



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0024223-80.2024.5.24.0002

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/02/2024

Valor da causa: R\$ 82.781,39

Partes:

AUTOR: ----

ADVOGADO: ANDRE THEODORO QUEIROZ SOUZA

RÉU: ----

ADVOGADO: ANTONIO PAULO ZAMBRIM MENDONCA

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE CAMPO GRANDE
ATOrd 0024223-80.2024.5.24.0002
AUTOR: ----



RÉU: ----

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

---- ajuizou a presente ação

trabalhista, mediante procedimento ordinário, em face de ---- postulando na petição inicial com documentos, em síntese, Justiça gratuita, diferenças de horas extras, acúmulo de funções, indenização por dano moral e honorários advocatícios sucumbenciais.

A ré apresentou defesa por escrito com documentos à fl. 177, arguindo preliminares e, no mérito, aduzindo as razões pelas quais entende improcedentes os pedidos obreiros.

Impugnação à peça de resistência e documentos mediante petição de fl. 294.

Em instrução processual de fl. 454 foi gravado em modo audiovisual o depoimento pessoal do autor do preposto da reclamada, bem assim ouvidas três testemunhas.

Razões finais por escrito pelos litigantes.

Valor atribuído à causa de R\$ 82.781,39 em 23.2.2024.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

- Inépcia da prefacial

Os princípios da simplicidade e informalidade integram o processo do trabalho, de acordo com o artigo 840, §1º, da CLT.

Desse modo, a presente peça vestibular observou os requisitos da legislação formulando uma exposição lógica dos fatos que resultaram os pedidos formulados, com suas causas fáticas e fundamentais, sem prejudicar o exercício do contraditório e ampla defesa.

Ademais, o trabalhador utilizou de peça processual necessária, útil e adequada no sentido de viabilizar juridicamente suas pretensões.

Assim sendo, indefiro os requerimentos formulados pela parte acionada.

- Acúmulo de função

A causa de pedir delineou às fls. 20/1: “[...]Conforme exposto anteriormente, o reclamante foi contratado para desempenhar a função de assessor de loja. Contudo, as condições laborais estabelecidas pela reclamada eram completamente inadequadas. Com efeito, a métrica acordada não era observada, uma vez que a empresa atribuía responsabilidades para além do escopo originalmente definido. O acúmulo de funções enfrentado pelo reclamante durante seu período de trabalho na qualidade de assessor de loja revela uma sobrecarga de responsabilidades que vai além do escopo originalmente estipulado em seu contrato. Inicialmente incumbido da abertura da loja, incluindo a retirada de produtos para o exterior e a abertura do portão principal, o reclamante viu suas responsabilidades ampliarem-se consideravelmente ao longo do tempo. Conforme estipulado no contrato, sua função incluía a operação de caixa e a organização da loja. Entretanto, as orientações do gerente iam além, demandando que o reclamante não apenas abrisse e fechasse a loja, mas também organizasse, abastecesse e realizasse a limpeza das gôndolas. Em algumas situações, contava com a assistência de vendedores ou, eventualmente, de gerentes. Após a abertura da loja, suas responsabilidades abrangiam a verificação de preços no sistema para atualização nas gôndolas, tarefa que frequentemente exigia ajustes no meio do dia, resultando em chamadas de atenção por eventuais erros nos preços, realizadas em diferentes contextos, como reuniões ou grupos de WhatsApp. Adicionalmente, o reclamante assumiu a função de reposição de mercadorias e limpeza da loja, atividades que se tornaram cumulativas em relação às suas funções iniciais. No estoque, além de inicialmente auxiliar a equipe de logística, passou a cobrir almoços, férias e afastamentos, desempenhando uma variedade de atividades, desde receber mercadorias, assinar documentos fiscais, despachar produtos, elaborar relatórios até o manuseio de materiais pesados, como sacos de cimento e argamassa. Com o passar dos seis meses, as demandas sobre o reclamante se intensificaram, incluindo solicitações para executar funções logísticas, como despachar e receber mercadorias, elaborar relatórios para o gerente de logística e atuar como auxiliar de entrega. Isso resultou em um aumento significativo de suas responsabilidades, indo além do que seria razoavelmente esperado para a posição de assessor de loja [...]”.

