

**ATOS DISCRIMINATÓRIOS.****EMPREGADO HOMOAFETIVO. DANO MORAL.**

**CARACTERIZAÇÃO.** A conduta da empregadora, consistente no tratamento discriminatório dispensado ao autor no ambiente de trabalho, além de lhe acarretar humilhações, traz junto o desrespeito à sua dignidade como pessoa humana, que constitui um dos princípios fundamentais da Constituição Federal ( inciso III do art. 1º da CF/88), traduzindo-se no núcleo axiológico de todo ordenamento jurídico. A discriminação do empregado homoafetivo ofende ao princípio da igualdade, preceito que tem assento constitucional no art. 3º, que estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Os atos discriminatório violam, de igual forma, o Pacto de San José de Costa Rica e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, e que

concretizam, também, o princípio da igualdade.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 3ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, sendo recorrentes 1. [REDACTED] e [REDACTED], 2. [REDACTED] e [REDACTED] e recorridos 1. [REDACTED], 2. [REDACTED].

As partes recorrem da sentença por meio da qual foram julgados parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial.

O réu objetiva o reconhecimento de que o autor é representado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Comércio Atacadista de Florianópolis, eximir-se da condenação das comissões, ou a redução do valor arbitrado, das horas extras, dos reflexos em RSRs e das multas normativas. Almeja, ainda, que os juros e multa sobre as contribuições previdenciárias incidam apenas após o trânsito em julgado da condenação, seja autorizada a retenção da cota parte do autor e que os descontos fiscais incidam sob o regime de caixa.

O autor, por sua vez, busca a condenação da ré ao pagamento de diferenças salariais e de indenização por danos morais decorrentes do ato discriminatório.

Contrarrazões são apresentadas.

O Ministério Público do Trabalho opina pelo regular processamento do feito.

É o relatório.

**V O T O**

Conheço do recurso e das contrarrazões, porque estão atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

**M É R I T O**

**RECURSO DA RÉ**

**1- NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS**

Sustenta o réu devam ser aplicadas as normas coletivas firmadas com o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista de Florianópolis.

Sem razão, pois, como destacado na sentença, o autor afirmou que trabalhou no [REDACTED], sendo que o preposto do réu reconheceu que sua atividade preponderante é o comércio atacadista.

Nego provimento.

**2- COMISSÕES**

Insurge-se o demandado contra a condenação ao pagamento de comissões aduzindo que não havia manipulação de preços, que os empregados conheciam os percentuais incidentes sobre os diversos produtos. Sucessivamente, requer a redução do valor arbitrado.

O Juízo de primeiro grau condenou o réu ao pagamento de diferenças de comissões, no importe de R\$ 600,00 mensais.

Não há reformar a sentença.

Na inicial, o autor alegou que a ré efetuava o cálculo de comissões sobre produtos que não estavam em promoção com a alíquota dos produtos de promoção, resultando nítida redução do valor devido.

Tratando-se de documentos que permanecem com o réu, é claro, por aplicação do princípio da aptidão para a prova, que lhe incumbia o ônus de comprovar as vendas realizadas e a correção do cálculo da comissão devida, não o fazendo, deve assumir o risco do insucesso de seus argumentos.

Como destacado na sentença, a ré não logrou comprovar a correção do cálculo das comissões no período delimitado pelo autor, de modo que devem ser reputadas verdadeiras as afirmações contidas na inicial.

De outro lado, não há qualquer elemento nos autos que favorece o pedido recursal de redução do valor das comissões.

Assim, correta a sentença que deferiu as diferenças pretendidas pelo autor.

Nego provimento.

3- HORAS EXTRAS. VALIDADE DOS  
CONTROLES DE JORNADA. REGIME DE  
COMPENSAÇÃO. REFLEXOS DOS RSRs

A Magistrada de primeiro grau condenou o réu ao pagamento das horas laboradas além da 8ª diária e da 44ª semanal, como extras, arbitrando a seguinte jornada:

- de 01-07-2006 a 31-07-2009 (função de vendedor): - das 9 às 19h, sendo que, em quatro vezes por mês, o horário de saída era elástico em uma hora;

- de 01-08-2009 até 30-09-2009 (encarregado setor de mercearia/bebidas e não alimentar): das 7h40min às 17h;

- de 01-10-2009 até o fim do contrato (encarregado setor de perecíveis): das 6h15min às 16h15min.

