

7ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF

Processo 0001842-39.2013.5.10.0007

Aos vinte e um dias do mês de julho de 2014, às 17h08, de ordem da MMª Juíza do Trabalho Substituta, MARIA SOCORRO DE SOUZA LOBO, foi aberta audiência relativa à reclamação trabalhista em epígrafe, ocasião em que submetido o feito a julgamento, na presença dos que assinam ao final, foi prolatada a seguinte

S E N T E N Ç A

RELATÓRIO

PATRÍCIA DA SILVA, com qualificação na inicial, ajuizou ação trabalhista em face da **CARLOS SARAIVA IMPORTAÇÃO E COMÉRCIO LTDA (RICARDO ELETRO**, alegando, em síntese, que labora desde 01/02/2008, requerendo a rescisão indireta do contrato de emprego em razão de

Cumpriu as seguintes jornadas: das 8h30 às 20h, de segunda a quinta e das 7h30 às 20h30 às sextas e sábados, com 20min de repouso e aos domingos das 8h30 às 14h, sem intervalo e sem folga compensatória, além de todos os feriados, também sem compensação.

Aduz que, quando labora aos domingos, a reclamada não cumpre a CCT em relação ao pagamento diferenciado da comissão.

Alega ainda que a partir de 2013, a reclamada procedeu à redução das comissões de 1,2% para 0,8% e a agravar a conduta da ré, seus prepostos tratam a autora como rigor excessivo, exigindo cota de vendas superior, tornando o ambiente de trabalho insustentável, além de obrigar a fazer propaganda de empresas como LG e SONY.

Além disto, sofreu constrangimentos e ofensas orais decorrentes, uso de perucas provocando exposição vexatória.

Ao final, requer a rescisão indireta e a condenação da reclamada ao cumprimento das obrigações e pagamento das parcelas elencadas na peça de

ingresso, benefícios da justiça gratuita. Atribuiu valor à causa. Juntou procuração, declaração de hipossuficiência e documentos.

Proposta inicial de conciliação rejeitada.

Em resposta, a reclamada apresentou contestação escrita acompanhada de documentos, impugnando o valor da causa e, no mérito, invocando a prescrição e enfrentando todos os pedidos e pugnando por sua improcedência. A parte autora reclamante apresentou réplica.

Prestaram depoimento as partes e uma testemunha da reclamante.

Encerrada a instrução processual. Razões finais remissivas.

Rejeitada a última proposta conciliatória. É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO.

1. MÉRITO

2.1. PREJUDICIAL. PRESCRIÇÃO.

A prejudicial acima declinada constitui óbice à apreciação do mérito, impondo sua análise nesta ordem e, embora o instituto da prescrição possa parecer injusto, é necessário para a estabilidade das relações jurídicas como fundamento da paz social.

Há interesse público na extinção de direitos, ante a inércia do titular. Mesmo na hipótese de pedidos de natureza declaratória, a contagem inicia após a extinção do contrato, pois caso permitisse a imprescritibilidade o princípio da segurança jurídica estaria prejudicado, assim como o escopo acima mencionado que é a preservação da paz social.

A prescrição, no Direito do Trabalho, é de 5 anos durante a vigência da relação de emprego até o limite de 2 anos após a extinção do pacto laboral e, presente ação, a relação de emprego está em curso e a data da extinção, caso acolhido o pedido de rescisão indireta, é a da prolação da sentença.

Assim, a ação foi ajuizada em 19/11/2013, merece ser acolhida a prejudicial arguida, aplicável para considerar prescritos direitos anteriores a 02/06/2008, em virtude da aplicação ao direito do trabalho da regra da contagem dos termos inicial e final prevista no § 3º, art. 132, atual CCB, que determina o termo final dos prazos contados em meses e anos no dia igual ao do início.

Concluindo, o juízo declara prescritos os direitos anteriores a **19/11/2008**, devendo o processo em relação a tais direitos ser extinto com resolução do mérito (art. 269, IV, CPC).

2.2. RESCISÃO INDIRETA. RIGOR EXCESSIVO. OFENSAS.

Com efeito, a demandada não sustenta qualquer tese de extinção do contrato argumentando que o reclamante não mais compareceu ao serviços sem qualquer motivo.

A reclamante invoca a rescisão indireta do contrato de emprego sob o argumento de tratamento com rigor excessivo e ofensas orais, mas não enquadra condutas da reclamada em nenhuma das tipificações do art. 483, CLT.

Pois bem. A rescisão indireta consoante entendimento jurisprudencial e doutrinário somente poderia ser declarada em juízo, no entanto, vem-se observando cada vez mais situações impostas ao trabalhador que, não suportando o ambiente de trabalho, obriga-se ao afastamento e posterior requerimento da justa causa patronal, contudo, na hipótese dos autos o reclamante não se afastou das atividades laborais.

