



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário** **0000002-03.2022.5.23.0076**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 04/01/2022

**Valor da causa:** R\$ 53.374,73

**Partes:**

**RECLAMANTE:** DEBORA CRISTINA GOMES SOUZA

**ADVOGADO:** OCLÉCIO ASSUNÇÃO JÚNIOR

**RECLAMADO:** LOJAS AVENIDA S.A

**ADVOGADO:** VALERIA CRISTINA BAGGIO DE CARVALHO RICHTER



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PRIMAVERA DO LESTE  
**ATOrd 000002-03.2022.5.23.0076**  
RECLAMANTE: DEBORA CRISTINA GOMES SOUZA  
RECLAMADO: LOJAS AVENIDA S.A

## SENTENÇA

### I - RELATÓRIO

**DEBORA CRISTINA GOMES SOUZA**, devidamente qualificada nos autos do processo em epígrafe, propôs reclamação trabalhista em face de **LOJAS AVENIDA S.A.**, igualmente identificada. Descreveu contrato de trabalho no período de 02/02/2015 a 11/08/2020. A seguir, requereu o pagamento das verbas elencadas à exordial. Deu à causa o valor de R\$ 53.374,73. A inicial veio acompanhada de procuração e documentos.

Regularmente notificada, a ré compareceu à audiência inaugural. Recusada a primeira proposta conciliatória, foi apresentada defesa escrita com documentos.

Impugnação a contestação apresentada pela parte autora por meio de petição.

Na audiência de instrução foi colhido o depoimento pessoal da autora e ouvidas duas testemunhas por ela arroladas.

Encerrada a instrução processual, razões finais remissivas. Última tentativa conciliatória recusada.

É, em síntese, o relatório.

Decido.

### II - FUNDAMENTAÇÃO

#### PREJUDICIAL DE MÉRITO

## 1. prescrição

O artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição da República, fixa o prazo prescricional de cinco anos para o ajuizamento da ação pelos trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Esta ação foi ajuizada em 04/01/2022. Destarte, nos termos do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, pronuncio a inexigibilidade das pretensões anteriores a 04/01/2017.

## MÉRITO

### 1. contrato de trabalho

No tocante ao contrato de trabalho não houve controvérsia quanto ao período trabalhado (02/02/2015 a 11/08/2020) e o motivo do término (dispensa sem justa causa).

### 2. quebra de caixa

A autora requer o pagamento da quebra de caixa prevista na CCT.

Analiso.

De acordo com a Cláusula 9ª da CCT (Id n. f0ac7b3) "*Aos empregados que exercem a função de Caixa, terão direito ao abono de quebra de caixa no valor correspondente a 10% (dez por cento) calculado sobre o piso normativo*".

Assim, a verba quebra de caixa é destinada exclusivamente ao trabalhadores que exercem a função de caixa.

Na inicial, a autora descreveu ter exercido as funções de serviços gerais, fiscal de loja e vendas comercial.

Assim, uma vez que a autora não relatou ter exercido a função de caixa não faz jus ao recebimento da referida verba.

Indefiro.

### 3. jornada de trabalho

A autora requereu o pagamento de horas extras com base nas jornadas de trabalho descritas na inicial.

A ré contestou essas jornadas de trabalho. Trouxe aos autos cartões de ponto e recibos de pagamento.

Passo a analisar.

Ante a juntada dos controles de jornada, competia à autora o ônus de demonstrar a não veracidade dos horários registrados. Ônus do qual não se desvencilhou.

A autora em seu depoimento, bem como as testemunhas ouvidas Ana Flávia Ferreira Neres e Maria Dalila Carvalho Silva confirmaram que os horários eram corretamente registrados nos controles de jornada. A testemunha Maria Dalila Carvalho Silva disse ainda que conferia os horários registrados.

Assim, admito como verdadeiros os horários de trabalhos registrados nos cartões de ponto juntados aos autos.

Não houve impugnação específica. Portanto, tenho como corretos os pagamentos efetuados de horas extras efetuados.

