



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

Acórdão

PROCESSO TRT Nº RO - 0001120-52.2011.5.22.0003

RECORRENTE : MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO

ADVOGADO(S): JOSÉ WELLINGTON DE CARVALHO SOARES

RECORRIDO : AMBEV - COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS

ADVOGADO(S): MARIO ANDRETTY COELHO DE SOUSA

JULIANA DE ABREU TEIXEIRA

RELATOR: Desembargador Wellington Jim Boavista REVISOR:

Desembargador LAERCIO DOMICIANO

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO de TERESINA

EMENTA

TRABALHISTA. PROCESSUAL. AÇÃO CIVIL COLETIVA. TUTELA DE DIREITOS E INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. DANO MORAL COLETIVO.

É LEGÍTIMA A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO AJUIZAMENTO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO PROTEGER INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.

DANO MORAL. VALOR INDENIZATÓRIO. ARBITRAMENTO - O ART. 944, CÓDIGO CIVIL/02 ESTABELECE QUE "A INDENIZAÇÃO MEDE-SE PELA EXTENSÃO DO DANO". TODAVIA, TRATANDO-SE DE DANO MORAL SUA FIXAÇÃO DAR-SE-Á POR ARBITRAMENTO, UTILIZANDO-SE, EM TUDO, O PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.

RECURSO ORDINÁRIO CO-NHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO.

CONCLUSÃO

ACORDAM os Exmos. Srs. Desembargadores do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para condenar a empresa ré: a) na obrigação de abster-se de alterar ilicitamente as condições de trabalho de seus empregados, sobretudo por meio da alteração frequente, injustificada e abusiva dos horários de trabalho, sem o consentimento do empregado; b) em indenização por dano moral coletivo no valor de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), a ser revertida em favor da entidade beneficente local, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho, aprovada a indicação pelo Juízo da execução, devendo a entidade prestar contas ao MPT.

Teresina, 23 de outubro de 2013.

Wellington Jim Boavista
Des. Relator

C E R T I D ã O

Certifico, para os devidos fins, que o expediente supra foi divulgado no Diário da Justiça do Trabalho - DJT do dia 06/11/2013, considerando-se como data da publicação neste juízo o dia 07/11/2013.

Teresina, 07 de novembro de 2013



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

PROCESSO VIRTUAL

PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

EMENTA

TRABALHISTA. PROCESSUAL. AÇÃO CIVIL COLETIVA. TUTELA DE DIREITOS E INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. DANO MORAL COLETIVO.

É LEGÍTIMA A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO AJUIZAMENTO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO PROTEGER INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.

DANO MORAL. VALOR INDENIZATÓRIO. ARBITRAMENTO - O ART. 944, CÓDIGO CIVIL/02 ESTATUI QUE "A INDENIZAÇÃO MEDE-SE PELA EXTENSÃO DO DANO". TODAVIA, TRATANDO-SE DE DANO MORAL SUA FIXAÇÃO DAR-SE-Á POR ARBITRAMENTO, UTILIZANDO-SE, EM TUDO, O PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.

RECURSO ORDINÁRIO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário oriundos da MM. 3ª Vara do Trabalho de Teresina, em que figuram como recorrente Ministé-

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

rio Público do Trabalho da 22ª Região e recorrido Companhia de Bebidas das Américas-AMBEV.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 22ª Região em face da decisão (seq. 121) que rejeitou a preliminar de carência de ação, homologou o pedido de desistência e extinguiu o processo sem resolução de mérito quanto ao pedido de “abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho de seus empregados além do limite de duas horas diárias, sem qualquer justificativa legal” e, no mérito, julgou improcedente o pedido objeto da Ação Civil Pública quanto às demais pretensões.

Em suas razões recursais (seq.123) o recorrente sustenta que há nos autos farta prova documental e testemunhal que atesta alteração abusiva, por parte da empresa ré, dos horários de trabalho, gerando sérios prejuízos à vida familiar e social de seus empregados. Requer que a empresa se abstenha de alterar ilicitamente as condições de trabalho de seus empregados, sobretudo por meio da alteração frequente, injustificada e abusiva dos horários de trabalho.