Na lição sábia do insigne Délio Maranhão ao citar *Luiz Benitez dy Lugo e Reymundo*, constante da obra *Instituições de Direito do Trabalho*, Ltr Ed., 18ª ed., página 602, bem referenda a fundamentação ora exposta, o que a seguir se transcreve:

“Se o empregado se considera amparado por uma justa causa para dar por terminada sua relação de trabalho, deve dirigir-se à Magistratura do Trabalho, esperando o pronunciamento desta, mas não se adiantando à sentença, porque, sendo-lhe contrária, automaticamente teria incorrido na justa causa de dispensa por abandono de Trabalho”.

Está claro que, dependendo da natureza da falta imputada ao empregador, a permanência do empregado

no serviço poderá ser incompatível com a própria falta alegada ou servir de elemento para que o juiz avalie sua gravidade”.

A justa causa imposta ao empregador deve ser demonstrada pelo obreiro de forma insuplantável, a fim de convencer o Juízo da existência da falta grave imputada à ré, motivando assim o desligamento do emprego, sem a perda de direitos trabalhistas.

A parte autora invoca rigor excessivo decorrente da exigência de metas impossíveis, ofensas como “burra”, uso de fantasias e perucas vexatórias, além de ofensas dos clientes em virtude de anúncios feitos pela reclamada de produtos inexistentes, entre outros argumentos.

Assim, as condutas descritas podem ser tipificadas como rigor excessivo tratado na alínea “b” do artigo 483, CLT, nos termos da lição de Mozart Victor Russomano, *in* Curso de Direito do Trabalho (5ª ed, Ed. Juruá, páginas 186/187), *verbis*:

“Rigor excessivo. As formas de rigor excessivo de parte do empregador são múltiplas. Admoestações violentas, punições sucessivas e injustas, maus tratos, vigilância afrontosa, mil outras maneiras de agir podem revelar o intuito de efetuar, indiretamente, a despedida do trabalhador. É essencial que se revele esse intuito na maneira agressiva, cruel ou áspera com o que o trabalhador seja tratado pelo empresário”.

Assim, na lição supra citada a falta ora examinada será constatada sempre que a conduta do empregador for de gravidade ímpar, ou seja, provocar lesão a qualquer direito integrante do conjunto a que faz jus o empregado, inclusive na órbita moral.

Em depoimento pessoal, a autora confessou que foi ofendida pelo gerente Cleber Fabrício com expressões de “burra”, “porca”, pois referida pessoa queria que “... os vendedores comprassem produtos de limpeza para a vitrine com dinheiro do próprio bolso...”, bem como já usou fantasias, mas desde 2013, foi abolido o uso.

A única testemunha da reclamada declinou que “... trabalhou com o Cleber Fabrício e presenciou o Cleber ofendendo a reclamante com as

expressões de "burra", e também viu o Cleber já brigou até com cliente e chegou "às vias de fato"; que o Cleber era temperamental; que ele ficou uns dois anos como gerente e foi demitido; que o Cleber já ofendeu o depoente de "burro", "idiota", pois não pensava antes de falar; que chamava a atenção na frente dos clientes; que o Cleber já chegou a mandar os vendedores comprar produtos de limpeza e até tonner da impressora; que o gerente atual é o José Carlos e é praticamente a mesma coisa do Cleber, mas nunca viu o José Carlos xingando, mas trata mal os funcionários, pressionando as pessoas a fazer coisas que não querem, como por exemplo, o empregado quer sair no horário e ele não permite para continuar vendendo e todo mês cobra metas; que a meta é da loja, por exemplo, a meta mensal é para cada um vender R\$ 100mil não importando o setor; que pelo conhecimento do depoente as metas são impostas pelo gerente e não por outro setor da reclamada; que tem um telefone da reclamada para central de reclamações e também tem o site onde podem denunciar condutas de gerentes; que já ouviu história de empregados que fizeram reclamações da própria loja onde o depoente trabalha; que não tem notícia de adoção de providências por parte da reclamada, mas os empregados que formularam queixas ainda são empregados; ... que um dos empregados que reclamou nos canais não era a reclamante; que há quase dois anos não mais precisam usar fantasias na loja; eram pressionados a usar as fantasias e já viu a reclamante usando peruca colorida; que o uso da peruca era quando tinha promoções, ou seja, era sempre; que o depoente foi advertido por não usar a peruca; que foi dito que se não usasse a peruca, primeiro era a advertência verbal, depois escrita e até suspensão; que mesmo assim o depoente não usou a peruca; que o uso da peruca não ajudava a vender mais”.

A prova testemunhal obreira denuncia a prática de condutas pouco recomendáveis no ambiente de trabalho, pois os prepostos da reclamada não são treinados para lidar com pessoas, nem demonstraram razoabilidade e bom senso no trato com os empregados, força motriz que conduz ao êxito da atividade comercial da ré.

