



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **0000067-34.2023.5.10.0008**

**Relator: BRASILINO SANTOS RAMOS**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 13/05/2024**

**Valor da causa: R\$ 102.509,85**

**Partes:**

**RECORRENTE:** CAPITAL MATERIAIS PARA CONSTRUCAO LTDA

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

ADVOGADO: LUIZA BIANCHINI RESENDE

ADVOGADO: MARIA LUIZA RICARTE TEIXEIRA

**RECORRIDO:** LETICIA LOPES DOS SANTOS

ADVOGADO: DENIO JONATAS DOS SANTOS AQUINO

ADVOGADO: THIAGO CORREIA ARAUJO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF  
**ATOrd 0000067-34.2023.5.10.0008**  
RECLAMANTE: LETICIA LOPES DOS SANTOS  
RECLAMADO: CFVP MATERIAIS PARA CONSTRUCAO LTDA

## I – RELATÓRIO

LETÍCIA LOPES DOS SANTOS ajuizou ação trabalhista nº 0000067-34.2023.5.10.0008 em face de CFVP MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO LTDA, em que postulou: horas extras com reflexos, intervalo intrajornada, indenização por danos morais, benefícios da justiça gratuita e condenação da reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais. Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$102.509,85.

A reclamada apresentou defesa escrita (ID ee3db43) com documentos.

A autora apresentou impugnação à defesa (ID 1444b4a).

Na audiência de instrução (ID c36f1f0), a reclamante e a preposta da reclamada prestaram depoimento pessoal. Foram ouvidas duas testemunhas, uma a rogo da reclamante e a outra a rogo da segunda reclamada.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Inconciliados.

Razões finais remissivas.

É o relatório.

## II – FUNDAMENTAÇÃO

### LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AOS PEDIDOS

Requer a reclamada que o valor de cada pedido deve ser limitado ao valor indicado e delimitado pela reclamante e, por consequência, que o valor da condenação seja limitado ao valor atribuído à causa, nos termos do art. 292 do CPC, consoante artigo 769 da CLT.

Sem razão a segunda reclamada, visto que, a teor do disposto no art. 12, § 2º da Instrução Normativa nº 41 do TST (Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018), “Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil”.

Rejeito a preliminar.

### INÉPCIA DA INICIAL – AUSÊNCIA DE PEDIDOS LÍQUIDOS E CERTOS – INDICAÇÃO DO VALOR DOS PEDIDOS

Alega a ré que a inicial foi formulada sem observância do art. 840, § 1º, da CLT, visto que o reclamante não fez indicação precisa dos valores atribuídos a cada pedido.

Analiso.

A regra § 1º do art. 840 da CLT estabelece que o pedido da inicial seja certo,

determinado e com indicação de seu valor.

E, da análise perfunctória do feito, verifico que as pretensões veiculadas na inicial foram claramente formuladas, com indicação dos fatos e do direito que as fundamentam. A indicação precisa dos valores referentes a essas pretensões, de fato, é suficiente para atender ao comando legal.

Os valores atribuídos às pretensões indicam uma estimativa do quantum debeat, tendo como finalidade apenas de definir o rito processual a ser seguido. Assim, os valores nominais atribuídos a cada parcela constante do rol de pedidos não servem para delimitar o valor da condenação.

Ademais, a lei não fala em liquidação, mas apenas de indicação de valores na inicial (Art. 840, § 1º, da CLT), descabendo, portanto, a limitação dos pedidos, o que, na prática, acabaria por acarretar flagrante contrariedade aos princípios que devem orientar a aplicação do direito do trabalho (primazia da realidade sobre a forma, irrenunciabilidade de direitos; condição mais benéfica etc.).

Outrossim, impossível falar-se em liquidação antes da prolação de decisão transitada em julgado. Daí, a correta interpretação do § 1º do artigo 840 da CLT, onde se lê, "indicação dos valores" e não liquidação dos pedidos, não havendo espaço para liquidação anterior à fase de conhecimento, o que conduziria a uma análise prematura e fictícia dos critérios de apuração, que somente seriam devidos em caso de uma sentença condenatória.

