



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000531-51.2022.5.12.0036

Relator: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/07/2023

Valor da causa: R\$ 103.144,31

Partes:

RECORRENTE: ----

ADVOGADO: CRISTIANO WUNDERVALD KOERICH

RECORRENTE: ----

ADVOGADO: MARIANA DIAS CAPOZOLI

RECORRIDO: ----

ADVOGADO: CRISTIANO WUNDERVALD KOERICH

RECORRIDO: ----

ADVOGADO: MARIANA DIAS CAPOZOLI



CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000531-51.2022.5.12.0036 (ROT)

RECORRENTES: ----

RECORRIDOS: ----

RELATOR: DESEMBARGADOR NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI

GDNAMF/apkb-mbx/namf

AMBIENTE DE TRABALHO. COMENTÁRIOS E ORIENTAÇÕES EM RELAÇÃO A ASPECTOS DA APARÊNCIA DA EMPREGADA. EVIDENCIADA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL. DANO MORAL *IN RE IPSA*. COMPENSAÇÃO DEVIDA.

1. A Constituição Federal de 1988 assenta que o Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III), constituindo um dos objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, de raça, de sexo, de cor, de idade, e de qualquer outra forma de discriminação (art. 3º, inc. IV). Nas suas relações internacionais, o Brasil rege-se pelo princípio de repúdio ao racismo (art. 4º, inc. VIII). A Lei Maior prescreve que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais e que o racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão (art. 5º, incs. XLI e XLII).

Nas relações de trabalho, o art. 7º, inc. XXX, da Constituição da República proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Por sua vez, o art. 1º da Lei nº 9.029/95, com a redação dada pela Lei nº 13.146/2015, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para acesso ou manutenção do vínculo empregatício por motivo, entre outros, de origem, raça e cor.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura no *caput* do art. 461 (com a redação alterada pela Lei nº 13.467/2017), isonomia salarial para trabalho em condições iguais, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, assegurando ao trabalhador, em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais, o direito de ação de indenização por danos morais, sem prejuízo de multa e demais cominações legais ao empregador (§§ 6º e 7º introduzidos pela Lei nº 14.611/2023).

2. Como se observa, o racismo é repudiado em todas as suas formas emanifestações, inclusive no ambiente laboral. Qualquer manifestação discriminatória em virtude da cor ou da raça do empregado deve ser pronta e eficazmente repudiada: pelo empregador, por meio de

ID. 4ef318f - Pág. 1

fiscalização e punição daqueles que assim procederem; pelo empregado, por meio de ações civis e criminais que ponham termo a atos repugnantes desse jaez.

3. O tratamento desrespeitoso e ofensivo dispensado à pessoa, reduzindo-a a uma condição de inferioridade em razão da raça, cor, religião, etnia ou condição pessoal, entre outros, certamente é causa de grave abalo psíquico, deteriora a autoestima e gera sentimentos de dor, angústia e sofrimento.



4. O empregador não pode se omitir ou ser conivente com atitudes dessa natureza. Ao contrário, deve combatê-las com rigor, de modo a proteger o empregado que é vitimado e assegurar um ambiente de trabalho harmonioso, hígido e alinhado com a ordem constitucional de proteção aos direitos fundamentais do ser humano.

5. Os reiterados comentários e as "sugestões" e "orientações" direcionadas apenas à autora sobre como deveria manter ou arrumar o cabelo, prender e até mesmo de alisá-lo, deixam patente a conotação pejorativa ou depreciativa, tentando adaptá-la a "padrão" de estética que não pode ser admitido, sobretudo nos tempos atuais, em que se busca a valorização do ser humano nos seus atributos individuais e o respeito à sua identidade.

6. A lesão a tais direitos implica a obrigação de compensar o dano moral perpetrado à vítima, consoante preceitua o art. 5º, inc. V, da CF.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**

N. 0000531-51.2022.5.12.0036, provenientes da 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, sendo recorrentes e recorridos ---- e ----.

Ambas as partes recorrem da sentença das fls. 378-400 que julgou parcialmente procedentes os pedidos da exordial.