A falta de capacitação dos líderes, gerentes e demais empregados a quem o empregador transfere parcialmente seu poder potestativo e disciplinar destrói a base da relação de emprego, quebra o princípio da boa fé e reverte em demandas como a presente ação.

A obrigação principal do empregado é entregar a força de trabalho contratada, ser diligente, leal e cumprir com o conjunto de obrigações acessórias, como jornada de trabalho, disciplina e, reciprocamente, o empregador deve pagar a remuneração correspondente, exercendo seus poderes com razoabilidade e bom senso, preservando a

dignidade do empregado, sem o qual, ainda que haja automação de boa parte das atividades, o sistema capitalista não se sustenta.

Tratar o empregado com dignidade não é só cumprir o que a legislação determina, nem ofertar mimos, mas torná-lo parte integrante do sistema produtivo, de forma que unidos – capital e trabalho – revertam os resultados em prol de toda a humanidade. E isto não é filosofia pura. É a realidade: quanto mais inserido, respeitado e dignificado for o empregado, mais o empregador lucrará, em todos os aspectos, desde o crescimento de seu empreendimento, até a auferição do lucro.

A reclamante demonstrou ainda que a reclamada ao fazer propagandas para atrair clientes sem que haja a disponibilidade do produto, agiu em descompasso com a lealdade da propaganda e expôs seus empregados aos acessos de intolerância dos clientes, inclusive com ofensas para os empregados, que servem de escudo protetivo da reclamada.

Assim, o conjunto probatório da autora não foi desconstituído pela ré em momento algum, não se olvidando que pequenas discrepâncias nos depoimentos não tornam a prova imprestável, quando inexistentes outros elementos probatórios sobre os fatos.

A jurisprudência deste Eg. TRT, sobre rescisão indireta, assim vem se firmando:

“RECURSO DA SEARA. ILEGITIMIDADE PASSIVA. omissis. CRÉDITOS TRABALHISTAS ANTERIORES A 1º/8/2012. RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA. SUCESSÃO TRABALHISTA VERIFICADA. Omissis. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. COMPROVADA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO RECONHECIDA. O trabalho em condições insalubres, labor em sobrejornada em todo o período contratual e o rigor excessivo por parte da reclamada na execução das tarefas desempenhas pelo reclamante ensejam o reconhecimento da falta grave cometida pelo empregador, prevista no art. 483, 'd', da CLT, necessária para o deferimento da rescisão indireta do contrato de

trabalho pleiteada. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. METODOLOGIA. LAUDO PERICIAL. omissis. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. omissis. Recurso parcialmente conhecido e não provido. (Acórdão 2ª Turma. Processo 00042-2013-018-10-00-7. Relator Desembargador Mario Macedo Fernandes Caron. Publicado no DEJT de 03/07/2014)

“1. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IMEDIATICIDADE DA INSURGÊNCIA OBREIRA. SALDO SALARIAL DEVIDO. Na rescisão indireta do contrato de trabalho, a ausência de imediaticidade da insurgência obreira deve ser atenuada, considerando-se o estado de subordinação do empregado e a sua necessidade em preservar o vínculo de emprego, garantidor do seu sustento e de sua família. Comprovada, nos autos, a ocorrência de falta grave cometida pelo empregador, capitulada na letra “e” do art. 483 da CLT, acolhe-se a pretensão obreira. Em decorrência e tendo em conta ser incontroverso nos autos que o reclamante laborou até 16/6/2013, faz ele jus ao saldo salarial respectivo. 2. INDENIZAÇÃO INSERTA NO ART. 477 DA CLT. omissis. 3. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. omissis. 4. Recurso ordinário conhecido e desprovido.” (Acórdão 2ª Turma. Processo 01174-2013-008-10-00-9. Relator Desembargador Brasilino Santos Ramos. Publicado no DEJT de 18/07/2014)

Portanto, infere-se do contexto probatório que a reclamante não tem interesse em se manter no emprego diante do rigor excessivo configurado na falta de gestão do gerente, culminando com ofensas orais dirigidas à pessoa da autora, além da reclamada expor os empregados à intolerância de clientes, tornando o meio ambiente temerário, motivo pelo qual este juízo declara a rescisão indireta do contrato de emprego com fundamento na alínea “b”, do art.

483, CLT, sendo o termo final do contrato a data de hoje, 18/07/2014, conforme avençado pelas partes na audiência de instrução.

A reclamada deverá anotar a extinção do contrato de emprego, observando a projeção do aviso prévio indenizado (18/08/2014).

