

Autos eletrônicos nº 0001346-25.2014.5.23.0003

Autora: E.C.V.

Ré: Companhia Brasileira e Distribuição - Extra Supermercados

RELATÓRIO

Vistos etc

E.C.V., devidamente qualificada na petição inicial (Id 7003b72), ajuíza, em 1º/11/2014, ação trabalhista em desfavor de **Companhia Brasileira e Distribuição**, também qualificada. Alega ter sido contratada para exercer a - **Extra Supermercados** função de fiscal de prevenção e perdas, no período de 1º/2/2012 a 1º/7/2014. Após breve exposição fática e jurídica, vindica a satisfação das pretensões discriminadas nos subitens 5.1 a 5.5 do rol dos pedidos. Requer, ainda, a concessão do benefício da justiça gratuita. Atribui à causa o valor de R\$52.325,00.

É rejeitada a primeira proposta conciliatória.

A ré apresenta contestação escrita. Impugna o valor atribuído à causa e, no mérito, contesta de forma articulada as pretensões, refutando os fundamentos dos direitos buscados pela autora. Ao final, postula a improcedência dos pedidos e requer, por cautela, dedução de valores pagos.

Sobre a contestação e documentos que a acompanham, manifesta-se o autor consoante petição.

No prosseguimento da audiência, são colhidos os depoimentos das partes e ouvidas duas testemunhas.

Juntam-se documentos.

Sem outras provas, encerra-se a instrução, aduzindo a ré razões finais remissivas e por memoriais pela reclamante, todavia, sem apresentação no prazo concedido. Rejeitada a derradeira proposta conciliatória.

É, em síntese, o relatório.

Passo a decidir.

FUNDAMENTAÇÃO

I - QUESTÃO PROCESSUAL

Impugnação ao valor da causa

Em sua peça de resistência, a ré impugna o valor atribuído à causa pela reclamante, sob a alegação de que se trata de valor aleatório.

Decido.

Como é cediço, a obrigatoriedade de se estabelecer o valor da causa na Justiça do Trabalho é para garantir o contraditório e a ampla defesa, bem como para determinar o rito a que estará sujeito o processo. De tal sorte, o valor da causa não

vincula a estipulação do valor de eventual condenação e, por consequência, não traduz prejuízo à parte ré.

Na situação em tela, tenho que o valor atribuído pela reclamante revela-se compatível com a remuneração, o período contratual e os pedidos formulados no exórdio, notadamente face às pretensões cuja valoração depende de critérios subjetivos, como é o caso da indenização por danos extrapatrimoniais.

No que concerne à procedência ou não dos pleitos formulados, tem-se que a matéria pertine ao mérito e nele será analisada.

Dessa forma, tenho como observado o disposto no art. 259, II, CPC e rejeito a impugnação.

II – MÉRITO

1. Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalos

Sustenta a autora que foi pactuada entre as partes a jornada de seis horas diárias e trinta e seis horas semanais, todavia, trabalhou em sobrejornada, aos domingos e sem usufruir dos intervalos intrajornada e do previsto no artigo 384 da CLT, razão pela qual postula pelos pagamentos correlatos com adicional de 70% e repercussões, salientando, por fim, que recebia o salário de R\$1.046,50.

Em sua defesa, a ré sustenta que a jornada era de 7h20 diárias e 44h semanais, de segunda-feira a sábado, com o gozo de duas horas de intervalo intrajornada, conforme correta anotação nos cartões de ponto colacionados aos autos. Diz que as horas extras realizadas foram pagas ou compensadas oportunamente. Pugna pela improcedência dos pedidos.

Analiso e decido.

Vaticina o artigo 7º, inciso XIII, da CRFB/1988 a duração máxima do trabalho como sendo de 8 horas diárias e 44 semanais, autorizada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Trata-se de direito fundamental do trabalhador, que tem como objeto a proteção da sua saúde, higiene e segurança, proporcionando, de modo reflexo, a plenitude do direito ao lazer.