Diz, também, que restou demonstrada a prática de assédio moral, notadamente quando submete seus empregados a situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho com objetivo de persuadi-los a pedir demissão e, assim, reduzir o custo das rescisões contratuais. Requer que a empresa ré se abstenha de submeter, adotar, permitir ou tolerar qualquer espécie de coação, perseguição, humilhação, constrangimento, ato vexatório, discriminação, ameaça, represália ou qualquer outro ato incompatível com a dignidade humana contra seus empregados no ambiente de trabalho.



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

Por fim, postula o pagamento de indenização por dano moral coletivo, a ser revertida a favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Contrarrazões apresentadas (seq. 128).

O douto Ministério Público do Trabalho, em parecer (seq. 132) da lavra do Dr. Marco Aurélio Lustosa Caminha, sugere seja conhecido e provido o Recurso Ordinário.

É, em síntese, o relatório.

V O T O

Conhecimento

Recurso Ordinário cabível e tempestivo. Custas isentas e depósito recursal inexigível. Partes bem representadas.

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do Recurso Ordinário.

Mérito

Alteração Ilícita das Condições de Trabalho

O Ministério Público do Trabalho alega que na empresa ré há a prática de alteração abusiva dos horários de trabalho dos empregados e postula sua condenação em



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

não mais incidir nessa conduta ilícita e prejudicial aos interesses dos seus trabalhadores.

Com razão o recorrente.

Entendo que referida prática restou demonstrada, sobretudo no Relatório de Fiscalização, elaborado por auditor-fiscal do trabalho (fls. 160/162). Colho o seguinte trecho:

*“II- Alterações constantes de horário de trabalho - Nesse ponto, após análise dos relatórios de ponto, com as previsões de horários, e os horários efetivamente praticados no período de abril de 2009 a junho de 2009, **foi verificado que há, por parte da empresa, um verdadeiro abuso do poder diretivo, tendo em vista que os horários são alterados rotineiramente, chegando a ser temerosa(sic) a atitude empresarial. Com efeito, há casos de mudanças diárias na jornada de trabalho dos obreiros.*** Sobre (sic) esse aspecto, apesar na nebulosidade normativa e da pouca densidade de normas específicas que proíbam tais condutas, lavrou-se o Auto de Infração nº 018230423, por inobservância do art. 468, da Consolidação das Leis do Trabalho, entendendo-se que a conduta é de alteração unilateral lesiva ao trabalhador, com supedâneo no princípio

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

basilar da inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho. De mais a mais, a dignidade do trabalhador fica terrivelmente comprometida, face à falta de uma definição de regras contratuais sólidas sobre horários de trabalho, com sérios prejuízos para a vida familiar e social dos obreiros. Os termos do auto (cópia anexa) podem ilustrar a conduta adotada, bem como as consequências danosas possíveis para os trabalhadores.”(negritei)

Verificada a situação acima foi lavrado auto de infração pelo auditor fiscal da Superintendência Regional do Trabalho no Piauí (fls. 163/164), o que, no meu sentir, é uma prova quanto à prática de ilegalidade pela empresa, porque o auditor do trabalho visitou *in loco* a empresa e constatou alteração abusiva dos horários de trabalho dos empregados da empresa ré, comprometendo o convívio social dos mesmos e a própria rotina diária, considerando que a jornada era prorrogada, além do limite diário de duas horas.

O representante da empresa reconhece a alteração lesiva dos horários de trabalho. Disse, em seu depoimento no Inquérito Civil nº 2166/2009, à fl. 168, que:

*“... quanto à questão das constantes alterações de horários de trabalho dos funcionários, **a empresa reconhece que realmente houve problemas, ou seja, constantes alterações de horários de trabalho, mas apenas em re-***