Deverá ainda pagar as verbas rescisórias decorrentes: aviso prévio indenizado e sua projeção para todos os fins legais, férias proporcionais mais 1/3; 13º salário proporcional; saldo de salário (se houver) e FGTS com multa de 40%.

2.3. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. DOMINGOS E FERIADOS. BANCO DE HORAS.

Com efeito, o ônus da prova de existência de labor extraordinário é, em princípio do autor, posto que na lição de Malatesta “*o ordinário se presume, o extraordinário se prova*”, no entanto, se o reclamado invoca fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito postulado, passa a ser do empregador o encargo probatório de tais fatos.

A reclamante alega cumprimento da seguinte jornada: das 8h30 às 20h, de segunda a quinta e das 7h30 às 20h30 às sextas e sábados, com 20min de repouso e aos domingos das 8h30 às 14h, sem intervalo e sem folga compensatória, além de todos os feriados, também sem compensação.

A reclamada nega a jornada extraordinária, além de banco de horas e inaplicabilidade da Súmula 338/TST. Diante do sistema de compensação invocado, este fato é encargo probatório da ré.

Quanto à Súmula 338/TST, os espelhos de ponto não revelam uniformidade de registros dos horários, pelo que inaplicável.

Ainda em exame aos espelhos de ponto, estes não foram assinados pela autora, bem como constam as horas depositadas no BANCO DE HORAS, contudo, inexistente lançamento das folgas, além da prova testemunhal obreira confirmar a inacessibilidade aos registros e diante da falta de outros elementos a comprovar a idoneidade dos horários registrados, prevalece a prova testemunhal da autora.

Em depoimento pessoal, a autora confessou que: “... sempre trabalhou na loja Planaltina/DF; que a loja abre ao público das 7h30 às 20h30, às sextas e sábados, mas de segunda a quinta abre às 9h às 20h30 e aos domingos é das 8h30 às 14h; que nos feriados, dependendo do movimento, é de 8h30 às 16h e se o movimento estiver fraco fecha às 14h; que os domingos e feriados não são registrados nas folhas de ponto; que sempre trabalha domingos e feriados, sem folga compensatória; que tira somente duas folgas por mês, sempre aos domingos; nunca descansou folga em dias da semana; que

trabalha das 8h30 às 20h30 de segunda a quinta e sextas e sábados das 7h30 às 20h30, com 20min de intervalo; nunca descansou 1h de intervalo, o máximo era 20min; que o ponto é eletrônico e não é possível registrar os horários corretos, porque muitas vezes o ponto está fora ar e embora chegue para trabalhar, bate o ponto bem depois por ordem do gerente José Carlos”

Já a preposta confessou que “... trabalha na reclamada desde março/2014, como assistente jurídico; que faz visitas as lojas; que já foi na loja onde a reclamante trabalha por duas vezes, salvo engano, ou até mais, pois roda em todas lojas; que o propósito da visita na verdade é o uso da rede de computadores da reclamada, pois não tem acesso fora das lojas; **não faz qualquer orientação nas lojas, nem verifica se os empregados estão descansando o intervalo, pois isso é obrigação do gerente**; que viu as folhas de ponto da reclamante nos autos e a reclamante descansava 1h de intervalo; que o gerente disse isto para a depoente, bem como viu na folha de ponto; que perguntou ao gerente se a reclamante ainda estava ativa, porque viu na ata que ela não retornaria depois das férias; que ligou para a loja e conversou com o gerente, ocasião em que ele disse que ela goza o intervalo e ela entra as 8h30 e sai às 16h30, conforme as folhas de ponto; que a depoente quis confirmar os horários das folhas de ponto com o gerente, se a reclamante batia corretamente; que a reclamada não exige assinatura mensal, pois o ponto é registrado por login e senha e ela tem acesso aos espelhos de ponto, bem como é impresso uma vez ao mês; que a reclamante trabalha aos domingos por escala, geralmente dois domingos por mês; que raramente o ponto não funciona e se o empregado esquecer, o gerente faz o registro de “abono de ausência de marcação”; que no caso do ponto não funcionar consta “sistema fora do ar”; que é bem difícil , porque tem um gerador que garante o funcionamento do ponto até três horas quando não há energia”

Das asserções acima, apura-se que a preposta, embora operadora do Direito, quando das visitas às lojas pouco apura em relação ao meio ambiente de trabalho, regular cumprimento dos direitos mínimos assegurados ao empregado e passíveis de averiguação *in loco*, como o descanso intrajornada e eficiência dos controles de jornada, revelando o descuido da reclamada em adotar política preventiva e evitar demandas judiciais em série e de mesma natureza.

