



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0100686-14.2020.5.01.0206

Relator: MARIA HELENA MOTTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/05/2022

Valor da causa: R\$ 27.413,67

Partes:

RECORRENTE: -----.

ADVOGADO: CHRISTIANO DRUMOND PATRUS ANANIAS

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: ROBERTO CARLOS ALVES DE MELO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0100686-14.2020.5.01.0206 (RORSum)

RECORRENTE: -----.

RECORRIDO: -----

RELATORA: MARIA HELENA MOTTA

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL, OFENSAS PROFERIDAS POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. *Comprovado que havia tratamento rude e destemperado, por parte do superior hierárquico, com ofensas direcionadas ao empregado diante dos colegas de trabalho, considera-se excedido o poder de gestão patronal e configurado o dano extrapatrimonial.*

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário em que figuram como partes: -----, como recorrente e -----, recorrida.

Inconformada com a sentença proferida pela 6ª Vara do Trabalho de D. de Caxias, assinada pela Dra. Renata Jiquiriçá, que julgou procedente em parte o pedido, recorre ordinariamente a reclamada.

Sustenta em síntese, que desabe a condenação em horas extras e intervalares, pois se desincumbiu do seu ônus probatório com a juntada dos cartões de ponto, que em cotejo com os recibos de salário comprovam o correto pagamento das horas laboradas; da mesma forma quanto ao intervalo intrajornada, pois os depoimentos comprovam que não havia orientação para que não fosse usufruído integralmente.

Entende ainda que não há que se falar em dano moral, ressaltando que o juízo se baseou em depoimento de testemunha que mantém laços de amizade com a obreira, desprezando os demais; acresce que não há prova do alegado tratamento desrespeitoso por parte do gerente; frisa que

ID. 59aa44e - Pág. 1

apenas exerceu seu poder, sem excessos, de exigir o cumprimento de metas, sem o cometimento de ato ilícito; caso mantida a condenação, pugna pela redução para um salário mínimo.

Impugna os cálculos que acompanharam a sentença (líquida) e pugna pela reforma do julgado, inclusive no que diz respeito à verba honorária.

Contrarrazões ID. e6003e3.

É o relatório.



FUNDAMENTAÇÃO**C O N H E C I M E N T O**

Conheço do recurso, por preenchidos seus pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO**HORAS EXTRAORDINÁRIAS, INTERVALO INTRAJORNADA E REFLEXOS**

A reclamante alegou que foi admitida pela ré em 14/12/2016, como Operadora Comercial; dispensada sem justa causa em 18/4/2020, reclama as verbas descritas na petição inicial.

Afirma que laborava de segunda a sexta-feira, das 13h10min às 21h20min, sem intervalo e aos sábados, das 10h às 18h, com uma hora de pausa. Impugnou os cartões de ponto e postulou horas extras, inclusive quanto aos intervalos, bem como reflexos.

Na **defesa** (ID a39e096), a demandada aduziu que a jornada de trabalho cumprida pela obreira é aquela registrada nos cartões de ponto, ressaltando a existência de banco de

ID. 59aa44e - Pág. 2

horas; que todo labor suplementar foi corretamente quitado ou compensado e que o intervalo para refeição sempre foi concedido, como provam os documentos de controle de horário.

O juízo julgou procedente em parte o pedido (sentença ID 48d69e1):

"DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Pretende a parte autora, na presente reclamação trabalhista, a condenação da reclamada ao pagamento de horas extraordinárias em razão da jornada



apontada na inicial, por entender serem as mesmas devidas em razão da extrapolação do limite legal.

Alega a reclamada que o horário de trabalho da reclamante é o horário discriminado nos cartões de ponto anexados com a defesa, pugnando pela improcedência do pedido, neste particular.

Com a defesa foram apresentados os controles de ponto, que foram impugnados pelo reclamante em réplica, sob a alegação de que não retratavam a realidade da jornada laboral do autor.

Sendo unilaterais os cartões de ponto e tendo sido impugnados, nada comprovam, cabe à reclamada a prova da efetiva jornada de trabalho aduzida na defesa, já que apesar de não haver obrigatoriedade de assinatura do cartão de ponto pelo empregado, esta não existindo, não pode o mesmo ser utilizado como meio de prova caso impugnado, nesta hipótese, o ônus da prova quanto ao horário de trabalho é do empregador.