Por fim, a petição inicial não pode ser considerada inepta, visto que possibilitou a apresentação de defesa pela parte reclamada.

Feitas essas considerações, rejeito a preliminar suscitada.

#### HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA

Alega a reclamante que foi admitida pela reclamada em 28/11/2020, para exercer a função de operadora de caixa, percebendo remuneração no valor de R\$1.900,00 e dispensada sem justa causa em 06/12/2022.

Informa que laborava de segunda-feira a sábado, das 8h às 20h, com 30 minutos de intervalo intrajornada e dois domingos por mês, de 8h às 15h, com intervalo de 15 minutos.

Aduz que embora constasse nos contracheques o pagamento de horas extras, os valores eram inferiores aos devidos, pois não correspondem à totalidade das horas trabalhadas.

Assevera que os registros de ponto não espelham os verdadeiros horários efetivamente trabalhados, inclusive quanto à totalidade dos dias trabalhados.

Pede o pagamento das diferenças a título de horas extras, com reflexos, com percentuais de 50%, 100% e 150%, conforme CCTs, com reflexos em férias + 1/3, verbas rescisórias, 13º salário, FGTS + multa de 40%, saldo de salário e DSR, bem como o pagamento do intervalo intrajornada suprimido.

Também requer seja declarado nulo o acordo de compensação de jornada.

A reclamada sustenta que a última remuneração da reclamante foi no valor de R\$1.559,61 e que esta sempre laborou de segunda-feira à sábado das 07h30min às

15h, com pelo menos uma hora de intervalo e aos domingos, das 8h às 14h, com 15 minutos de intervalo. Aduz que a reclamante folgava preferencialmente aos domingos e que quando trabalhava nestes dias usufruía de folga compensatória em dia da semana.

Ressalta que eventuais horas extras foram devidamente quitadas durante todo o vínculo empregatício e que os domingos e feriados trabalhados foram laborados de acordo com o que estabelecem as CCTs vigentes durante o contrato de trabalho.

Pois bem.

Em seu depoimento pessoal, a reclamante confessou que os horários de trabalho registrados nas folhas de ponto correspondiam à jornada efetivamente trabalhada, pois declarou:

"confirma que a jornada era registrada inicialmente por crachá e depois por ponto digital; os registros eram feitos corretamente e os controles de jornada juntados aos autos correspondem à real jornada de trabalho, inclusive quanto ao intervalo intrajornada (...)".

Tendo a reclamante admitido que os registros de ponto espelham os verdadeiros horários trabalhados, necessário se faz averiguar se as horas extras trabalhadas eram devidamente pagas ou compensadas.

Compulsando as folhas de ponto (fls. 160/185) e os contracheques (fls. 147/159), verifica-se que as horas extras anotadas em tais registros foram devidamente quitadas, de acordo com os percentuais previstos nas CCTs (50%, 100% e 150%), como, por exemplo, o mês de junho/2021 (fl. 178), no qual a autora realizou 30h10min extras com adicional de 50%, 58min extras com adicional de 100% e 1h04min extras com adicional de 150%, tendo recebido a devida contraprestação do labor em sobrejornada, conforme contracheque de fl. 150.

As folhas de ponto também demonstram que quando a autora laborava aos domingos havia folga compensatória na semana.

Assim, julgo improcedente o pagamento de horas extras e reflexos pleiteados.

Quanto ao intervalo intrajornada, os controles de frequência também demonstram que a reclamante sempre usufruía de 01 hora de segunda-feira a sábado e de 15 minutos quando trabalhava aos domingos.

Diante do exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento de intervalo intrajornada acrescido do adicional de 50%.