Em complemento a esta tutela e com a mesma natureza de ordem pública, o artigo 71 da CLT dispõe que nas jornadas superiores a 6 horas é devida a concessão do intervalo de 1 hora, no mínimo, para descanso e alimentação. Tal interregno, em face de sua natureza, não pode ser reduzido sequer por negociação coletiva, como já pacificado pelo TST na Súmula nº 437.

Verifico pelo contrato Id 8f99319, páginas 1 e 2, cláusula 5, que as partes pactuaram o labor mediante módulo semanal de 44h, documento devidamente assinado pela autora e não desconstituído por prova em contrário, assim como consta da ficha de registro Id 9a560e7, o horário de trabalho compreendido das 8h às 12h e das 13h às 16h20 diárias. Portanto, tenho que a autora foi contratada para cumprir a carga horária de 44 horas semanais, conforme tese defensiva.

A ré colacionou aos autos os controles de frequência de parte do período contratual os quais foram impugnados na oportunidade da manifestação sobre a defesa, mas validados em audiência quanto à frequência e ao início, ressaltando-se apenas o horário de saída, quando a autora afirma que: *batia cartão de ponto mas não refletia a realidade trabalhada pois registrava a saída e continuava trabalhando, já*

tendo ocorrido de trabalhar quatro horas fora do ponto; praticamente todos os dias saía às 19h/20h; a frequência do cartão de ponto se encontra corretamente assinalada, com Portanto, tenho que os cartões de ponto apresentam-se válidos assinatura do depoente. a demonstrar a frequência e o início da jornada de trabalho.

Em relação às impugnações da autora quanto à falta de assinatura nos cartões, entendo que estas não prosperam, na medida em que a assinatura não é um requisito legal do documento. A par disso, em tempos de processo eletrônico e virtualização documental em todos os setores da sociedade, entendo que a ausência de assinatura física, por si só, constitui rigor excessivo para aferir a validade ou não da prova.

No tocante ao horário de término da jornada e quanto aos meses em que não há cartões de ponto, com fincas no entendimento pacificado pelo TST na Súmula nº 338, considerando o depoimento da testemunha M.S., que exercia a mesma função da autora, e as regras de experiência, fixo, pela média e por razoável, observadas as restrições do depoimento pessoal, que a autora trabalhava de 7h40 as 19h, de segunda-feira a sábado.

Considerando que os cartões de ponto não eram válidos para registrar a integralidade da jornada da obreira, bem assim que o regime de compensação de jornada era aferido com espeque em tais documentos, tenho pela irregularidade do sistema compensatório, já que não apuradas corretamente as horas de trabalho, sendo despiciendo o exame dos seus demais requisitos.

Por outro lado, no que tange aos intervalos intrajornada, noto que havia o seu registro nos cartões de ponto como sendo de 1h a 2h e a testemunha ouvida a convite da reclamante esclarece em Juízo que *o intervalo era batido como se fossem duas horas sempre, mas às vezes, como em Assim, ante fins de semana, tinha que retornar antes por necessidade do serviço.* a prova testemunhal colhida, tenho que durante a semana a autora usufruía regularmente duas horas de intervalo e no fim de semana fixo, por razoável e pelo teor da expressão "às vezes", que em média um dia do fim de semana não era possível o gozo de 2 horas, mas sim de 1 hora.

Considerando que havia o respeito à regra do artigo 71 da CLT, **julgo improcedente**o pedido de pagamento dos intervalos intrajornada, sendo que o período acima fixado, de gozo de 2 horas de segunda a sexta-feira e de 1 hora durante um dia do fim de semana, deve ser considerado pela Contadoria para apuração da jornada da obreira.

Tendo sido invalidado o regime compensatório e por se tratar de jornada que ultrapassa os limites legais, é devido o pagamento das horas extras, assim consideradas as excedentes à 44ª semanal, conforme módulo semanal contratado. Em relação aos domingos e feriados, em razão de constar nos cartões de ponto o labor em tais dias com a devida compensação, a exemplo do Id f6ea27d - página 1, onde foi registrado o labor no domingo do dia 11/11/12, com descanso na próxima sexta, dia 16/11/12, e trabalho no feriado com a compensação no dia 17/5/14 (Id b011d10 - página 3) entendo que não há, em princípio, direito ao pagamento em dobro, pois o repouso semanal deve ser preferencialmente aos domingos, o que de fato ocorria, a exemplo do dia 25/11/12 (Id f6ea27d - página 1) e os feriados trabalhados foram compensados de igual modo.