Em seu depoimento pessoal a autora, afirmou: "que batia o ponto com crachá, mas o recibo nunca saía; que a máquina não emitia recibo; que na máquina tinha um visor e via o horário registrado errado; que ao final do mês não recebia espelho de ponto; que tinha nenhuma forma de conferir os horários; que não havia banco de horas; que não se recorda se recebeu horas extras; que às vezes o gerente imprimia o contracheque e entregava, que tinha que ficar pedindo; que trabalhava 8h por dia; que não tinha intervalo intrajornada; que almoçava em 20 minutos no máximo; que começava a trabalhar, que geralmente trabalhava 30 minutos a 1h a mais após o registro do término da jornada em ambas as lojas que laborou; que na loja do calçadão trabalhava de segunda a sábado das 7:20 até 15:50, mas as vezes batia o ponto e continuava trabalhando por ordem dos gerentes -----, ----- e -----; na 2ª loja do shopping ----- trabalhava das 13:10 as 21:20, que também ultrapassava o horário por ordem do gerente ----- em mais de 1h, que trabalhava de segunda a sábado na loja da -----; que na loja do calçadão trabalhava também domingos, mas havia folga compensatória na semana; que em media 2/3 vezes na semana na loja do calçadão voltava a trabalhar após bater o ponto; que na outra loja isso ocorria diariamente de ultrapassar o horário; que na ----- aos sábados conseguia tirar 30 minutos de intervalo intrajornada." (Grifei)

A 1ª testemunha da autora, que trabalhou na reclamada de 2014 a junho ou julho de 2019 como supervisora, afirmou, em audiência: "que acredita que trabalhou com a reclamante em torno de 1 ano; que o ponto era por crachá, que a máquina emitia recibo na entrada e saída e intervalo intrajornada não emitia; que o recibo vinha com horário correto; que quase não tirava intervalo intrajornada, que tirava em média 30 minutos



de intervalo intrajornada todos os dias; que ao final batia o ponto e continuava trabalhando quase todo dia por ordem dos gerentes -----, ---- e outros; que ultrapassava de 30 minutos a 1h do seu horário de trabalho; que isso também ocorria com a reclamante do intervalo intrajornada e da ultrapassagem do horário." (Grifei)

A 2ª testemunha da reclamante, que trabalhou na reclamada de setembro de 2019 a dezembro de 2021 como operador e depois em junho de 2020 supervisor de loja; que trabalhou com a reclamante de setembro de 2019 a abril de 2020 na loja da -----, afirmou: "que o ponto era com crachá, que a máquina dificilmente emitia recibo, pois era raro ter o papel na máquina; que quando saía o recibo o horário não correspondia ao registrado uma vez que o horário constante do visor da máquina estava sempre errado; que ao final do mês não recebia espelho de ponto; que chegava botava uniforme batia ponto e ia trabalhar; que ao final batia o cartão e permanecia trabalhando, isso ocorria todo dia; que ficava de 30 minutos a 1h30min por ordem do gerente -----; que isso ocorria com todos inclusive a reclamante; que tirava 20/30 minutos de intervalo intrajornada todo dia exceto sábado que conseguia tirar 1h." (Grifei)

Por fim, a testemunha da reclamada, que trabalha na reclamada desde 2014, atualmente como gerente comercial, que trabalhou com a reclamante na loja do calçado afirmou: "que o ponto era por crachá; que a máquina emite recibo; que a máquina com o horário certo e o visor mostra o horário correto costumava ter papel; que a depoente na época foi supervisora e depois gerente que foi chefe da reclamante; que o empregado batia o ponto e não continuava trabalhando, mas ia para casa; que a reclamante tirava 1h30min de intervalo intrajornada assim como todos; que a ----- era gerente geral." (Grifei)

Vale ressaltar que o autor informou na inicial que laborava de segunda a sexta-feira, das 13:10h às 21:20h, sem dispor de intervalo intrajornada e aos sábados das 10h às 18:20h, dispondo de 01h de intervalo intrajornada, sem nada mencionar a respeito de ultrapassar mais 01 hora da jornada por ordem expressa da chefia, sem registro no cartão de ponto, como afirmou em seu depoimento, ainda mais que afirmou que trabalhava 08 horas por dia. Além de afirmar que não se recordava se recebia horas extras, apesar dos recibos salariais acostados aos autos comprovarem o pagamento de horas extras habituais de 50% e 100%, desde o início do pacto laboral.