A autora pretende a reforma do julgado nos seguintes aspectos: a) intervalo intrajornada; e b) compensação por danos morais.

A ré, por sua vez, busca a modificação da decisão de origem nos seguintes aspectos: a) adicional de quebra de caixa e multa convencional; b) intervalo intrajornada e multa convencional; c) compensação por danos morais; e d) justiça gratuita.

Contrarrazões são apresentadas pelas partes.

O Ministério Público do Trabalho exara parecer (ID. 7641a15) manifestando-se pelo conhecimento dos recursos e, no mérito, pelo não provimento do recurso da ré em relação ao tópico da compensação por danos morais.

ID. 4ef318f - Pág. 2

É o relatório.

VOTO

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 07/11/2023 17:07:26 - 4ef318f
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23082513595322400000024341362>
Número do processo: 0000531-51.2022.5.12.0036
Número do documento: 23082513595322400000024341362



CONHECIMENTO

PRELIMINAR. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE

A ré suscita em contrarrazões a preliminar de não conhecimento do recurso da autora por ausência de dialeticidade, sob o argumento de que não combateu os argumentos da decisão de origem.

A preliminar não merece albergue.

A reclamada traz apenas argumentos genéricos no sentido de que no recurso não houve impugnação específica dos fundamentos da sentença.

No entanto, o recurso interposto pela autora apresenta a exposição dos fatos e do direito, bem como as razões do pedido de reforma da sentença no tocante aos itens impugnados, acompanhado dos argumentos jurídicos que entendeu bastantes a evidenciar seu inconformismo, de modo que a motivação recursal não se mostra totalmente dissociada dos fundamentos da sentença e, por isso, não viola o princípio da dialeticidade.

No âmbito dos tribunais regionais somente não serão conhecidos os recursos cuja motivação for completamente dissociada dos fundamentos da sentença (Súmula nº 422, item III, do TST).

Rejeito, pois, a preliminar e conheço dos recursos ordinários da autora e da ré, porquanto satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, bem como das contrarrazões, porque tempestivas e subscritos por procurador habilitado.

QUESTÃO DE ORDEM

DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/17 E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17. COGNOMINADA "REFORMA TRABALHISTA"

Tanto a contratualidade quanto o ajuizamento da presente ação são posteriores à entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, de modo que se aplicam as normas e institutos por ela introduzidos.



MÉRITO

1. INTERVALO INTRAJORNADA (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)

A magistrada sentenciante deferiu o pagamento de 45 minutos a título de intervalo intrajornada suprimido no período da admissão até março de 2020.

Dessa decisão recorrem ambas as partes. A autora pede a reforma para condenar a ré ao pagamento do intervalo intrajornada suprimido durante toda a contratualidade (13/05/2019 a 01/09/2021). Argumenta que a prova testemunhal comprovou que a ré, de forma habitual, alterava os registros de ponto quanto ao intervalo intrajornada. Sustenta, ainda, que a situação perdurou durante a pandemia do COVID, em que pese a testemunha ter trabalhado somente em período anterior.

A ré, por sua vez, sustenta que a autora não logrou êxito em comprovar suas alegações, ônus que lhe incumbia. Diz que não há nos autos prova que afaste a validade dos cartões ponto juntados aos autos. Assim, pugna pela exclusão da condenação ao pagamento do intervalo intrajornada suprimido e da multa convencional.

Analiso.

Quanto aos cartões jungidos aos autos, considerando que consignam horários variáveis, cumpriria à parte autora a desconstituição de tais documentos (art. 818, inc. I, da CLT e Súmula nº 338, item III, do TST), ônus do qual se desincumbiu parcialmente.