No que tange aos repouso semanais remunerados, observo que na impugnação a autora destaca que em algumas oportunidades estes não eram regularmente usufruídos, pois, indicando por amostragem o período *"era costume da reclamada a*

jornada francesa" de 17/11/2012 a 24/11/2012. Efetivamente, da análise do documento de Id f6ea27d, página 1, vejo que a obreira trabalhou durante oito dias, com folga no 9º dia subsequente à semana trabalhada, o que viola o artigo 7º, inciso XV, da CRFB/1988, pois a concessão de repouso semanal remunerado ocorreu após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Em sendo assim, com fincas no entendimento pacificado na OJ nº 401 da SDI-1 do TST, **julgo procedente em parte** o pedido para condenar a ré ao pagamento da dobra do repouso semanal remunerado apenas quando usufruído após o sétimo dia consecutivo de trabalho. **Julgo improcedente** o pedido de pagamento da dobra dos feriados, pelos motivos já elencados acima.

Quanto ao pedido de pagamento do intervalo previsto no artigo 384 da CLT (incontroversa a não concessão) destinado às mulheres e consistente na pausa de 15 minutos nos casos de prorrogação do horário normal, tenho que a norma celetista não ultrapassa a barreira da filtragem constitucional, não tendo sido recepcionada em face do princípio da isonomia, estabelecido no artigo 5º, inciso I, da CRFB/1988.

Valho-me, no aspecto, dos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, *in verbis*: Não foi recepcionado o artigo 384 da CLT pelo preceito constitucional. A diferença entre homens e mulheres não traduz fundamentos, para tratamento diferenciado, salvo em condições especiais, como a maternidade. O intervalo do art. 384 só seria possível à mulher se houvesse idêntica disposição para os trabalhadores do sexo masculino. A pretensão almejada pelo art. 384 da CLT poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida em que o empregador deveria certamente admitir homens, pois não teria a obrigação de conceder aquele descanso. Logo, o que seria uma norma protetiva acabaria por se tornar uma norma de preterição. (In Curso de Direito do Trabalho, 7ª ed. - São Paulo, LTR, 2011, p. 860)

Efetivamente, respeitados os louváveis posicionamentos em sentido contrário, penso que hodiernamente não subsistem razões de ordem fisiológica, biológica, culturais ou sociais que ensejem a permanência do valor da norma referida como sendo afirmativa da distinção da condição feminina. Ao revés, a meu ver, para que haja distinção desta estirpe o fundamento deve ser consistente o bastante para justificá-la, o que não consigo visualizar na simples prorrogação da jornada de trabalho, como sucede, por exemplo, da distinção relativa ao carregamento de peso ou da condição de maternidade.

Ora, o Magistrado, notadamente aquele que atua perante esta Especializada, não pode fechar os olhos às vicissitudes da dinâmica social e ignorar a realidade que o circunda. Ao revés, deve primar, dentre outros valores, pela garantia do pleno emprego, assegurada na Constituição Federal de 1988. É certo que historicamente a mulher padeceu para obter direitos e garantias que outrora somente pertenciam aos homens, a exigir previsões normativas que assegurassem a sua isonomia. Todavia, o quadro sócio-cultural da atualidade não mais permite que tal diferenciação se dê de forma tão simplista, como a estabelecida no artigo 384 da CLT, sob pena de, como bem explicado pela doutrinadora acima citada, transformar-se uma norma protetiva em estímulo à discriminação.

Deste modo, pelos fundamentos que acima declinei, entendo pela não recepção do artigo 384 da CLT.

