



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

PROCESSO nº 0101025-81.2018.5.01.0031 (RO)

RECURSO ORDINÁRIO

**5ª TURMA
ACÓRDÃO**

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. PEDIDO INICIAL. INDICAÇÃO DOS VALORES. LEI 13.467/17. INTERPRETAÇÃO. A partir da vigência da Lei nº 13.467/17, deve a parte indicar o mais próximo possível os valores dos pedidos que entende certos e, portanto, devidos, sob pena de extinção sem resolução do mérito. Entretanto, não exigem os §§ 1º e 3º do artigo 840 da CLT prévia liquidação. **HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ENCARGO PROBATÓRIO. PROVA DO FATO CONSTITUTIVO.** A prova das horas extraordinárias, por serem fato extraordinário e constitutivo do direito do autor, somente a ele incumbe, nos exatos termos do artigo 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC, aplicável de forma subsidiária ao processo do trabalho. Neste passo, diante da prova oral produzida nos autos, competia à ré ilidi-la por meio de contraprova, opondo fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito alegado (artigo 373, II, do CPC), ônus do qual, no entanto, não se desvencilhou a contento.

Recurso Ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PEDIDO INICIAL. INDICAÇÃO DOS VALORES. LEI 13.467/17. LIMITAÇÃO. Se o valor do pedido, indicado na inicial, é, meramente, a expressão econômica que se considera advir do pedido, em nenhuma hipótese delimita a condenação. O juiz julga o pedido, na perspectiva de uma correspondência entre o fato e o direito; havendo condenação, o que prevalece é o valor que se extrai da liquidação da sentença e não o valor apresentado para o pedido. **DANOS MORAIS. METAS. SÚMULA 42 DO TRT-RJ.** A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador. Súmula 42 do TRT desta 1ª Região. **DANOS MORAIS. ELEMENTOS NECESSÁRIOS.** Considerando que o dever de indenizar decorre do nexo de

causalidade entre o ato praticado pela empresa e o prejuízo imaterial suportado pelo empregado, a r. sentença merece censura, haja vista que, no caso concreto, restou demonstrado que atitude da ré causou abalo à órbita moral da reclamante. **DANOS MORAIS. MENSURAÇÃO. PARÂMETROS.** A finalidade da reparação do dano moral aponta para duas forças convergentes. Uma, de caráter compensatório, representa a atenuação da dor; outra, possui matiz punitivo. Num cenário capitalista sem rédeas, a pena expressa em pecúnia assume relevante significado na prevenção de novos danos. É o que a doutrina denomina caráter preventivo-pedagógico da indenização por dano moral. O quantum atinente à indenização, entretanto, será melhor arbitrado se alcançar o perfeito equilíbrio entre a possibilidade pecuniária do ofensor e a necessária reparabilidade ao ofendido, de modo tal que não represente um *minus* em relação àquele, incapaz de fazê-lo repensar suas atitudes, e que não configure enriquecimento sem causa deste.

Recurso Ordinário interposto pela reclamante conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, em que figuram **1- SABRINA DA SILVA COUTINHO** e **2- NEXTEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA**, como recorrentes e recorridas.

Recorrem ordinariamente as partes (Id. 1903596 e 6414090), insurgindo-se contra a r. sentença (Id. 4bbe324 e 7bb866f), proferida pelo Exm^a Juíza do Trabalho **Cristina Almeida de Oliveira**, que julgou parcialmente procedentes os pedidos deduzidos na Reclamação Trabalhista que tramita perante a 31^a Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

Impugnam a r. sentença quanto à inépcia da inicial, às horas extraordinárias e à indenização a título de danos morais.

Alega a reclamada que o pedido deve ser certo, determinado e com indicação do valor. Já a reclamante afirma que não há amparo legal para a limitação da condenação à estimativa de valores lançada na inicial. Quanto às horas extraordinárias, afirma a ré os controles de frequência e os recibos de pagamento juntados aos autos demonstram que a reclamante recebeu corretamente as horas extraordinárias laboradas, cabendo, portanto, a ela a prova de suas alegações. Por fim, a autora afirma que a instrução probatória comprovou o tratamento hostil praticado pela reclamada na cobrança de metas.

Contrarrazões (Id. c37116e e 549adac), sem preliminares.

Autos não remetidos ao Ministério Público do Trabalho, por ausentes as hipóteses específicas de intervenção (artigo 83, da Lei Complementar 75/93 c/c Ofício 472/2018 da PRT/1a.Região).

Éo relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Tempestivos os Recursos Ordinários interpostos nos dias 22/05/19, considerando a expedição de notificação para ciência da r. sentença no dia 10/05/19 (Id. 8dbaf79), com prazo final em 22/05/19.