#### DANO MORAL

O reclamante relata que no dia 25/01/2022 iniciou um relacionamento amoroso com seu colega de trabalho de nome Diego, tendo ambos ocultado esse vínculo afetivo do gerente da reclamada e demais colegas, visto que no ato da contratação foram informados que era proibido relacionamento amoroso entre os funcionários da reclamada.

Narra que meses depois o relacionamento foi descoberto pelo gerente Emerson, que

disse à obreira que ela deveria escolher entre ser demitida ou ser transferida de loja, já que ela sabia que era proibido ter qualquer vínculo afetivo na reclamada.

Afirma que respondeu que não queria fazer escolha alguma e que a reclamada tomasse a decisão que fosse certa, tendo a reclamada dispensado a autora.

A reclamada impugna tais alegações e requer a improcedência do pedido de indenização por danos morais.

Analiso.

O Judiciário não pode se afastar do plano concreto dos enfrentamentos da atual realidade social. Também não há como ignorar a existência de outros eixos hermenêuticos para além dos clássicos da ciência jurídica, como aqueles advindos dos densos estudos acadêmicos e de pesquisas de crítica jurídica feminista e antirracista. Estes novos olhares permitem agregar e qualificar a busca por respostas judiciais mais efetivas e adequadas para os atuais desafios sociais na construção de uma sociedade justa, solidária e livre de preconceitos e opressões, valores constitucionais e internacionais aos quais o estado brasileiro se vincula.

Sob esse norte, o CNJ aprovou a Resolução 492 de 2023 que estabelece as diretrizes para a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.

O Protocolo é fruto de estudos desenvolvidos pelo Grupo de Estudo instituído pelo CNJ pela Portaria 27, de 02 de fevereiro de 2021, para colaborar com a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ ns. 254 e 255, de 4 de setembro de 2018, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Além disso, faz parte do esforço nacional em prol da igualdade de gênero e não discriminação, um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. O grupo de estudos do Protocolo foi formado com a participação de todos os segmentos da Justiça – estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral.

Cito excerto da decisão da Juíza Patrícia Maeda, representante da Justiça do Trabalho no grupo de estudos que elaborou o Protocolo:

*“Julgar com uma perspectiva interseccional de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional para realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional para garantir acesso à justiça e remediar as relações assimétricas de poder, situações estruturais de desigualdade, bem como a tomada em consideração à presença de estereótipos discriminatórios de gênero (mas não só) na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências. A perspectiva de gênero observa os princípios fundantes da República Federativa do Brasil inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); ao objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da*

*prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II). Em consonância com essas premissas, o rol de direitos individuais e coletivos não se encerra no texto constitucional, abrangendo também os tratados internacionais, seja com força supralegal (art. 5º, §2º), seja com força constitucional (art. 5º, § 3º)”* (Processo 0012359-42.2020.5.15.0097, publicada em 04/02/2022, Juíza Patricia Maeda).

Reitere-se, ainda, que a perspectiva de gênero tem menção expressa em várias Resoluções do CNJ, como as 254/2018, 255/2018 e 364/2021, além de constar em vários textos internacionais, como na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará). Além disso, oportuno mencionar a disposição da Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos, de 07 de setembro de 2021, no Caso Márcia Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil.

Estas são as balizas a serem adotadas neste caso em que há a alegação de dano moral decorrente de interferência à sua esfera privada por ter sido pressionada e demitida ante a descoberta de seu relacionamento amoroso com um colega de trabalho.

A questão toca em aspectos relacionados ao gênero e à necessidade de análise da existência ou não na produção de estereótipos, tema que consta no Protocolo tanto na parte de temas transversais, como

Portanto, é matéria que demanda sejam utilizados instrumentos hermenêuticos apropriados para o caso, sob um olhar de perspectiva de gênero quanto ao julgamento, tanto na análise das provas produzidas, como na criteriosa análise das circunstâncias do caso concreto e nos procedimentos de audiência.

