



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0011256-13.2023.5.18.0161

Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

### Tramitação Preferencial

- Assédio Moral ou Sexual -  
Trabalho Infantil

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/06/2024

Valor da causa: R\$ 94.581,25

#### Partes:

**RECORRENTE:** --- LTDA **ADVOGADO:** ALEX LUCIANO VALADARES DE ALMEIDA  
**ADVOGADO:** ULISSES BORBA DA SILVA **RECORRIDO:** --- **ADVOGADO:** IVONETE  
MONTEIRO DE SOUSA **RECORRIDO:** --- LTDA

**ADVOGADO:** ALEX LUCIANO VALADARES DE ALMEIDA **ADVOGADO:** ULISSES BORBA DA  
SILVA **RECORRIDO:** --- **ADVOGADO:** ULISSES BORBA DA SILVA



**PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJECUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO  
DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - ROT-0011256-13.2023.5.18.0161

RELATORA : DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

RECORRENTE : --- LTDA

ADVOGADO : ULISSES BORBA DA SILVA

RECORRIDA : ---

ADVOGADA : IVONETE MONTEIRO DE SOUSA  
ORIGEM : VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS  
JUÍZA : MARIA AUGUSTA GOMES LUDUVICE

## EMENTA

MENOR IMPÚBERE. TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO, EM LOCAL QUE COMERCIALIZA BEBIDAS ALCÓOLICAS E SEDIU EVENTO DE POKER. ASSÉDIO SEXUAL CARACTERIZADO. CONDIÇÕES ABSOLUTAMENTE INADEQUADAS. DEVER DE TUTELAR. DANOS MORAIS. Existe todo um arcabouço legal que visa proteger a criança e o adolescente de qualquer tipo de trabalho que possa implicar prejuízos à sua formação, buscando afastá-los de situações de risco e garantindo um crescimento saudável e seguro. É imperioso adotar medidas para combater e erradicar o trabalho infantil, com especial atenção a ambientes impróprios, que sujeitam o menor, especialmente mulher, a situações que impliquem prejuízo a seu pleno desenvolvimento. Constatado que a reclamante, menor e mulher, foi exposta a trabalho noturno, em local com venda e consumo de bebidas alcoólicas, jogos e, ainda, que sofreu assédio sexual, deve a reclamada ser condenada de forma exemplar a indenizar os prejuízos suportados pela menor.

## RELATÓRIO

A Exma. Juíza MARIA AUGUSTA GOMES LUDUVICE, da VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS, julgou improcedentes os pedidos em relação à reclamada --- e parcialmente procedentes os pedidos formulados pela reclamante MECP, menor de 18 anos, em face de CONDENAR --- LTDA e --- LTDA, para condenar as reclamadas a pagarem, solidariamente, à reclamante as parcelas enumeradas na fundamentação do julgado.

ID. 3cc26f4 - Pág. 1

Opostos embargos de declaração pela 1ª reclamada, esses foram julgados procedentes para corrigir erro material em relação à data de baixa na CTPS da reclamante.



Recurso ordinário da 1ª reclamada, --- LTDA.

Contrarrazões da reclamante.

Parecer do MPT juntado sob ID. cab21e6 oficiando pelo conhecimento e não provimento do recurso.

É o relatório.

## **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Preenchidos os pressupostos processuais objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso da 1ª reclamada e das contrarrazões.

## **MÉRITO**

### **DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.**

O Juízo singular reconheceu a existência de vínculo empregatício, nos seguintes termos:

ID. 3cc26f4 - Pág. 2

Assinado eletronicamente por: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE - 30/07/2024 11:57:45 - 3cc26f4  
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24071616033895900000026845442>  
Número do processo: 0011256-13.2023.5.18.0161  
Número do documento: 24071616033895900000026845442



Em linha de princípio consigno que a nota distintiva marcante entre a relação de emprego e o trabalho eventual diz respeito ao elemento fático da "não eventualidade", na medida em que o eventual presta serviços com onerosidade e subordinação, havendo, regra geral, pessoalidade. Entretanto, não o faz com habitualidade capaz de configurar uma relação de emprego, valendo rememorar que "não eventualidade" não é sinônimo de "continuidade", de modo que, mesmo o trabalho em dias alternados pode configurar vínculo de emprego.