Suprida a capacidade postulatória por profissionais devidamente habilitados (Drs. Alexandre França Bastos - OAB-RJ 125.162, e José Luiz Cavalcanti Ferreira de Souza - OAB/RJ 84.012), conforme instrumentos de mandato juntados aos autos (Id. f563602 e d9d33e8).

Custas e depósito recursal recolhidos (Id. 1809fec).

Atendidos os requisitos legais de admissibilidade, conheço dos apelos ordinários.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

INÉPCIA. DELIMITAÇÃO DOS VALORES

Sabrina da Silva Coutinho, operadora de vendas admitida em 03/07/17 e demitida em 01/08/18, quando percebia remuneração mensal de R\$ 1.918,09, propôs a presente Reclamação Trabalhista, postulando o pagamento de diferenças de horas extraordinárias e indenização a título de danos morais, pedidos aos quais indicou "mera estimativa de valor".

A ré, na contestação (Id. 480d6de), suscitou preliminarmente a inépcia da petição inicial, exatamente em razão da ausência de delimitação dos valores do pedido.

A Juíza sentenciante rejeitou a preliminar, porque "a apresentação de uma estimativa de valor, de um valor aproximado, atende ao disposto no artigo 840, § 1º, da CLT". No entanto, prosseguiu, "em sendo deferidas horas extraordinárias, a condenação ficará limitada ao valor fixado pela reclamante na inicial, risco que arca por não ter liquidado os pedidos mas tão somente ter estimado os seus valores, sob pena de julgamento *ultra petita*".

Recorre a reclamada, que repisa os mesmos argumentos. Aduz, sucintamente, que

"[...] o dispositivo legal [citado] estabelece que o pedido deve ser certo, determinado e com indicação do valor [...] O § 3º elenca que a inobservância dos requisitos enseja a extinção da lide sem resolução de mérito [...] Fica claro constatar que a reclamante não discriminou os valores dos pedidos [...], nem mesmo requereu prazo para fazê-lo, ocorrendo a preclusão [...]"

Não tem razão.

Já na inicial, a reclamante dispôs sobre a desnecessidade de prévia liquidação dos pedidos, consoante interpretação que deu à nova redação do § 1º do artigo 840 da CLT, que passou a exigir, com a edição da Lei nº 13.467/17, como condição geral da ação, a indicação do valor de cada pedido ("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").

Ainda segundo a autora, não há propriamente obrigação de a parte liquidar os pedidos constantes na peça inicial, pelo que a interpretação sistemática-teleológica a ser dada a tal dispositivo aponta apenas para a indicação de valor estimado de sua pretensão para fins de estabelecimento do rito processual (alçada). Enfim, semanticamente, "indicar" e "liquidar" não se confundem. Daí porque não liquidou os pedidos na inicial, apenas indicou o valor que entendia ser mais adequado.

Porque se refere a parcelas certas definidas ao final da lide em decisão judicial, efetivamente, a liquidação não se confunde com mera indicação do valor na inicial, por motivo antes lógico que semântico. E a indicação de valores não exige a apresentação de planilhas contábeis. Ressaltando-se, por importante, que a autora suportará as consequências daí advindas, especialmente quanto à delimitação do rito e das custas e honorários sucumbenciais, nos casos de extinção sem resolução do mérito ou improcedência.

Valho-me, por oportuno, dos argumentos lançados por Jorge Souto Maior (*Petição inicial trabalhista: desnecessidade de liquidação dos pedidos*. Disponível em <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/peticao-inicial-trabalhista-desnecessidade-de-liquidacao-dos-pedidos>>. Acesso em: 13 ago.18), *verbis*:

"[...] Durante muito tempo, a doutrina e a jurisprudência se recusaram a aplicar o § 1º do artigo 840 da CLT quanto aos requisitos da petição inicial, considerando que estes deveriam seguir os parâmetros do CPC [...] A bem da verdade, o dispositivo atual repete o anterior, mas isso serve tanto para reforçar os requisitos exigidos pela CLT quanto para revitalizar o princípio da oralidade, impregnado no procedimento consagrado no processo do trabalho, e para reafirmar as preocupações processuais básicas com a ampliação do acesso à justiça, a instrumentalidade das formas e a simplicidade. Continua, pois, prevalecendo a compreensão, extraída do texto legal, de que uma petição inicial trabalhista não depende de causa de pedir, fundamentação jurídica, qualificação jurídica do pedido, especificação de provas, requerimento de citação ou mesmo qualificação das partes por formas específicas [...] A inovação trazida na Lei 13.467/17 fica por conta da exigência de que o pedido deva 'ser certo, determinado e com indicação de seu valor'. Isso, no entanto, não representa uma alteração substancial, pois a precisão e a determinação do pedido dizem respeito à sua própria essência e a indicação do valor, como está expresso no dispositivo legal referido, não passa de uma indicação, ou seja, não se trata de uma