Nesse sentido, já decidi este Regional, *verbis*:

**HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO. VALIDADE DA JORNADA ANOTADA.** Nos termos do artigo 74, § 2º da CLT, é obrigatório o registro da jornada de trabalho para os estabelecimentos que contam com mais de 10 (dez) empregados, sendo que a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada declinada na inicial, a qual pode ser ilidida por prova em sentido contrário, conforme previsto na Súmula 338, I do TST, ônus que compete ao empregador. No caso em tela, incumbia ao reclamante produzir prova da imprestabilidade dos cartões de ponto que foram carreados ao caderno processual. No entanto, a prova oral produzida nos autos não confirmou a irregularidade das anotações lançadas nos controles de frequência, não tendo o autor se desvencilhado de seu encargo probatório à luz do art. 818/CLT. Sendo assim, correta a sentença que reconheceu a validade dos cartões de ponto, assim como dos recibos de pagamento

contemplando o pagamento de horas extras, sendo que contra estes não se insurgiu efetivamente o reclamante em sede de impugnação à defesa, cujo ônus quanto à demonstração de diferenças lhe pertencia. Por outro norte, a não juntada do cartão de ponto do período de 06 a 12/2016, eleva a presunção de veracidade da jornada descrita na exordial para o período, à luz do teor da Súmula 338/TST. Recurso do reclamante parcialmente provido, no particular. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000384-71.2020.5.23.0009; Data: 11-01-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. João Carlos - 2ª Turma; Relator(a): JOAO CARLOS RIBEIRO DE SOUZA)

Com esses fundamentos, indefiro os pedidos de horas extraordinárias e reflexos referente à jornada de trabalho consignada nos cartões de ponto.

### **3.1 – intervalo intrajornada**

Os horários constantes nos controles de jornada foram admitidos como verdadeiros. Neles há registro de intervalo mínimo de uma hora diária.

Destarte, indefiro o pagamento do intervalo intrajornada.

Nos termos da Lei n. 605/49, todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos. Será devida remuneração em dobro em caso de labor em domingos, sem usufruir de folga compensatória.

No caso dos autos, nas jornadas de trabalho descritas na inicial, a autora usufruía semanalmente de uma folga às quintas-feiras. Nos cartões de ponto também estão registrados os descanso semanais da autora.

Assim, ainda que nesta sentença tenha sido reconhecido o labor em alguns domingos, a autora usufruía de folga compensatória durante a semana.

Destarte, indefiro o pagamento da dobra aos domingos.

### **4. intervalo previsto no artigo 384 da CLT**

O artigo 384 da CLT - pertencente ao capítulo destinado à proteção do trabalho da mulher - estabelece o direito das mulheres a um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos, antes do início do período extraordinário de trabalho, em caso de prorrogação do horário normal.

Nos cartões de ponto não há registro da concessão desse intervalo.

Cabe ressaltar que o princípio da isonomia supõe igualar iguais à medida que se igualam e desigualar desiguais à medida que se desiguam. Partindo dessa premissa, dadas as condições fisiológicas das mulheres, não há impedimento para o reconhecimento do direito ao intervalo, na hipótese de jornada em horas extraordinárias.

Em novembro de 2014 o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) negou provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 658312, com repercussão geral reconhecida, e firmou a tese de que o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi recepcionado pela Constituição da República de 1988.

O ministro Dias Toffoli, relator do RE, ressaltou que a Constituição de 1988 estabeleceu cláusula específica de igualdade de gênero e, ao mesmo tempo, admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a ‘ ‘histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho’ ’; a existência de ‘ ‘um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher’ ’; e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada - o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no trabalho - ‘ ‘que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma’ ’. (<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=280715>, acessado em 15/01/2015, às 15h15).