No caso, é incontroverso que a prestação de serviços era realizada pela pessoa física da reclamante, sendo indiscutível, outrossim, a onerosidade, já que, em qualquer das relações de trabalho aqui debatidas há contraprestação (não se discute, aqui, trabalho voluntário).

A inexistência de contrato de emprego formal, assim como a contraprestação por diárias, não configura óbice ao reconhecimento de vínculo de emprego, tendo em vista a primazia da realidade sobre a forma. Rememoro que inexiste qualquer imposição legal no sentido de que o empregado deve receber salário mensal. Ao revés, o pagamento por mês, conquanto seja o mais usual, representa o limite máximo a ser obedecido pelo empregador, consoante se extrai do disposto no art. 459 da CLT.

No caso, a reclamada sustentou o trabalho eventual em dias dispersos. Em nenhum momento admitiu que a reclamante tenha se ativado com determinada periodicidade ou não eventualidade.

No entanto, o conjunto probatório desvela que, malgrado a reclamante não se ativasse com a frequência declinada em sua peça de ingresso, havia, sim, uma periodicidade hábil a caracterizar a "não eventualidade".

Analisando o conjunto probatório, verifico que a primeira testemunha ouvida a convite da parte autora confirmou que a ela integrava a equipe de "extras fixos", ou seja, não possuía registro em CTPS, mas trabalhava com regularidade certa, qual seja, no mínimo, duas vezes por semana, todos sábados e domingos, o que é suficiente para caracterizar vínculo de emprego.

Isso porque, em tal circunstância, ao contrário do erigido pela parte reclamada, havia habitualidade suficiente para configurar a "não eventualidade" exigida pela lei. Ora, o trabalho foi realizado com frequência certa (que é sugestiva de permanência com ânimo definitivo), longa duração e sem qualquer vinculação a um evento certo, tampouco episódico (a contratação não se deu para realização de uma atividade esporádica específica, mas para serviços de garçom, os quais eram inerentes ao necessário desempenho do objeto social da primeira reclamada).

Repito que a não eventualidade necessária ao vínculo de emprego não se



confunde com a continuidade exigida no trabalho doméstico, de modo que a quantidade de dias trabalhados ao longo da semana, no caso do não doméstico, não descaracteriza o vínculo quando os demais elementos fático-jurídicos se encontram presentes.

Por fim, a pessoalidade restou demonstrada pela primeira testemunha ouvida, a qual foi contundente em afirmar que a reclamante não poderia se fazer substituir e, em caso de ausência, deveria avisar para ser substituída pela reclamada.

Friso, entretanto, que a reclamante não se desincumbiu de demonstrar o início da prestação de serviços no mês de julho de 2022. Isso porque, em seu depoimento pessoal, admitiu que "quando iniciou a prestação de serviços sua mãe já trabalhava na reclamada" e o TRCT de sua genitora, anexado à contestação, demonstra que esta foi admitida em 01/09/2022, ao passo que o primeiro comprovante de pagamento para a reclamante data de 30/09/2022.

De outro lado, os comprovantes de PIX existentes nos autos comprovam a prestação de serviços até o dia 25/01/2023, conforme aduzido na exordial.

Destarte, declaro a existência de vínculo de emprego entre as partes com início em 30/09/2022 e dispensa sem justa causa em 25/01/2023.

Por consequência, a reclamante faz jus ao pagamento de avisoprévio indenizado de 30 dias e, considerando a projeção desse, gratificação natalina proporcional (2/12 avos) e férias proporcionais acrescidas do terço constitucional (5/12 avos).

Devidos, também, os depósitos do FGTS pertinentes a todo o período contratual, bem como sobre o aviso-prévio e a gratificação natalina. A reclamada deve arcar, outrossim, com a indenização de 40% sobre todos os depósitos do FGTS, exceto aviso-prévio (OJ 42 da SBDI-1 do TST).

Os valores devidos a título de FGTS devem ser depositados na conta vinculada do trabalhador (art. 26, parágrafo único, da Lei 8.036/90), especialmente porque o atraso no recolhimento também gera direitos ao órgão gestor, especialmente no tocante à multa.

Quanto ao salário, inviável reconhecer que a autora foi contratada para perceber a média salarial indicada na exordial. Isso porque, como visto em instrução, laborava, regra geral, dois dias por semana, percebendo diária de R\$80,00, posteriormente majorada para R\$90,00, para uma jornada diária de 7,33 horas.