Cabe ao empregador, no exercício do seu poder diretivo, estabelecer as atribuições inerentes a cada função, no pleno exercício do jus variandi.

O acúmulo de atribuições não assegura ao empregado o direito a qualquer acréscimo. Enseja apenas quando há lei específica, norma contratual, individual ou coletiva ou, ainda, quando a alteração prejudicial do contrato de trabalho.

O autor foi contratado em 15.6.2022 para o exercício da função de assessor de loja, mediante salário-base mensal de R\$ 1.505,00, fls. 205/6.

Respondeu o preposto da empregadora: o reclamante fazia reposição de mercadorias, alteração de preços, limpeza de gondolas com os produtos e caixa; essas funções eram de assessor de loja; esporadicamente tem equipe de logística, motorista, ocasionalmente poderia entregar mercadoria no horário de almoço, não cobria férias de ninguém, uma vez ou outra; todas as funções são feitas com treinamento; vez ou outra ele já saiu com o carro; tinha acesso ao estoque; não existe na loja estoquista.

A única testemunha autoral pontuou: trabalhou com o reclamante de maio de 2022 até maio de 2023; o depoente era assessor de loja e depois operador de empilhadeira; o reclamante organizava a loja, abastecia, limpava gôndolas, carregava materiais, várias atividades; o reclamante trabalhava no estoque; assinava documentos fiscais, carregava sacos; trabalhava na logística; não existia treinamento adequado na maioria das vezes; aprendia pedindo ajuda dos outros funcionários; algumas atividades eram esporádicas outras não; verificavam preços, gôndolas; reclamante fazia carga e descarga.

Lado outro, sinalizou a 1ª testemunha patronal: trabalhou com o reclamante; ele entrou em 2022, em junho; até a dispensa do autor; a depoente é coordenadora financeira; reclamante era assessor de loja, precificar, organizar produtos, operar caixa, repor produtos, tirar relatórios; todos recebem treinamentos para as funções.

Por fim, a 2ª testemunha patronal respondeu: trabalhou com o reclamante em 2022 até 2023; a depoente era assessora e ele também; tiravam relatórios de preços, reposição de mercadorias, caixa, montavam ilhas.

Infiro dos depoimentos suso que o trabalhador realizava diversas atividades laborais no transcorrer de sua jornada em prol da empregadora, ressaltando que percebia regularmente a rubrica 995 adic.caixa provento.

Nesse trilhar, estabelecendo o dever de colaboração inerente a todo contrato individual de emprego, bem como não se demonstrando as evidenciadas atividades incompatíveis com a condição pessoal do trabalhador, não causando qualquer espécie de desequilíbrio qualitativo/quantitativo contratual, julgo improcedente o pedido de acréscimo salarial com expansão pelo aventado acúmulo /desvio de função.

- Horas extras

A causa de pedir delineou à fl. 10: “[...] O reclamante trabalhou com a jornada de segunda-feira a sábado, sendo seg. a sex. das 07h às 18h, sendo que uma vez na semana ficava até às 19h, e aos sábados das 07:20h às 13h com intervalo de 01h [...]”.

Os espelhos de ponto de fls. 210-45 contemplaram registros variáveis dos horários de entrada e saída, inclusive com várias marcações anteriores a 7h e posteriores a 18h, por amostragem, 6h45 à fl. 212, 6h49 à fl. 216, 6h28 e 18h46 à fl. 218, 19h à fl. 226, 6h55 à fl. 234, 18h30 à fl. 236, 18h24 à fl. 240. Aos sábados, diversas marcações após as 13h, fls. 224-6.