No mesmo sentido a Jurisprudência do c. Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - HORAS EXTRAS. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. NÃO CONCESSÃO. Nos termos da jurisprudência desta Corte , o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição da República. Assim, não sendo concedido o referido intervalo, a mulher faz jus ao pagamento como extra do período correspondente. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR:

1611009120115170191 161100-91.2011.5.17.0191, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 23/10/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013)

Em casos semelhantes decidiu este Regional:

RECURSO DA RECLAMADA. INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. PERÍODO CONTRATUAL ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. TEMPO COMPUTADO COMO HORA EXTRA. O intervalo previsto no artigo 384 da CLT tem por finalidade conceder à empregada um tempo mínimo de descanso para recuperação de suas energias, antes da retomada do labor em regime de jornada extraordinária, medida de higiene, saúde e segurança que visa preservar a integridade física da trabalhadora. Sendo assim, havendo prestação de serviço durante o período destinado ao descanso, devido o pagamento do tempo trabalhado como hora extra. Recurso patronal desprovido, no particular. (TRT da 23.ª Região; Processo: 0000816-40.2019.5.23.0037; Data: 15/02/2021; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO)

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. INTERVALO DO ART 384, DA CLT. INTERVALO ESPECIAL PARA MULHERES. CONSTITUCIONALIDADE. Uma vez comprovada a existência de sobrelabor realizado pela reclamante, mister a concessão do intervalo especial para mulheres, previsto no artigo 384, da CLT. Ademais, o princípio fundamental da igualdade de gênero não é contrariado quando da aplicação do aludido dispositivo, pois é necessário observar as diferenças fisiológicas entre homem e mulher. Sendo assim, o intervalo previsto no art. 384 da CLT é perfeitamente cabível no ordenamento jurídico, pois foi recepcionado pela Constituição Federal. Ressalto, ainda, que filio-me ao entendimento de que o intervalo não concedido acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º, do art. 71, da CLT, o que implica no seu pagamento, como hora extraordinária, com reflexos incidentes ante a sua natureza salarial, não configurando-se, pois, mera infração administrativa. Por outro lado, a decisão primeva não observou que a Lei 13.467/2017 revogou referido dispositivo celetista, a partir do início da sua vigência. Nestes termos, imperiosa a reforma da sentença para limitar a condenação ao

pagamento do intervalo do art. 384da CLT a 10.11.2017, extirpando-se a condenação do período posterior. Recurso patronal parcialmente provido. (TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000423-92.2018.5.23.0056; Data: 22/09/2020; Órgão Julgador: 2<sup>a</sup> Turma-PJe; Relator: JOAO CARLOS RIBEIRO DE SOUZA)

Destarte, condeno a ré a pagar à autora os intervalos previstos no artigo 384/CLT não concedidos, acrescido do adicional de 50%, limitado aos dias de efetivo trabalho extraordinário, com reflexos nos DSR, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio, gratificação natalina e FGTS+40%, **limitado até 10.11.2017, data anterior à vigência da Lei 13.467/2017.**

### 5. indenização por danos morais

A autora pleiteou a condenação da ré em indenização por danos morais sob os seguintes argumentos:

“A partir do momento que a autora passou a exercer função relacionada a prevenção e perdas na loja (fiscal de loja), a gerente à época, Roberta Marques, lhe direcionava frases constantes com o escopo de diminuí-la e humilhá-la, como por exemplo: “que merda de fiscal é você que não está vendo isso acontecer”; “você nunca vai ser vendedora, acho melhor procurar outra área para trabalhar”.

Não bastasse, com a gerência de Frank, outras atividades alheias a função contratual foram atribuídas a obreira, dentre essas a de contagem de caixa. Com a saída desse gerente do quadro de funcionários e início da atuação de Elaine, foi realizada contagem do caixa da tesouraria, esta indicou diferença de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), sendo a obreira injustamente colocada como suspeita da falta do montante indicado.

Após o ocorrido, a então nova gerente sempre fiscalizava excessivamente as atividades realizadas pela reclamante, a intimidava com dizeres como “se não está satisfeita, pede para sair” e a afastava de tarefas que outrora realizava de



modo habitual, o que claramente demonstra a desconfiança e hostilidade no ambiente laboral.

Por derradeiro, clarividente o sentimento de impotência, inferioridade e humilhação que a obreira sentiu em atmosfera laboral absolutamente abusiva que a subjugava. Tais fatos implicam com grande ênfase em todos os âmbitos de sua vida, na saúde psíquica, emocional e até física, haja vista os prejuízos e afrontas aos direitos fundamentais, os quais são diretamente relacionados com a proteção da dignidade da pessoa humana.”

A ré negou os fatos aduzidos na petição inicial.

Passo a analisar.