A testemunha da reclamante declarou que “... depoente trabalha geralmente das **8h30 às 20h30 de segunda e quinta, de 7h30 às 20h30min às sextas e sábados, com no máximo 20min de intervalo e aos domingos das 8h30 às 14h sem intervalo e feriados geralmente é o mesmo horário do domingo**; que **tem escala para os domingos e feriados**, mas todos trabalham; que o depoente tem duas folgas por mês aos domingos intercalados; que não tem folga na semana; **que este é o horário de todos os vendedores, inclusive da reclamante**; que não tem refeitório na loja e comem nos fundos da loja, no lado externo, sem mesa, sem nada”... que cada vendedor tem um login e senha para o ponto e o depoente não sabe qual é os a reclamante, nem de outro colega; que a reclamante não sabe o login e senha do depoente, pois a senha é pessoal de cada um; **que o computador do gerente tem acesso direto ao ponto e sabe disto porque o ponto fica**

aberto no equipamento; que o ponto de cada vendedor é aberto no computador do gerente, pois os outros computadores são só para vendas; que um não vê o ponto do outro, pois o registro é individual; que entra com o login e senha e o computador é que aponta o horário do registro; que o depoente só confirma o horário, porque como já disse consta de um relógio no computador; que não sabe o que significa "sistema fora do ar" e "abono" quando consta do espelho de jornada; que não tem um gerador que permite o funcionamento do ponto, pois já ocorreu queda de energia e o computador onde registra o ponto desligou".

Em confronto do depoimento da autora com o de sua testemunha, não se apura divergências insuplantáveis, atentando-se para o contexto laboral que é vendas e a condição remuneratória de comissionamento puro, revelando o descuido do empregador em implantar sistema de controle de jornada onde não se possível a manipulação dos dados.

O empregador, além dos controles de jornada comuns, pode dispor de sistema de monitoramento por câmeras onde lançadas as datas e horários, os quais em confronto com os controles de horário confirmariam a idoneidade do cumprimento regular da jornada de trabalho, mesmo com as horas extras.

Os registros de horário lançados nas folhas de ponto não convergem para a tese patronal, como, por exemplo, a de fls. 125 preenchida manualmente, a qual demonstra labor além da 8ª diária e 44ª semanal e labor em dez dias seguidos, sem qualquer folga compensatória, além do repouso semanal; da mesma forma o controle de jornada de fls. 126 e o de fls. 127 revela que a reclamante não teve somente dois descansos semanais no período de 22/02/2009 a 21/03/2009 e os exemplos citados não denunciam a concessão de folgas compensatórias pelo excesso de horas extras.

Portanto, não paira dúvidas quanto à imprestabilidade dos controles de jornada, pois não espelham a realidade, além de infiéis, pois a testemunha da reclamada confirmam a manipulação dos horários ali lançados, em total descompasso com a Portaria 1.510/2009 – MTE.

Por fim, a ré não cuidou de juntar as escalas para trabalho em domingos e feriados.

A corroborar a fundamentação ora exposta, a jurisprudência deste Eg. TRT:

“JORNADA DE TRABALHO. PROVA. ÔNUS. HORAS EXTRAS. Afastada a higidez dos controles de jornada, e havendo prova a ratificar, ainda que em parte, a duração do trabalho alegada pelo autor, são devidas as correspondentes horas extras.”
(Acórdão 2ª Turma. Processo 02254-2012-018-10-

00-8. Relator Desembargador João Amilcar.
Publicado no DEJT de 05/10/2013).

“HORAS EXTRAS. COMPROVAÇÃO DO LABOR EXTRAORDINÁRIO. PROVA DOCUMENTAL ELIDIDA PELA PROVA ORAL. O trabalho extraordinário, por sua própria natureza, exige prova ampla e cabal para sua comprovação, visto que o ordinário se presume e o extraordinário se prova. No caso concreto, a tese defensiva relacionada com a prestação do labor extraordinário atrai ao Reclamante o ônus da prova, conforme disposto nos arts. 818 da CLT e 333, I, CPC, por se tratar de fato constitutivo do pretensão direito à percepção de horas extras. A prova oral produzida nos autos deve prevalecer sobre a prova documental - cartões de ponto. Neste contexto, resta mantida a r. sentença, no particular. MULTA DO ART.477 DA CLT. INAPLICABILIDADE. omissis. Recurso parcialmente provido, apenas para excluir da condenação a multa do art. 477, da CLT. (Acórdão 3ª Turma. Processo 01783-2009-102-10-00-1. Relator Desembargador Braz Henriques de Oliveira. Publicado no DEJT de 24/06/2010).

A prova testemunhal obreira é apta confirmar a jornada extraordinária, assim, este juízo firma o convencimento que a autora laborou em horas extras e fixa a jornada do reclamante na forma a seguir: 8h30 às 19h40h, de segunda a quinta e das 7h30 às 19h40 às sextas e sábados e aos domingos (dois por mês) e feriados das 8h30 às 14h. As horas extras durante a semana foram apuradas deduzindo-se 20min de intervalo.