O réu requer a reforma da sentença ao argumento de ser vedada a desconsideração dos registros de jornada com base em testemunho único, que os registros são fidedignos e que o regime de compensação é válido. De forma sucessiva, pretende a aplicação da S. 85 do TST.

Almeja, também, afastar a incidência dos reflexos do RSR nas demais parcelas.

Com razão parcial.

A testemunha Célia, que foi a única a tratar sobre a jornada do autor, afirmou que presenciou o autor bater o ponto e continuar trabalhando.

Cumprе ressaltar que a prova deve ser avaliada por sua qualidade, não quantidade, mormente na Justiça do Trabalho em que é notória a dificuldade probatória encontrada pelos empregados. Assim, não há qualquer nulidade em razão da desconstituição da validade dos cartões-ponto com base em testemunho único.

Outrossim, conforme o princípio da imediatidade da prova, há privilegiar o entendimento do Juiz que colheu diretamente a prova oral e, por isso, possui melhores condições de avaliá-la.

Ademais, o preposto afirmou desconhecer a jornada do autor, o que gera presunção de veracidade sobre as alegações contidas na inicial no sentido de que não havia anotação da integralidade da jornada.

Nesse contexto, reputo inválidos os controles de jornada. Diante disso, não há como validar o regime de compensação, porquanto nem sequer foram anotadas todas as horas trabalhadas, o que torna nulo o regime. Pela mesma razão, não há falar em aplicação da Súmula 85 do TST.

Quanto aos reflexos, diante dos termos da OJ 394 do TST, não há falar em reflexos da majoração dos repousos semanais remunerados sobre as demais verbas.

Isso posto, dou provimento parcial ao recurso para excluir da condenação os reflexos do RSR nas demais verbas contratuais.

#### **4- MULTAS CONVENCIONAIS**

Mantidas as condenação ao pagamento de horas extras e diferenças de comissões, bem como a aplicação das normas coletivas da categoria dos trabalhadores no comércio atacadista, não há o que reformar na sentença a respeito das multas convencionais.

**5- CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. FATO GERADOR. COTA PARTE DO AUTOR. JUROS E MULTA**

Aduz o recorrente que os descontos previdenciários devem ser efetuados considerando como fato gerador a data da disponibilização do crédito, e não a prestação de serviços, assim como que o autor deve arcar com sua cota-parte.

Os descontos previdenciários devem ser realizados pelo regime de competência, responsabilizando-se o autor pelo pagamento de sua cota-parte, nos termos do art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/99, da Súmula nº 368 do TST e da OJ nº 363 da SDI I do TST.

Entendo que a decisão deve ser reformada no tocante ao fato gerador das contribuições previdenciárias.

Dispõe o art. 879, §§ 1º-A e 4º, da CLT, *in verbis*:

§ 1º-A - A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas.

§ 4º - A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária.

A Lei nº 8.212/1991, com a atual redação conferida pela Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009, determina o que segue transcrito:

Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz, sob pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social.

[...]

§3º - As contribuições sociais serão apuradas mês a mês, com referência ao período da prestação de serviços, mediante a aplicação de alíquotas, limites máximos do salário-de-contribuição e acréscimos legais moratórios vigentes relativamente a cada uma das competências abrangidas, devendo o recolhimento ser efetuado no mesmo prazo em que devam ser pagos os créditos encontrados em liquidação de sentença ou em acordo homologado, sendo que nesse último caso o recolhimento será feito em tantas parcelas quantas as previstas no acordo, nas mesmas datas em que sejam exigíveis e proporcionalmente a cada uma delas.

[...]

§5º- Na hipótese de acordo celebrado após ter sido proferida decisão de mérito, a contribuição será calculada com base no valor do acordo.