Registre-se que a reclamante não apresentou demonstrativo, por amostragem, de eventuais horas extraordinárias não quitadas corretamente, considerando a jornada relatada na inicial e o pagamento habitual das horas extras nos recibos salariais.

No que pertine ao intervalo intrajornada, as testemunhas do autor foram unânimes em afirmar que não gozavam integralmente do intervalo para refeição e descanso por determinação da chefia, destoando da afirmativa, pouco crível, da testemunha da reclamada de que apesar de autora laborar 08 horas por dia tirava 01h30 de intervalo intrajornada, assim como os



demais funcionários, mesmo constando pré-fixado no cartão de ponto apresentado pela reclamada o intervalo de 01 hora, levando a presunção de que não eram gozados em conformidade com a legislação trabalhista da época.

ID. 59aa44e - Pág. 4

Assim, PROCEDE o pedido de condenação da reclamada ao pagamento do intervalo de 01 hora extraordinária, referente a supressão do intervalo intrajornada de 2ª a 6ª feira, com adicional de 50%, ao longo do pacto laboral.

Assim, por acessório, devida a repercussão das horas extraordinárias deferidas no RSR, nas férias acrescidas de 1/3, no 13º salário e no depósito de FGTS+40%, registrando-se quanto ao intervalo ser inaplicável a reforma trabalhista quanto à natureza, uma vez que a relação de emprego é anterior à reforma, havendo assim que ser resguardado o direito adquirido. "

Inconformada, recorre ordinariamente a reclamada.

Sustenta em síntese, que desabe a condenação em horas extras e intervalares, pois se desincumbiu do seu ônus probatório com a juntada dos cartões de ponto, que em cotejo com os recibos de salário comprovam o correto pagamento das horas laboradas; da mesma forma quanto ao intervalo intrajornada, pois os depoimentos comprovam que não havia orientação para que não fosse usufruído integralmente.

Analiso.

A reclamada alega que o juízo desconsiderou sem motivo os cartões de ponto e entende que esses documentos não foram desconstituídos por prova em contrário, apontando suspeição da testemunha da obreira, por amizade íntima.

Acresce que sempre concedeu o intervalo intrajornada, inexistindo prova que orientasse seus empregados a não usufruir esse período de descanso.

Pois bem.

A ré juntou os cartões de ponto ID. 8a3c250 e seguintes, que registram

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 29/06/2022 23:07:16 - 59aa44e

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22060322262874700000069442107>

Número do processo: 0100686-14.2020.5.01.0206

Número do documento: 22060322262874700000069442107



horários com variação normal de minutos na entrada e saída, como 12h25min às 21h43min; 7h30min às 17h50min; 7h30min às 16h22min; 7h às 18h05min, etc; esses documentos, eletrônicos, não apresentam assinatura do empregado, mas inexistente norma legal que disponha sobre isso.

Assim, a impugnação da demandante aos controles de horário não os invalida automaticamente como meio de prova, mesmo que não assinados; **contudo, no caso dos autos, observo que a defesa não atende ao princípio da impugnação específica, pois se limita a impugnar a**

ID. 59aa44e - Pág. 5

jornada da inicial, sem declinar qual seria o efetivo horário cumprido pela obreira, descumprindo o art. 341 do CPC/2015, o que gera presunção de veracidade da tese da inicial, com limite na prova dos autos.