Por fim, quanto aos feriados, como a reclamante não os aponta na exordial, há que se ater àqueles definidos pela Lei 662/49 com a nova redação dada pela Lei 10.607/2002, onde os feriados nacionais são 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, concluindo-se que sexta-feira santa, corpus christi, carnaval são dias normais de trabalho, sendo faculdade do empregador conceder folga em tais dias.

Assim, defere o pedido na forma a seguir: 3h10min extras por dia (segunda a quinta); 4h10min extras nas sextas e 8h10min extras aos sábados; 5h30 minutos extras inerentes cada dois domingos por mês e nos feriados ditados na Lei 10.607/2002; defere-se ainda 1 hora extra por dia (segunda a sábado, feriados já descritos e em dois domingos por mês), acrescida do adicional de 50%, em razão da supressão do intervalo intrajornada.

As horas acima são devidas por todo o período imprescrito e deverão ser acrescidas do adicional de 50% para as duas primeiras horas e de 100% para as demais relativas ao período de segunda a sábado, 150% nas horas extras dos domingos e 100% nas dos feriados.

Por corolário, todas as horas extras acima deverão integrar a remuneração com reflexos no aviso prévio indenizado, DSR, férias mais 1/3, 13º salário e FGTS mais 40% (em tais parcelas já estão incluídas as verbas rescisórias).

O divisor é o 220, e a base de cálculo das horas extras deve ser composta por todas as parcelas salariais constantes dos contracheques, inclusive prêmios.

Fica autorizada a dedução de afastamentos legais e faltas justificadas ou não quando da apuração das horas extras.

2.4. REMUNERAÇÃO POR COMISSÃO. REDUÇÃO. PAGAMENTO DIFERENCIADO AOS DOMINGOS.

Aduz a reclamante que a reclamada que houve redução do percentual de comissões. A reclamada nega a tese.

Pois bem. A única testemunha da reclamante confirmou a redução dos percentuais de comissão, mas declarou que não houve redução salarial. Em sede de exordial, a reclamante aponta para o percentual ajustado de 1,2% que teria sido reduzido para 0,8%, no entanto, como já acima declinado, não há elemento probatório contundente da redução salarial imposta pela alegada redução do percentual.

A remuneração ajustada por comissão, em sua própria essência, é variável, tanto em percentuais, quanto em imposição de cotas de vendas/metastas individuais ou da loja/estabelecimento. O pedido, portanto, não pode partir da premissa da redução do percentual de comissão, mas do prejuízo relativo à redução salarial como consequência da redução ou simples ajuste do percentual.

Inexistindo nos autos amostragem, ou mesmo valor médio de vendas mensais a fim de demonstrar, minimamente, a redução salarial, não há como se declarar ilicitude na redução do percentual.

Sinale-se que nem mesmo há alegação de que as vendas efetuadas pela reclamante foram aumentando e assim haveria a redução das comissões em razão da diminuição do percentual.

Assim, à míngua de elementos probatórios contundentes da redução salarial a partir da redução do percentual de comissões ou mesmo indícios de ilicitude, indefere-se o pedido de diferenças salariais e reflexos.

2.5. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO.

Com relação ao dano moral, este vem fulcrado na alegação do uso da imagem em propaganda de fornecedores ao ter que usar uniforme com as logomarcas LG e SONY, além de exigência de cumprimento de metas impossíveis impostas pelo gerente JOSÉ CARLOS, maus tratos por parte de clientes e do gerente, entre outros. A reclamada nega a tese.

A responsabilidade civil por reparação a dano causado a bem ou direito do trabalhador exige, segundo a teoria da responsabilidade subjetiva, o cumprimento de três requisitos cumulativos, quais sejam: dano, nexos causal e culpa. A ausência de qualquer deles exclui a possibilidade de reparação, segundo tal teoria.

Na hipótese dos autos, iniciando pelo dano este vem configurado no uso indevido da imagem do empregado para veiculação de propaganda de fornecedores, salientando que a imagem, enquanto bem imaterial, imprescinde de autorização para seu uso.