Foi ouvida apenas uma testemunha nos autos sobre esse tema, trazida pela parte autora. Acerca desse depoimento, adoto como razões de decidir os fundamentos esboçados em primeiro grau, nestes termos:

A única testemunha ouvida sobre esse assunto, Sra. ---- que também era vendedora e trabalhava com a autora das 14h até às 20h, confirmou que, em razão da demanda da loja, faziam o intervalo muito rápido. Mencionou que registrava 1 (uma) hora, mesmo que não fizesse e que a gerente alterava lançando uma hora quando esqueciam de registrar. Por fim, disse que sempre registrava 1 (uma) hora embora nem sempre fizesse, e que, as vezes em que a gerente estava na loja a tarde e dependendo do movimento conseguiam fazer o intervalo integral (Pje mídias 24min até 29min). Equacionando as informações prestadas pela autora, pela testemunha ---- e comparando com os registros nos cartões de ponto, tenho que a autora usufruiu dos intervalos apenas quando os registros constam a sua fruição entre 14h e 15h (horário que ela geralmente fazia) ou ainda quando há registros de apenas 15 minutos de fruição. Todavia, essa situação deve abranger apenas no período anteriormente a pandemia do Covid-19 já que a testemunha não mais trabalhou na loja neste período. Com efeito, não é possível concluir que essa mesma situação fática permaneceu durante o restante do contrato em razão do estado pandêmico e das restrições para abertura dos estabelecimentos comerciais. [...]



Portanto, a decisão de origem não comporta reforma, já que ficou comprovada a supressão intervalar e o depoimento da testemunha ouvida também deixou claro que essa supressão não ocorria todos os dias.

Em razão da manutenção do julgado, não há o que reformar, também, quanto à multa convencional.

Nego provimento a ambos os recursos.

2. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS **(ANÁLISE CONJUNTA DE AMBOS OS RECURSOS)**

A magistrada sentenciante condenou a ré ao pagamento de compensação por danos morais no importe de R\$ 5.000,00, decorrentes das colocações inconvenientes da superiora hierárquica que invadiram a esfera íntima da autora.

Dessa decisão recorrem ambas as partes.

A ré pretende a exclusão da condenação, sob a alegação de que nunca exigiu de seus empregados nenhum tipo de código de vestimenta (*dress code*) além do uniforme devidamente fornecido; qualquer assunto relacionado a cabelo se deu entre os empregados em conversas informais e amigáveis; não foi praticado nenhum ato discriminatório contra a autora. Aduz, por fim, que a recorrida não se desincumbiu do ônus probatório de comprovar suas alegações. Subsidiariamente, requer a diminuição do quantum arbitrado.

A autora, por sua vez, pugna pela majoração do valor da compensação para R\$ 10.000,00, sob o argumento de que a gerente por diversas vezes se referiu à sua pessoa de maneira hostil e vexatória, com comentários de cunho racista, não se podendo normalizar tal conduta. Destaca, ainda, que a ré não pode ser considerada hipossuficiente ou leiga, tendo noção do impacto que causou ao humilhá-la na frente dos colegas de trabalho com comentários sobre o seu cabelo e o estilo que deveria adotar para ficar mais apresentável.

Analiso.

A decisão de origem está amparada nos seguintes fundamentos relacionados aos fatos:

[...]



Referente ao segundo fundamento para o dano moral, a autora relata que a gerente tinha por hábito fazer comentários racistas que ela não gostava acerca do seu cabelo.

ID. 4ef318f - Pág. 5

Em depoimento pessoal, relatou que as colocações ou questionamentos feitos pela gerente eram de que ela deveria alisar o cabelo ou fazer tranças.

A testemunha Sra. ---- trazida pela autora confirmou que a gerente fazia esses comentários apenas com a autora, que as colocações que ela fazia eram de que cabelo ficaria mais arrumado de fizesse de outra forma ou então para que ela soltasse ou ainda a forma como ela deveria lavar o cabelo e que a autora ficava "acuada" com esses comentários. Relatou ainda que um dia receberam uma visita de um superior da franquia chamado ---- e que esse fato foi comunicado a ele (Pje mídias 15min até 17min).

Antes da análise, algumas ponderações devem ser feitas: primeiramente que a reclamada é uma loja franquizada da marca ----, tendo renome internacional pela qualidade e da sofisticação de seus produtos.