Nesse sentido, foi produzida a prova oral, consoante depoimentos tomados na ata ID 5311264:

"Depoimento pessoal do(a) autor(es):

que batia o ponto com crachá, mas o recibo nunca saia; que a máquina não emitia recibo; que na máquina tinha um visor e via o horário registrado errado; que ao final do mês não recebia espelho de ponto; que tinha nenhuma forma de conferir os horários; que não havia banco de horas; que não se recorda se recebeu horas extras; que as vezes o gerente imprimia o contra cheque e entregava, que tinha que ficar pedindo; que trabalhava 8h por dia; que não tinha intervalo intrajornada; que almoçava em 20 minutos no máximo; que começava a trabalhar , que geralmente trabalhava 30 minutos a 1h a mais após o registro do termino da jornada em ambas as lojas que laborou; que na loja do calçadão trabalhava de segunda a sábado das 7:20 até 15:50 , mas as vezes batia o ponto e continuava trabalhando por ordem dos gerentes -----, ----- e -----; na 2ª loja do shopping ----- trabalhava das 13:10 as 21:20, que também ultrapassava o horario por ordem do gerente ----- em mais de 1h, que trabalhava de segunda a sábado na loja da -----; que na loja do calçadão trabalhava também domingos, mas havia folga compensatoria na semana; que em media 2/3 vezes na semana na loja do calçadão voltava a trabalhar após bater o ponto; que na outra loja isso ocorria diariamente de ultrapassar o horario; que na ----- aos sábados conseguia tirar 30 minutos de intervalo intrajornada; que tinha pessimo relacionamento com o gerente -----; que a depoente ficou no lugar de uma das amigas dele; que ele tratava a depoente mal e

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 29/06/2022 23:07:16 - 59aa44e

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22060322262874700000069442107>

Número do processo: 0100686-14.2020.5.01.0206

Número do documento: 22060322262874700000069442107



com ignorancia na frente dos clientes, que ignorava a depoente, falava mal da depoente com os colegas de trabalho, mandava para outras lojas sem necessidade; que dava "foras" na depoente que lhe dizia " que não era boa de trabalho", " que não fazia o que ele pedia", " que a chamava de burra", que isso ocorria na frente dos clientes e funcionários; que isso ocorria só com a depoente; que este tratamento ocorria com frequência; que a depoente chorou na loja várias vezes; que a depoente já chamou ele para conversar mas era ignorada;

Depoimento da 1ª testemunha do(a) autor(a): Sr(a). -----, CPF:-----, residente à. -----.

Advertida e compromissada, disse a testemunha que: que a depoente trabalhou na reclamada de 2014 a junho ou julho de 2019 como supervisora; que acredita que trabalhou com a reclamante em torno de 1 ano; que o ponto era por crachá, que a máquina emitia recibo na entrada e saída e intervalo intrajornada não emitia; que o recibo vinha com horario correto; que quase não tirava intervalo intrajornada, que tirava em media 30 minutos de intervalo intrajornada todos os dias; que ao final batia o ponto e continuava trabalhando quase todo dia por ordem dos gerentes -----, ----- e outros; que ultrapassava de 30 minutos a 1h do seu

ID. 59aa44e - Pág. 6

horario de trabalho; que isso também ocorria com a reclamante do intervalo intrajornada e da ultrapassagem do horario;

Depoimento da 2ª testemunha do(a) reclamante: Sr(a). -----, CPF: --- --, residente à. rua -----.

Advertida e compromissada, disse a testemunha que: que o depoente trabalhou na reclamada de setembro de 2019 a dez de 2021 como operador e depois em junho de 2020 supervisor de loja; que trabalhou com a reclamante de setembro de 2019 a abril de 2020 na loja da -----; que o ponto era com crachá, que a máquina dificilmente emitia recibo, pois era raro ter o papel na máquina; que quando saia o recibo o horario não correspondia ao registrado uma vez que o horario constante do visor da máquina estava sempre errado; que ao final do mês não recebia espelho de ponto; que chegava botava uniforme batia ponto e ia trabalhar; que ao final batia o cartão e permanecia trabalhando, isso ocorria todo dia; que ficava de 30 minutos a 1h30min por ordem do gerente -----; que isso ocorria com todos inclusive a reclamante ; que tirava 20/30 minutos de intervalo intrajornada todo dia exceto sábado que conseguia tirar 1h; que o ----- era bem ignorante, tratava com rigidez e dava bronca sem necessidade; que ele era grosseiro; que a exemplo pode citar quando o depoente ia fazer o serviço e "nao fazia da forma que ele queria" e ele reclamava, mas o depoente "estava fazendo o serviço" do seu modo; que chamava de "burro,



incompetente" na frente de outras pessoas e de clientes; que ele tratava a reclamante de forma grosseira várias vezes; que ele só tratava assim pessoas de quem ele não gostava muito como o depoente a reclamante principalmente e a -----; que ele fazia seleção das pessoas que ele gostava na loja;