Por sua vez, os contracheques de fls. 246-76 contemplaram quitação de rubricas relacionadas a desoras.

Respondeu o preposto da empregadora: o reclamante chegava 7h; chega 7h, bate o cartão; horário contratual; abre para o público 7h30; faz treinamento, dinâmica entre 7h e 7h30; registro da jornada na Black Friday era normal conforme acordado com o sindicato, folga, hora extras; reclamante nunca trabalhou em Black Friday; empregado tinha que chegar 7h, abertura para o público era 7h30; reunião com rh, oração entre 7h e 7h30, os colaboradores tinham que chegar 7h; trabalhava de segunda a sábado; quando passou para assessor de loja trabalhou como caixa, ficando até mais tarde, mas tudo pago no holerite.

A única testemunha autoral pontuou: no primeiro horário chegava 7h30 e depois 7h; mudou porque faziam trabalho do horário do Mato Grosso; tem horário de abertura mais cedo e mudaram o horário; não se recorda quando foi a mudança; abertura da loja era 8h e depois 7h30; entre chegar a abrir a loja tinha reunião, oração treinamento; registrava quando chegava, quando tinha treinamento, mas quando não avisavam batia quando abria a loja; sempre acontecia; trabalhou apenas uma vez na Black Friday, então não se recorda como era o registro do ponto.

Lado outro, sinalizou a 1ª testemunha patronal: chegava na reclamada 6h50 quando tem reunião; quando não tem reunião chegava 7h20; registra o ponto na entrada, quando chega na loja; a loja abre 7h30; sempre 7h30, salvo alguma campanha especial; entre a chegada e abertura da loja tem reunião programada, sobre processos, treinamento de loja, sobre os produtos ou coisas de rh; o registro do cartão de ponto em Black Friday é normal, como é feito todos os dias.

Afirmo que os depoimentos retro não infirmaram a frequência, tampouco os horários registrados nos espelhos de ponto colacionados com a peça defensiva.

Dessa forma, competia ao trabalhador apontar, ainda que por amostragem, diferença de quantidade/valor entre o sobrelabor praticado e o adimplido, o que não se materializou.

Improcede, portanto, o pedido de diferenças de horas extraordinárias com incidências.

- Danos morais

O dano moral abrange o aspecto extrapatrimonial do indivíduo, atingindo a sua esfera psíquica (art. 5º, V e X da CF), tendo como escopo a proteção da dignidade da pessoa humana.

Outrossim, o artigo 7º da CR/88 estabelece que há dever de

indenizar quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Além disso, a responsabilidade pelo pagamento de indenização pressupõe ação ou omissão do agente, efetivo prejuízo para a vítima e nexo de causalidade entre o evento e o prejuízo.

Nota-se a preocupação do legislador em valorizar o trabalho humano e conferir proteção aos direitos da personalidade e dignidade do trabalhador.

A causa de pedir delineou à fl. 26-28: “[...]Diante do exposto, o reclamante foi compelido pela reclamada a chegar mais cedo do que estava previsto em seu contrato de trabalho para participar de uma roda de oração. Essa situação ocorria diariamente, e o reclamante era constantemente submetido a participar da roda de oração sem que ao menos lhe fosse questionada sua religião ou se ele se sentia confortável com tal prática [...]A imposição de participação em cultos, mesmo que apenas sob a forma de orações, configura violação a um direito constitucionalmente garantido e caracteriza constrangimento ilegal. Mesmo que o reclamante compartilhasse a mesma religião de seu empregador, este não tinha o direito de exigir adesão aos seus rituais e práticas. A Constituição da República consagra o Estado laico e a liberdade religiosa. Assim, a reclamada deveria adotar uma postura de neutralidade, dedicando-se às suas atividades econômicas e permitindo a ampla liberdade religiosa de seus empregados. A conduta da reclamada, ao exigir que seus funcionários participassem de orações no início da jornada, desconsiderando a religião de seus empregados e obrigando-os a chegar mais cedo do que o estipulado em contrato, constitui uma clara afronta à moral do trabalhador [...]”.