O art. 43, §§ 3º e 5º, da Lei nº 8.212/1991, ao estabelecer que as contribuições sociais devem ser recolhidas no mesmo prazo em que devem ser pagos os créditos encontrados em liquidação de sentença ou em acordo homologado e que a contribuição previdenciária será calculada com base no acordo, mesmo após proferida decisão de mérito, torna inequívoco que as contribuições previdenciárias, quando decorrerem de condenação judicial, são devidas apenas após o reconhecimento do crédito por esta Justiça.

Por sua vez, o art. 276 do Decreto nº 3.048/1999, Regulamento da Previdência Social, assim prescreve:

Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação da sentença.

Dessarte, à luz da interpretação teleológica do § 3º do art. 43 da Lei nº 8.212/1991 e do art. 276 do Decreto nº 3.048/1999, somente há falar em atraso da parcela devida ao INSS se até o dia 2 do mês seguinte ao exaurimento da execução o executado não proceder ao seu re-

colhimento, sendo que a mora a partir da liquidação provém de uma interpretação literal do dispositivo legal acima transcrito.

Com efeito, a incidência de juros e multa sobre as contribuições previdenciárias apenas pode ocorrer se não houver o recolhimento das contribuições alusivas aos valores salariais integrantes dos cálculos de liquidação até o dia 2 do mês seguinte àquele em que o pagamento se tornou definitivo e exigível.

Ademais, deve ser considerado o que determina o art. 83 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, *in verbis*:

O fato gerador da incidência da contribuição previdenciária, constitutiva do débito, é o pagamento de valores alusivos a parcelas de natureza remuneratória (salário de contribuição), integral ou parcelado, resultante de sentença condenatória ou de conciliação homologada, efetivado diretamente ao credor ou mediante depósito da condenação para extinção do processo ou liberação de depósito judicial ao credor ou seu representante legal.

A noção de que o fato gerador do encargo tem origem após o crédito tornar-se definitivo e exigível não viola o princípio isonômico (art. 5º, *caput*, da CRFB/1988) e o princípio da igualdade tributária (art. 150, inc. II, da Carta Magna). A hipótese de pagamento pelo empregador do crédito trabalhista na época própria é distinta

daquela em que o pagamento decorre do reconhecimento judicial de ser devido esse crédito. Na primeira situação, o fato gerador da contribuição social é o efetivo pagamento dos salários; na segunda, é a sentença transitada em julgado que reconhece ser devido o crédito trabalhista postulado. Sendo distintas as hipóteses, é justificável o tratamento desigual a elas destinado.

Esclareço, outrossim, que a regra inserida no art. 22 da Lei nº 8.212/1991, ao referir como fato gerador do crédito previdenciário "o total das remunerações devidas", leva em conta a ausência de controvérsia a respeito delas, o que depreendo a partir da interpretação sistemática do referido dispositivo legal e do art. 43 dessa lei.

Destaco que o não pagamento das verbas devidas ao autor ao longo da contratualidade não retira sua responsabilidade quanto à sua cota-parte previdenciárias.

Portanto, dou provimento para determinar os juros e a multa previstos na legislação previdenciária só venham a incidir sobre as contribuições previdenciárias a partir do segundo dia do mês subsequente àquele em que o débito se tornar definitivamente exigível e autorizar a retenção da cota-parte do autor.

#### **6- DESCONTOS FISCAIS. REGIME DE CAIXA**

O réu pretende que os descontos fiscais sejam calculados sob o regime de caixa.

Sem razão, porque, como bem observado pela Juíza de origem, os descontos fiscais devem ser calculados conforme Lei n° 7.713/1988, com a redação conferida pela Lei n° 12.350/2010, e na Instrução Normativa RFB n° 1.127/2011, que afasta o regime de caixa.

**RECURSO DO AUTOR**

**1- DIFERENÇAS SALARIAIS.  
IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO**

O autor postulou na inicial diferenças salariais em decorrência da supressão das comissões após a promoção para a função de encarregado.

A Juíza de origem rejeitou o pedido ao fundamento de que a supressão das comissões não configura redução salarial.