Depoimento da 1ª testemunha do(a) reclamada: Sr(a). -----

Advertida e compromissada, disse a testemunha que: que a depoente trabalha na reclamada desde 2014 atualmente como gerente comercial; que trabalhou com a reclamante na loja do calçadão; que o ponto era por crachá; que a máquina emite recibo com o horário certo e o visor mostra o horário correto; que a máquina costumava ter papel; que a depoente na época foi supervisora e depois gerente que foi chefe da reclamante; que o empregado batia o ponto e não continuava trabalhando, mas ia para casa; que a reclamante tirava 1h30min de intervalo intrajornada assim como todos; que a ----- era gerente geral".

Conjugando os depoimentos com a presunção gerada pela ausência de defesa específica, não pode haver outra conclusão que não seja a desrazão do pedido de reforma quanto às horas extras, pois os depoentes indicados pela obreira foram uníssonos quanto a inidoneidade dos cartões de ponto e supressão do intervalo intrajornada, por determinação da reclamada.

ID. 59aa44e - Pág. 7

Note-se que a alegação de que a primeira testemunha mantinha amizade íntima com a autora, além de preclusa, (§1º do art. 457 do CPC/2015), se baseia em *print* de página de rede social na internet, o que não configura motivo legal de suspeição; nesse sentido:

"CERCEAMENTO DE DEFESA. SUSPEIÇÃO DA TESTEMUNHA. FACEBOOK. Para se configurar a suspeição, necessário se faz que seja verificada a inequívoca existência de amizade íntima, pela comprovação de que a testemunha e a parte apresentam laços que transcendem os limites de uma mera relação de trabalho, fato este que pode ser demonstrado por diversas situações, tais como a frequência regular ao ambiente familiar, compadrio, passeios conjuntos, e se essa amizade poderia acarretar a parcialidade do testemunho, o que não se verificou no presente caso, pois expressamente negado contato pessoal entre o reclamante a testemunha que se pretendia ouvir. O simples fato de adicionar pessoas em rede social (facebook), por si só, não evidencia amizade íntima entre elas.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 29/06/2022 23:07:16 - 59aa44e

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22060322262874700000069442107>
Número do processo: 0100686-14.2020.5.01.0206

Número do documento: 22060322262874700000069442107



(TRT-1- 0011365-97.2015.5.01.0058 - DEJT 23-11-2017- Data de Publicação: 23/11/2017 - Desembargadora relatora: MONICA BATISTA VIEIRA PUGLIA - Terceira Turma)"

"INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL, INEXISTÊNCIA DE AMIZADE ÍNTIMA EM REDE SOCIAL. CERCEIO DE DEFESA. NULIDADE PROCESSUAL. 1-Constitui cerceamento de defesa que caracteriza nulidade processual o indeferimento de prova com a qual a parte pretendia demonstrar suas alegações a respeito de fatos narrados em sua inicial. 2-O fato da testemunha indicada pela reclamante fazer parte de seu rol de amigos em uma rede social, não enseja a presunção de existência de amizade íntima entre as partes, nos termos previstos no artigo 829 da CLT. Sabe-se que o contato mantido através da rede social facebook, é uma prática comum nos dias atuais, sem, obrigatoriamente, demandar proximidade e vínculos de afeição.

(TRT-1- 0011129-54.2013.5.01.0014 - DEJT 04-03-2016 - Data de Publicação: 04/03/2016 - Desembargador relator : LEONARDO DIAS BORGES - Décima Turma)"

Nesse passo, mesmo considerando o depoimento da testemunha patronal, não vejo elementos com condão para alterar o enredo da lide; como observado pelo juízo, esta exacerbou ao alegar a concessão de intervalo de uma hora e trinta minutos, fato não alegado sequer na defesa, mitigando a prova.