Não obstante meu posicionamento sobre o tema, este não é o que prevalece na Jurisprudência pátria, no âmbito do TST e deste Egr. Regional, ao qual me vinculo, razão pela qual, a fim de evitar falsas expectativas à parte e prejudicar a celeridade e economia processual, bem como por razões de disciplina judiciária, curvo-me ao

posicionamento majoritário para concluir pela recepção do dispositivo, **revendo posicionamento anteriormente adotado sobre a matéria**, pelos fundamentos do acórdão a seguir transcrito, cujas premissas jurídicas passam a integrar a presente decisão como razões de decidir, *in verbis*:

INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. DEFERIMENTO. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Nos termos do artigo 384 da CLT, inserido no capítulo III 'Da Proteção do Trabalho da Mulher' e recepcionado pela Constituição Federal, no caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Não obstante o princípio fundamental de igualdade entre homens e mulheres perante a lei, há que se considerar a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades. Assim, provada a extrapolação da jornada de trabalho da Autora consoante cartões de ponto, impõe-se a reforma da sentença para que seja efetuado o pagamento do intervalo de 15 minutos previsto no aludido dispositivo legal. Dá-se provimento neste item. (RO- 00973.2012.146.23.00-0. Relator: DESEMBARGADORA MARIA BERENICE. Órgão Judicante: 2ª Turma. Data de Julgamento: 17/07/2013. Data de Publicação: 19/07/2013).

Dessarte, de igual modo, também é devido o pagamento do intervalo previsto no artigo 384, da CLT.

Do exposto, decido **julgar procedentes** os pedidos para condenar a ré ao pagamento de a) horas extras, assim consideradas às excedentes da 44ª hora semanal; b) dobra do repouso semanal remunerado quando usufruído após o sétimo dia consecutivo de trabalho; c) intervalo previsto no artigo 384 da CLT nos dias em que houve prorrogação a jornada, consoante decidido anteriormente, observados os seguintes parâmetros de cálculo:

- a) Remuneração integral da trabalhadora;
- b) Jornada arbitrada anteriormente;
- c) Adicionais normativos;
- c) Divisor 220;
- d) Dedução dos valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos, inclusive de forma global;
- e) Média física;
- f) Itens III e IV da Súmula n 85 do TST quanto ao pagamento apenas do adicional de 50% das horas destinadas à compensação.

Em razão da habitualidade e da natureza jurídica da verba, são devidas diferenças a título de aviso prévio, décimos terceiros salários, férias com o terço constitucional, repouso semanais remunerados e FGTS com acréscimo de 40%, pela repercussão dos valores.

Incabível a soma das horas extras aos repouso para após repercutir em outras verbas, por caracterizar *bis in idem* (OJ nº 394 da SDI-1 do TST).

2. Assédio moral

Narra a autora que devido ao fato de ser obesa, o seu chefe de prevenção e perdas, o Sr. Júnior Beltrão e o Sr. Anderson, líder de setor, escreveram o seu nome num boneco em forma de hipopótamo e o colocaram sobre o balcão da recepção, onde entravam funcionários da Reclamada, fato que lhe causou humilhação. Diz que após a realização de uma cirurgia bariátrica, houve continuidade na ação depreciativa sobre a sua pessoa, pois necessitava de alimentação a cada três horas, mas não era possível fazer as referidas pausas, o que lhe causou anemia profunda. Aduz, ainda, que no exercício de suas funções realizava procedimentos de

abordagem e averiguação de suspeitos de furto e roubo sem treinamento de defesa pessoal. Em razão dos danos sofridos, postula a condenação da ré ao pagamento de uma indenização por danos morais.

A ré nega a ocorrência dos fatos narrados e, quanto à função exercida pela autora, diz que as atribuições estavam relacionadas ao regular funcionamento da loja, sem oferecer quaisquer riscos aos funcionários. Pugna pela improcedência do pedido.

Decido.

É cediço que o dano moral ou extrapatrimonial é aquele que não atinge a esfera patrimonial da pessoa e sim o conjunto de bens integrantes dos direitos da personalidade, a exemplo da honra, dignidade, imagem, entre outros, acarretando dor, sofrimento, tristeza e humilhação. Assim, a indenização pelo dano moral constitui espécie de compensação pela dor injustamente infligida a outrem.

A honra não é analisada tão somente em sua feição externa, na posição social que o indivíduo possui, como também em seu aspecto interno, haja vista os valores e sentimentos que a pessoa guarda de si própria e que são violados.

