o-A, §5o, da Lei 6019/64). A 2ª Reclamada admitiu que firmou contrato de prestação de serviço com a 1ª Reclamada. Além disso, os cartões de ponto registraram o trabalho da Reclamante para a empresa e o período em que ela se beneficiou da sua atuação. Então, reconheço a responsabilidade subsidiária da NIAZITEX, nos períodos indicados nos registros de pontos, limitados pelo período que a autora apontou na petição inicial: da contratação até final de junho de 2020. Portanto, condeno a 2ª Reclamada a pagar os valores de adicional de insalubridade e reflexos indicados nesta decisão, se a 1ª Reclamada não pagar, lembrando que, quanto à compensação por dano moral, a responsabilidade da 2ª Reclamada será solidária. A responsabilidade da 2ª Reclamada ficará limitada ao período que se beneficiou da prestação de serviço da autora.

De outro lado, em relação à responsabilidade da 3ª Reclamada, não foi acolhido nenhum pedido referente ao período em que foi beneficiada com o serviço da autora. Então, fica prejudicada a análise da responsabilidade da Reclamada HERING. Assim, julgo extintos, sem resolução do mérito, os pedidos formulados em face desta Reclamada.

CONCLUSÃO

1. Rejeito a preliminar.
2. Julgo extintos, sem resolução do mérito, os pedidos formulados em face de CIA. HERING.
3. Condeno, solidariamente, FORT KNOX TECNOLOGIA DE SEGURANÇA LTDA e NIAZITEX IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO DE TECIDOS LTDA ao pagamento a GLAUCIA CAROLINE DOS SANTOS SANTANA de compensação por danos morais no valor de R\$100.000,00.
4. Condeno FORT KNOX TECNOLOGIA DE SEGURANÇA LTDA a pagar a GLAUCIA CAROLINE DOS SANTOS SANTANA adicional de insalubridade em grau máximo (40%), e reflexos em férias+1/3, aviso prévio, 13º salários, e FGTS + 40%, da contratação até final de junho de 2020.

Se FORT KNOX não pagar os valores referentes ao adicional de insalubridade e reflexos, NIAZITEX deverá pagar. A responsabilidade da 2ª ré ficará limitada ao período da contratação da Reclamante pela 1ª Reclamada até final de junho de 2020,

Juros e correção monetária na forma da lei, conforme será especificado em liquidação, fase apropriada para tal fim.

Todas as parcelas condenatórias possuem natureza jurídica salarial, com exceção de férias+1/3, aviso prévio, FGTS + 40%, e compensação por dano moral (artigo 832, CLT, e artigo 28, da Lei 8212/91). O empregador deverá recolher as contribuições ao INSS e o imposto de renda, e poderá deduzir os valores devidos pelo empregado (Súm. 368, do TST, e artigo 33, da Lei 8212/91). O imposto de renda não incide sobre parcelas indenizatórias, nem sobre juros (artigo 404 do Código Civil) e deverá ser calculado mês a mês (Súmula 368 do TST).

Considerando a comprovação do recebimento de remuneração inferior a R\$3.002,99 pela parte autora, defiro a ela o benefício da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, §3º, da CLT.

Considerando a extensão e o bom trabalho realizado, o perito tem direito a honorários no valor de R\$2.500,00, que serão pagos pela 1ª Reclamada, pois perdeu o conflito relacionado ao pedido que exigiu a realização de perícia (artigo 790-B, CLT).

Nos termos do artigo 791-A, §3º, da CLT, e considerando que a Reclamante e a 1ª Reclamada foram vencidas em parte, a 1ª Reclamada deverá pagar honorários à Reclamante, arbitrados no percentual de 5% sobre o valor da condenação (ainda que procedente apenas em parte determinado pedido, caso em que o percentual devido pela parte Reclamada incidirá apenas sobre a parte acolhida do pedido). Pelos mesmos motivos, a Reclamante deverá pagar honorários à 1ª Reclamada, arbitrados no percentual de 5% sobre o valor dos pedidos rejeitados (ainda que parcialmente, caso em que o percentual devido pela parte autora incidirá apenas sobre a parte rejeitada do respectivo pedido). A Reclamante, vencida totalmente em relação à 3ª Reclamada, deverá pagar honorários a esta, arbitrados no valor de R\$500,00, nos termos do § 8º do art. 85 do CPC (apreciação equitativa em razão do inestimável proveito econômico da rejeição do pedido de condenação meramente subsidiária). Entretanto, de acordo com a decisão proferida em sede de julgamento da ADI 5766, e considerando que a Reclamante é beneficiária da justiça gratuita, a obrigação ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executada se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, os credores demonstrarem que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

A 1ª Reclamada também deverá pagar as custas no valor de R\$2.200,00, calculadas sobre o valor atribuído à condenação (R\$110.000,00).

Intimem-se as partes, através de seus advogados, bem como pessoalmente, enviando uma cópia via Correios para o endereço cadastrado. Caso a

parte esteja representada por advogado, a Secretaria da Vara está dispensada de juntar eventual resposta dos Correios relacionada à entrega ou não das notificações pessoais às partes, pois se destinam apenas a dar conhecimento da prestação jurisdicional. Para fins processuais, inclusive contagem de prazos, terá validade a intimação destinada aos advogados.

[1] RR - 10671-43.2016.5.15.0046, 3ª Turma, Min. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgamento: 24.11.2021, publicação: 26.11.2021; RR - 1001601-92.2018.5.02.0719, 7ª Turma, Min. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão, julgamento: 10.11.2021, Publicação: 19.11.2021; ARR - 991-36.2018.5.09.0594, 4ª Turma, Des. Relator: Alexandre Luiz Ramos, julgamento: 28.09.2021, publicação 01.10.2021.

SAO PAULO/SP, 15 de agosto de 2023.

THOMAZ MOREIRA WERNECK
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: THOMAZ MOREIRA WERNECK - Juntado em: 15/08/2023 10:37:45 - cd2f67d
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2A REGIAO:03241738000139
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/23081510105341000000312627773?instancia=1>
Número do processo: 1001096-74.2022.5.02.0036
Número do documento: 23081510105341000000312627773