Nego provimento.

INDENIZAÇÃO POR DANO (ASSÉDIO MORAL)

ID. 59aa44e - Pág. 8

A reclamante postulou indenização por dano moral (assédio), que estimou em R\$3.000,00.

Segundo disse, sofria perseguição do superior hierárquico, Gerente -----, que implicava com suas atitudes, apesar de sua retidão profissional e ainda a trocava constantemente de lojas, para cumprir sua carga horária.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 29/06/2022 23:07:16 - 59aa44e

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22060322262874700000069442107>

Número do processo: 0100686-14.2020.5.01.0206

Número do documento: 22060322262874700000069442107



Na **contestação**, a sociedade empresária asseverou, em resumo, que a demandante não esclarece que tipo de humilhação sofreu, ressaltando que possui diversas unidades e que por vezes é necessário que algum empregado complete o quadro, mas dentro da mesma função que exercer, sem que isso implique em lesão moral ou prejuízo.

A sentença acolheu o pleito nos seguintes termos:

"DANOS MORAIS

Pretende a parte autora a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais pelo suposto acidente de trabalho, entendendo, assim, que houve lesão em seu patrimônio ideal.

O direito nacional identificou, normativamente, a independência do dano extrapatrimonial, caracterizado pela violação a valores que integram a personalidade do indivíduo (honra, imagem, moral, etc.). A indenização devida diante da violação de tais valores atende a uma dupla finalidade: didático-punitiva, pois visa coibir a repetição de tais abusos e compensatória, já que não há possibilidade de reparação do dano, ao menos os "sofrimentos da alma" são minorados pela indenização.

Contudo, a fim de que seja evitada a banalização deste valioso instrumento de tutela de direitos constitucionalmente previstos, é indispensável que o Judiciário possa distinguir entre um simples incômodo e uma grave violação à integridade moral do indivíduo trabalhador.

A lesão decorrente de não observância de normas trabalhistas ou de obrigações contratuais é estritamente de ordem patrimonial. O descumprimento das obrigações, por si só, não viola quaisquer dos valores antes mencionados.

No caso dos autos, a parte autora pretende receber indenização por ter observado danos pelo descumprimento de obrigações trabalhistas, já que alega ter sofrido perseguição do gerente -----, pois o mesmo implicava com qualquer atitude da reclamante, mesmo ela sendo uma ótima funcionária e cumpridora de suas obrigações. Além disso, por várias vezes ao mês ficava trocando a reclamante de loja para cumprir sua carga horária, simplesmente por implicância.

ID. 59aa44e - Pág. 9

O assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico, constitui uma espécie de dano moral e se caracteriza, no âmbito do contrato de trabalho, pela perseguição sistemática e frequente empreendida contra



o empregado, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, atentando contra a sua dignidade e causando-lhe violência psicológica extrema, realizada tanto entre chefes e subordinados, como também entre colegas de trabalho.

É sabido que o trabalho sob intensa pressão emocional, com utilização de mecanismo de terror, em qualquer circunstância, constitui uma perversidade psicológica, pois abate a autoestima do indivíduo, mina as suas forças, trazendo-lhe danos imensuráveis, no entanto, estes fatos devem ser robustamente comprovados.

Assim, a condenação do empregador ao pagamento da indenização em destaque exige a comprovação da prática de abusos, perseguições infundadas ou atitudes reiteradas voltadas a minar a integridade psicológica do obreiro.

Tanto no depoimento pessoal da autora quanto no relato da sua 2ª testemunha foi dito, categoricamente, que o Sr. ----- era bem ignorante, tratava com rigidez e dava bronca sem necessidade; que ele era grosseiro; que chamava os funcionários de burro e incompetente na frente de outras pessoas e de clientes; que ele tratou a reclamante de forma grosseira, várias vezes; que ele só tratava assim pessoas de quem ele não gostava muito como o depoente, a reclamante principalmente e a -----; que ele fazia seleção das pessoas que ele gostava na loja. Já a testemunha da reclamada nada disse a respeito, seja por desconhecer os fatos ou por serem fatos verdadeiros, mas omitidos por prejudicarem a defesa da reclamada.