Nesse passo, impende lembrar que a responsabilidade civil tem como pressuposto a existência de ato ilícito, composto pelo dano, nexo causal e culpa. Da análise dos autos, verifico que a reclamante foi contratada para exercer a função de fiscal de prevenção e perdas, função que não exige o curso de formação específico, contrariamente da situação em que se enquadram, por exemplo, os vigilantes, por força da Lei nº 7.102/1983.

Conforme extraio do depoimento da obreira "*a tarefa da depoente era e, ao se deparar cuidar de tudo o que entra e sai do mercado, seria os olhos do dono com a suspeita de furto, o procedimento adotado consistia em conduzir para a sala de prevenção e solicitar a devolução; a depender do grau do furto poderia acompanhar a pessoa até a delegacia*".

De tal circunstância decorre que a trabalhadora, ao aceitar ter sido contratada para a função, conhecia e aceitou os riscos inerentes ao desenvolvimento de tal atividade, a exemplo da ocorrência de furtos e roubos durante a sua jornada. Aliás, é justamente para evitá-los que se procede à contratação deste tipo de profissional. Todavia, *in casu*, não há a atuação direta do empregado na contenção e condução do suspeito, pois está comprovado que a Polícia Militar era acionada nestes casos. Deste modo, entendo que a ocorrência de furtos no curso da jornada da obreira e a necessidade de realizar os procedimentos e encaminhamentos necessários, por si só, não enseja a conclusão pelo abalo aos seus direitos da personalidade, até porque esta foi a função para a qual foi contratada desde o início do pacto.

Julgo improcedente, assim, por ausência de suporte jurídico, o pedido de indenização por danos morais com espeque nas peculiaridades da função exercida no contrato.

De outro lado, quando à alegação de assédio moral, este é definido como a situação ocorrida no ambiente de trabalho, em que uma pessoa ou um grupo de pessoas, com o objetivo de perturbar o exercício do trabalho e destruir as relações sociais, exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente sobre outra pessoa, minando a sua autoestima, forçando-a a, muitas vezes, desligar-se do posto de trabalho. Por esses motivos, atualmente, a psicologia forense considera o assédio moral um fator de risco psicossocial, podendo ser equiparado à doença do trabalho, em determinadas circunstâncias.

No caso em tela, verifico que, ao ser inquirida, a preposta da ré, sorrindo, respondeu que ouviu falar que o Sr. Anderson escreveu o nome da autora em um boneco, não se recordando se era o hipopótamo ou o elefante, mas não sabe se foi tomada alguma providência sobre o ocorrido.

A testemunha Marli, que trabalhou para a ré de 2010 a janeiro de 2014, esclareceu que *"na época em que trabalhou com a autora esta estava acima do peso; houve uma brincadeira de mal gosto em que escreveram o nome da autora num hipopótamo de brinquedo... a depoente saiu do refeitório com a autora e viu o bonequinho na recepção de livre acesso a empregados, promotores e prestadores de serviço; estava com a autora no momento em que esta viu o boneco, oportunidade em que ela ficou muito chateada vindo a chorar; como as pessoas se recusavam a admitir quem era a autora puxou na câmera e viu as imagens; ficou sabendo que o líder Anderson e o chefe Junior estavam envolvidos; até onde a depoente sabe eles não pediram desculpas à autora; o boato circulou durante bastante tempo acreditando a depoente que chegou a um mês; as pessoas riam e debochavam; sempre havia zombaria em relação ao peso; a depoente e a autora fizeram cirurgia bariátrica, mas após a cirurgia a autora teve mais complicações que a depoente"*.

Em que pese a existência de brincadeiras pejorativas no meio ambiente de trabalho não seja uma conduta imputável diretamente ao empregador, mas sim a seus prepostos (artigo 932, III, CCB), certo é que ao ter conhecimento da adoção de termos pejorativos em relação aos trabalhadores faz-se necessária a adoção de medidas por parte daquele de modo a, pelo menos, inibir a prática.

