



PODER JUDICIÁRIO ||| JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul ||| RTOrd 1001049-63.2016.5.02.0472
RECLAMANTE: T.L.C.
RECLAMADO: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

S E N T E N Ç A

PROCESSO Nº 1001049-63.2016.5.02.0472

RITO: Ordinário

RECLAMANTE: T.L.C.

RECLAMADA: Banco Santander (Brasil) S.A.

DATA: 31.07.2017 (2ª feira). HORA: 10h20

JUIZ DO TRABALHO: Igor Cardoso Garcia

Na data e no horário acima assinalados determinei a abertura da presente sessão (CLT, art. 765), com vistas à prolação da seguinte sentença:

I - RELATÓRIO.

A reclamante ajuizou ação trabalhista em face da reclamada deduzindo as pretensões descritas nas fls. 57-60. Juntou documentos. A reclamada apresentou contestação escrita (fls. 463-549), resistindo aos pleitos da exordial. Juntou documentos. Foi realizada perícia médica, sobre a qual as partes tiveram oportunidade de se manifestar. Foi realizado o interrogatório das partes, a oitiva de cinco testemunhas e encerrada a instrução processual. Em razões finais as partes mantiveram posições antagônicas, restando frustradas as propostas conciliatórias oportunamente ofertadas. É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO.

a) Pressuposto processual. Inépcia da petição inicial.

As causas de pedir e os pedidos da reclamante, inclusive o pedido de equiparação salarial, estão descritos de maneira inteligível na exordial, possuindo todos os requisitos ao seu regular trâmite, sendo atendidos os requisitos do art. 840, § 1º da CLT, e, portanto, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa, pelo que rejeito a preliminar.

b) Prescrição quinquenal parcial.

Tendo em vista que a reclamante deduziu pedidos observado o quinquênio prescricional, inexistente prescrição a ser pronunciada.

c) Equiparação salarial. Diferença salarial.

A reclamante alegou em petição inicial que de 1º.06.2009 a 30.06.2014 exerceu idênticas funções às exercidas pelas paradigmas Valéria Gatti e Vanessa Misfeldt (Analista Private Bank), com a mesma produtividade e a mesma perfeição técnica, mas com diferença salarial.

A reclamada, em contestação, afirmou, em síntese, que não estão presentes os requisitos de que trata o art. 461 da CLT, não se caracterizando trabalho de igual valor, prestado em concomitância, na mesma localidade, com mesmo tempo na função, com mesma produtividade e perfeição técnica (fl. 493).

Analiso.

Vejamos os requisitos estabelecidos em lei:

"Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade." (grifo nosso)

Complementa a Súmula nº 6 do Eg. TST:

"Súmula nº 6 do TST - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT

(...)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

(...)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

(...)

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana." (grifo nosso)

Nesse contexto, prevê o art. 4º da Lei Complementar nº 1.139/2011 do Estado de São Paulo que:

"Artigo 4º - Os Municípios da Região Metropolitana de São Paulo serão agrupados nas seguintes subregiões:

- I - Norte:** Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha e Mairiporã;
- II - Leste:** Arujá, Biritiba-Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarulhos, Itaquaquetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel e Suzano;
- III - Sudeste:** Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul;
- IV - Sudoeste:** Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, Juquitiba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista;
- V - Oeste:** Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba.

§ 1º - O Município de São Paulo integrará todas as sub-regiões mencionadas neste artigo."
(grifos nossos)

Logo, o desnível salarial não se justifica pelo fato da autora sempre ter trabalhado em municípios distintos das parâmetros, eis que pertencentes à mesma região metropolitana de São Paulo.