Não há alterar a sentença. Conforme se infere dos comprovantes de pagamento do marcador 2, após a promoção, o salário percebido pelo autor manteve a média remuneratória auferida quando desempenhava a função de vendedor.

Insta ressaltar que as comissões, como forma de salário condição, transferem ao empregado parte dos riscos empresariais. Assim, a promoção com majoração do salário base, mantendo a média auferida no período em que havia pagamento de comissões, não configura lesão ao princípio da irredutibilidade.

Nego provimento.

**2- DISCRIMINAÇÃO. ORIENTAÇÃO SEXUAL.  
HIV. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

O autor pretende a condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais em razão de prática discriminatória no importe equivalente a 500 salários.

A Juíza de primeira instância rejeitou o pedido ao fundamento de que não ficou comprovada a prática de dispensa discriminatória.

Na inicial, o autor afirmou que:

Era de conhecimento na empresa tanto a orientação sexual homoafetiva do reclamante - fato que nunca foi alardeado, mas ao mesmo tempo nunca negado pelo reclamante se algum colega o questionasse - bem como o fato de que é portador do vírus HIV, passando a sacar seu FGTS desde 2007.

Ciente da possibilidade de sofrer alguma espécie de preconceito, o autor sempre adotou postura discreta, primando pela correção de atitude moral e profissional.

Agindo assim, o reclamante galgou, por considerável período, firmar-se na atividade desenvolvida, obtendo exce-

lentes resultados nas avaliações a que foi submetido.

Todavia, a partir da transferência para a loja de um novo gerente, de nome [REDACTED] em outubro/2009, o requerente passa a sofrer uma variedade de acintes, desrespeitos, discriminações e menoscabos direcionados à sua condição de saúde e sexual, que culminaram com sua dispensa.

Referido gerente, desde os primeiros contatos, manifestou claro desconforto com a presença do autor.

A testemunha [REDACTED] narrou:

o Sr. [REDACTED] foi gerente da depoente; o Sr. [REDACTED] foi o pior gerente da depoente, porque era "debochado" e "ignorante", tratando dessa forma aqueles que não eram do seu agrado; era visível a diferença que o Sr. [REDACTED] tratava o autor, pelo que acontecia nas reuniões dos encarregados, em que participavam a depoente, o autor e demais encarregados; o Sr. [REDACTED] sempre "alfinetava" o autor e dizia que suas ideias não davam em nada; tinha mais encarregados homens além do autor, sendo que os demais não eram tra-

tados da mesma forma como o Sr. [REDACTED] tratava o autor; a depoente sabe qual é a orientação sexual do autor, assim como o Sr. [REDACTED]; não se recorda se o Sr. [REDACTED] fazia comentários sobre a orientação sexual do autor nas reuniões ou em outros momentos; a depoente tem conhecimento de que o autor é portador do vírus HIV há 02 meses, tomando conhecimento deste fato porque o próprio autor lhe contou [...]

O Sr. [REDACTED] relatou que:

[...] o gerente [REDACTED] pediu para o depoente fazer um acompanhamento mais detalhado do autor na loja, não explicando o motivo; não era comum haver pedidos de gerentes nesse sentido; fora este caso, o depoente recebeu pedido no mesmo sentido em relação a 02 ou 03 funcionários, mas era relacionado à suspeita de furto; em relação ao autor, não foi dito nada acerca do que se tratava, nem se era caso de furto; o depoente não sabe qual a orientação sexual do autor; o autor comentou com o depoente na antessala, antes desta audiência, que é portador do vírus HIV, sendo que antes disso o depoente não sabia.

As demais testemunhas narraram desconhecer a doença da qual o autor é portador e não terem presenciado perseguição do autor pelo Sr. [REDACTED].

Conforme entendimento majoritário, a inteligência da Súmula nº 443 do TST tem aplicação no caso de a doença estigmatizante ser conhecida pelo empregador, o que ficou afastado no caso dos autos.