liquidação, vez que essa só decorre da condenação. O texto legal faz referência expressa a 'indicação do seu valor' (do pedido), o que deve ser tomado, literalmente, como uma indicação e não como uma certeza, a qual só se obterá com os limites fixados no julgamento e após a necessária liquidação [...] O próprio legislador (Lei 13.467/17) deixa claro que a definição do valor efetivamente devido será feita com a liquidação da sentença. Vide, a propósito, o teor do artigo 791-A, que estabelece que os honorários advocatícios devidos ao advogado do reclamante serão calculados sobre 'o valor que resultar da liquidação da sentença'. O valor do pedido, indicado na inicial, ademais, é, meramente, a expressão econômica que se considera advir do pedido [...] Por conta de tudo isso, em nenhuma hipótese o valor apresentado delimita a condenação porque o juiz julga o pedido, na perspectiva de uma correspondência entre o fato e o direito [...] Havendo condenação, o que prevalece, portanto, é o valor que se extrai da liquidação da sentença e não o valor apresentado para o pedido, que é, como se viu, meramente indicativo. O valor indicado do pedido só servirá, nos termos da lei, para o cálculo do valor da causa, o qual somente repercute na determinação do procedimento (ordinário, sumário ou sumaríssimo) e no cálculo das custas, no caso de improcedência total dos pedidos [...] Trata-se, portanto, de atos ilegais tanto a exigência do juiz para que o reclamante emende a inicial para 'liquidar' os pedidos [...]"

Nego provimento ao apelo da reclamada no particular.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A reclamante afirma que laborava de segunda a sexta-feira, das 08 às 19 horas, com intervalo de 01 hora para refeição. Porque "a reclamada não efetuou o pagamento da totalidade das horas extras laboradas", pretende as respectivas diferenças.

A ré contestou o pedido (Id. 480d6de), que foi acolhido pela Juíza sentenciante, porque

"[...] os cartões de ponto juntados revelam marcação de jornada por exceção e horas extras em alguns dias [...] E a prova oral comprovou que os controles de ponto não eram fidedignos [...] Comprovou também a jornada de trabalho informada na inicial [...] A reclamada não produziu prova testemunhal [...] Comprovada a inidoneidade dos registros e, conseqüentemente, do banco de horas, e diante da ausência de contraprova pela reclamada, acolhe-se a jornada alegada na inicial [...]"

Recorre a reclamada. Alega, resumidamente, que

"[...] [houve] equívoco na inversão do ônus da prova [...] Juntou aos autos os controles de frequência e os recibos de pagamento, que demonstram que a reclamante recebeu horas extras em diversas ocasiões [...] Caberia a ela fazer a prova cabal de suas alegações, inclusive, se fosse o caso, apresentar demonstrativo das diferenças de horas extras ainda devidas [...]" Em sede eventual, requer a limitação da condenação à jornada mencionada em depoimento pessoal, "[...] porque a autora declarou que

trabalhava em jornada diversa daquela indicada na inicial [...] E a testemunha Sr. Fernando da Silva Ferreira ainda foi além, ao dizer que a autora trabalhava em ações externas, até às 18h30min em 02 dias na semana [...]” Requer, ainda, sejam os cálculos delimitados a partir da 44ª hora semanal, bem como seja aplicada a Orientação Jurisprudencial 394 do C. TST [...]

-

Não tem razão.

A teor do disposto nos artigos 41 e 74, § 2º, da CLT c/c o item I da Súmula 338 do C. TST, a obrigação pelo registro da jornada de trabalho é ônus do empregador, sendo certo que a não apresentação injustificada dos controles de frequência, assim como a marcação invariável e/ou a marcação via jornada exceptiva, como se deu no caso (Id. d93a104), gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho deduzida na inicial. Nesse sentido o *standard* jurisprudencial acima mencionado, *verbis*:

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do artigo 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Entretanto, é certo que a presunção de veracidade da jornada de trabalho deduzida na inicial é apenas relativa, devendo-se analisar o conjunto do acervo probatório. Mas como bem exposto na r. sentença, "a prova oral comprovou que os controles de ponto não eram fidedignos", na medida em que "comprovada a jornada de trabalho informada na inicial".

Durante a audiência de instrução, a reclamante prestou depoimento, repetindo a narrativa da inicial, tendo sido a jornada de trabalho ali descrita também corroborada pelo Sr. Fernando da Silva Ferreira (Id. 770885e, págs. 01/02).