A Constituição Federal elenca vários dispositivos protetivos dos direitos fundamentais, próprios ou extensivos à pessoa, a exemplo dos artigos 3º, IV, 5º, III, IV, VI, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVII e 7º, XII, XVIII, XXX, XXXI, XXXII, sendo que o artigo 5º, V e X, expressamente se refere à composição dos danos morais ocorrendo ofensa à intimidade, vida privada, honra ou imagem.

O Código Civil regulamentou a Constituição quanto à identificação dos direitos da personalidade nos artigos 11 a 21; o artigo 186 inclui a composição do dano moral por ato ilícito; e o artigo 944 fixa critérios gerais de composição desse tipo de dano.

Para a configuração do dano moral é necessário que o ato praticado pelo empregador ofenda o trabalhador, de modo a atentar contra a sua dignidade .

Contudo, é preciso destacar que “mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo” ((STJ - REsp: 844736 DF 2006/0094695-7, Relator: Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Data de Julgamento: 27/12/2009, T4 – QUARTA TURMA, Data da Publicação: Dje 02/09/2010).

A responsabilidade do empregador pelo dano moral pressupõe a presença do dolo ou da culpa, como componentes do ilícito, além do nexo causal entre a ação ou omissão e o resultado, nos termos dos artigos 186 e 927 ambos do Código Civil.

O contrato de trabalho, de caráter sinalagmático, traz obrigações recíprocas às partes. O empregado obriga-se a colocar à disposição do empregador sua força de trabalho e a cumprir as regras fixadas no contrato, bem como as decorrentes de lei.

Por outro lado, cabe ao empregador inúmeras obrigações, dentre elas, e a mais importante (cláusula implícita no contrato), a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador, dimensão do direito da personalidade vinculado à dignidade humana.

É dever, portanto, do empregador preservar e zelar pela saúde e integridade física e psíquica dos seus empregados, tendo em vista a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF), princípios elevados a direitos fundamentais pela Constituição Federal de 1988.

Cabe ao empregador, assim, tomar todas as medidas que estão ao seu alcance para preservar a higidez do meio ambiente de trabalho, conforme disposições contidas no artigo 225 c/c 200, VIII, da Constituição Federal e a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil.

A Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores esclareceu que o termo "saúde" diz respeito não só a ausência de doença, mas também "aos elementos físicos e mentais que afetam a saúde, que estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho" (artigo 3.º, alínea e).

Outrossim, é cada vez maior a preocupação da Organização Internacional do Trabalho com a prática de violência e assédio nos locais de trabalho, tanto que no dia 25/06/2021, entrou em vigor o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho.

A Convenção n.º 190 e a Recomendação complementar n.º 206, ambas da OIT, estabelecem um quadro comum de ações para prevenir e combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

A referida convenção internacional, ainda pendente de ratificação pelo estado brasileiro, porém citada pelo CNJ (Conselho Nacional de Justiça), no "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

A norma internacional define a violência e o assédio como "um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis" que "têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos. Esta definição abrange, o abuso físico, o abuso verbal, bullying e o

mobbing (perseguição psicológica ou moral), o assédio sexual, as ameaças e a perseguição".

A Convenção (n.º 190) prevê "medidas específicas para combater a violência e o assédio de gênero. Reconhece que a violência e o assédio de gênero afetam de forma desproporcional as mulheres. Reconhece igualmente que uma abordagem que tenha em conta as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, a discriminação múltipla e a interseccionalidade e relações de poder desiguais em função do sexo, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho (Preâmbulo, artigos 1º, 4º, 5º e 10º C190, e paras. 16-18 R206)." ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_760224.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_760224.pdf)).

Dessa forma, ante os dispositivos constitucionais, legais e internacionais supracitados, é dever da empregadora oferecer aos seus empregados condições plenas de trabalho no tocante à segurança, salubridade, higiene e conforto, devendo, inclusive, adotar medidas que impeçam tratamentos abusivos, desrespeitosos e ofensores à honra e à dignidade de suas empregadas e seus empregados.