Respondeu o preposto da empregadora: oração faz todos os dias, chega, bate o ponto, reza o Pai-Nosso, agradece; todos participam; todos os dias tem oração, é uma “coisa” que tem na cultura; não existe questionamento sobre oração, na contratação falam se tem alguma coisa contra, ninguém é obrigado a participar; ninguém deixou de participar, ninguém se importa; reclamante nunca se negou, ele nunca fez a oração, mas sempre participava; o horário da oração era no início, chegando 7h; poderia ficar na loja se recusasse participar da roda de oração; não teria penalidade se não quisesse participar; reunião com rh, oração entre 7h e 7h30, os colaboradores tinham que chegar 7h; só funcionário que quisesse poderia pregar de forma religiosa, tinha livre arbítrio de participar.

A única testemunha autoral pontuou: todos participavam das orações, tinha que fazer; não foi consultado se tinha interesse de participar ou não da oração; sempre participou; era complicado não participar, era protocolo deles; nenhum funcionário chegou a não participar; quando foi contratado não foi informado da oração; reuniões diárias eram de treinamento, oração; tinha gente que não era da mesma crença e tinha que participar; sempre oração como se fosse católica ou cristã, sempre a oração Pai-Nosso.

Lado outro, sinalizou a 1ª testemunha patronal: normalmente tem oração; quando entra, um pouco mais cedo, normalmente tem oração todo mundo junto; não foi consultada, normalmente participa, faz um Pai-Nosso, logo já faz outras coisas, não é obrigada, pela depoente não tem problema; nenhum funcionário não quis participar; empresa nunca questionou se funcionários queriam ou não participar; todos participavam, se reúne, faz um Pai-

Nosso e logo começa a reunião programada do dia; tiveram discussões bíblicas, textos bíblicos, normalmente faziam; não existia penalidade se alguém se recusasse, poderia esperar dentro da loja, mas nunca ocorreu esse questionamento a respeito; a cultura da empresa é religiosa, tem alguns princípios, no treinamento quando fala sobre é citado a respeito disso; quando faz treinamento eles falam sobre cultura, oram juntos; não perguntaram na contratação se gostaria de participar ou não das orações; eles perguntam se tem alguma religião na contratação.

Plausível de se concluir dos depoimentos suso pela ausência de questionamento patronal sobre o interesse dos empregados em participarem das referidas rodas de orações, compelindo, destarte, todos colaboradores, sem exceção, o que caracteriza intolerância religiosa com potência suficiente para violar direito e causar dano à esfera personalíssima obreira, modalidade “in re ipsa”.

Oportuna a transcrição da seguinte ementa de julgado.

DANOS MORAIS. INTOLERÂNCIA RELIGIOSA. AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O direito à liberdade de crença, religião e de expressão decorre da proteção constitucional à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF). Nessa linha, a Constituição assegura também a liberdade de consciência e livre exercício de cultos religiosos (art. 5º, inciso IV, da CF), bem como o exercício do direito à livre expressão religiosa, filosófica ou política (art. 5º, inciso VIII, da CF). Os mesmos direitos e garantias encontram-se assegurados na Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San Jose de Costa Rica) e na Convenção 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil. É obrigação do empregador propiciar e zelar por um meio ambiente de trabalho sem práticas discriminatórias, o que inclui a liberdade de crença e religião, sendo sua obrigação adotar providências que impeçam condutas capazes de afetar esses direitos, além de reprimir e não se omitir diante de eventual ofensa ao trabalhador. Trata-se de garantir a integridade e a proteção integral do empregado no âmbito laboral, o que se afina com qualidade de vida e garantia de um ambiente saudável. Verificada a prática de intolerância religiosa no ambiente de trabalho cabe ao empregador, que não adotou medidas preventivas ou saneadoras eficientes, indenizar o empregado pelos danos morais decorrentes. Recurso da autora a que se dá provimento para deferir indenização por danos morais. (TRT-9 - ROT: 00003703020215090660, Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, Data de Julgamento: 15/02/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 08/03 /2023)

Logo, julgo procedente o pedido de danos morais.