A reclamante confirmou que "trabalhava das 08 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, com 01 hora de intervalo". É certo que "participava de ações externas até às 18h30min", trabalho externo que, ao contrário das alegações da recorrente, não limita a jornada média referenciada. Em outras palavras, em nenhum momento a autora (nem mesmo a única testemunha inquirida sobre o tema) afirmou que nos referidos dias laborava até às 18h30min. Narrativa, repito, confirmada pela testemunha Sr. Fernando da Silva Ferreira, que "fazia o mesmo horário". Ainda trouxe mais elementos a configurar a inidoneidade dos controles de frequência, seja quanto às reuniões diárias e mensal, não computadas na jornada mencionada, seja quanto à administração daqueles documentos, que ficava a cargo do supervisor ("não recebiam espelho de ponto ao final do mês, não tendo como saber se as folhas de ponto eram registradas corretamente"), seja porque não havia compensação de horário etc.

Transcrevo abaixo os depoimentos prestados nos autos que interessam ao tema em particular:

"[...] Trabalhava das 8 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, com 01 hora de intervalo [...] Participava de ações externas, no horário de trabalho, de 08h às 18h30min, em média, 01 vez na semana [...] Às vezes ia 02 ou 03 dias seguidos [...] Esse trabalho externo era de abordagem de pessoas na rua para adquirir planos [...] Nos demais dias da semana, ficava na loja, atendendo clientes e fazendo trabalho de telemarketing [...]" (reclamante - Id. 770885e, pág. 01)

"[...] Trabalhou com a reclamante de agosto de 2017 a fevereiro de 2018 [...] Fazia a mesma coisa que a autora [...] Trabalhava, em média, das 8 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, com 01 hora de intervalo [...] A autora fazia o mesmo horário [...] A loja abria às 8h e fechava às 19h [...] Havia reunião diária de 20 minutos, ou seja, começando às 7h40min, anterior ao horário de entrada [...] Havia uma reunião mensal, 01 hora do expediente, às 7h [...] Fazia ação externa 02 vezes por semana, bem como a autora, quando começou o rodízio [...] Existiam promotores contratados para fazer ação externa [...] Seu trabalho era trabalhar com clientes na loja e vendas [...] Sua CTPS foi assinada como operador de vendas [...] Após a reunião diária, fazia um *login* para atendimento, mas não era o registro do ponto [...] Era o supervisor que administrava o controle de ponto [...] Não recebia espelho de ponto ao final do mês, bem como pagamento de horas extras, não tendo como saber se as folhas de ponto eram registradas corretamente [...] O sistema *newpontoregistrava* a jornada, feita pelo supervisor [...] Não havia compensação de horário [...] Quem abria a loja era o Sr. Jorge (estoquista), junto com o segurança [...]" (Sr. Fernando da Silva Ferreira - Id. 770885e, págs. 01/02)

Afora o encargo probatório da ré, é fato que a instrução oral confirmou a tese da reclamante, aportando elementos de convicção em favor da verossimilhança de suas alegações e, por conseguinte, da tese de realização de trabalho suplementar habitual sem a devida contraprestação pecuniária.

À vista das provas produzidas nos autos sob o crivo do contraditório, firmada a verossimilhança do fato constitutivo do direito alegado na inicial, competia à ré ilidi-la, produzindo a contraprova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito, na forma dos artigos 818 da CLT c/c 373, II, do CPC, ônus do qual, no entanto, não se desvencilharam a contento.

Por fim, e dentre os parâmetros de cálculo, estabeleceu a Juíza sentenciante que faz a autora jus às diferenças de horas extraordinárias laboradas após a oitava diária ou à quadragésima quarta semanal, devendo ser considerado o patamar que mais favorecer à reclamante, exatamente como previsto em lei. De fato, visando sempre a mais ampla possível prestação da tutela jurisdicional, e com o intuito de evitar discussões desnecessárias em sede executiva, tenho definido objetivamente tal limite (jornada de 08 ou módulo semanal de 44 horas). No caso dos autos, no entanto, isso não é viável, porque, repito, direito da reclamante, que a tanto não instigou a jurisdição.

Por fim, e embora o C. TST já tenha assinalado a necessidade de revisão ou cancelamento (IRR 0010169-57.2013.5.05.0024), não há qualquer interesse quanto à incidência da Orientação Jurisprudencial 394 da SDI-I do C. TST. Isso porque não há na r. sentença determinação para o cômputo de reflexos do repouso semanal remunerado, já majorado pelas horas extraordinárias, nas demais parcelas laborais. Há, ali, tão somente integração (reflexos) individualizada das horas extraordinárias no repouso semanal remunerado, no décimo terceiro salário, nas férias, no aviso prévio, no FGTS e correspondente indenização compensatória, exatamente como pedido "d" da inicial.