No mix de seus produtos estão: cremes, produtos de higiene pessoal, perfumaria e cosméticos, tendo também uma linha para tratamento da pele e cabelo.

Nesse sentido, a apresentação das vendedoras é o cartão de visita da loja, e assim, é razoável que a empresa faça exigências (desde que forneça gratuitamente) quanto ao modo de apresentação da pele, cabelo já que esses produtos são comercializados na loja.

Nesse sentido, a sugestão pela gerência da loja para padronização do cabelo e o uso de maquiagem pelas vendedoras não há qualquer ilicitude.

Mas, há, no entanto, uma linha tênue entre o que é permitido e o que passa a ser abusivo, já que a autora é uma pessoa de pele negra e com cabelo afro.

No caso, as colocações feitas pela gerente à autora ultrapassaram a linha do que era permitido, pois não veio aos autos nenhum "dress code" da franquia de que o cabelo das vendedoras deve sempre estar liso ou com tranças como reiteradamente a gerente colocava.

Essas colocações invadem a esfera íntima do trabalhador, como efetivamente aconteceu com a autora, já que a testemunha relatou que ela não gostava, ficava acuada com as colocações e que a autora chegou a repassar essa informação a um supervisor.

Tenho por caracterizado o dano moral, só que de pequena monta, pelos motivos expostos acima.

Não constatei, pela prova produzida, colocações racistas como constam da inicial, mas inconvenientes que invadiram a esfera íntima da autora.

Assim sendo, e considerando a ofensa perpetrada, a condição social e econômica dos envolvidos, o caráter didático-pedagógico-punitivo da condenação, defiro o pagamento de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de indenização por danos morais.

[...]

O dano moral, cuja previsão de compensação se encontra inserida no art. 5º, incs. V e X, da CF, decorre da ofensa aos direitos de personalidade, tais como a honra, a dignidade, a liberdade.



A autora narra na peça proemial ter sofrido ofensas raciais por parte da sua superior hierárquica, que sempre recomendava que ela "alisasse seu cabelo" e falava para colegas que seu cabelo era estranho.

A Constituição Federal de 1988 assenta que o Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III), constituindo um dos objetivos fundamentais

ID. 4ef318f - Pág. 6

da república a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, de raça, de sexo, de cor, de idade, e de qualquer outra forma de discriminação (art. 3º, inc. IV). Nas suas relações internacionais regese pelo princípio de repúdio o racismo (art. 4º, inc. VIII). A Lei Maior prescreve que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais e que o racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão (art. 5º, incs. XLI e XLII).

No campo infraconstitucional, os crimes contra a honra, entre eles o resultante de preconceito de raça ou cor, estão tipificados no art. 140 do CP e na Lei nº 7.716/89 (que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor).

Recentemente entrou em vigor a Lei nº 14.532 (publicada em 11-012023), que dispõe que o juiz, na interpretação da Lei nº 7.716/89, deve considerar como discriminatória qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência (art. 20-C).

Nas relações de trabalho, o art. 7º, inc. XXX, da Constituição da República proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Por sua vez, o art. 1º da Lei nº 9.029/95, com a redação dada pela Lei nº 13.146/2015, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para acesso ou manutenção do vínculo empregatício por motivo, entre outros, de origem, raça e cor.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura no *caput* do art. 461 (com a redação alterada pela Lei nº 13.467/2017), isonomia salarial para trabalho em condições iguais, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Recentemente foram acrescentados os § 6º e 7º ao referido dispositivo legal, que asseguram ao trabalhador, em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais, o direito de ação de indenização por danos

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 07/11/2023 17:07:26 - 4ef318f
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23082513595322400000024341362>
Número do processo: 0000531-51.2022.5.12.0036
Número do documento: 23082513595322400000024341362



morais. Também estabelecem o pagamento de multa, sem prejuízo das demais cominações legais (redação dada pela Lei nº 14.611/2023).