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

*lação aos supervisores de linha de produção, isso ocorria porque o número de empregados na referida funções era insuficiente, em razão disso, a empresa resolveu contratar mais 3 (três) supervisores nos meses de julho a agosto do corrente ano, de modo a evitar que estas constantes alterações de horários de trabalho voltem a ocorrer; entre os empregados mencionados no auto de infração nº 018230423 somente um exercia o cargo de servidor(sic) o outro exercia o cargo de analista financeiro, **na qual também havia o problema das alterações de horário de trabalho**; esse problema não ocorre em relação aos operadores de produção, que representam a grande maioria dos trabalhadores da Ambev-Piauí, uma vez que estes trabalham com horários previamente definidos e, caso haja necessidade, existe uma negociação entre o trabalhador e o seu supervisor, sendo que a comunicação da alteração do horário de trabalho sempre ocorre com antecedência mínima de 48 horas, conforme previsto no acordo coletivo de trabalho...”(negritei)*

Assim, neste aspecto, dou provimento ao apelo para condenar a empresa na obrigação de abster-se de alterar ilicitamente as condições de trabalho de seus empre-

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO DESEMBARGADOR Wellington Jim Boavista (Lei 11.419/2006)
EM 06/11/2013 08:29:31 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 9678E42DE4.170875426D.00FE287F8C.12BDDCFF73



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

gados, sobretudo por meio da alteração frequente, injustificada e abusiva dos horários de trabalho, sem o consentimento do empregado.

Assédio Moral

O recorrente alega que restou demonstrada a prática de assédio moral e diz que a empresa submete seus empregados a situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho com objetivo de persuadi-los a pedir demissão e, assim, reduzir o custo das rescisões contratuais.

Sem razão o recorrente.

O assédio moral no trabalho, conforme definição encontrada no site www.assediomoral.org:

“É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas_durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”.



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

Para Márcia Guedes, o assédio moral no mundo do trabalho ou *mobbing* significa:

“Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima” (GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 33).

O assédio moral no trabalho caracteriza-se pela **degradação deliberada das condições de trabalho** em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Realço que um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe: repetição sistemática; intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego); direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e degradação deliberada das condições de trabalho, constituindo uma violência psicológica que causa danos à saúde física e mental do trabalhador.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um **risco invisível, porém concreto**, nas relações e condições de trabalho.

Márcia Guedes:

A respeito do tema assim se pronuncia

“Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.”

Feitas as considerações teóricas acima passemos analisar o caso concreto.

Em sua petição inicial o recorrente diz que a empresa recorrida “sistematicamente, persegue, humilha e coage alguns empregados para que peçam demissão do emprego” (fl. 04). Ou seja, aponta de modo genérico a ocorrência



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

de situações constrangedoras e tratamento discriminatório, sem especificá-los.

O recorrente, em suas razões recursais, também alega que *“antes de demitir o empregado sem justa causa, a empresa, por intermédio de seus gerentes e supervisores, costuma submetê-lo a situações de humilhantes e constrangedoras durante algum período e, caso o obreiro não peça demissão, a empresa toma a iniciativa de efetuar a dispensa sem justa causa”*.

As testemunhas ouvidas disseram que:

*“que a reclamada a dispensou sob a alegação de baixo desempenho, porém a depoente acredita que foi em razão de acidente de trabalho sofrido no ano de 2008, pois a partir de então passou a ser ‘marcada’ pela empresa (...) que a finalidade do tratamento discriminatório sofrido na reclamada era para que a depoente pedisse demissão; a depoente **tem notícia** de ter acontecido com outros empregados o mesmo tratamento discriminatório com a mesma finalidade do empregado pedir demissão (testemunha Indianara de Castro Besserra, fl. 639).*

*“... que embora nunca tenha presenciado **ouviu comentários** de que a empresa quando pretendia dispensar o empregado o colocava de escanteio, não concedendo aumentos, deixando-o isolado; que acredita que a referida*

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

conduta da empresa era para que o empregado pedisse demissão...” (testemunha João Soares Pereira, fl. 640).

A caracterização do assédio moral exige provas robustas, consistentes, o simples “*ouvir comentários*” ou “*tem notícia*” não tem o condão de caracterizar a ocorrência de assédio moral, somado ao fato de que não há nos autos elementos que indiquem as situações constrangedoras e tratamento discriminatórios que a recorrente alega que existem na empresa.