Para a fixação do quantum, devem ser observados três parâmetros, a saber: a) caráter pedagógico e punitivo: a indenização não pode ser ínfima a ponto de fazer com que o agressor torne a praticar os mesmos atos, simplesmente porque não acarreta significativo desfalque em seu patrimônio; b) proporcionalidade: a indenização não pode ser tamanha que permita ao ofendido enriquecer-se sem causa, uma vez que também não se estaria fazendo justiça em seu sentido mais amplo; c) gravidade da ofensa: deve-se observar a espécie da ofensa e o efetivo dano sofrido pela vítima, com a hipotética repercussão em sua vida particular e profissional (art. 944 e § único do art. 953, ambos do CC).

Ademais, além dos parâmetros acima citados, é importante observar outros dois critérios também relevantes: i) nível econômico do ofendido; ii) o porte econômico do ofensor, ambos cotejados com as condições em que se deu a ofensa (art. 223-G da CLT).

Desse modo, observada a tentativa de reparação à esfera extrapatrimonial do reclamante, condeno a reclamada ao pagamento do valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de indenização por danos morais.

- Justiça gratuita reclamante

De acordo com a novel redação do art. 790 da CLT, há presunção legal de miserabilidade jurídica do empregado ou do empregador pessoa natural que perceber até 40% (quarenta por cento) do teto de benefícios do Regime Geral da Previdência Social, hipótese que enseja a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Nos demais casos, a hipossuficiência, seja do empregado, seja do empregador, depende de comprovação.

No feito em voga, inexistiu evidência de outra fonte de renda superior ao porcentual supra, ainda que superveniente ao ajuizamento da ação (fato modificativo do direito postulado que deveria ser provado pela parte reclamada, ônus do qual não se desincumbiu) - razão pela qual o estado de insuficiência de recursos é presumível.

Assim, defiro à parte reclamante os benefícios da Justiça gratuita.

- Honorários advocatícios

Os honorários de sucumbência previstos no caput do art. 791-A da CLT, instituídos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017 - vigente desde 11-11-2017), são devidos no caso dos autos porque a relação processual formou-se na vigência das normas atuais.

A sucumbência foi recíproca entre os litigantes.

Dessa forma, condeno a reclamada ao pagamento de

honorários advocatícios, no percentual de 5% sobre o valor da condenação que resultar da liquidação do julgado, ao advogado do reclamante.

Condeno o autor ao pagamento de honorários advocatícios ao patrono das ré, no percentual de 5% sobre o valor atualizado dos pedidos elencados na inicial no que tange aos julgados improcedentes na íntegra. Sendo beneficiário da Justiça gratuita, conforme decidido pelo e. STF na ADI 5766, determino, desde já, a suspensão da exigibilidade dos seus débitos, nos termos do art. 791-A, §4º, CLT.

- Limitação objetiva da lide

Não há formulação de pedidos líquidos, apenas estimativa de valores das pretensões para atribuição de valor à causa e adequação ao procedimento.

Destaque-se a Reforma Trabalhista, ao alterar o art. 840, § 1º, da CLT, não trouxe a obrigatoriedade de liquidação dos valores, mas sim de indicação de pedido certo e determinado.

No caso dos autos, a parte autora expressamente ressalva a possibilidade de apuração de valores diversos daqueles indicados como mera estimativa, fl. 33.

Se há ressalva expressa, não há limitação ao valor indicado como estimativa da pretensão, até porque a liquidação dependia da apresentação de prova documental pela parte ré.