Assim, reconheço que sua contratação se deu para percepção de salário-hora de R\$10,90, majorado no dia 01/01/2023 para R\$12,27. (grifos no original)



A reclamada recorre alegando que "a sentença reconheceu o vínculo de emprego com amparo, exclusivamente, no depoimento da a primeira testemunha ouvida a convite da parte recorrida, que confirmou que a ela integrava a equipe de "extras fixos", que trabalhava com regularidade certa, qual seja, no mínimo, duas vezes por semana, todos sábados e domingos."

Defende que "Em que pese a fundamentação exposta na sentença atacada, a recorrida prestou serviços somente como garçõnete freelancer/extra, restando ausentes os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, como a não eventualidade, a pessoalidade e a subordinação."

Assevera que "Informação assaz importante trazida pela testemunha ---, foi que a recorrida, caso não pudesse prestar o serviço como garçõnete extra, deveria avisar para que a recorrente fizesse a substituição, ou seja, ausentes a pessoalidade e a subordinação."

Insiste que "a reclamante prestou serviços como garçõnete freelancer em apenas 6 (seis) oportunidades, conforme demonstrado na manifestação de Id. Num. df6c9bc, especificamente num total de 11 (onze) diárias."

Diz que "Se a reclamante tivesse trabalhado outras vezes, além daquelas que recebeu em PIX, certamente teria apresentado as respectivas cópias dos recibos."

Aduz que "A sentença atacada desconsiderou totalmente o documento juntado pela própria reclamante - Num. 2233af5 - que comprovou apenas 6 (seis) pagamentos realizados pela reclamada, os quais correspondem ao total de vezes que prestou serviços."

Pede a reforma da sentença para que seja afastado o vínculo empregatício.

Analiso.



À luz do art. 3º, do Texto Consolidado, considera-se empregado "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Prevê a lei, neste dispositivo, os elementos necessários para que se configure a relação de emprego, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, a remuneração mediante trabalho subordinado, que devem restar robustamente comprovados. Ressalte-se que a ausência de um desses requisitos desconfigura o vínculo empregatício.

No presente caso, a 1ª reclamada admitiu a prestação de serviços pela autora, contudo, de forma eventual, senão vejamos (fls. 140/141):

(...)

A mãe da reclamante, Sra. ---, conhecedora que a reclamada requisita garçons/garçonetes extras devido a demanda de trabalho em determinadas ocasiões, indicou a sua filha, ora reclamante, para prestação dos serviços extras.

Cumprir registrar que a mãe da reclamante, Sra. ---, ocultou a sua menoridade, de forma que, atendendo o seu pedido, a reclamada requisitou a reclamante para trabalhar como garçone freelancer, num período de 03 (três) dias, em 02 (duas) oportunidades distintas, remunerando-a por dia de labor, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais). (Documentos anexos)

A reclamante prestou serviço autônomo à reclamada no mês de setembro/2023 - 2 (duas) diárias -, e no mês de outubro/2023 - 1 (uma) diária.

A reclamante prestou serviços eventualmente à reclamada, tratando-se de uma típica atividade autônoma, nas quais os estabelecimentos (bares, restaurantes, casas de festas etc.) requisitam garçons extras devido a demanda de trabalho, impondo-se o afastamento da relação de emprego postulada.

(...)



Reconhecida a prestação de serviços em seu proveito, o ônus da prova passa a ser da reclamada. Isto se dá porque a regra é a vinculação empregatícia, cabendo ao Réu a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito (art. 818, II, da CLT). Neste sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DESCABIMENTO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. ÔNUS

DA PROVA. Quando admitida a prestação de serviços, mas negada a relação de emprego, alegando-se seu desenvolvimento em moldes estranhos ao recorte preconizado pela CLT, incumbe à reclamada o ônus da prova da ausência de trabalho subordinado, fato impeditivo do direito vindicado. Revelado que a empresa ré se desincumbiu do seu ônus processual, impossível se vislumbrar afronta aos preceitos evocados. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1001051-85.2017.5.02.0411, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 02/10/2020).

Deve-se verificar, então, se existem ou não os requisitos que configuram a relação empregatícia, no caso destes autos.