Para comprovar as alegações apresentadas na inicial, a parte autora apresentou duas testemunhas, vejamos:

*"que a Roberta tratava a autora mal, era muito agressiva; pedia de forma arrogante e diminuía muito a autora no trabalho (dizia que a autora não merecia o cargo, que tinha que ser mais esperta, que não merecia ser vendedora.. ); essa forma de tratamento era com todos mas com a autora era um pouco mais; ... o tom das falas da gerente não era ameaça mas era agressivo; causava um temor psicológico; dizia que era para procurar outro emprego se não aguentasse; algumas frases que a gerente disse foram: falou que a autora era uma fiscal de merda e que não merecia o cargo que tinha, falava que deveria fazer "isso" ou procurar outro emprego; essas coisas eram ditas com frequência, diariamente" (Testemunha Ana Flávia Ferreira Neres)*

*"o tratamento da Roberta com a autora era muito mal; se a autora fizesse algo que não era da vontade da autora e falava que a autora era uma fiscal de merda e, se não quisesse trabalhar, deveria procurar outro serviço porque tinham muitas pessoas queriam o lugar dela; colocava a autora e a depoente "pra baixo";*

*falava essas coisas quando a autora ia fazer reposição e faxina; acontecia diariamente; um dia sim, dois não, um dia sim, outro não; já presenciou falando na frente de outras pessoas'*  
(Testemunha Maria Dalila Carvalho Silva).

Dos depoimentos acima transcritos, extrai-se que as testemunhas ouvidas demonstraram que a Sra. Roberta Marques, gerente da empresa, reiteradamente, ofendia a autora dizendo que era uma “fiscal de merda”, que não merecia o cargo que tinha e que se não quisesse trabalhar, deveria procurar outro serviço, pois tinham muitas pessoas que queriam o lugar dela.

Diante dos fatos narrados pelas testemunhas, ficou comprovado que a autora trabalhava em ambiente de trabalho hostil e degradante, uma vez que não era tratada com respeito e urbanidade, vindo a sofrer humilhações, até mesmo em público, por parte da gerente da empresa, o que causava temor psicológico, conforme relatado pela testemunha Ana Flávia Neres.

De mais a mais, cabe destacar que as condutas praticadas pela gerente configuram-se em **assédio moral vertical descendente**, uma vez que as agressões verbais eram praticadas por superior hierárquico, de forma repetida, por tempo prolongado, com ofensa à dignidade e à integridade psíquica, trazendo, desestabilização emocional à trabalhadora.

Uma vez comprovada nos autos, devem ser repreendidas as condutas humilhantes e constrangedoras praticadas no ambiente de trabalho pela gerente da empresa.

A atitude ilícita da ré é manifesta, pois cabe a esta assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e salutar à higidez física e psicológica de seus empregados, devendo coibir atitudes ofensivas como a demonstrada nos autos, o que não fez, evidenciando sua culpa por negligência, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

Ressalta-se, ainda, que a ré é responsável pelos atos praticados pela gerente, uma vez que nos termos do artigo 932 do Código Civil, são responsáveis pela reparação civil, “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Assim, ante a gravidade dos atos praticados, capacidade econômica da ré, além do caráter compensatório, pedagógico, preventivo e punitivo da medida, fixo a indenização por danos morais no valor de R\$ 7.500,00.

Com o intuito de evitar a oposição de embargos de declaração, inaplicável a regra tarifada para a fixação do valor da indenização por dano moral, uma vez que a jurisprudência do STF (STF, 2a T., RE 348.827/RJ, Rel. Min. Carlos Veloso, DJ 06.08.2004. Cf. ainda STF, Pleno, ADPF 130/DF, Rel. Min. Ayres Britto, DJE 06.11.2009) e Súmula 281 do STJ vedam a tarifação da Lei Empresa, a qual muito se assemelha à tarifação do artigo 223-G, parágrafo 1o, da CLT.

Nesse sentido a jurisprudência desta Corte Regional:

**SÚMULA Nº 48 - ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, § 1º, I A IV, DA CLT. LIMITAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL COM A CR/88. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional a limitação imposta para o arbitramento dos danos extrapatrimoniais na seara trabalhista pelo § 1º, incisos I a IV, do art. 223-G da CLT por ser materialmente incompatível com os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana, acabando por malferir também os intuitos pedagógico e de Reparação integral do dano, em cristalina ofensa ao art. 5º, V e X, da CR/88. TRT ArgInc 0000239-76.2019.5.23.0000, Publicado DEJT 01/10/2019.**

Por fim, tendo em vista a comprovação do assédio moral, determino, após o trânsito em julgado, a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Previdência.