A jurisprudência do C. TST é no mesmo sentido:

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JULGAMENTO "ULTRA PETITA". LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AO PEDIDO NA PETIÇÃO INICIAL. 1. A Quarta Turma considerou que o requerimento, na petição inicial, de "pagamento de 432 horas 'in itinere' no valor de R\$ 3.802,00 (fl. 11 - numeração eletrônica) "traduziu" mera estimativa, tendo o magistrado feito a adequação de acordo com as provas do processo", razão pela qual não reputou violados os arts. 141 e 492 do CPC. 2. Todavia, esta Corte Superior adota firme entendimento no sentido de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a tais parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 29/05/2020).

- Juros e correção monetária

A época própria, para fins de aplicação da correção monetária será o mês do pagamento, quando a parcela passa a ser exigível, e não o mês referente à prestação dos serviços ou de competência da verba. Aplico a Súmula nº 381 do c. TST.

Os juros e correção monetária deverão ser computados até o efetivo pagamento e não somente até o depósito para fins de recurso, nos termos do artigo 39 da lei 8.177/1991.

Quanto aos índices de atualização monetária e juros de mora, deverão seguir os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADCs 58 e 59. Na fase pré-processual, incidirá o IPCA-E. A partir do ajuizamento, incide a taxa SELIC, já computando juros de mora e correção monetária.

Ademais, consoante entendimento supramencionado, no que diz respeito à atualização de correção monetária e de juros em parcela indenizatória de danos morais, inaplicável a Súmula 439 do c. TST, uma vez que a taxa SELIC serve tanto para atualização de juros e correção monetária.

Portanto, e considerando que o e. STF objetivou padronizar procedimentos trabalhistas com os procedimentos da esfera comum, declaro que em parcela indenizatória de danos morais a taxa SELIC deve ser aplicada a partir da data do ajuizamento da ação.

- Recolhimentos fiscais e previdenciários

Para os efeitos do art. 832, §3º da CLT, a parte ré deverá recolher as contribuições previdenciárias considerando as parcelas de natureza salarial deferidas na presente sentença de acordo com o art. 28 da Lei 8213/91, observado o regime de competência, apurando-se a incidência mês a mês, conforme art. 276, §4º do Decreto nº 3048/99, e alíquotas previstas no art. 198 do mesmo, observado o limite máximo do salário de contribuição.

A contribuição do reclamante será deduzida dos seus créditos até o limite do que seria recolhido por ele à época oportuna. Deverá a parte ré proceder aos recolhimentos do Imposto de Renda sobre as parcelas de natureza salarial, salvo sobre os juros decorrentes destas parcelas, conforme art. 12-A da Lei 7713 /88. Deve ser observado o regime de caixa (verificar Súmula 368 do TST se regime de caixa ou competência), ou seja, aplicando-se a alíquota sobre o valor total no momento do pagamento, nos termos do art. art. 46, da Lei nº 8.541/92 e do Decreto nº 3.000, de 26 de março 1999, que regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda, ficando desde já autorizada a retenção pela reclamada, na forma da lei e do Provimento CGJT nº 03/2005 e ainda da Súmula 368 do c. TST.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por ---- em face de ---- , para CONDENAR a reclamada ao pagamento da seguinte verba, nos parâmetros da fundamentação:

- Indenização por dano imaterial no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Concedo o benefício da Justiça gratuita à parte autora.

CONDENO os litigantes ao pagamento de honorários de sucumbência aos advogados das partes adversas, fixados em 5%.

Custas processuais pelas acionada, no importe de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para os efeitos legais cabíveis (art. 789 da CLT).

Publique-se.

Intimem-se as partes.

Nada mais

CAMPO GRANDE/MS, 27 de novembro de 2024.

LAIS PAHINS DUARTE
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por LAIS PAHINS DUARTE, em 27/11/2024, às 12:43:04 - ac7f4a9
<https://pje.trt24.jus.br/pjekz/validacao/24110717011766400000027481620?instancia=1>
Número do processo: 0024223-80.2024.5.24.0002
Número do documento: 24110717011766400000027481620