Na espécie, ao colocarem o nome da autora em um hipopótamo de brinquedo, tem-se a conclusão pela discriminação em face da forma física da obreira, porquanto, como esta própria elucidou ao depor, era visivelmente "gordinha", fato que passou a ser motivo de gracejo em seu ambiente de trabalho. Tal fato resta ainda mais agravado quando do exame do depoimento da preposta da ré que respondeu sorrindo por duas vezes em uma solenidade, a corroborar as assertivas da autora de que a sua condição de estar em sobrepeso circundava-se de um ambiente de gracejos e piadas, o que traz a lume a conclusão lógica pelo seu constrangimento e humilhação.

Também noto que a ré não impugna de forma específica a alegação da autora de que necessitava fazer pausas em sua alimentação a cada 3 horas (artigo 302 do CPC), do que presumo a veracidade da alegação do exórdio, não afastada por prova contrária.

Entendo que a conduta dos prepostos da ré, notadamente considerando que eram superiores à autora, em realizar gracejos envolvendo a sua forma física, vai além do comportamento aceitável em um ambiente de trabalho, pois permeada de notória feição discriminatória. Não se quer, com isso, reduzir a possibilidade de existência de brincadeiras em um ambiente coletivo; contudo, estas devem estar pautadas no mínimo de respeito ético que a sociedade espera do outro, o que não visualizo em um gracejo envolvendo a exposição de um hipopótamo de brinquedo com o nome da autora, em ambiente público aos demais trabalhadores do local.

Imaginável o sofrimento da trabalhadora ao visualizar o referido brinquedo, apresentado a esta Magistrada em audiência de forma física, como constei na ata, exposto aos demais colegas com seu nome, equiparando-a a um animal de grande porte, que pesa mais de uma tonelada via de regra. Tal circunstância se agrava ainda mais quando se tem em vista as exigências e discriminações conhecidas notoriamente na sociedade em face daquele que está acima do peso, sendo certo

que o gracejo possivelmente contribuiu de modo decisivo para a opção da autora em realizar uma cirurgia bariátrica.

A Jurisprudência não destoa desta conclusão, a teor dos arestos que trago à colação, cujos fundamentos acresço ao julgado como razões de decidir, *in verbis*:

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral é a conduta abusiva, repetitiva e prolongada do empregador ou de quem o represente, que, por meio de intensa pressão psicológica, expõe o trabalhador a condições humilhantes e constrangedoras, causando-lhe ofensa a sua personalidade, dignidade e integridade psíquica. Por certo que para se comprovar o assédio moral, exige-se prova inconteste do terror psicológico sofrido, por força dos artigos 818 da CLT e 333, I do CPC. Logo, diante do depoimento testemunhal restou confirmada a prática ilícita reiterada no ambiente de trabalho, o que não é afastada pelo desconhecimento da reclamada que cumpre zelar pelo ambiente de trabalho. **Recurso provido. (R00000061-79.2014.5.23.0008. Relatora Juíza Mara Aparecida De Oliveira Oribe. Publicado em: 17/11/2014).**

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PREMIAÇÃO PEJORATIVA. TROFÉU TARTARUGA. CONFIGURAÇÃO. Não se há negar que as empresas podem se valer de ações que visem estimular seus empregados, ainda mais no campo das vendas, as quais sofrem diretamente as variações do mercado. Contudo, tais estímulos devem refletir positivamente nos trabalhadores, encorajá-los a buscar um melhor desempenho e valorizá-los por tal motivo, e não ao contrário, premiá-los em razão de ser o pior vendedor da semana. Ainda mais com um troféu que o próprio nome já trás uma carga negativa - tartaruga - e no caso do Autor, identificado com suas características físicas, fato este que lhe rendeu uma apelido pejorativo. Tais ações causam estresse ao trabalhador, pois havia a possibilidade de qualquer um ser o próximo alvo da 'premiação' e, com isso, se sentir humilhado perante os demais colegas. Dessa feita, demonstrado que as práticas perpetradas pela Reclamada 'troféu tartaruga' feriram a dignidade do trabalhador, tem o Autor direito à indenização por danos morais pleiteada. Contudo, para a fixação do quantum respectivo deve-se levar em conta que a medida atenda aos fins pedagógicos e compensatórios e, ainda, a gravidade do dano, a repercussão da ofensa, a posição social ou política do ofendido, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo e a situação econômica do ofensor e do ofendido. Nesses termos, dá-se parcial provimento ao recurso para reduzir a indenização para R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). (RO- 00632.2011.106.23.00-5. Relatora: JUÍZA CONVOCADA CARLA LEAL, integrando a 1ª Turma deste Regional. Publicado em 10/09/2012).