Como se observa, o racismo é repudiado em todas as suas formas e manifestações, inclusive no ambiente laboral. Qualquer manifestação discriminatória em virtude da cor ou da raça do empregado deve ser pronta e eficazmente repudiada: pelo empregador, por meio de fiscalização e punição daqueles que assim procederem; pelo empregado, por meio de ações civis e criminais que ponham termo a atos repugnantes desse jaez.

ID. 4ef318f - Pág. 7

Todavia, a humanidade, infelizmente, está longe de alcançar um grau tal de desenvolvimento humano e civilizatório no qual não mais serão vistas discriminações de qualquer tipo, especialmente os de raça.

É incontroverso que a autora sofreu grave discriminação no ambiente de trabalho por parte de sua gerente, ----. Ainda, é possível extrair da prova testemunhal que os fatos foram relatados para o Sr. ----, superior da franquía, quando estava em visita na loja. Contudo, não há notícia de que alguma providência tenha sido adotada para coibir e punir a prática discriminatória.

O empregador não pode se omitir ou ser conivente com atitudes dessa natureza. Ao contrário, deve combatê-la com rigor, de modo a proteger o trabalhador que é vitimado e assegurar um ambiente de trabalho harmonioso, hígido e alinhado com a ordem constitucional de proteção aos direitos fundamentais do ser humano.

O tratamento desrespeitoso e ofensivo dispensado à pessoa, reduzindo-o a uma condição de inferioridade em razão da raça, cor, religião, etnia ou condição pessoal, entre outros, certamente causa grave abalo psíquico, deteriora a autoestima e gera sentimentos de dor, angústia e sofrimento.

Os efeitos nefastos causados à vítima são muitas vezes potencializados na relação de emprego, em razão da dependência financeira do empregado, o que faz com que acabe se sujeitando a situações vexatórias para manter o emprego e assegurar a única fonte de subsistência própria e da família.



Os reiterados comentários e as "sugestões" e as "orientações" direcionadas apenas à autora sobre como deveria manter ou arrumar o cabelo, prender e até mesmo de alisá-lo, deixam patente a conotação pejorativa ou depreciativa, tentando adaptá-la a "padrão" de estética que não pode ser admitido, sobretudo nos tempos atuais, em que são crescentes as campanhas de conscientização e as ações afirmativas na busca da valorização do ser humano nos seus atributos individuais e o respeito à sua identidade.

Conquanto seja admissível que as empresas, em algumas situações, definam um padrão de vestimenta ou de visual a ser adotado pelo empregado no ambiente de trabalho, o chamado código de vestimenta (*dress code*, para aqueles que gostam de anglicismos) não pode ser aceito em nenhuma hipótese quando houver interferência indevida e abusiva no direito da pessoa de fazer escolhas quanto à sua aparência física. Obviamente não pode ser incluída no conceito de código de vestimenta a orientação para alisar o cabelo.

ID. 4ef318f - Pág. 8

Não há nenhuma evidência de que a autora não se apresentasse de forma adequada e condizente com o ambiente laboral.

Como bem pontuado no parecer do MPT (ID. 7641a15):

[...]

Da prova oral, bem analisada pela r. sentença recorrida, extrai-se que a testemunha Sra. -- -- confirmou que a gerente fazia comentários acerca do cabelo da autora; que as colocações que ela fazia eram de que o cabelo ficaria mais arrumado se fizesse de outra forma ou então para que ela soltasse ou ainda a forma como ela deveria lavar o cabelo.

Expôs que a autora ficava "acuada" com esses comentários. Relatou, ainda, que um dia receberam uma visita de um superior da franquia chamado ---- e que esse fato foi comunicado a ele (Pje mídias 15min até 17min).

Corroborando essa percepção que se concretiza na vida da maioria das pessoas negras, pesquisa realizada em 2017 pela Consultoria Etnus, denominada "Afroconsumo: Pesquisa sobre como afrodescendentes consomem o Mercado de Trabalho", demonstrou que 53% dos entrevistados relataram já ter raspado (homens) ou alisado (mulheres) o cabelo para fazer uma entrevista de emprego ou ser aceito no ambiente de trabalho, o que reflete o posicionamento das empresas em relação à estética negra.