Nego provimento ao apelo da reclamada no particular.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. LIMITAÇÃO AOS VALORES APONTADOS NA INICIAL

Como exposto no tópico similar do apelo da reclamada relativo às "Horas Extraordinárias", alega a autora que laborava em horário suplementar sem o correspondente pagamento. Noutro tópico paralelo do recurso da ré ("Inépcia"), discutiu-se preliminar suscitada na contestação, exatamente quanto às horas extraordinárias, porque a autora não teria delimitado seus valores na forma do disposto no artigo 840, § 1º, da CLT. Conquanto tenha a Juíza sentenciante rejeitado a inépcia arguida pela ré, sob o argumento de que o comando legal exige tão somente a apresentação de mera estimativa do valor dos pedidos, limitou a pretensão acolhida exatamente ao valor mencionado na inicial.

Recorre ordinariamente a reclamante. Assevera, em resumo, que

[...] há violação ao § 2º do artigo 12 da IN 41/18 (para fim do que dispõe o artigo 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos artigos 291 a 293 do CPC) [...], o que aniquila qualquer dúvida com relação à estimativa de valores [...]. A [referida] Instrução diz, categoricamente, que inexistente a necessidade de liquidação de pedido, uma vez que o valor da causa deverá ser estimado, ou seja, não limitado à postulação [...]. O contrário, inclusive, encontra óbice na própria legislação processual laboral, uma vez que incumbe ao magistrado, prolator da sentença, fixar os parâmetros de liquidação [...]. Em nenhuma hipótese o valor apresentado delimita a condenação, porque o juiz julga o pedido, na perspectiva de uma correspondência entre o fato e o direito [...]. Aplica o direito ao fato, vinculando-se à delimitação do pedido, que, como se sabe, é decorrência jurídica lógica do fato aduzido [...]. Se o direito aplicado ao caso concreto gerar um resultado econômico superior ao valor indicado na inicial, a prestação jurisdicional deverá considerar o valor efetivamente devido, que será apurado em liquidação de sentença [...]. Havendo condenação, o que prevalece é o valor que se extrai da liquidação da sentença, e não o valor apresentado para o pedido, que é meramente indicativo [...]. O valor indicado do pedido só servirá, nos termos da lei, para o cálculo do valor da causa, que somente repercute na determinação do procedimento e nas custas [...].

-

Tem razão.

O apelo da reclamante, no particular, e antes por lógica, segue o mesmo raciocínio adotado no tópico similar do recurso da reclamada. Repito que não há propriamente obrigação de a parte liquidar os pedidos constantes na peça inicial, pelo que a interpretação a ser dada ao dispositivo legal sob comento aponta apenas para a indicação de valor estimado. Nesse passo, não há previsão legal para a delimitação imposta na r. sentença.

Tem razão a reclamante ao repetir (ainda que oculte os créditos a quem de direito) que "em nenhuma hipótese o valor apresentado delimita a condenação", como extraído dos argumentos expostos por Souto Maior, no texto, já citado, *Petição inicial trabalhista: desnecessidade de liquidação dos pedidos*. Vale notar que "o juiz julga o pedido, na perspectiva de uma correspondência entre o fato e o direito". Logo, "havendo condenação, o que prevalece, portanto, é o valor que se extrai da liquidação da sentença e não o valor apresentado para o pedido". Pensar diferente viabiliza teratologias jurídicas, como a possibilidade de o autor sair de uma ação judicial com *status* material inferior àquele com o qual ingressou, ainda que procedente seu pedido. Inviável.

Dou provimento ao apelo da reclamante no particular.

DANOS MORAIS

Alega a reclamante que "durante o contrato de trabalho, sofreu uma série de agressões à sua dignidade, [mediante] ações reiteradas de intimidações e pressão psicológica". Isso em decorrência de "cobranças exageradas, metas e tarefas que sempre aumentavam e, tornaram-se, impossíveis de serem alcançadas". Acrescenta, ainda, que "era obrigada a fazer ações externas para angariar clientes, apesar de ter sido contratada para trabalhar internamente", ações, ademais, "realizadas em comunidades dominadas pelo tráfico de drogas, colocando, assim, em risco a própria vida". Afirma, por igual, que "seus superiores sempre a ameaçavam com a perda do emprego, caso não alcançasse os resultados ou se recusasse a trabalhar nas comunidades". Assim, porque "humilhada e constrangida", porque assediada moralmente, pretende o pagamento de indenização a título de danos morais em valor equivalente a 13 vezes a maior remuneração.

Contestado (Id. 480d6de), o pedido foi rejeitado pela Juíza sentenciante, porque

"[...] a [primeira] testemunha disse que o gestor responsável pela loja cobrava o atingimento de metas e a panfletagem na rua, mas afirmou, categoricamente, que nunca presenciou o gestor usar palavra de baixo calão ou agredir verbalmente a autora [...] Também afirmou que ela (testemunha) fez panfletagem em comunidades ameaçadas pelo tráfico, mas não disse que a reclamante também o fez, embora também fizesse entrega de panfletos na rua [...] A [segunda] testemunha disse que presenciou o gestor Thales constranger a autora em relação às metas de maneira humilhante [...] Entretanto, a testemunha não possui isenção para depor sobre a questão, pois possui ação contra a empresa, em que pleiteia indenização por dano moral com fundamento no mesmo motivo [...] Sendo assim, das provas produzidas nos autos, ficou comprovado apenas a existência de cobranças por metas e a determinação de panfletagem na rua, fatos que não extrapolam o poder diretivo patronal [...]"

