



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

PROCESSO TRT/SP N.º 0002818-52.2013.5.02.0077

04ª Turma

ORIGEM: 77ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: CARREFOUR COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA.

RECORRIDO: LUCÉLIA DA SILVA

DANO MORAL. PROGRAMA DE INCENTIVO. A forma de aumentar a auto estima dos empregados de uma empresa jamais passa por qualquer tipo de motivação cruel e nefasta, tal atitude somente tem o condão de gerar ofensa, menosprezo, constrangimento e humilhação para aqueles que colaboram no desenvolvimento da atividade econômica da instituição. Caracterização de dano moral por inobservância ao princípio da dignidade humana, previsto no inciso III, do artigo 1º da CF.

Contra a r. sentença de fls.80/83, cujo relatório adoto, que julgou a reclamação trabalhista procedente em parte, recorre ordinariamente a reclamada consoante as razões de fls.90/97.

Pretende a reforma da r. decisão de origem no tocante à rescisão contratual, multa do artigo 477 da CLT, seguro desemprego e guias do TRCT, hora extra, intervalo intrajornada, multa convencional e danos morais.

Depósito recursal e custas processuais às fls.102/102 verso.

Contrarrazões apresentadas às fls.114/118.

É o relatório.

V O T O

I – DOS PRESSUPOSTOS

Conheço do apelo interposto, por preenchidos os pressupostos processuais de admissibilidade.

II - DO RECURSO ORDINÁRIO

II.1.DA RESCISÃO CONTRATUAL

Sustenta a recorrente que a autora foi dispensada por justa causa em razão do “sumiço” de dinheiro do caixa que operava, tendo a investigação procedida na empresa concluído pela “inobservância das regras para guarda dos valores nos caixas”.

Releva notar que em se tratando de justa causa do empregado, penalidade máxima trabalhista, o empregador deve comprovar a culpa do trabalhador, a gravidade do ato, a imediatidade da rescisão, o nexos causal entre a falta grave cometida e o efeito danoso ao empregador, bem como a singularidade e a proporcionalidade da punição. Também devem ser considerados o grau de capacidade e de discernimento do empregado e as circunstâncias que permeiam a prestação de serviços.

Em razão do princípio da continuidade da relação de emprego e da presunção que se estabelece de que o trabalhador é dispensado sem justa causa, a demissão por falta grave deve ser robustamente comprovada pela reclamada.

Neste sentido, tratando-se de fato impeditivo do direito da reclamante às verbas rescisórias, competia à empregadora a prova da dispensa motivada, nos termos do inciso II, do artigo 333 do CPC c/c o artigo 818 da CLT, ônus do qual não se desvencilhou a contento.

Da análise do processado verifica-se que a reclamada, ausente em audiência (fls.31/32), foi considerada revel e confessa quanto à matéria de fato, ensejando a presunção de veracidade das assertivas alegadas na prefacial, as quais, *in casu*, não foram elididas por outros elementos constantes do feito.

Nessa senda, não comprovados os fatos mencionados pela demandada como ensejadores da ruptura contratual por justa causa, mantenho a r. decisão hostilizada, inclusive quanto às verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada e entrega de guias do TRCT e seguro desemprego, bem como multa do artigo 477 da CLT, por inobservância do prazo legal para pagamento das parcelas resilitórias.

II.2.DAS HORAS EXTRAS/ INTERVALO INTRAJORNADA

Assevera a recorrente que durante toda a contratualidade sempre foram observadas as jornadas legais, inclusive a intervalar, não podendo subsistir a condenação no pagamento de horas extras.

No caso em tela, a prova oral produzida em audiência (fls.31/32) pela primeira testemunha levada pela autora (única ouvida) confirmou o labor em sobrejornada ao consignar que:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

“a depoente trabalhava das 09hs às 20hs de segunda feira a domingo; que a Reclamante trabalhava até as 17hs; que quando chegava a Reclamante já estava trabalhando...”

Assim, aliando a revelia e confissão aplicada à reclamada com o teor da prova oral, nada a modificar no r. provimento originário.

II.3.DA MULTA CONVENCIONAL

Diversamente do propugnado no apelo, comprovada a violação de cláusula da Convenção Coletiva carreada aos autos, mantenho a r. decisão de primeira instância quanto à condenação da reclamada no pagamento da multa convencional.

II.4.DOS DANOS MORAIS

Aduz a recorrente que, em meados de 2009, visando incentivar seus funcionários, foi lançada uma campanha motivacional que tinha como escopo demonstrar a necessidade dos trabalhadores se renovarem. Para tanto, foi utilizada uma caixa de papelão *“simbolizando um caixão”*, e um cartaz *“onde se informava o falecimento da pessoa que impedia o crescimento profissional na empresa”*. Menciona, ainda, que *“não há como se falar que ao olhar para o mesmo e ver sua imagem refletida, a recorrida ou qualquer outra pessoa pudesse ter a real impressão de que estivesse dentro de um caixão, sendo velada. Pela foto acostada aos autos se observa o espelho do lado de fora da caixa”*.