Por isso, mudar o cabelo pode significar a tentativa do negro de sair do lugar da inferioridade ou a introjeção deste.

Pode ainda representar um sentimento de autonomia, expresso nas formas ousadas e criativas de usar o cabelo. Isso porque o racismo estrutural na maioria das vezes ocorre de forma velada e inconsciente.



Chama-se, portanto, a atenção para a dificuldade em identificar os discursos racistas, quase sempre velados e carregados de justificativas e de negacionismo.

Vale salientar que a identificação do caráter discriminatório da determinação do corte do cabelo ou aparência física aos seus empregados não depende da apuração da intencionalidade dos seus superiores que impuseram a restrição.

Na maioria das vezes, especialmente numa sociedade que acredita viver uma democracia racial, é importante ir a fundo nas condutas para que seja, realmente, possível entender as motivações implícitas e, sobretudo, as consequências dessas ações que se projetam por toda a estrutura de relações que formam as instituições, seja família, igreja, empresas, partidos políticos, etc.

Não é demais destacar a novel legislação aprovada nos estados da Califórnia, Nova York e Nova Jersey em 2020, apelidada Crown Act (Crie a Respectful and Open Workplace for Natural Hair, "crie um lugar de trabalho respeitoso e aberto ao cabelo natural"), que proíbe, nas instituições de ensino, a discriminação pelo tipo de penteado.

Por fim, além de não ter sido alegado pela defesa, não há no processo nenhum elemento de convicção que indique que o estilo de cabelo da autora fosse, de algum modo, impróprio para utilização no local da atividade profissional exercida.

Impende reconhecer que as condutas ilícitas praticadas no ambiente de trabalho transgridem inúmeros princípios insculpidos na Constituição da República, notadamente os da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, inc. III), dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) e os direitos fundamentais inscritos no art. 5º e na legislação esparsa, e vão de encontro aos objetivos e princípios constitucionalmente nos arts. 3º, inc. IV, e 4º, inc. VIII, da CF.

ID. 4ef318f - Pág. 9

O dano aqui é *in re ipsa*, o que dispensa a sua comprovação. De qualquer sorte, foi confirmado pela prova testemunhal.

A lesão a tais direitos implica na obrigação de compensar, consoante preceitua o art. 5º, inc. V, da CF:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Reveste-se de extrema dificuldade a tarefa de quantificar um valor compensatório para os danos morais sofridos, que são, na sua essência, incomensuráveis.



Na definição do *quantum* deve o Juiz proceder sob a égide dos critérios da razoabilidade, do bom senso e da equidade, atendendo às circunstâncias de cada caso, tendo em vista, entre outros, a extensão e a intensidade do dano, a culpabilidade, as posições social e econômica do trabalhador e do empregador, o comportamento do ofensor (antecedentes), a capacidade de absorção por parte da vítima e o aspecto pedagógico do valor fixado (evitar novos abusos).

A Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT disposições específicas sobre os danos de natureza extrapatrimonial, definindo os aspectos a serem observados pelo julgador na fixação do valor, tais como a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento e da humilhação sofridos e os reflexos pessoais e sociais (art. 223-G).

Ainda no mesmo dispositivo legal foram fixados parâmetros para o valor da compensação, classificando-o em razão da gravidade da ofensa (§§ 1º, incs. I a IV, natureza leve, média, grave e gravíssima).

Cabe ressaltar que, no julgamento da ADI nº 6.050, prevaleceu no STF o entendimento de que esses parâmetros devem ser utilizados como critérios orientativos, admitindo-se o arbitramento em valores superiores quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade e não limites máximo (acórdão publicado em 18-08-2023, com trânsito em julgado na data de 26-08-2023).

Diante de tais fundamentos, bem como à luz do que preconiza a legislação de regência (CLT, art. 223-G), considerando a natureza do bem jurídico tutelado (dignidade da pessoa

ID. 4ef318f - Pág. 10

humana), a intensidade do sofrimento experimentado pela trabalhadora, reputo a ofensa de natureza grave (§ 1º, inc. III), devendo ser majorado o valor da compensação de R\$ 5.000,00 para R\$ 10.000,00, como postulado na peça proemial.