Entretanto, a questão merece atenta análise no que toca à alegação de discriminação em virtude da orientação sexual. Considerando a extrema dificuldade para comprovação da conduta discriminatória, deve o Magistrado dar especial atenção aos indícios existentes.

No caso dos autos, a prova testemunhal permite a conclusão que, de fato, o autor era tratado de forma distinta pelo gerente [REDACTED] seu superior hierárquico, o qual, inclusive, determinou que fosse monitorado constantemente no ambiente de trabalho, sem qualquer justificativa para tal tratamento diferenciado.

Importa observar que o monitoramento constante de empregados somente foi requerido, em duas ou três oportunidades, em situações de suspeita de furto, o que nem sequer foi alegado nos autos.

Outrossim, apesar de a ré alegar que possui diversos empregados homoafetivos, narrou que o gerente [REDACTED] não tem nenhum subordinado com essa orientação sexual.

Tendo em vista que a prova testemunhal demonstra que a orientação afetiva do autor era de conhecimento no local de trabalho e os indícios existentes no sentido de que o autor era tratado de forma desigual pelo superior hierárquico, entendo deva ser presumido que o trata-

mento diferenciado ocorreu em virtude da orientação afetiva do demandante, a qual, por motivos irrelevantes, era repudiada pelo gerente [REDACTED].

Deveria a ré, a fim de afastar a tese autora, ter comprovado o motivo da demissão do autor, o que não ocorreu no caso concreto. Há ressaltar que a prerrogativa de denúncia vazia do contrato não autoriza sua utilização de forma abusiva, consoante a função de controle da boa-fé objetiva (art. 187 do CC).

O tratamento desigual fundado em motivo injustamente desqualificante configura a conduta discriminatória, rompendo com a igualdade de tratamento e oportunidades em matéria de emprego, violando diretamente os fundamentos e objetivos da República consubstanciados nos arts. 1º e 3º da CF, bem com o direito a não discriminação previsto no caput do art. 5º da CF e na Convenção 111 da OIT.

A conduta da empregadora, consistente no tratamento discriminatório dispensado ao autor no ambiente de trabalho, além de lhe acarretar humilhações, traz junto o desrespeito à sua dignidade como pessoa humana, a qual decorre da capacidade potencial de autodeterminação e contempla a autodeterminação pessoal, inclusive no âmbito das relações afetivas, bem como constitui um dos princípios fundamentais da Constituição Federal ( inciso III do art. 1º da CF/88).

A discriminação ao empregado homoafetivo ofende ao princípio da igualdade, preceito que tem as-

sento constitucional no art. 3º, que estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" e no art. 5º que declara que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...".

Os atos discriminatório violam, de igual forma, o Pacto de San José de Costa Rica, norma internacional ratificada pelo Brasil, e que concretiza, também, o princípio da igualdade, razão pela qual deve ser veementemente combatida, proporcionando a todos os trabalhadores um ambiente laboral salubre, o que em última palavra significa garantia do pleno exercício da cidadania.

Nesse sentido é a lição de Rodolfo Pamplona, citado por Marcelo Rodrigues Prata<sup>1</sup>:

Independente da visão ideológica, política, filosófica ou religiosa de cada indivíduo em relação ao homossexualismo, não há como se negar a cidadania ao homossexual, relegando-lhe à marginalidade e à hipocrisia de somente ser aceito se a si vida pessoal estiver relegada a quatro paredes.

Para conferir maior efetividade aos preceitos constitucionais que tratam do princípio da igualdade, foi editada a Lei n. 9.029/95, que no seus art. 1º dispõe que:

---

<sup>1</sup> Anatomia do assédio moral no trabalho, uma abordagem transdisciplinar, São Paulo:LTr, 2008, p.300

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (...)

Os Tribunais também tem repudiados os atos discriminatórios:

(HOMOSSEXUAL). INDENIZAÇÃO POR DESPEDIÇÃO DISCRIMINATÓRIA E POR DANOS MORAL E MATERIAL. VALORES. A discriminação ao homossexual no emprego é preconceito que fere o princípio de igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal e que deve ser erradicada, eliminada, combatida, ficando sempre garantido ao trabalhador o pleno exercício da cidadania. Esta discriminação gera dano moral, que deve ser indenizado.(...)RO 01019-2004-024-05-00-8, relatora Léa Rekis Nunes, TRT da 5ª Reg.