É certo que a primeira testemunha disse, em seu depoimento, que “*após o acidente sentiu-se constrangida ao ser inquirida pelo gerente, na frente de todos, a respeito de sua presença em uma reunião para discutir resultados da empresa*”, mas entendo como um ato isolado, que não tem, como já disse, o condão de caracterizar o assédio moral no âmbito da empresa.

Repito: um ato isolado não revela assédio moral. Entendo que não restou demonstrado a repetição sistemática de atos humilhantes, com a intenção de forçar os trabalhadores a abrirem mão do emprego, nem há elementos que atestem que na empresa há perseguições insistentes, por meio de atitudes humilhantes, voltadas contra a dignidade dos trabalhadores.

Colho da sentença o seguinte trecho:

“Quanto ao segundo ponto, diante da acusação constante na inicial de que a Ré submete seus empregados a humilhações e constrangimentos repetitivos no ambiente de trabalho com o objetivo de persuadi-los a pedir de-



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

missão e, assim, reduzir custos das rescisões contratuais, era natural que fosse apresentado um quadro relativo envolvendo rescisões contratuais motivadas por pedido de desligamento do empregado, o que não ocorreu. Aliás, todos os ex-empregados da ré ouvidas no ICP e em Juízo tiveram seus contratos de trabalho rescindidos por ato unilateral da Empresa, circunstância que desautoriza a ilação reverberada na exordial.(....)

O que é certo é que não existem nos autos elementos de prova capazes de autorizar conclusão deste Juízo no sentido de que empregados da Ré tenham sido submetidos, repetitivamente, a perseguições, humilhações e/ou constrangimentos que posam induzir à caracterização de situação de cerco, circunstância necessária à caracterização do assédio moral, notadamente em o intento de induzi-los a pedir demissão do emprego”.

Assim, neste tema, mantenho a sentença.

Dano Moral Coletivo

A respeito do dano moral coletivo vejamos o conceito dado por Xisto Tiago Medeiros Neto:

“lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupo, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (MEDEI-

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

ROS NETO, Xisto Tiago. Dano moral coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 137

Registro que, diferente do dano moral individual, que é eminentemente subjetivo e sua caracterização demanda, no plano fático, a constatação – pelo menos em tese – do dano, lesão, angústia, dor, humilhação ou sofrimento do lesado, o dano moral coletivo é de natureza objetiva, caracterizado como *damnum in re ipsa*, ou seja, verificável de plano pela simples análise das circunstâncias que o ensejaram.

No caso dos autos observo que restou configurado o dano moral coletivo, porque constatado ilicitudes envolvendo direitos individuais homogêneos, com a prática de alteração ilícita das condições de trabalho, no tocante aos horários de trabalho dos empregados da empresa ré.

Houve o descumprimento de normas de ordem pública relacionadas a bens jurídicos de alta dignidade e relevância, no caso a alteração lesiva dos horários de trabalho dos empregados da empresa, comprometendo o seu convívio social e familiar, ensejando a necessidade da efetiva reparação do dano moral coletivo, com fundamento na responsabilidade objetiva do empregador, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Nesse sentido decisão da lavra do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), no RR – 12400-59.2006.5.24.0061, cujo extrato transcrevemos abaixo:

“[...] O Tribunal sul-mato-grossense deu provimento ao recurso quanto à obrigação de a Alumtek não mais utilizar a Justiça

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

do Trabalho como órgão homologatório de rescisão contratual mediante lide simulada, sob pena de multa. Mas entendeu que não houve dano moral coletivo, porque se tratava de direitos individuais homogêneos, já que foram poucos (apenas cinco os ex- empregados da empresa incentivados a intentarem ação trabalhista para recebimento das parcelas rescisórias), os quais “poderiam buscar os meios legais disponíveis para satisfação individualmente”, não representando, portanto, interesse coletivo. O MPT recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho buscando a reforma da decisão quanto ao dano moral coletivo. O Ministro Walmir de Oliveira da Costa, relator do processo no TST, divergiu do entendimento regional ao dizer que o fato de serem direitos individuais homogêneos não impede a caracterização do dano moral coletivo e a gravidade da ilicitude dá ensejo à indenização por dano moral coletivo, pois atinge o patrimônio moral da coletividade. Em seu voto, Walmir Oliveira da Costa ressaltou que a simulação de lides perante a Justiça do Trabalho, com objetivo exclusivo de quitar verbas rescisórias, afronta as disposições do art. 477 da CLT. Mais: que a conduta, além de lesar a dignidade do trabalhador individualmente, atenta, em última análise,

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

contra a dignidade da própria justiça, mancha a credibilidade do Poder Judiciário e atinge toda a sociedade. O valor da indenização será revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT”.