É tema que consta no Protocolo tanto na parte de temas transversais, como na parte específica (item 2.c).

No caso concreto, a testemunha Sibonei Alves de Souza confirmou em seu depoimento os fatos alegados na inicial:

*“trabalhou junto com a reclamante de julho a dezembro de 2022; quando a reclamante foi dispensada a depoente continuou trabalhando na empresa; exercia a mesma função que a reclamante; a maior parte do tempo de trabalho tinha contato com a reclamante porque os horários coincidiam em parte; o motivo da dispensa da reclamante foi o seu envolvimento com outro vendedor, Sr.. Diego; todo mundo na época ficou sabendo que ela foi chamada no RH e foram dadas duas opções, ou a transferência da loja ou o pedido de demissão, e a reclamante não aceitou; todos ficaram comentando esse acontecimento e todos sabiam que o gerente de vendas, Sr. Nunes, comentou com o novo gerente, Sr. Emerson; havia proibição na loja de envolvimento amoroso entre colegas; isso era passado quando da contratação, pelo gerente; não tem conhecimento de outros colegas que tenham sido demitidos por esse motivo; não tem conhecimento de outros envolvimento de outros colegas; não tem conhecimento de perseguição por parte do gerente para a reclamante; só sabe desse fato; não sabe exatamente quem espalhou a notícia do que ocorreu no RH, mas, logo após, todos começaram a comentar e ficaram sabendo; essa exposição gerou*

**constrangimento para a reclamante; quando a reclamante foi chamada no RH, após, retornou para trabalhar e ficou de avaliar a proposta feita pela empresa; passados alguns dias ela foi demitida", g.n.**

A testemunha Emerson Gomes Lima Urino Ferreira (mencionado na petição inicial como sendo o gerente da autora como envolvido no fato que alegadamente lhe causou danos morais), embora tenha negado que foi dada a opção à reclamante de pedir demissão ou ser transferida do estabelecimento no qual trabalhava para outra loja, confirmou que o fato sobre o relacionamento da autora com o Sr. Diego se espalhou na loja em que trabalhavam e que a reclamante foi instada a se transferir para outra localidade da reclamada:

*"já prestou depoimento várias vezes como testemunha, pela empresa; trabalhou na empresa de 2011 a 2016, retornou em 2017, passou a ser gerente de vendas a partir de 2018 e passou a ser gerente da loja em que a reclamante trabalhava em agosto de 2022; o Sr. Nunes era encarregado de vendas; alega que, em relação a ele, depoente, alguns dias antes da dispensa da reclamante, foi procurado por ela e pelo Sr. Diego; conversaram no refeitório e ambos mostraram áudios de ameaças da ex esposa do Sr. Diego e lhe pediram para ajudar com a situação mandando um dos dois embora; o depoente retratou o fato ao RH, que fez a proposta para a reclamante, de trocar de loja em decorrência das ameaças; a reclamante não aceitou e pediu para ser mandada embora; não há restrição em relação a relacionamento entre colegas na empresa; não tem conhecimento, ao menos que tenha chegado até ele, de comentários de outros colegas em relação à vida pessoal da reclamante; o Sr. Nunes não era chefe da reclamante; na época em que a reclamante trabalhou na empresa sabe de ao menos dois casos de colegas que se relacionavam e a empresa sabia e não havia qualquer impedimento; após o depoente passar para o RH a situação, no outro dia, a reclamante e o Sr. Diego foram ao RH, contaram a mesma versão, e de lá mesmo a reclamante já foi dispensada e não retornou mais para a empresa; o Sr. Diego permanece trabalhando na empresa; não tem conhecimento de outros trabalhadores que tenham sido dispensados em face de envolvimento com outros colegas".*

Desse modo, verifica-se que, ao contrário do que a reclamada afirmou na contestação, havia proibição de que os funcionários tivessem relacionamentos amorosos entre si e que a autora foi pressionada a aceitar transferência para outra loja ou pedir demissão após o conhecimento do envolvimento amoroso com o colega, o que revela uma interferência na intimidade e vida pessoal da autora, o que viola o art. 5º, X, da Constituição Federal.