Releva notar que o principal traço determinante da relação de emprego é a subordinação, porquanto em outras modalidades de prestação de serviços também se verificam a pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

A distinção exsurge, na essência, da existência de prerrogativas como a autonomia e a liberdade, de modo que o trabalhador desenvolva o negócio às suas expensas e risco.

Vejamos o que constou da prova oral:

**Primeira testemunha da reclamante: ---.**

Que trabalhou para primeira ré por 03 anos tendo saído por volta de fevereiro de 2023, na função de chefe de fila; Que conheceu a reclamante do trabalho; Que trabalhava 6 dias por semana, com horários variados mas na maior parte do tempo das 15h20 às 23h; Que conheceu o Sr. ---, sendo este superior hierárquico da



depoente; Que a primeira reclamada trabalha com equipe fixa com registro em CLT, uma equipe extra (extra fixa) que era chamada com mais frequência e alguns extras por indicação; Que esclarece que a equipe extras fixa era formada por pessoas sem CTPS anotada mas que trabalhavam todos os fins de semana; Que a reclamante trabalhou para reclamada como extra fixo; Que em regra a reclamante trabalhava todos os sábados e domingos e as vezes também era chamada para as sextas-feiras e para algum evento de meio de semana; Que a reclamante tinha horários de trabalho variados, mas sempre acompanhava o horário de trabalho de sua mãe, por isso em um período trabalhou durante o dia (07h às 15h20) e um período durante à noite (15h20 às 23h); (...) Que o pagamento dos extras fixos era feito semanalmente as vezes por PIX mas na maioria das vezes em espécie; Que o pagamento era feito pelo pessoal do RH mediante autorização do Sr. ---; Que a reclamante não poderia mandar outra pessoa para trabalhar em seu lugar; Que se não pudesse ir deveria avisar para que a reclamada fizesse a substituição; (...) Que nas altas temporadas, a reclamante era chamada com maior frequência durante a semana, as vezes fazendo dobras, e realizava dobras aos finais de semana; Que nas dobras o horário era das 07h às 23h; (...)

**Segunda testemunha da reclamante: ---.**

Que trabalhou na primeira reclamada de dezembro de 2022 a outubro de 2023 (CTPS assinada apenas em janeiro), na função de garçom; Que trabalhava 06 dias por semana; Que trabalhava das 07h20 às 15h20; Que já aconteceu de trabalhar em horário dobrado; Que conheceu a reclamante da reclamada; Que a reclamante trabalhou na reclamada; Que quando começou a prestar serviços a reclamante já trabalhava na reclamada; Que a reclamante era garçonete e atendente; Que em regra a reclamante trabalhava das 07h20 às 15h20; (...) Que no período em que trabalhou com a reclamante ela ia todos os dias da semana com uma folga semanal; Que nesse período sempre viu a reclamante trabalhando no mesmo horário mas sabe que em algumas ocasiões ela chegou a dobrar; (...) Que os pagamentos feitos aos "extras" ocorria em regra em PIX mas algumas oportunidades em espécie; Que não era constante a reclamante trabalhar em horário noturno; Nada mais.

A reclamada não ouviu testemunhas.



Ao contrário do que defende a reclamada, a prova oral comprova de forma clara a habitualidade na prestação de serviços da reclamante.

Ademais, ambas testemunhas confirmaram que os pagamentos eram efetuados via PIX e, também, em espécie, não havendo motivos para considerar que a reclamante prestou serviços somente nos dias em que recebeu pagamento via PIX.

Também, restou comprovado que a reclamada tinha equipe de garçons fixos, com CTPS assinada, equipe "extra fixo", sem anotação de CTPS e, ainda, trabalhadores por indicação, sendo que a reclamante se encontrava na equipe "extra fixo".

Outro fato digno de nota é que a reclamante não poderia se fazer substituir. Como demonstrado na prova testemunhal, caso ela não pudesse comparecer, deveria avisar a reclamada para que essa providenciasse outro garçom, sendo que tal substituição, feita pela reclamada, nem de longe retira o caráter pessoal do trabalho desenvolvido.

Por fim, não há dúvidas sobre o implemento dos demais requisitos para a caracterização do vínculo, pois a onerosidade foi devidamente comprovada pelos documentos dos autos e a subordinação também foi confirmada pela prova oral.

Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso.