Recorre a reclamante, salientando que

"[...] [restaram] incontroversas as ofensas sofridas [...] A instrução probatória comprovou o tratamento hostil praticado pela reclamada, através de seu preposto/gestor, na cobrança de metas, com nítida

-

Tem razão.

Cumprе ressaltar, inicialmente, que são inaplicáveis, no caso dos autos, as disposições de direito material previstas na Lei n 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), cujas normas que suprimam ou reduzam direitos assegurados legalmente somente deverão incidir sobre os contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, em 11/11/2017, o que não é o caso em tela.

Nesse sentido, a exemplo, são as Teses n 07 e 15, aprovadas no XIX CONAMAT, realizado entre 02 e 05 de maio de 2018, em Belo Horizonte, in verbis:

TESE N 07, COMISSÃO 03: INAPLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS EM CURSO - INCIDÊNCIA DA NOVA LEGISLAÇÃO NOS CONTRATOS FIRMADOS ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI. 13.467/2017. NORMA LEGAL QUE REDUZA OU SUPRIMA DIREITOS ASSEGURADOS NO SISTEMA LEGAL DEVERÁ, NECESSARIAMENTE, COMO REGRA GERAL, SER EXAMINADA DE FORMA RESTRITIVA QUANDO NA HIPÓTESE DE SUA APLICAÇÃO A UM CASO CONCRETO. O ART. 2º DA MP 808/2017, AO PRESCREVER QUE "APLICAM-SE AOS CONTRATOS DE TRABALHO VIGENTES, NA INTEGRALIDADE, OS DISPOSITIVOS DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017", VIOLOU O PRINCÍPIO DA IRRETROATIVIDADE DA LEI (CF, ART. 5º, XXXVI), COROLÁRIO DOS PRINCÍPIOS DA SEGURANÇA JURÍDICA E DA CONFIANÇA, POIS HÁ RETROATIVIDADE (MÍNIMA) QUANDO A LEI NOVA ATINGE EFEITOS DOS ATOS JURÍDICOS QUE LHE SEJAM ANTERIORES, MAS PRODUZIDOS APÓS A DATA EM QUE ELA ENTRA EM VIGOR, AFETANDO, NA ESSÊNCIA DA RELAÇÃO CONTRATUAL, A PRÓPRIA CAUSA GERADORA.

TESE N 15, COMISSÃO 03: APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO CELEBRADOS ANTES DE 11/11/2017. CADUCIDADE DA MP 808. - COM A CADUCIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 808/2017, DIANTE DA PERDA DE EFICÁCIA DO ART. 2º DA MP, OS PRECEITOS JURÍDICO-MATERIAIS DA REFORMA TRABALHISTA APLICAM-SE APENAS AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO CELEBRADOS A PARTIR DE 11/11/2017. NESSES CONTRATOS, AUSENTE DECRETO LEGISLATIVO A RESPEITO, SOMENTE OS ATOS JURÍDICOS E MATERIAIS PRATICADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA MP N. 808/2017, REGIDOS QUE SÃO POR ELA (CF, ART. 62, PAR. 11), PERMANECEM REGULADOS PELAS REGRAS DA LEI N. 13.467/2017.

Sendo assim, não se aplicam ao caso os dispositivos legais inseridos na CLT pela referida Lei nº 13.467/2017, pertinentes à indenização a título de danos morais, inclusive em relação à sua quantificação.

Adentrando o mérito propriamente dito, e como se observa da narrativa inicial, podem-se desmembrar as seguintes causas do pedido: 1- cobranças exageradas de metas; 2- ameaça de perda do emprego; 3- atividades externas; e 4- atividades realizadas em comunidades dominadas pelo tráfico de drogas.

Não creio configurar algum tipo de assédio moral o exercício de atividades externas, sobretudo quando vinculado a serviço compatível com a condição pessoal do empregado (parágrafo único do artigo 456 da CLT). Nesse passo, a definição do labor, se interna

ou externamente, não transborda o poder diretivo do empregador. Segue a mesma linha de raciocínio a prestação de serviços em áreas que, segundo a reclamante, são dominadas pelo tráfico de drogas. A uma, porque não há nos autos comprovação desse atributo local. A duas, porque, acaso comprovado, poderia gerar pagamento de adicional salarial, não configurando necessariamente assédio moral. A três, e por fim, porque argumento que tangencia preconceito.