## 6. justiça gratuita

Diante da declaração contida na inicial concedo à autora os benefícios da justiça gratuita.

Nesse sentido, transcrevo a seguinte ementa do TST:

"RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE MEDIANTE DECLARAÇÃO PROFERIDA

POR PESSOA NATURAL. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família." Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC/2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela

parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. **Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Não conceder à autora, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 463, I, do TST e provido"** (RR-893-70.2018.5.13.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2019, grifou-se).

Pelo exposto, defiro os benefícios da Justiça Gratuita.

## 7. honorários advocatícios

A presente demanda foi ajuizada em 04/01/2022, ou seja, durante a vigência da Lei 13.467/2017.



Desse modo, em relação a este processo, não há qualquer dúvida acerca da aplicação do disposto no artigo 791-A, da CLT, a qual prevê o seguinte:

*“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.”*

No caso, constato que houve sucumbência recíproca, sendo aplicado o disposto no artigo 791-A, § 3º, da CLT.

Desse modo, **condeno a ré ao pagamento de 5% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença para o patrono do autor.**

A fixação do importe de 5% aos patronos observou os requisitos previstos nos incisos I, II, III e IV, do § 2º, do artigo 790 da CLT.

Em relação aos pedidos em que houve o seu acolhimento, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial.

Nesse mesmo sentido, cito o Enunciado n. 99 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, ocorrida em 09 e 10 de outubro de 2017, a respeito da interpretação e aplicação da Lei n. 13.467/2017, nos seguintes termos:

*"SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, par. 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou "sucumbência parcial", referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial".*



Outrossim, embora o reclamante seja beneficiário da justiça gratuita, o artigo 791-A, § 4º, da CLT estabelece que mesmo assim o trabalhador é responsável pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência.

Nada obstante, o Supremo Tribunal Federal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ADIN 5.766 para declarar a **inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT.**

Assim, sendo o reclamante beneficiário da justiça gratuita, **deixo de determinar a dedução dos honorários devidos pela autora de seu crédito.**

### **8. Esclarecimentos para liquidação de sentença**

Após a edição da Lei n. 13.467/2017, com a alteração do § 1º do art. 840 da CLT, foi instituída a obrigatoriedade da liquidação dos pedidos da inicial trabalhista, sob pena de serem julgados extintos sem exame do mérito, conforme § 3º do mesmo artigo. Eis o teor do dispositivo:

"Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

[...]

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito."

Nesses termos, criou-se obrigação ao autor relativamente à liquidação dos pedidos, que não pode ser considerada mera estimativa, consoante a dicção da lei. Assim, ao atribuir valor ao pedido, a parte deve estar ciente de que, caso

seja vencedora, a condenação será limitada ao montante indicado, segundo a disciplina dos arts. 141 e 492 do CPC, plenamente aplicáveis ao processo do trabalho, e, se for sucumbente, irá arcar com o ônus da sucumbência de acordo com esse mesmo valor.

Neste sentido, cito julgados da Turma e do C. TST:

"PROCESSO DE RITO ORDINÁRIO. INDICAÇÃO DO VALOR DO PEDIDO NA INICIAL. SENTENÇA QUE DEFERE MAIS DO QUE O QUANTUM POSTULADO. JULGAMENTO ULTRA PETITA. Os julgamentos além ou fora do que foi requerido constituem-se ultra petita ou extra petita, respectivamente. Nesses casos, a nulidade é parcial, ficando contaminada apenas a parte excedente, que é extirpada pela nulidade, sendo mantida a sentença naquilo que respeita as balizas da causa de pedir e do pedido, em homenagem ao princípio da convalidação ou da conservação dos efeitos do ato judicial. Assim, a sentença líquida que impõe condenação ultrapassando os limites pecuniários consignados na inicial se constitui em decisão ultra petita, devendo ser reformada para que o cálculo observe se os valores máximos indicadas na exordial, devidamente corrigidos". (TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000819-65.2017.5.23.0004; Data: 14/06/2019; Órgão Julgador: 1<sup>a</sup> Turma-PJe; Relator: ELEONORA ALVES LACERDA)