Superada tal questão, vejamos o que declarou a 4ª testemunha, Vanessa Misfeldt, a qual foi indicada pela autora como parâmetro:

"as atividades da depoente e as desempenhadas pela reclamante eram as mesmas, a única diferença era o nome dos gerentes que atendiam e as cidades do Interior de São Paulo; a depoente atendia Campinas, São Jose do Rio Preto, Ribeirão Preto, Presidente Prudente e a reclamante atendia São José dos Campos, alguns clientes de São Paulo, São José do Rio Preto, Presidente Prudente etc; tanto a depoente quanto a reclamante dava suporte na venda de produtos financeiros e de crédito por telefone, vendas estas que eram efetivadas pelos gerentes; nem a depoente nem a reclamante detinham alçadas e era o comitê que liberava o crédito, a depoente e a reclamante faziam a "defesa comercial" do crédito do cliente; ambas apenas preenchiam os documentos de abertura de contas e quem formalizava era uma equipe de back office;"(grifo nosso - fl. 1016)

A ficha de registro de empregados da autora e da parâmetro demonstra o histórico de funções por elas exercidas e suas respectivas evoluções salariais, conforme fls. 562 e 914-915.

Analisando tais documentos, verifico que a autora por vezes recebeu salário-base até superior ao da parâmetro, considerando que esta é empregada da ré desde 12.04.1999,

ao passo que a reclamante foi admitida em 16.05.2005 sendo que, por óbvio e por consequência lógica, a paradigma deveria perceber maior salário em razão dos reajustes anuais oriundos da data base da categoria profissional a que pertencem.

Vindo aos autos as fichas financeiras da reclamante e das paradigmas, em sede de manifestação à defesa a autora se limitou a atribuir à ré o ônus de provar a inexistência dos requisitos ensejadores da pretendida equiparação salarial (fl. 945).

A reclamante deveria ao menos demonstrar a diferença salarial havida entre ela e as paradigmas citadas.

Por amostragem, verifico que em 1º.11.2011 o salário da autora foi reajustado para R\$4.331,16 ao passo que o da paradigma Vanessa Misfeldt foi de R\$ 4.288,69, isto é, inferior ao daquela (fls. 562 e 915).

Destarte, **julgo improcedente o pedido em referência.**

d) Férias + 1/3. Projeção do aviso prévio.

Em petição inicial a autora alegou que a ré lhe pagou 02/12 de férias proporcionais quando o correto, por projeção do aviso prévio, seria o pagamento de 3/12 avos, pelo que pleiteou a diferença de 01/12 a tal título (fl. 04).

A ré impugnou os fatos e aduziu, em síntese, que houve falta de 24 dias, o que reduziu o período de férias da obreira.

Analiso.

Prevê o art. 130, IV, da CLT que:

"Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

(...)

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas."

Pois bem. Pretende a ré descontar dias de faltas da obreira cuja própria defesa as aponta como "18 - Suspensão de contrato de trabalho".

Ora, o art. 130 da CLT descreve a diminuição gradativa do número dos dias de gozo das férias de acordo com a quantidade de faltas injustificadas, friso. Ou seja, a suspensão do contrato de trabalho não gera o mesmo efeito das faltas injustificadas.

Nesse sentido, destaco as lições do professor Maurício Godinho Delgado:

"O primeiro desses fatores prejudiciais à aquisição das férias diz respeito à ausência injustificada ao trabalho pelo obreiro por *mais de 32 dias* ao longo do respectivo período aquisitivo (art. 130, IV, CLT. Neste caso, o empregado perde todo o seu direito a férias, no correspondente período." (Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª Ed. São Paulo. Ltr, 2016, p. 1.086) (grifo nosso)

Sendo assim, uma vez que o motivo pela supressão de 01/12 de férias não tem respaldo legal, eis que a ré considerou a suspensão do contrato como falta injustificada, faz jus a reclamante ao seu pagamento.

Destarte, **julgo procedente o pedido de 01/12 de férias + 1/3**, nos termos dos arts. 130 e 487, § 1º, da CLT.

e) Horas extras. Intervalo intrajornada. Divisor.

Afirmou a autora em petição inicial que trabalhava de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 19h30, com uma hora de intervalo intrajornada, pelo que pleiteou sejam pagas as horas extras sobejantes à 6ª (sexta) diária e 36ª (trigésima sexta) semanal (fls. 08-11).

A ré alegou que a reclamante, na função de "Analista Private Banking III" e "Gerente de Relacionamento Select", estava enquadrada no art. 224, §2º da CLT, de modo que sua jornada era de 8 (oito) horas diárias.

Analiso.