Por tais razões, nego provimento ao recurso da ré e dou provimento ao recurso da autora para majorar o valor da compensação por danos morais para R\$ 10.000,00.

3. ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA (RECURSO DA RÉ)

A magistrada sentenciante deferiu o adicional de quebra de caixa no valor

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 07/11/2023 17:07:26 - 4ef318f
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23082513595322400000024341362>
Número do processo: 0000531-51.2022.5.12.0036
Número do documento: 23082513595322400000024341362



de 20% do salário normativo em todo período contratual com reflexos legais e devendo servir de base de cálculo para horas extras.

A ré busca excluir da condenação o referido adicional, ao argumento de que, ainda que a atividade de caixa tenha sido exercida pela autora, não há indícios de suposta obrigatoriedade na reposição de eventuais diferenças de valores no caixa. Sustenta que havia revezamento no caixa e que não foram atendidos os requisitos da norma coletiva para recebimento da verba. Pede, ainda, o afastamento da multa convencional.

Subsidiariamente, pugna para que a condenação seja limitada a 20% do piso salarial da categoria apenas nos meses em que, comprovadamente, houve cobertura do caixa pela autora.

Analiso.

Com base nos depoimentos da testemunha ---- e da preposta da ré, verifico que os vendedores, função exercida pela autora, faziam as cobranças das suas vendas, a testemunha ainda afirmou que a autora tinha a responsabilidade de abrir o caixa no turno da manhã, vez que a gerente chegava sempre mais tarde.

A verba pleiteada pela autora está assim prevista nas convenções coletivas da categoria da autora:

CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA Aos empregados que exerçam a função de caixa, cobradores ou substitutos expressamente designados pela empresa, haverá remuneração mensal de 20% (vinte por cento), calculada sobre o piso salarial estabelecido no caput da cláusula que trata do piso salarial para a categoria profissional.

Mesmo considerando que a autora não exercia exclusivamente a função de caixa, ficou demonstrado que ela atuava no caixa do estabelecimento juntamente com o desempenho de outras tarefas atreladas à função de vendedora.

ID. 4ef318f - Pág. 11

Com efeito, o fato de a obreira não exercer exclusivamente essa atividade não altera a conclusão de que a rubrica lhe é devida: a norma coletiva é abrangente nesse sentido, não trazendo nenhuma limitação quanto à exclusividade no exercício da função de caixa.

A norma coletiva preconiza que a benesse "quebra de caixa" é assegurada



aos empregados que exerçam a função de caixa, colaboradores ou substitutos expressamente designados pela empresa.

Também não merece guarida a alegação de que a percepção da referida parcela está condicionada ao desconto sofrido, porquanto a cláusula convencional não traz qualquer previsão no sentido de que o colaborador somente deverá receber o adicional de quebra de caixa se sofrer algum desconto a este título, o que, por si só, já afasta a alegação recursal neste sentido.

Portanto, considerando que a autora atuou como caixa durante o desempenho da função de vendedora, tem jus ao pagamento do adicional de "quebra de caixa".

Outrossim, não subsiste o pedido subsidiário da ré, uma vez que a autora, de acordo com as provas dos autos, exerceu durante toda a contratualidade a função de caixa, pois ela cobrava as vendas que realizava, assim, não há que falar em condenação limitada apenas aos meses que, comprovadamente, exerceu a função de caixa.

Mantida a condenação, não há como afastar a multa normativa a que foi a ré condenada.

Nego.

4. JUSTIÇA GRATUITA (RECURSO DA RÉ)

Impugna a ré a concessão do benefício da justiça gratuita à autora, sob o fundamento de que não demonstrou insuficiência de recursos para as custas do processo.

Analiso.

A magistrada de origem deferiu à autora os benefícios da justiça gratuita por entender que a autora preencheu os requisitos legais para percepção da benesse.