Ressalto que os empregadores são responsáveis, de forma objetiva, pelos atos dos seus empregados, conforme preconiza a regra inserto do art. 932, III, do CC.

Assim, tenho por comprovados os atos discriminatórios, e conseqüentemente, a lesão sofrida pelo autor, estão presentes os pressupostos da responsabilidade civil do empregador, nos termos dos arts. 5º, V e X, da CF;

186, 187 e 927 do CC, restando analisar o pedido de indenização.

Extrai-se da doutrina que a indenização por dano moral possui natureza compensatória, uma vez que o valor arbitrado tem a finalidade de:

neutralizar os sentimentos negativos, compensando-os com a alegria. O dinheiro seria apenas um lenitivo, que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos." (DINIZ, Maria Helena, in "A responsabilidade civil por dano moral", R. Literária de Direito, São Paulo, jan/fev/96, pág.9.)

Todavia, ao mesmo tempo em que compensa o dano sofrido, deve esse valor representar ao ofensor uma punição de natureza pedagógica, desestimulando a prática de novos atos que possam prejudicar outros trabalhadores.

Neste sentido leciona Luiz Carlos Amorim Robortella:

É admitida a teoria do valor do desestímulo como sanção civil, que reequilibra a relação e, ao mesmo tempo, inibe práticas danosas no futuro" ("Responsabilidade civil do empregador perante o novo código civil". Revista do TRT da 15ª Reg, nº 22)

Diante da diversidade de situações com que se depara o Magistrado diariamente para apreciar e julgar, inexistente um critério ideal e objetivo no qual possa se basear para a fixação do *quantum* indenizatório. Deve, assim, ao fixar o valor da indenização, utilizar-se da discricionariedade da qual faz jus para, analisando o caso concreto, determinar uma quantia que se aproxime ao máximo dos fins para os quais essa pena foi instituída.

Segundo João de Lima Teixeira Filho, o Magistrado, ao fixar o valor da indenização,

deve fazê-lo banhado em prudência e norteado por algumas premissas, tais como: a extensão do fato argüido (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras por efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposos); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor, do ofendido e a razoabilidade do valor pretendido.

No caso em tela, levando em conta a gravidade dos atos discriminatórios, a natureza do bem lesado, o porte econômico da ré (empresa de grande porte, com atuação nacional), o tempo que o autor ficou exposto as humilhações e a natureza pedagógica da penalidade, evitando

que atos assim voltem a ocorrer, arbitro o valor da indenização por danos morais em R\$ 50.000,00.

Portanto, dou provimento ao recurso para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00, com correção monetária a partir da publicação do acórdão e juros desde o ajuizamento, na forma da Súmula n° 439 do TST.

Nesses termos,

**ACORDAM** os membros da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS**. No mérito, por maioria de votos, vencida parcialmente a Desembargadora Águeda Maria L. Pereira, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RÉU** para excluir da condenação os reflexos dos repousos semanais remunerados nas demais verbas contratuais e determinar que os juros e a multa previstos na legislação previdenciária só venham a incidir sobre as contribuições previdenciárias a partir do segundo dia do mês subsequente àquele em que o débito se tornar definitivamente exigível e autorizar a retenção da cota-parte do autor. Por unanimidade de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO AUTOR** para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), com correção monetária a partir da publicação do acórdão e juros desde o ajuizamento, na forma da Súmula n° 439 do TST. Arbitrar o valor provisório à condenação em R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais). Custas de R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais), na forma da lei.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 27 de novembro de 2013, sob a Presidência da Desembargadora Viviane Colucci, os Desembargadores Águeda Maria L. Pereira e Jorge Luiz Volpato. Presente a Procuradora do Trabalho Silvia Maria Zimmermann.

**VIVIANE COLUCCI**

Relatora

**Ministério Público do Trabalho**