O preposto da ré admitiu em interrogatório que:

"a reclamante como private banking cuidava de uma carteira que variava de 3 a 12 milhões, onde fazia análise do cliente, proposta de investimento, oferecimento de produtos, sempre na equipe do gerente Valmir; a carteira era do gerente e a reclamante dava suporte a ele;" (fl. 1.014).

A 1ª testemunha, que afirmou ter trabalhado com a reclamante quando esta foi "gerente", declarou quanto ao ponto que:

"nem a reclamante nenhuma outra gerente tinha carteira de clientes; a reclamante usava a carteira de clientes do banco para fazer o convite de migração para o Select; não sabe dizer quantos clientes a reclamante possuía; a reclamante não participava do comitê de crédito, quem fazia a defesa dos clientes era a gerente geral;" (fl. 1.015).

Passemos ao que disse a 2ª testemunha, que trabalhou com a reclamante no setor "Private":

"a venda de produtos era feita pelo gerente e a reclamante dava suporte operacional; a reclamante não tinha alçada para liberação de financiamentos, quem analisava a liberação de financiamentos era a mesa de crédito e não a reclamante; a efetivação da abertura de contas era feita pela área operacional;" (fl. 1.015)

A 3ª testemunha, por sua vez, declarou que:

"foi admitida em julho de 2014 e saiu em junho de 2016; trabalhou com a reclamante nesse período, ambas eram gerentes de relacionamento, a reclamante já tinha trabalhado no banco e a depoente veio do mercado; deveriam prospectar novos clientes para formar a carteira dessa nova agência; quando voltou da primeira licença médica, a reclamante ficou praticamente atendendo telefonemas, até porque inicialmente não tinha acesso ao sistema, e depois no retorno do segundo afastamento, o banco, por intermédio da Sra. Renata, determinou a reclamante não podia atender clientes, a reclamante ficou ajudando os demais gerentes na parte administrativa e preenchia formulários;" (fl. 651)

A 4ª testemunha, ouvida a convite da reclamada, afirmou ter trabalhado com a autora entre 2009/2010 e declarou no tocante ao ponto que:

"tanto a depoente quanto a reclamante dava suporte na venda de produtos financeiros e de crédito por telefone, vendas estas que eram efetivadas pelos gerentes; nem a depoente nem a reclamante detinham alçadas e era o comitê que liberava o crédito, a depoente e a reclamante faziam a "defesa comercial" do crédito do cliente; ambas apenas preenchiam os documentos de abertura de contas e quem formalizava era uma equipe de back office;" (fl. 1.016)

A 5ª e última testemunha, ouvida a convite da reclamada, afirmou quanto ao ponto que

"trabalhou com a reclamante na agência Select de São Caetano do Sul de 01/09/2014 até a saída da autora; a reclamante era gerente de relacionamento e fazia contatos com os clientes do próprio banco e tentava convencê-los a migrar para o segmento Select; a reclamante foi constituindo uma carteira de clientes; a reclamante não tinha alçada, mas podia fazer a defesa dos clientes nos comitês de crédito;

(...)

a reclamante trabalhava das 08:30 às 17:30; a reclamante podia marcar hora extra no cartão de ponto; quando a reclamante fazia serviço externo, no dia seguinte justificava o ponto; à vista do cartão de ponto de fls. 626 do PDF, disse que ou a reclamante saiu para visitas e não justificou no dia seguinte, ou, de fato, a reclamante esqueceu de registrar o ponto, e ficaram apenas três marcações;" (fl. 1.016)

Ora, a 5ª testemunha, ouvida a convite da ré, afirmou que, além da gerente não ter alçada, sendo que a função da autora consistia em prospectar clientes, fato corroborado pela 1ª testemunha, os serviços externos não justificados no dia seguinte para o fim de marcação no ponto poderiam gerar as inconsistências apontadas por amostragem no documento de fl. 626.

Primeiramente, destaco que nas funções de "Analista Private Banking" e "Gerente de Relacionamento" a reclamante não tinha alçada. No 1º caso, da confissão do preposto da ré verifico que o trabalho da autora consistia em dar suporte ao gerente, a quem pertencia a carteira de clientes. Já no 2º, quando a autora detinha a nomenclatura "Gerente de Relacionamento", a prova testemunhal foi uníssona no sentido de que a trabalhadora não tinha alçada, resumindo-se sua função em prospectar clientes.