A presente demanda foi ajuizada quando já vigia a Lei nº 13.467/17, que assim tratou do tema:

Art. 790. [...]



§ 3º. É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

[...]

§ 4º. O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Consigno que as normas processuais têm aplicação imediata aos processos em curso, sem efeitos retroativos, nos termos dos arts. 14, 1046 e 1047 do CPC.

Dito isso, cabe verificar se a autora tem jus à gratuidade da justiça à luz das regras processuais vigentes.

A autora junta declaração de hipossuficiência na fl. 18. A última remuneração por ele recebida na ré foi de R\$ 3.410,00 conforme informação do TRCT (fl. 220). A CTPS da autora demonstra que ela está atualmente empregada e percebendo salário de R\$ 3.660,67.

Assim, a autora percebe salário superior a 40% do limite máximo do benefício previdenciário e não trouxe aos autos prova de suas despesas a justificar eventual impedimento para arcar com as despesas processuais decorrentes da demanda. Ressalto que a mera declaração não é suficiente para o *desideratum*.

Como se não bastasse, há citar que o Pleno deste Regional, em sessão realizada em 17-10-2022, julgou o IRDR nº 0000435-47.2022.5.12.0000, que entendeu pela necessidade de prova quanto à hipossuficiência, não bastando a mera declaração.

Por essas razões, *data maxima venia*, ousou divergir do entendimento do juízo de origem e dou provimento ao recurso da ré para revogar a concessão dos benefícios da justiça gratuita deferida à autora.

**EMBARGOS DECLARATÓRIOS. INCONFORMISMO.
NÃO CABIMENTO. PREQUESTIONAMENTO**

Os embargos de declaração desservem para a reforma do julgado. Eventual inconformismo das partes deverá ser realizado pelo meio instrumental consentâneo, não cabendo aclaratórios para esse desiderato. Essa medida somente pode ser efetivada quando presentes os requisitos legais pertinentes (art. 897-A da CLT e art. 1.022 do CPC, c/c art. 769 da CLT).



A equivocada/injustificada utilização dos embargos declaratórios poderá ensejar a aplicação das multas previstas no art. 1.026, §§ 2º e 3º, do CPC, c/c art. 769 da CLT e art. 15 do CPC.

Segundo dispõem a Súmula nº 297, item I, e a OJ nº 118 da SDI-1 do TST, respectivamente, "diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito", e "havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este".

Por fim, registro ser incabível na seara processual trabalhista o contraditório prévio/substancial (CPC, arts. 7º, 9º e 10), mormente em face dos princípios da simplicidade, da informalidade e da concentração dos atos processuais. A própria fundamentação exauriente prevista no CPC de 2015 é restrita a argumentos capazes de, em tese, infirmar a conclusão do ato decisório, não havendo razão para a análise de todas as alegações da parte recorrente.

ACORDAM os membros da 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do recurso da autora por ausência de dialeticidade e **CONHECER DOS RECURSOS**. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA AUTORA** para majorar a compensação por danos morais para R\$ 10.000,00; sem divergência, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECUSO DA RÉ** para afastar os benefícios da justiça gratuita deferidos na origem para a autora.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 31 de outubro de 2023, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Mirna Uliano Bertoldi, o Desembargador do Trabalho Narbal Antônio de Mendonça Fileti e o Juiz do Trabalho Convocado Hélio Henrique Garcia

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 07/11/2023 17:07:26 - 4ef318f
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23082513595322400000024341362>
Número do processo: 0000531-51.2022.5.12.0036
Número do documento: 23082513595322400000024341362



Romero (Ato SEAP 39/2023). Presente o Procurador do Trabalho Keilor Heverton Mignoni. Procedeu a sustentação oral (telepresencialmente), pela ré, a Dra. Isabela dias Mesquita Rodrigues.

NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI
Desembargador-Relator



Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 07/11/2023 17:07:26 - 4ef318f
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23082513595322400000024341362>
Número do processo: 0000531-51.2022.5.12.0036
Número do documento: 23082513595322400000024341362