Contudo, a prova oral confirmou a narrativa da autora quanto à prática exagerada da reclamada na cobrança de metas, sob constante ameaça do próprio emprego, e a rispidez de tratamento recebido do supervisor Sr. Thales.

É certo que a cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que, evidentemente, respeitada a dignidade do trabalhador. Nesse sentido, o entendimento consolidado na Súmula 42 deste 1º Regional. E é exatamente o que se deu no caso dos autos, conforme claramente demonstrado pela prova oral.

A reclamante reafirmou que "sentia-se assediada, porque excessivamente cobrada através de reuniões diárias, grupos de *whatsapp* painéis de cobrança com exposição de produtividade" (Id. 770885e, pág. 01). Explicou, ainda, que "era constantemente ameaçada de perder o emprego", e que o referido supervisor repetia que "só dois colaboradores carregavam a equipe nas costas e os demais [aí incluída a reclamante] não serviam para nada".

Ainda que "não [tenha] presenciado o gestor usar palavra de baixo calão ou agredir verbalmente alguém", o Sr. Fernando da Silva Ferreira lembrou que o Sr. Thales "tinha um comportamento um pouco autoritário", tendo, por igual, "sentido-se assediado por diversas vezes" (Id. 770885e, págs. 01/02). Explicou de forma clara que "esse gestor dizia que se não atingissem a meta seriam dispensados, falando em tom de ameaça, sempre vinculando a produtividade à permanência na empresa".

Não bastasse, a Srª Lorryne Santos de Lima - Id. 770885e, pág. 02) corroborou as assertivas antes expostas. Conquanto seu depoimento tenha sido desconsiderado no particular pela Juíza sentenciante, não percebo, ali, qualquer indício de falta de isenção de ânimo, qualquer intenção em beneficiar a reclamante. Há muito, aliás, a matéria encontra-se pacificada nos termos da Súmula 357 do C. TST, segundo a qual "não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador". O referido *standard* jurisprudencial não faz distinção quanto a pretensões. A testemunha presta compromisso legal, sujeitando-se às penas previstas acaso tipificado o ilícito de falsidade. Nesse passo, não tolhida por contradita, não se pode presumir esteja ela a mentir favoravelmente a qualquer das partes. Acrescente-se, ademais, que a mesma razão que levou a Juíza sentenciante a desconsiderar o depoimento prestado pela Srª Lorryne deveria pesar na exata proporção favoravelmente à testemunha Sr. Fernando que, embora também tenha sentido-se ameaçado, não processou a reclamada.

Tornando ao depoimento prestado pela segunda testemunha, restou claro que "o Sr. Thales constrangia os funcionários, em relação à meta, de maneira humilhante, [seja] por e-mail coletivo ou grupo de *whatsapp*". Nota-se que "tudo era motivo para dizer que iria mandar embora", pois "havia um monte de gente passando fome e a colaboradora seria mais uma", perguntando a todos "se eram burros ou tinham problema de dislexia". Talvez pela grande quantidade de reclamações em relação ao supervisor (embora "as pessoas que a fizessem eram mandadas embora"), foi ele também "mandado embora".

Para melhor compreensão do tema, transcrevo abaixo os

depoimentos colhidos nos autos:

"[...] Sentia-se assediada, porque era excessivamente cobrada através de reuniões diárias, grupos de whatsapp e painéis de cobrança expostos com a produtividade [...] Era constantemente ameaçada de perder o emprego [...] O supervisor, Sr Thales, dizia que só dois colaboradores é que carregavam a equipe nas costas e os demais não serviam para nada [...] Esta foi a única agressão verbal que sofreu [...] Não fez nenhuma reclamação por escrito à coordenadora a respeito do comportamento do Sr. Thales [...]" (reclamante - Id. 770885e, pág. 01)

"[...] Havia um gestor responsável pela loja, que chegou em julho de 2017 [...] Tinha um comportamento um pouco autoritário [...] O depoente sentiu-se assediado, por diversas vezes [...] Optou por não processar a empresa neste momento [...] Este gestor dizia que se não atingissem a meta seriam dispensados [...] Obrigava a fazer ações externas [...] Foi contratado para trabalhar na loja e era forçado a trabalhar na rua também [...] O depoente mostrou-se descontente com essa atitude do gestor e ele percebeu isso e começou a fazer um rodízio com os outros funcionários para o trabalho externo [...] Fazia ação externa 02 vezes por semana, bem como a autora, quando começou o rodízio [...] A forma deste gestor falar era em tom de ameaça, sempre focado no resultado, vinculando a produtividade à permanência na empresa [...] Não presenciou o gestor usar palavra de baixo calão ou agredir verbalmente a autora [...] Fez panfletagem em diversas comunidades carentes ameaçadas pelo tráfico [...] Não ia junto com a autora, porque o trabalho era sempre com um operador de vendas e dois promotores [...] O supervisor registrava o ponto de todos, inclusive da autora [...] O produto oferecido externamente era o mesmo ofertado na loja [...] Todos os funcionários da loja faziam o rodízio de trabalho externo [...]" (Sr. Fernando da Silva Ferreira - Id. 770885e, págs. 01/02)