Também ficou evidente que a ré não cumpriu seu dever de manter um ambiente de trabalho íntegro, visto que, a teor dos depoimentos supra, de certa forma fomentou a exposição da reclamante perante os colegas, não havendo

prova de que tenha tomado qualquer atitude em tentar impedir a circulação de tais boatos, deixando de preservar a intimidade da autora após tomar conhecimento sobre questões pessoais íntimas da vida dela.

Além disso, não escapa à análise com as lentes de gênero o fato de que, apesar de haver envolvimento entre a reclamante e outro empregado, apenas a autora foi demitida, o que reforça o tratamento desigual em relação ao seu colega, certamente alimentado por estereótipos de gênero ligados a julgamentos despropositados acerca da sua vida íntima e privada.

Por todo esse quadro fático delineado, constatados os fatos que ensejaram ofensa moral à reclamante, considerando a gravidade da culpa, o porte da reclamada e, tendo em vista a necessidade de harmonizar o princípio do não enriquecimento sem causa da vítima e a função pedagógica e preventiva da reparação civil, julgo procedente o pedido, arbitrando a indenização por danos morais em R\$10.000,00.

#### JUSTIÇA GRATUITA

Defiro os benefícios da justiça gratuita a parte autora na forma do art. 790, § 3º, da CLT e OJ 331 do SDI-I do C.TST, bem como a declaração de hipossuficiência, uma vez que se presume verdadeira a alegação formulada por pessoa física (art. 99, § 3º, do CPC e art. 1º da Lei 7.115/83), não afastada por prova em sentido contrário, razão pela qual rejeito a impugnação da reclamada.

#### HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Com apoio no disposto no artigo 791-A da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467 /2017, e considerando os critérios definidos no § 2º do mesmo dispositivo legal, condeno a reclamada a pagar honorários sucumbenciais em favor do patrono do autor, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor bruto da condenação, a ser apurado em liquidação de sentença.

O arbitramento dos honorários considerou os requisitos previstos no art. 791-A, §2º, da CLT, tais como o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, e por último, o trabalho realizado pelos advogados e o tempo exigido para o seu serviço.

Considerando ser a reclamante beneficiário da justiça gratuita, a cobrança de honorários ficará sob condição suspensiva, nos termos da parte final do § 4º, do art. 781-A da CLT e em conformidade com a decisão proferida na ADI n. 5766, pelo STF, em sede de Embargos de Declaração.

#### JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Incidem juros e correção monetária, observados os parâmetros definidos na recente decisão proferida pelo STF, nos autos da ADC 58: “que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução

legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)” (STF – Tribunal Pleno – Relator Min. Gilmar Mendes – Sessão realizada por videoconferência em 18/12/2020 – Resolução 672/20 STF).

### III. CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, decido julgar procedentes em parte os pedidos vindicados por LETÍCIA LOPES DOS SANTOS na ação trabalhista nº 0000067-34.2023.5.10.0008 para condenar a reclamada CFVP MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO LTDA, ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$10.000,00, nos termos da fundamentação supra.

Não incidem contribuições previdenciárias, considerando a natureza indenizatória da condenação.

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Honorários advocatícios e parâmetros de liquidação, conforme fundamentação.

Custas de R\$200, pela parte ré, calculadas sobre R\$10.000,00, valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 28 de março de 2024.

**MARIA JOSE RIGOTTI BORGES**

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: MARIA JOSE RIGOTTI BORGES - Juntado em: 28/03/2024 20:33:42 - 9358268  
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10 REGIAO:02011574000190  
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/24032820065597200000039982773?instancia=1>  
Número do processo: 0000067-34.2023.5.10.0008  
Número do documento: 24032820065597200000039982773