## **DOS DANOS MORAIS. TRABALHO PROIBIDO A MENOR. ASSÉDIO SEXUAL.**

O Juízo singular condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 20.000,00, por ter submetido a reclamante, menor de 18 anos, a trabalho noturno, em local com venda e consumo de bebidas alcoólicas e exploração de jogos.

Ainda, entendeu caracterizado o assédio sexual e condenou a reclamada ao pagamento de mais R\$ 20.000,00 a título de indenização



A reclamada recorre alegando que "Cumpra registrar que a mãe da recorrida ocultou a sua menoridade, de forma que, atendendo o seu pedido, a recorrente requisitou a recorrida para trabalhar como garçomete freelancer somente naquelas 6 oportunidades demonstradas no tópico acima."

Assevera que "A recorrente foi induzida a erro pela mãe da recorrida, quem deveria zelar pela filha menor, impedindo o trabalho infantil."

Aduz que "A primeira testemunha da recorrida, Sra. ---, informou que a recorrida prestava serviço em horários variados, mas sempre acompanhava o horário de trabalho de sua mãe."

Defende que "Conclusivamente, a reclamante prestou serviços como garçomete extra no período diurno, na companhia da sua mãe, nos seguintes horários: 6h às 14h20min; 7h às 15h20min; 12h às 19h. A recorrida, durante o evento poker, não prestou serviços além das 19 horas. As duas testemunhas não presenciaram o suposto trabalho noturno no referido evento, portanto, nada podem provar."

Sobre o assédio sexual, alega que "não é crível a versão apresentada pela recorrida, pois trabalhou como garçomete freelancer/extra em apenas 6 (seis) oportunidades, conforme demonstrado na manifestação de Id. Num. df6c9bc, especificamente num total de 11 (onze) diárias, e na companhia da sua mãe."

Aduz que "Importante ressaltar que a recorrida, em seu depoimento, afirmou que o Sr. --- apenas fazia elogios, sendo incapaz de provar qualquer ato que configurasse assédio sexual."

Defende que "A ausência do registro da ocorrência policial demonstra a inexistência do alegado assédio sexual."



Assevera que "O dano moral está condicionado à demonstração da existência do dano e do nexo de causalidade entre a conduta do agente e o evento danoso. Pela análise dos autos, não há qualquer dano moral a ser indenizado."

Pede a reforma da sentença.

Analiso.

Conforme fundamentado no tópico anterior, foi reconhecido o vínculo empregatício entre a reclamante e a 1ª reclamada, de 30/09/2022 a 25/01/2023.

Quando foi contratada, a autora tinha 15 anos de idade, conforme faz prova seu RG juntado à fl. 22 dos autos e, no presente caso, não se discute se os serviços prestados poderiam ser realizados por menor aprendiz, pois a linha de defesa da reclamada foi a negativa de vínculo empregatício.

Pois bem.

De início, saliento que se mostra vil a tentativa da reclamada de transferir a culpa pela contratação para a mãe da reclamante, alegando que essa ocultou a idade da menor.

Dito isso, saliento também que, antes mesmo de adentrar na análise específica do caso posto em debate, a questão da erradicação do trabalho infantil me é bastante familiar enquanto gestora do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem no âmbito do Eg. Regional do Trabalho da 18ª Região, tendo promovido, com as demais autoridades integrantes do citado programa, inúmeras visitas, palestras, entrevistas, etc, sempre com o afã de promover a conscientização sobre a inarredável necessidade de proteção da infância, ancorada não só nas normas cogentes, mas também no mínimo civilizatório que se espera de uma sociedade, inclusive - e principalmente - dos entes públicos dotados de capacidade de auxiliar em tal conscientização e de promover medidas legais efetivas desincentivando e punindo a nefasta prática do uso do trabalho infantil naquilo que lhe é legalmente possível atuar.



Vejam os que dispõe a Constituição Federal sobre o tema:

Art. 7º da CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Já o art. 403 da CLT prevê o seguinte:

Art. 403 da CLT: É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Ainda, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), é proibido qualquer trabalho a menores de 14 anos de idade. A Emenda Constitucional 98 estabeleceu, adicionalmente, a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos, e de qualquer trabalho a menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

O artigo 81 do ECA também proíbe a venda de bebidas alcoólicas para menores de 18 anos. A fiscalização e cumprimento dessa regra visam proteger os adolescentes dos ambientes onde há consumo de álcool, substâncias potencialmente nocivas ao seu desenvolvimento físico e mental.