Assim, neste ponto, dou provimento ao apelo para condenar a empresa ré em dano moral coletivo.

A condenação terá um caráter pedagógico, punitivo, exemplar e inibitório, no sentido de se evitarem reincidências.

Quanto ao valor fixo o montante de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), que, no meu sentir, é razoável e compatível com a realidade fática descrita nos autos, que deverá ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

O Código Civil estatui em seu art. 934 que ***“a indenização mede-se pela extensão do dano”***. Todavia, tratando-se de dano moral não é possível fixar critérios objetivos de aferição do valor indenizatório.

Prevalece na doutrina e jurisprudência pátrias que a maneira mais adequada para se especificar o numerário a ser pago como indenização por danos morais é o arbitramento. Neste sentido, vale transcrever as lições de Caio Mário da Silva Pereira, ***in verbis***:

“O dano moral puro, excepcionados casos em que a lei especialmente cuidou do assunto (Lei de Imprensa...), terá a indenização levantada



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

através de arbitramento (art. 1.553, CC). O arbitramento para aferir em pecúnia a lesão do dano moral deverá fazer âncora na razoabilidade, levando-se em conta fatores outros tais como as seqüelas psíquicas impostas à vítima bem assim a posse patrimonial do agressor. Temos na doutrina que 'a vítima de uma lesão a alguns daqueles direitos sem cunho patrimonial efetivo, ofendida em um bem jurídico que em certos casos pode ser mesmo mais valioso do que os integrantes do seu patrimônio, deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva" (Caio Mário da Silva Pereira, Instituições, Ed. Forense, Rio, 1972, v. II, nº 176) (Francisco Antônio de Oliveira, Do dano Moral, Revista Gênese, nº 56, agosto/97).

Maurício Godinho Delgado (*in* Curso de Direito do Trabalho, 3. ed., São Paulo, LTr, 2004, p.623) leciona que **"o montante indenizatório, com respeito ao dano moral é fixado pelo órgão judicante por meio de um juízo**

Ac. GDWJB – 433/2013 – VMS/es

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO DESEMBARGADOR Wellington Jim Boavista (Lei 11.419/2006)
EM 06/11/2013 08:29:31 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 9678E42DE4.170875426D.00FE287F8C.12BDDCFF73



PROCESSO TRT Nº RO – 0001120-52.2011.5.22.0003

de equidade", afirmado, ainda, que ***"tal juízo de equidade é o único que se harmoniza com a amplitude dos comandos constitucionais (art. 5º, V e X, art. 7º, XXVIII, CF/88).***

Conheço do Recurso Ordinário e lhe dou parcial provimento.

CONCLUSÃO

ACORDAM os Exmos. Srs. Desembargadores do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para condenar a empresa ré: a) na obrigação de abster-se de alterar ilicitamente as condições de trabalho de seus empregados, sobretudo por meio da alteração frequente, injustificada e abusiva dos horários de trabalho, sem o consentimento do empregado; b) em indenização por dano moral coletivo no valor de R\$25.000,00(vinte e cinco mil reais), a ser revertida em favor da entidade beneficente local, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho, aprovada a indicação pelo Juízo da execução, devendo a entidade prestar contas ao MPT.

Teresina, 23 de outubro de 2013.

Wellington Jim Boavista
Des. Relator

ANTONIO JOAQUIM LULA FERREIRA

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR ANTONIO JOAQUIM LULA FERREIRA (Lei 11.419/2006)
EM 06/11/2013 10:09:38 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: C848B92982.3F908CBC3E.71A2041120.A5C97C376B