Restou configurado ainda nas ofensas, maus tratos confirmados pela testemunha da autora, conforme trecho do depoimento a seguir: *"... que trabalhou com o Cleber Fabrício e presenciou o Cleber ofendendo a reclamante com as expressões de "burra", e também viu o Cleber já brigou até com cliente e chegou "às vias de fato"; que o Cleber era temperamental; que ele ficou uns dois anos como gerente e foi demitido; que o Cleber já ofendeu o depoente de "burro", "idiota", pois não pensava antes de falar; que chamava a atenção na frente dos clientes; que o Cleber já chegou a mandar os vendedores comprar produtos de limpeza e até tonner da impressora; que o gerente atual é o José Carlos e é praticamente a mesma coisa do Cleber, mas nunca viu o José Carlos xingando, mas trata mal os funcionários, pressionando as pessoas a fazer coisas que não querem, como por exemplo, o empregado quer sair no horário e ele não permite para continuar vendendo e todo mês cobra metas;... que já usou uniforme com as marcas LG e SONY e há uns quinze dias foi trocado por um branco, que o depoente usa neste momento; que acredita que a reclamante quer sair da reclamada pelas más condições de trabalho, porque mudou bastante desde que começaram a trabalhar lá, desde a comissão, não tem local apropriado para refeição, muita pressão, faz anúncio de produtos que não têm na loja e são agredidos verbalmente por clientes; que o depoente já foi agredido verbal várias vezes por clientes porque não tinha produto; que o depoente envia o cliente para falar com o gerente, mas não adianta nada; **que a reclamante também já sofreu agressão verbal por cliente e no setor dela é mais comum as agressões pela falta de***

produtos; que já ocorreu de empregado entrar no meio da discussão porque o cliente já quer partir para agressão física”

A parte do depoimento acima descrita demonstra a prática da reclamada em usar métodos pouco sadios para fomentar a produtividade, pois ainda que houvesse a intenção lúdica no uso de marcas de fornecedores, ou mesmo no caso de perucas e outras vestimentas típicas de festas culturais, o efeito moral alcançado foi contrário.

Ora, não se pode permitir ou considerar como saudável ofensas depreciativas, exposições vexatórias e riscos de ofensas por parte de clientes, onde o empregado já se sente inferiorizado por não conseguir cumprir a meta imposta e este quadro é agravado pelas ofensas disparatadas e sem qualquer propósito de incentivo.

Como já mencionado, a falta de preparo na administração para aqueles que irão gerir pessoas e a atividade principal da ré conduz aos atos de exigir metas sem critérios objetivos ou motivação e aprimoramento na arte de vender, uso indevido da imagem do empregado sem qualquer autorização ou premiação específica, exposição a intolerância de clientes e prejudicando todo o meio ambiente de trabalho.

A natureza da relação de emprego é, sem dúvida, contratual, nela inseridos direitos, deveres e obrigações. A principal obrigação do empregado é entregar a força de trabalho avençada e a principal obrigação do empregador é remunerar tal força de trabalho e dela pode usar como bem entender, desde que dentro dos ditames jurídicos, e segundo a ordem capitalista lhe assegura.

Quando se perquire a culpa, esta não se dissocia do nexo de causalidade, vez que é a vontade emitida seja por imprudência, imperícia ou negligência, o elemento que leva à prática do ato/conduto em ambiente de trabalho, relacionada com as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, atingindo-lhe física ou moralmente.

A jurisprudência trabalhista vem firmando-se no sentido de reparar o sofrimento moral ou físico do empregado, sendo necessário provar o dano, nexo de causalidade e culpa do empregador, principalmente este último elemento.

Conclui-se, assim, pela presença, nos fatos narrados na exordial, dos três requisitos essenciais para a configuração do dano, além de não existir qualquer outro elemento atenuante ou excludente da culpa do empregador.

A dor sentida por alguém não é possível quantificar a ponto de correlacionar com um valor material, e a indenização prevista no ordenamento jurídico é apenas uma forma de atenuar o agravo padecido.

Note-se que se o dano for de natureza material, a reparação é mais objetiva, ante a possibilidade de se restabelecer o *status quo ante*, mas na

órbita do dano moral, a equivalência em pecúnia nunca redimirá o sofrimento, pois o abalo emocional/psíquico não é passível de valoração em dinheiro.

Na hipótese, a demandante requer indenização no importe de 100 vezes sua maior remuneração, ou seja, em média R\$ 200.000,00, no entanto, cumpre lembrar a autora que, mesmo diante do poder econômico da reclamada, poderia ter formulado denúncia perante do MPT, Superintendência Regional do Trabalho no DF, no Sindicato da categoria. Mas nada fez até o momento.

Portanto, considerando o tempo a que exposto à conduta, escolaridade da agredida, idade da vítima, e o dano advindo de palavras depreciativas, exposição à intolerância de clientes, ofensas orais, este juízo arbitra a indenização no valor de R\$ 20.000,00.

A reparação moral tem o escopo não de ofertar valor em pecúnia, mas traduzir medida pedagógica e repressora à conduta de quem agride. Assim, a indenização moral, a bem da verdade, é a condenação da empresa em face da conduta irregular perpetrada e não o valor em dinheiro.

2.6. JUSTIÇA GRATUITA.

Para concessão dos benefícios de gratuidade de justiça, basta constar da exordial a declaração de que não tem como suportar o custo processual, sem padecer prejuízo. Inteligência do § 3º, *in fine*, do artigo 790, CLT e entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial 304 da SDI-I do TST. Defere-se.