Portanto, ficou mais do que caracterizado para este juízo a ocorrência de fato gerador do dano moral, haja vista o tratamento indigno a qual foi submetido a reclamante, justamente por seu superior hierárquico, ao invés disso, deveria ter sido tratada com mais respeito e consideração e não ser ridicularizada quando não conseguia atingir as tarefas propostas pela reclamada, principalmente na frente dos colegas de trabalho. Portanto, quem deveria dar o bom exemplo, foi o responsável por criar um clima de desrespeito e hostilidade.

Se o superior hierárquico estava insatisfeito com o desempenho da autora, deveria tomar outras providências para estimular o alcance de metas, mas nunca expor a reclamante diante de outros colegas de trabalho, incitando comentários desagradáveis, transformando o ambiente de trabalho em local onde a empregada se sentia desconfortável, humilhada e obrigada a suportar toda essa situação vexatória por necessidade de se manter no emprego, portanto, o dano moral é evidente.

O art. 5º, incisos V e X, da CF prevê indenização por dano material, moral ou à imagem e assegura a inviolabilidade à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, garantindo o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.



Já o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Consoante doutrina dominante, são requisitos essenciais à caracterização da responsabilidade pelo dano causado, o propriamente dano dito, cuja evidência, no caso concreto, foi aferida em consistente prova; o nexo causal entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e a lesão sofrida pelo empregado e, finalmente, a culpa empresarial.

Assim, este Juízo está mais do que convencido da efetiva lesão ao patrimônio ideal da reclamante, cabendo, exclusivamente, à reclamada como real causadora do prejuízo ressarcir o reclamante pelos danos sofridos.

No que tange à fixação do valor a ser pago ao reclamante, impõe-se balizar o valor devido pelos três princípios aplicáveis: Princípio da Extensão do Dano (integralidade da indenização), Princípio da Razoabilidade e da Proporcionalidade (respectivamente, para a moderação e delimitação proporcional à parcela de culpa, intensidade e duração da dor, repercussão da ofensa e condições pessoais do ofensor e do ofendido e, por fim, o Princípio da Tripla Função: caráter compensatório, dissuasório e exemplar.

No que tange à fixação do valor a ser pago ao reclamante, na forma do artigo 223-G da CLT, fixa-se o valor devido a título de indenização por danos morais o importe correspondente a um salário e meio da autora".

Nas razões de recurso a demandada assevera que não há que se falar em dano moral, ressaltando que o juízo se baseou em depoimento de testemunha que mantém laços de amizade com a obreira, desprezando os demais; acresce que não há prova do alegado tratamento desrespeitoso por parte do gerente; frisa que apenas exerceu seu poder, sem excessos, de exigir o cumprimento de metas, sem o cometimento de ato ilícito; caso mantida a condenação, pugna pela redução para um salário mínimo.

Dano moral é a lesão extrapatrimonial que causa humilhação, angústia, constrangimento, dor íntima de difícil mensuração patrimonial ao empregado, causado por ato ilegal cometido pelo patrão; é a situação que extrapola os aborrecimentos normais, rotineiros decorrentes de toda relação de trabalho e configuram abuso no poder diretivo do empregador, invadindo a esfera íntima de direitos de personalidade do empregador.

O assédio é o tipo de dano moral, que se configura pela perseguição habitual sofrida pelo trabalhador. Demanda prova robusta de atos praticados de forma reiterada ou sistemática, por certo período de tempo. Geralmente se traduz em cobranças de metas ou produção exorbitantes, atribuições dotadas de sobrecarga, praticamente impossíveis de se alcançar e sucessivos

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 29/06/2022 23:07:16 - 59aa44e

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22060322262874700000069442107>

Número do processo: 0100686-14.2020.5.01.0206

Número do documento: 22060322262874700000069442107



constrangimentos, impostos de modo que reduz a autoestima do empregado e lhe reduz as forças de uma

ID. 59aa44e - Pág. 11

maneira geral, o levando a um estado de quase terror psicológico, ocasionando muitas vezes pedidos de demissão e até doenças psicossomáticas.