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS INICIAIS. O Tribunal Regional concluiu que os valores devidos ao reclamante serão apurados, em liquidação de sentença, por cálculos que NÃO se limitam aos valores lançados na petição inicial. Ocorre que, esta Corte Superior vem entendendo que, havendo pedido líquido e certo na petição inicial, a condenação limita-se ao quantum especificado, sob pena de violação dos arts. 141 e 492 do CPC/15. Recurso de revista conhecido e provido." (TST - RR: 6799220125150080, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 22/08/2018, 5<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018;)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DO NOVO CPC (LEI N.º 13.105/2015). LIMITES DA LIDE. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES PLEITEADOS NA PETIÇÃO INICIAL. Demonstrada violação dos arts. 128 e 460 do CPC/73 e 492 do CPC

/2015, nos termos do art. 896, c, da CLT, o processamento do Apelo é medida que se impõe. Agravo de Instrumento conhecido e provido no tópico. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DO NOVO CPC (LEI N.º 13.105/2015). LIMITES DA LIDE. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES PLEITEADOS NA PETIÇÃO INICIAL. Visto que a quantia máxima a que pode corresponder o objeto da condenação imposta no presente feito é aquela constante na petição inicial, devidamente corrigida, o Tribunal Regional, ao não considerar os limites formulados pelo próprio Reclamante, proferiu decisão ultra petita. Recurso de Revista conhecido e provido." (TST - RR - 743-74.2014.5.03.0110, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 23/08/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25 /08/2017).

Assim, a condenação deverá ser limitada aos valores da inicial, ressalvada a incidência de correção monetária e juros (exegese da Súmula n. 211 do TST).

### **9. correção monetária**

A decisão do STF nas ADCs 58 e 59 previu, quanto aos créditos trabalhistas, "a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)", excluindo-se o cabimento dos juros moratórios previstos na Lei 8.177/91.

Depreendeu-se que a Corte não quis estatuir que o crédito trabalhista devesse ficar sem correção durante algum interregno. Não faria sentido que na fase inicial do processo, entre o ajuizamento da ação e a citação do reclamado, o crédito ficasse numa espécie de hiato em que não haveria aplicação de nenhum dos índices (IPCA-E ou SELIC).

Embora o tempo entre ajuizamento da ação e citação do réu possa ser desprezível em alguns casos, em outros pode haver grande distanciamento entre tais marcos temporais. Por exemplo, na hipótese em que o réu se oculta e há necessidade de investigação de seu paradeiro; ou, então, na situação em que a demora é imputável exclusivamente ao serviço judiciário.

O único entendimento pautado na racionalidade, então, será o de que a utilização da taxa Selic é pertinente desde o ajuizamento da ação. A citação é

premissa para constituição do devedor em mora, mas a incidência de juros deve retroagir à data do ajuizamento.

**Em 25/10/2021 a Suprema Corte no julgamento dos embargos de declaração opostos pela AGU nas citadas ADCs, sanou erro material e decidiu estabelecer a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).**

Essa solução é adotada, por exemplo, pelo art. 240, §1º, do CPC, segundo o qual “A interrupção da prescrição, operada pelo despacho que ordena a citação, ainda que proferido por juízo incompetente, retroagirá à data de propositura da ação”.

Mantém-se, assim, coerência com o sistema já vigente, evitando interpretação que levasse o decisum ao absurdo.

**Determino, portanto, a incidência do IPCA-E a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à prestação de serviços (TST, Súmula 381), até a data do ajuizamento. A partir da data de ajuizamento da reclamação trabalhista, incidirá apenas a taxa SELIC como índice conglobante de correção monetária e juros de mora.**

## **10. Do cumprimento da sentença**

Tornada a dívida transitada em julgado e atualizada (Súmula 439 do TST), fica a reclamada desde já ciente, independentemente de mandado de citação ou notificação, que terá o prazo de 48 (horas) dias para pagar a dívida ou garantir a execução, na forma dos artigos 878 e 880 da CLT c/c 523 do CPC e artigo 13 da Resolução n. 221/2018 do Tribunal Superior do Trabalho.