"[...] Trabalhou com a autora durante todo período que a autora esteve na empresa [...] Fazia a mesma coisa que a autora [...] Presenciou o Sr. Thales constranger a autora e os demais funcionários, em relação a meta, de maneira humilhante, falando que não era possível a autora não desenvolver o patamar de outras pessoas [...] Por e-mail coletivo ou grupo de whatsapp [...] Tudo era motivo para dizer que iria mandar embora [...] Havia um monte de gente passando fome e a colaboradora seria mais uma [...] Perguntava a todos os funcionários se eram burros ou tinham problemas de dislexia [...] Quase não havia homem na equipe, mas o supervisor também teve problema com os que existiam [...] A depoente reclamou com a coordenadora Srª Deise, mas ela nada fez [...] A coordenadora não participava do grupo de whatsapp ou dos e-mails coletivos [...] Mostrou as conversas para a coordenadora, que disse que estavam levando ao pé da letra, que ele sofria muita pressão e isso era normal [...] Existe o *hotlinee* esse gestor teve mais de 10 reclamações nesse canal [...] A depoente não fez reclamação porque as pessoas que fazem são mandadas embora [...] Não chegou a um ano a gestão do Sr. Thales, que foi mandado embora [...] Não sabe a forma, mas sabe que foi após uma denúncia e investigação da empresa [...]" (Srª Lorryne Santos de Lima - Id. 770885e pág. 02)

Considerando que o dever de indenizar decorre do nexo de causalidade entre o ato praticado pela empresa e o prejuízo imaterial suportado pelo empregado, a r. sentença merece censura, haja vista que, no caso concreto, restou demonstrado que atitude da ré causou abalo à órbita moral da reclamante.

Exige a responsabilização civil a convergência de três elementos

básicos, quais sejam, a ação (ou omissão) culposa, o dano e o nexo entre aqueles. Comprovados, pois, os elementos constitutivos da responsabilização culposa do empregador, no que tange à obrigação de manutenção de um saudável meio ambiente do trabalho (artigo 7º, XXVIII, da Constituição da República), qual seja, a omissão voluntária culposa (violação do dever objetivo de cuidado), o resultado lesivo e o respectivo nexo de causalidade.

No caso, como já exposto, o comportamento do empregador ultrapassou os limites do poder diretivo e invadiu a esfera da personalidade da autora. Sujeita-se, assim, à indenização preconizada pelo artigo 5º, X, da Constituição da República, que elevou a reparação do dano moral a *status* de garantia constitucional, cláusula pétrea, alicerce do princípio republicano da dignidade da pessoa humana.

A finalidade da reparação do dano moral aponta para duas forças convergentes. Uma, de caráter compensatório, representa a atenuação da dor; outra, possui matiz punitivo. Num cenário capitalista sem rédeas, a pena expressa em pecúnia assume relevante significado na prevenção de novos danos. É o que a doutrina denomina caráter preventivo-pedagógico da indenização por dano moral. O *quantum* atinente à indenização será melhor arbitrado se alcançar o perfeito equilíbrio entre a possibilidade pecuniária do ofensor e a necessária reparabilidade do bem jurídico ofendido, de tal modo que não represente um *minus* em relação àquele, incapaz de fazê-lo repensar suas atitudes, e que não configure enriquecimento sem causa da vítima.

Atentando-se aos fatos, bem como às condições pessoais das partes, e ao limite da prova aqui produzida (uma única menção feita pelo apontado agressor, de que o ponto de venda do reclamante "era uma merda"), **entendo que R\$ 5.000,00** traduz efetivamente os prejuízos causados à personalidade da autora.

Dou provimento ao apelo da reclamante no particular.

DISPOSITIVO

A C O R D A M os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, CONHECER dos Recursos Ordinários, NEGAR PROVIMENTO àquele interposto pela reclamada, e DAR PROVIMENTO ao da reclamante, para excluir a limitação da quantificação dos pedidos à estimativa lançada na inicial e acrescer à condenação o pagamento de indenização a título de danos morais no valor de R\$ 5.000,00, considerando, ainda, a incidência da Súmula 439 do C. TST. Elevo para R\$ 27.000,00 o valor arbitrado à condenação, nos termos do voto da Exma. Relatora. Presente em tribuna o Dr. Luiz Fernando Peixoto, inscrito na OAB/RJ sob o nº 73692, pela NEXTEL.

Rio de Janeiro, 20 de agosto de 2019.

RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL
Juíza Convocada Relatora

hac/rom