2.7. LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA. JUROS. CORREÇÃO MONETÁRIA. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPENSAÇÃO. DEDUÇÃO.

A liquidação da sentença far-se-á por cálculos, se necessária, observando-se a evolução salarial conforme documentos já juntados aos autos e, na ausência, sobre a última remuneração (TRCT), limites do pedido e demais critérios fixados acima.

No tocante aos juros, estes são devidos desde o ajuizamento da ação, consoante o comando do art. 883, da CLT, devendo ser calculados sobre o valor da condenação devidamente corrigido (Súmula 200/TST).

Os percentuais dos juros de mora serão aqueles previstos na lei, observando-se a respectiva época de vigência (Súmula 307/TST), 1% ao mês de forma simples (Lei nº 8.177/91).

Sobre os juros da mora não incide imposto de renda, nos termos da OJ 400, SDI-1/TST, por não terem natureza de capital na aceção jurídica de parcelas que sofrem tributação.

A atualização monetária dos créditos trabalhistas se fará pela aplicação do índice previsto para o mês subsequente ao mês vencido (Súmula 381/TST), eis que antes do vencimento da obrigação é impossível a incidência de correção monetária sobre a mesma.

As verbas deferidas, que forem calculadas com base na última remuneração, serão atualizadas monetariamente com a utilização do índice relativo ao dia previsto para o pagamento das verbas rescisórias.

Considerando a responsabilidade de cada litigante, determina à reclamada a comprovação do recolhimento e pagamento dos valores devidos ao INSS incidentes sobre as parcelas de natureza salarial, no prazo de cinco dias a contar do cumprimento da obrigação, sob pena de execução *ex officio*.

A Justiça do Trabalho já vem excluindo, de ofício, contribuições para o SAT, mas não para a de terceiros, nos moldes da recente jurisprudência, *verbis*:

“EXECUÇÃO. CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DESTINADAS AO SAT E A TERCEIROS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Quanto ao SAT, está pacificado o entendimento de que esta Justiça Especializada detém competência para executar tal parcela (OJ 414 da SDI-1, TST). Contudo, tal compreensão não se aplica à parcela destinada a Terceiros (art. 240 da CF/88). Agravo de petição conhecido e parcialmente provido. (Acórdão 2ª Turma. Processo 01523-2010-008-10-00-0 AP. Relator Juiz Paulo Henrique Blair. Publicado no DEJT de 04/10/2013)

Assim, como já vem sendo decidido, este juízo determina a exclusão das contribuições para o SAT, mas não para aquelas destinadas a Terceiros, por força do artigo 240, CF.

Quanto aos recolhimentos do IR, deverão ser calculados ao final, conforme novo entendimento contido na Instrução Normativa da SRF 1127/2011, sendo responsável a parte autora pelo pagamento (Súmula

368/TST), e a responsabilidade da ré pela retenção de valores porventura devidos ao fisco, devendo comprovar o recolhimento, nos autos, em 15 dias após a retenção (artigo 28, Lei 10.833/2003).

Em relação aos pedidos de aplicação de prescrição e decadência quanto ao crédito tributário, o prazo de cinco anos descritos no CTN e invocado pela ré amolda-se em harmonia ao caso *in concreto*, pois o fato gerador tem origem na presente sentença, portanto, dentro da prescrição já definida, qual seja, cinco anos e a hipótese não é de decadência. Nada a deferir.

Não há compensação ou dedução a autorizar, pois a parcela não foi quitada, exceto se houver pagamentos de horas extras lançadas nos contracheques, que deverão ser deduzidas observando o adicional respectivo.

CONCLUSÃO

Ex positis, a 7ª **VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA – DF** declara prescritos os direitos anteriores a **19/11/2008**, devendo o processo em relação a tais direitos ser extinto com resolução do mérito (art. 269, IV, CPC) e julga **procedente em parte** o pedido formulado por **PATRÍCIA DA SILVA**, em face da **CARLOS SARAIVA IMPORTAÇÃO E COMÉRCIO LTDA (RICARDO ELETRO)**, para declarar a rescisão indireta e condenar a reclamada ao cumprimento das obrigações e pagamento das parcelas deferidas, no prazo de cinco após o trânsito em julgado, tudo conforme motivação retro que passa a fazer parte deste dispositivo como se nele estivesse.

Liquidação da sentença na forma da fundamentação.

À parte autora foi deferido o benefício da justiça gratuita.

Custas sobre o valor da condenação, provisoriamente arbitrado em R\$ 5.000,00, no importe de R\$ 100,00, pela reclamada.

INTIMEM-SE AS PARTES.

MARIA SOCORRO DE SOUZA LOBO

Juíza do Trabalho Substituta