Somado à legislação interna, temos as Convenções nº 182 e 138 da OIT, que também tratam do trabalho infantil.

A Convenção nº 182 trata especificamente das piores formas de trabalho infantil. Seu objetivo principal é eliminar práticas que são particularmente nocivas para as crianças, como por



exemplo, todas as formas de escravidão ou práticas análogas, como a venda e tráfico de crianças, servidão por dívida e trabalho forçado; uso, recrutamento ou oferta de uma criança para prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; uso, recrutamento ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, particularmente a produção e tráfico de drogas e trabalhos que, por sua natureza ou pelas condições em que são realizados, possam prejudicar a saúde, a segurança e a moral das crianças.

Já a Convenção nº 138 visa estabelecer uma idade mínima para admissão no emprego, de forma a assegurar que todas as crianças estejam protegidas contra a exploração laboral prematura, bem como da exposição a qualquer tipo de trabalho perigoso.

Ou seja, existe todo um arcabouço legal com o intuito de proteger a criança e o adolescente de qualquer tipo de trabalho que possa implicar prejuízos à sua formação, buscando afastá-los de situações de risco e garantindo um crescimento saudável e seguro.

Pois bem.

Voltando-me ao caso específico dos autos, passo à análise da prova oral:

**Primeira testemunha da reclamante: ---.**

Que trabalhou para primeira ré por 03 anos tendo saído por volta de fevereiro de 2023, na função de chefe de fila; Que conheceu a reclamante do trabalho; Que trabalhava 6 dias por semana, com horários variados mas na maior parte do tempo das 15h20 às 23h; (...) Que em regra a reclamante trabalhava todos os sábados e domingos e as vezes também era chamada para as sextas-feiras e para algum evento de meio de semana; Que a reclamante tinha horários de trabalho variados, mas sempre acompanhava o horário de trabalho de sua mãe, por isso em um período trabalhou durante o dia (07h às 15h20) e **um período durante à noite (15h20 às 23h); Que uma vez a reclamante trabalhou em um evento (poker) o qual durou 24 horas;** Que a depoente não estava presente, mas acompanhou a distância e viu que a reclamante trabalhou por todo o período fazendo intervalos para descanso; (...) Que o Sr. --- em regra se comportava de forma educada com os funcionários mas **as vezes aconteciam algumas "brincadeiras"; Que já presenciou o Sr. --- fazendo brincadeiras com a reclamante dizendo que ela era muito linda que iria se casar com ela; Que ele também**



**fazia esse tipo de brincadeiras com outras garçonetes;** Que nunca presenciou nenhum tipo de toque físico inadequado entre o Sr. --- e a reclamante; Que nas altas temporadas, a reclamante era chamada com maior frequência durante a semana, as vezes fazendo dobras, e realizava dobras aos finais de semana; **Que nas dobras o horário era das 07h às 23h;** (...) Que tanto a depoente quanto o Sr. --- sabiam que a reclamante era menor de idade; **Que a reclamante foi dispensada pois começou a ter "falação" com relação a situação do Sr. --- com a reclamante;** (grifos nossos)

#### **Segunda testemunha da reclamante: ---.**

Que trabalhou na primeira reclamada de dezembro de 2022 a outubro de 2023 (CTPS assinada apenas em janeiro), na função de garçom; Que trabalhava 06 dias por semana; Que trabalhava das 07h20 às 15h20; Que já aconteceu de trabalhar em horário dobrado; Que conheceu a reclamante da reclamada; Que a reclamante trabalhou na reclamada; Que quando começou a prestar serviços a reclamante já trabalhava na reclamada; **Que a reclamante era garçonete e atendente; Que em regra a reclamante trabalhava das 07h20 às 15h20; Que em duas ocasiões chegou para trabalhar e a reclamante já estava; Que trabalhou durante o evento "poker"; Que a reclamante trabalhou no evento;** Que no dia do evento trabalhou no seu horário normal; **Que sabe que a reclamante trabalhou no evento além do horário habitual;** Que no período em que trabalhou com a reclamante ela ia todos os dias da semana com uma folga semanal; Que nesse período sempre viu a reclamante trabalhando no mesmo horário mas sabe que em algumas ocasiões ela chegou a dobrar; Que conheceu o Sr. ---, chefe de AeB; **Que o tratamento entre os funcionários e o Sr. --- era tranquilo; Que nunca presenciou o Sr. --- fazendo algum tipo de comentário inapropriado com a reclamante ou outra funcionária;** Que também nunca ouviu nenhum comentário sobre; Que os pagamentos feitos aos "extras" ocorria em regra em PIX mas algumas oportunidades em espécie; **Que não era constante a reclamante trabalhar em horário noturno;** Nada mais. (grifos nossos)