A prova testemunhal deixou claro a perseguição sofrida pela autora e que o gerente de nome ----- dispensava um tratamento seletivo aos empregados, tratando nem àqueles que gostava e destrutando os que não tinha afinidade, o que inclui ofensas diante de colegas, como demonstrado nos depoimentos.

Assim, entendo cristalino o dano moral, consoante jurisprudência desta

Corte:

"ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO DANO MORAL. OFENSAS E XINGAMENTOS SOFRIDOS NO AMBIENTE DE TRABALHO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. O empregado exposto a situação vexatória perante os colegas em seu ambiente de trabalho, ao ser ofendido por seu superior hierárquico, padece de grave humilhação e constrangimento, sofrendo dano moral ao ser atingindo em sua dignidade como ser humano, impondo-se a indenização reparatória.

(TRT-1- 0001263-12.2012.5.01.0061 - DOERJ 11-10-2013 - Data de Publicação: 11/10/2013 - Desembargador relator: Ângelo Galvão Zamorano - Décima Turma)"

"DANO MORAL. OFENSAS PROFERIDAS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DEVIDO. A indenização por dano moral é devida quando o empregado sofre ofensas no local de trabalho proferidas pelo seu superior hierárquico. O dano propriamente dito prescinde de comprovação, já que a conduta do preposto da ré ataca a própria dignidade da pessoa humana

(TRT-1- 0002091-35.2011.5.01.0225 - DOERJ 19-03-2013 - Data de Publicação: 19/03/2013 - Desembargadora relatora: Vólia Bomfim Cassar - Segunda Turma)"

O valor arbitrado, um salário e meio da demandante, que recebia salário-base de R\$1.115,00, atende aos parâmetros legais, art. 223-G da CLT, usado como parâmetro pelo juízo, não havendo que se falar em redução.

Nego provimento.



IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS

A reclamada impugna os cálculos que acompanharam a sentença (líquida); expõe que domingos e feriados constam como dias de RSR, sem que tenha havido esse comando no julgado.

Analiso.

ID. 59aa44e - Pág. 12

Na planilha de cálculos ID. 23a1c61 - Pág. 1, ID. 23a1c61 - Pág. 43, verifica-se a rubrica "Repouso Semanal Remunerado e Feriado sobre intervalo intrajornada"; contudo, a sentença não menciona reflexos de horas extras intervalares sobre feriados e sequer há esse pedido na inicial.

Assim, devem ser refeitos os cálculos, em estrita observância ao que foi deferido.

Do que veio exposto, **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário para determinar o refazimento dos cálculos (sentença líquida), com a exclusão dos feriados no cômputo do RSR para fins de reflexos das horas extras intervalares.

Desde já, recomendo às partes que observem a previsão contida no art. 1.026, §2º do CPC, uma vez que o interesse público impõe ao órgão jurisdicional o dever de coibir e de reprimir o abuso do direito de ação em práticas contrárias à dignidade da justiça.

A C O R D A M os Juízes da **Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, em sessão presencial realizada em vinte e oito de junho de dois mil e vinte e dois, sob a Presidência do Desembargador Gustavo Tadeu Alkmim, com a representação do Ministério

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 29/06/2022 23:07:16 - 59aa44e

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22060322262874700000069442107>

Número do processo: 0100686-14.2020.5.01.0206

Número do documento: 22060322262874700000069442107



Público do Trabalho na pessoa do ilustre Procurador Dr. Artur de Azambuja Rodrigues, a presença das Excelentíssimas Desembargadora Maria Helena Motta, Relatora e Juíza Convocada Dalva Macedo, resolveu a 1ª turma, proferir a seguinte decisão: por unanimidade, DAR PARCIAL PROVIMENTO ao recurso ordinário para determinar o refazimento dos cálculos (sentença líquida), com a exclusão dos feriados no cômputo do RSR para fins de reflexos das horas extras intervalares, mantido o valor da condenação.

ID. 59aa44e - Pág. 13

MARIA HELENA MOTTA**Desembargadora relatora****MGT/.**

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 29/06/2022 23:07:16 - 59aa44e

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22060322262874700000069442107>

Número do processo: 0100686-14.2020.5.01.0206

Número do documento: 22060322262874700000069442107