Nesse trilhar, por não adotar uma conduta firme no sentido de inibir a adoção de brincadeiras pejorativas no meio ambiente de trabalho pelos seus prepostos, com fulcro no artigo 932, III, do CCB, tenho como presentes os requisitos do ato ilícito, relativos ao dano (constrangimento decorrente da discriminação sofrida em razão da condição física), nexos de causalidade (o apelido era recorrente no local de trabalho) e culpa patronal, que nada demonstrou ter realizado no sentido de alterar tais circunstâncias.

De tal sorte, observada a duração do contrato, a gravidade da conduta da ré que se omitiu durante todo o tempo que perdurou a situação ofensiva impingida à autora e o caráter pedagógico-educativo da reparação, o pedido de indenização por **julgo procedente** danos morais e a arbitro em R\$10.000,00, salientando que o seu objetivo se traduz na compensação da dor e não no enriquecimento da vítima.

Igualmente, por ter se quedado inerte diante da necessidade da autora de realizar pausas para sua alimentação após a cirurgia bariátrica, além do intervalo

intra-jornada (artigo 302 do CPC), tenho como presente o ato ilícito do empregador, oriundo do desrespeito à condição de saúde da obreira, e ao dano presumido pela não observância da prescrição médica pós-cirúrgica, motivo pelo qual julgo procedente o pedido para condenar a ré ao pagamento de uma indenização por danos morais no valor de R\$2.000,00.

Quanto à causa de pedir alusiva à qualificação atribuída pelo seu líder após a realização da cirurgia, como "objeto comestível", os fatos não restaram provados, carecendo de amparo fático o pedido, o qual **julgo improcedente**.

3. Parâmetros de liquidação Os valores objeto de condenação devem ser apurados mediante liquidação por cálculos, na forma do art. 879 da CLT, acrescidos de juros e correção monetária.

No que tange aos juros, estes são devidos desde a data do ajuizamento da ação, sobre a importância já corrigida monetariamente, conforme artigos 883 da CLT e 39, § 1º, da Lei n. 8.177/91 e na esteira da Súmula 200 do TST.

O índice de correção monetária será o do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º, consoante entendimento da Súmula 381 do TST, à exceção da indenização por dano moral. Quanto a tal verba, a correção monetária incide a partir da publicação da sentença, na esteira do posicionamento pacificado na Súmula 362 do STJ, ao qual me filio, termo igualmente inicial para a contagem dos juros, por se tratar de acessório da verba principal.

Autorizo a dedução de valores pagos sob os mesmos títulos, a fim de evitar o enriquecimento sem causa.

4. Contribuições fiscais e previdenciárias

Em cumprimento ao art. 832, § 3º, da CLT e com fulcro no artigo 43 da Lei nº 8.212/1990, determino à ré que proceda ao recolhimento da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas que compõem o salário de contribuição (cotas autora e ré), em conformidade com o art. 28 do Diploma legal supramencionado, observado o teto e o entendimento sedimentado na Súmula 368 do TST.

No que tange ao imposto de renda, autorizo a retenção deste sobre os valores objeto de condenação passíveis de incidência tributária, apurados mês a mês (IN RFB 1127/2011), ressaltando-se que o tributo não incide sobre os juros de mora (OJ nº 400 da SDI-1 do TST).

As retenções devem ser realizadas no prazo de 15 dias, sob pena de execução.

5. Justiça gratuita

Tendo a autora declarado a sua condição de hipossuficiência econômica para arcar com as despesas concernentes à presente demanda sem prejuízo de seu sustento próprio e de sua família, declaração esta que possui presunção de veracidade, tenho como preenchido o requisito do art. 790, § 3º, da CLT, razão pela qual concedo o benefício da justiça gratuita à obreira.