A reclamada fica ciente que proceder-se-á ao imediato bloqueio bancário sobre as contas-correntes, aplicações financeiras, efetivando-se o pagamento ao credor e aos recolhimentos legais, após o levantamento do valor bloqueado, bem como à expedição do Mandado de Penhora e demais atos executórios, no caso de insuficiência de créditos para a integral garantia do Juízo.

A teor do que dispõe o art. 495 do Novo CPC e considerando a aplicação subsidiária das regras de direito processual comum ao Processo do Trabalho pressupondo a omissão da CLT e a compatibilidade de normas com os princípios e dispositivos que regem este direito sob o manto da disposição contida nos artigos 769 e 889 da CLT, esta sentença condenatória valerá como HIPOTECA JUDICIÁRIA DE IMÓVEL.

Por fim, fica a Secretaria autorizada a proceder, imediatamente, ao Registro e Restrição Judicial dos veículos de propriedade da reclamada e de seus respectivos sócios, através do Sistema RENAJUD, visando a impossibilidade da mudança de propriedade, licenciamento no sistema RENAVAM e também a sua circulação, bem como expedição de Ofício ao Cartório de protesto, visando o PROTESTO DO TÍTULO JUDICIAL do montante atualizado do débito e o envio do nome da reclamada e de seus sócios ao SERASA e a oficiar todos os Cartórios de Registros de Imóveis onde constem imóveis registrados em nome da reclamada para fins de averbação da hipoteca.

### III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, em consonância com a fundamentação supra, acolho a prescrição dos pedidos anteriores à 04/01/2017 e, no mérito, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida **DEBORA CRISTINA GOMES SOUZA** em face de **LOJAS AVENIDA S.A.** para condenar a ré no pagamento das seguintes verbas:

- a) intervalo previsto no artigo 384 da CLT e reflexos;
- b) indenização por danos morais.

Concede-se ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, nos termos da fundamentação supra.

**Condena-se a ré ainda ao pagamento de honorários advocatícios ao patrono do reclamante, conforme discriminado no item 7 da fundamentação.**

A liquidação será processada por simples cálculos.

Determino a incidência de juros e correção nos termos das Súm. 200, 211 e 381, C. TST, sendo a Correção Monetária balizada na forma da fundamentação supra.

Procederá o Réu recolhimento do imposto de renda (artigos 7º, I, e 12 da Lei n. 7.713/88, art. 3º da Lei n. 8.134/90 e artigos 624 e 649 do Decreto n. 3.000/99) e da contribuição previdenciária (art. 30, I, da Lei n. 8.212/91) sobre as parcelas que constituem base de suas respectivas incidências, nos termos da lei, sob

pena de execução na forma prevista pelo art. 876, parágrafo único, da CLT, incluído pela Lei n. 10.035/00, se existirem.

Em caso de execução de sentença, a cota previdenciária do empregado e o valor do imposto de renda, eventualmente devidos, deverão ser deduzidos de seu crédito, cabendo ao empregador o recolhimento da cota patronal, observando como salário de contribuição as parcelas salariais discriminadas na presente decisão, e, ainda, o teor do art. 276, §4º, do Dec. 3.048/00.

Nas parcelas de natureza salarial, incidirá contribuição previdenciária, devendo ser calculada mês a mês, observando-se os limites de isenção fiscal, nos exatos termos dos artigos 43 e 44 da Lei nº 8.212/91 e do Decreto nº 3.048 de 06.05.1999.

Custas processuais às expensas das rés arbitradas no importe de R\$ 200,00, sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 10.000,00.

**Sentença publicada de forma ilíquida.**

**As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão, ou, simplesmente, para contestar o que já foi decidido. (Artigo 793-B, VII, da CLT c/c 1026, § 2o, do CPC).**

**Publique-se.**

**Intimem-se as partes.**

**Após o trânsito em julgado, cumpra-se.**

**Nada mais.**

PRIMAVERA DO LESTE/MT, 13 de maio de 2022.

MAURO ROBERTO VAZ CURVO  
Juiz(a) do Trabalho Titular