Alega que a condenação no pagamento de indenização por danos morais não pode prevalecer porque não se caracteriza como “algo prejudicial”, vez que “tal visão não encontra respaldo na realidade”.

Em linhas gerais, a configuração do dano moral está relacionada às consequências prejudiciais sofridas pela pessoa, seja de ordem física ou psíquica, decorrentes de ato ou procedimento do empregador, atingindo a dignidade pessoal do ofendido e ultrapassando os aspectos ligados à relação de emprego, com reflexos na vida social do empregado.

In casu, o fato ensejador da dor moral é incontroverso, eis que admitido pela própria reclamada, aliás seguem as fotos nesse sentido juntadas às fls.14 dos autos:



Evidente que a atitude da reclamada não diz respeito a qualquer campanha de incentivo aos funcionários, que seu comportamento foi abusivo e perverso, desrespeitando a dignidade de seus empregados.

Colocar na sala de descanso dos funcionários uma urna funerária, um caixão com um espelho na frente, onde pessoas são refletidas, e uma placa com os dizeres: "*Faleceu ontem a pessoa que impedia o seu crescimento na empresa. Você está convidado para o velório na sala de descanso (sic)*", ultrapassa o limite do razoável. A criatividade ligada à crueldade demonstrada pela reclamada beira a indecência, a imoralidade.

Vergonhosa postura dessa empregadora que, em razão do que representa no mercado de abastecimento alimentar em nosso país, deveria ser exemplo, mas não, se presta ao infeliz e condenável papel de humilhar seus empregados, justamente aqueles que lhe prestam serviços cumprindo com suas obrigações contratuais, que lhe ajudam no crescimento do negócio.

Incentivo? Forma de aumentar a auto estima, quem sabe? Um caixão em uma sala de descanso para funcionários? Um convite para velar alguém?

Criatividade nefasta, gerando caminhos para lá de preocupantes na relação capital x trabalho, gerando ofensa, gerando menosprezo, gerando constrangimento, gerando humilhação.

Falta de valor moral da empregadora. Falta de inteligência e entendimento sobre o significado de um dos princípios constitucionais basilares da sociedade: dignidade da pessoa humana, que norteia toda a organização e disciplinamento da sociedade.

Aliás, sobre dignidade humana como princípio fundamental, vale citar alguns dos ensinamentos do ilustre professor Ingo Wolfgang



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

Sarlet:

“...define a dignidade da pessoa humana como: “a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.” (obra Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 2001, p. 60, ed. rev. atual. Porto Alegre).

“...o fato da dignidade da pessoa humana estar qualificada no Art. 1º da Constituição Federal, como princípio fundamental (em texto legal), transparece não conter apenas um caráter ético e moral, constituindo uma norma jurídico-normativa que possui claramente um valor jurídico fundamental da sociedade.” (obra Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 6. ed.rev.atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008).

Assim, vislumbro dano moral no panorama denunciado, eis que, repise-se, a atitude da ré feriu a dignidade humana da recorrida,, ultrapassando os limites do poder diretivo, expondo-a a uma situação humilhante.

Neste contexto, impossível não citar a importância deste tema e do próprio assédio moral, distintos na conceituação, mas importantes e relacionados entre si, assuntos que vêm sendo debatidos de forma ampla por toda a nossa sociedade, inclusive motivo de várias reportagens na mídia.

A ilustre professora Marie France Hirigoyen, em sua obra, aqui traduzida como "Assédio Moral": a violência perversa no cotidiano , discute o que atitudes humilhantes no meio do trabalho, do ambiente de trabalho interferem na vida do trabalhador, afetando e comprometendo sua identidade, sua dignidade, trazendo angústias e danos psíquicos.

Retorno ao ocorrido e descrito no caso em epígrafe: sala de descanso com a exposição de urna funerária e placa com os dizeres já mencionados aqui. Incentivo?

Violência moral, falta de respeito à dignidade humana, essa é a verdadeira resposta.

No que tange ao valor arbitrado pelo d. magistrado a quo (R\$ 25.000,00 – vinte e cinco mil reais), considerando a conduta ilícita e abusiva

realizada pela empresa, configurando lesão à direitos de personalidade da reclamante, mantenho.

Determino expedição de ofício ao MPT para apuração de irregularidades.

Destarte, mantenho o r. provimento hostilizado.

Isto posto,
ACORDAM os Magistrados da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em **conhecer** do apelo e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO** para manter a r. decisão de origem.

IVETE RIBEIRO
Desembargadora Relatora