6. Honorários assistenciais. Assistência judiciária gratuita

No processo do trabalho, no que tange às lides decorrentes da relação de emprego, a assistência judiciária gratuita e honorários assistenciais permanecem disciplinados

pelos artigos 14 e 16 da Lei 5.584/70, não obstante o advento do art. 133 da Constituição da República Federativa do Brasil, não tendo aplicação o art. 20 do Código de Processo Civil (Súmulas 219 e 329 do TST).

No tocante à concessão do benefício da assistência judiciária gratuita, com o pagamento de honorários assistenciais, tem-se como requisitos a assistência do sindicato da categoria profissional, consoante estabelecem os artigos 14 e 16 da Lei 5.584/70.

Na situação em exame, apesar de a autora ser beneficiária da gratuidade da justiça, não demonstra estar assistida pelo sindicato de sua categoria, de sorte que não se encontram presentes os requisitos para a concessão do benefício relativo aos honorários assistenciais (Súmulas 219 e 329 do TST, entendimento aos quais me filio).

Por tais fundamentos, não são cabíveis honorários nesta ação.

DISPOSITIVO

Ante o exposto e nos termos da fundamentação supra, que integra este dispositivo, decido, em sede preliminar, rejeitar a impugnação ao valor da causa.

No mérito, julgo os pedidos **procedentes em parte** formulados por **E.C.V.** em desfavor de **Companhia Brasileira e Distribuição - Extra Supermercados**, para condená-la ao pagamento das parcelas a seguir discriminadas, consoante critérios fixados na fundamentação:

- a) horas extras, assim consideradas às excedentes da 44ª hora semanal;
- b) dobra do repouso semanal remunerado quando usufruído após o sétimo dia consecutivo de trabalho;
- c) intervalo previsto no artigo 384 da CLT nos dias em que houve prorrogação da jornada;
- d) diferenças a título de aviso prévio de décimos terceiros salários, férias com o terço constitucional, repouso semanais remunerados e FGTS com acréscimo de 40%, pela repercussão dos valores deferidos nas alíneas anteriores;
- e) compensação por danos morais no importe total de R\$12.000,00.

Improcedentes os demais pedidos.

À autora é concedido o benefício da gratuidade da justiça.

Deverá a ré recolher as contribuições previdenciárias e fiscais sobre as parcelas acima deferidas passíveis de incidência, com comprovação nos autos no prazo de 15 dias. Em não comprovados os recolhimentos, oficiem-se os agentes de arrecadação e executem-se os recolhimentos previdenciários, consoante o artigo 876, parágrafo único, da CLT.

Sobre os valores objeto de condenação incidem juros e correção monetária, na forma da lei, observando-se os critérios fixados na fundamentação.

Anexados a presente sentença, os cálculos de liquidação confeccionados pela Seção de Contadoria integram-na para todos os fins legais, refletindo o "*quantum debeatur*", sem prejuízo de posteriores atualizações; incidência de juros e multas, bem como observam as regras constantes no Provimento nº 02/2006 deste Egrégio Tribunal, ficando as partes advertidas desde já de que em caso de interposição de recurso ordinário deverão impugná-los especificamente, sob pena de preclusão.

Custas processuais no importe de R\$679,07 e custas de liquidação no valor de R\$169,77, em conformidade com os cálculos acostados à presente sentença, sob a responsabilidade da ré, sendo o total da execução o montante de R\$34.802,43.

Intimem-se as partes (artigo 13-A da Resolução Administrativa nº 130/2013 deste Regional).

Intime-se a União para os fins do art. 832, § 5º, da CLT, apenas na hipótese de as contribuições previdenciárias apuradas ultrapassarem o importe de R\$20.000,00, com fulcro na Portaria nº 582/2013 do Ministério da Fazenda da União, artigo 1º.

Após o trânsito em julgado, cumpra-se.

Nada mais.

Cuiabá/MT, 18 de março de 2015.

Carolina Guerreiro Moraes Fernandes
Juíza do Trabalho Substituta