É incontroverso que a reclamante desempenhava as funções de garçonete e de atendente, tendo a prova oral comprovado que ela realizava trabalho noturno e que, em uma oportunidade, chegou a trabalhar durante a madrugada em evento de jogo (poker).



Portanto, no presente caso, a reclamante trabalhou em local com venda e consumo de bebidas alcoólicas, em horário considerado noturno e, ainda, onde eram realizados jogos. Tais condições são absolutamente inadequadas para a reclamante, menor impúbere.

Como se não bastasse, a prova oral comprovou que a reclamante sofreu assédio sexual por parte de seu superior hierárquico, fato que também aconteceu com outra garçonete, conforme depoimento da Sra. ---: "Que ele também fazia esse tipo de brincadeiras com outras garçonetes;"

Em seu depoimento pessoal, a reclamante esclareceu que "o Sr. --- fazia isso com frequência com a depoente e com a outra garçonete menor de idade, Sra. ---;", revelando que a contratação de menores, bem como o assédio sexual não se trata de caso isolado na reclamada.

Em resumo, a reclamante ao prestar serviços para a reclamada, foi exposta a tudo que a legislação visa afastar o trabalhador menor de 18 anos, pois trabalhou no período noturno, em local com venda e consumo de bebidas alcoólicas, jogos e, ainda, foi exposta a assédio sexual.

Desta forma, não restam dúvidas de que a reclamada incorreu e grave violação da legislação e prática de ilícito contra menor de 18 anos, devendo ser punida exemplarmente.

Diante de todos esses fatos e, principalmente, diante dos graves ilícitos a que foi submetida a reclamante, entendo que se mostra irretocável a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de R\$ 40.000,00 a título de indenização por danos morais, sendo R\$ 20.000,00 decorrente do labor proibido e R\$ 20.000,00 decorrente do assédio sexual.

Ante o exposto, **mantenho** a sentença.

## DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS "EX OFFICIO"

É razoável o percentual de 10% aos honorários sucumbenciais.



Contudo, o parágrafo 11 do artigo 85 do CPC estabelece que "O tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal (...)".

E, conforme tese firmada recentemente pelo STJ no julgamento do Tema 1.059, "*A majoração dos honorários de sucumbência prevista no art. 85, § 11, do CPC pressupõe que o recurso tenha sido integralmente desprovido ou não conhecido pelo tribunal, monocraticamente ou pelo órgão colegiado competente. Não se aplica o art. 85, § 11, do CPC em caso de provimento total ou parcial do recurso, ainda que mínima a alteração do resultado do julgamento ou limitada a consectários da condenação.*"

Assim sendo, considerando que o recurso da reclamada é totalmente improcedente, entendo necessário operar, de ofício, a majoração do percentual por ela devido, passando de 10% para 11%.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso da reclamada e, no mérito, **NEGO-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

GDKMBA - 05

## ACÓRDÃO

ACORDAM os magistrados da Segunda Turma Julgadora do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária virtual realizada no período de 29/7/2024 a 30/7/2024, por unanimidade, em **conhecer** do recurso da reclamada e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO, majorando**, de ofício (10% para 11%), os honorários devidos pela empresa, nos termos do voto da Excelentíssima Desembargadora Relatora, Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque.

Assinado eletronicamente por: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE - 30/07/2024 11:57:45 - 3cc26f4  
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24071616033895900000026845442>  
Número do processo: 0011256-13.2023.5.18.0161  
Número do documento: 24071616033895900000026845442



Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho PAULO PIMENTA (Presidente), PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 30 de julho de 2024.

**KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE**  
**Desembargadora do Trabalho**



Assinado eletronicamente por: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE - 30/07/2024 11:57:45 - 3cc26f4  
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24071616033895900000026845442>  
Número do processo: 0011256-13.2023.5.18.0161  
Número do documento: 24071616033895900000026845442