Relativamente à veracidade das informações contidas nos cartões de ponto, destaco o que afirmou a 2ª testemunha, ouvida a convite da reclamante:

"a reclamante batia cartão de ponto; sempre que saia a reclamante batia o ponto com o horário; a reclamante trabalhava das 09:00 às 18:00." (fl. 1.015)

Logo, à exceção das inconsistências contidas nos cartões de ponto, tenho que estes representam a real jornada da reclamante, eis que condizente com aquela noticiada pela 2ª testemunha.

Nesse contexto, tenho que nos dias cuja marcação é inconsistente, seja pela falta de anotação do horário de saída ou pela não anotação e consequente marcação de falta injustificada, a reclamada corrigiu o ponto da obreira a fim de sonegar-lhe o pagamento de horas extras.

Vale salientar o que disse a 1ª testemunha no particular:

"não houve nenhuma explicação de como era possível ajustar as marcações de ponto; quando era necessário o ajuste, quem o fazia era a gerente administrativa;" (fl. 1.015)

A tese, que se repete há anos, é a de que o banco não autoriza o registro total da jornada de trabalho.

Pode, à primeira vista, parecer surreal que a ré - banco com um dos maiores lucros líquidos do planeta - realize tal tipo de fraude, todavia, é o que, infelizmente, o Poder Judiciário vem constatando.

Trata-se, pois, da busca desenfreada pelo lucro que, nesse caso, é ilícito.

Tendo em vista que a reclamada deliberadamente impossibilitou o real registro da jornada da autora quando esta trabalhou externamente, com a finalidade de "sonegar-lhe" horas extras e "jogar em seu colo" o árduo ônus de provar sua jornada nos dias em que a anotação do ponto foi inconsistente, nos meses em que for constatada a falta dos registros de ponto ou nos dias em que houve faltas injustificadas e incorreção do registro da jornada, considerar-se-á o dobro da média mensal apurada.

E nem poderia ser diferente, pois se é ônus do empregador possibilitar o controle da jornada de seus empregados. Agir de maneira distinta equivaleria a beneficiar o renitente descumpridor de normas trabalhistas.

Nessa toada, acolho os cartões de ponto como meio de prova da jornada, mas tenho que nos meses em que for constatada a falta dos registros de ponto ou nos dias em que houve faltas injustificadas e incorreção do registro da jornada considerar-se-á o dobro da média mensal apurada.

Saliento que a autora não possuía efetiva função de confiança para que atuasse em jornada superior a seis horas. Não tinha poderes especiais, não era *alter ego* do empregador, não podia admitir ou dispensar empregados, não podia liberar valores distintos dos pré-aprovados pelo sistema do banco, enfim, não tinha fidúcia especial.

Vejamos a posição de Francisco Antonio de Oliveira quanto ao ponto1:

"(...) Sem perder de vista o conceito mais amplo de confiança bancária (Nélio Reis, *Contratos Especiais de Trabalho*, Freitas Bastos, 1955, p. 117), o julgador deverá retirar a sua convicção de fatores objetivos dos autos, oferecidos pelo conjunto probatório, guiando-se por determinados parâmetros. Assim, embora não se exija do bancário que detenha poderes de verdadeiro mandatário (contrato pelo qual se obriga à realização de atos jurídicos por conta de outrem, Délio Maranhão, ob. cit. p. 61) mas que detenha poderes simples de representação e que ditos poderes sejam circundados por outros elementos de convicção, v.g. possuir o empregado obsequiado com a confiança, subordinados, alguns poderes de direção administrativa, dentro da agência ou do setor onde opera, como p. ex. imprimir modificações do *modus operandi*, rodiziar empregados, colocá-los à disposição de superior hierárquico ou até mesmo puni-los com advertência e suspensão. Induvidosamente, não se traduzirá em

funcionário de confiança, ainda que bancário, elemento que detenha *nomen juris* (chefe etc.), perceba gratificação de função, desenvolvendo de resto simples trabalhos burocráticos, sem nenhum poder de mando ou disciplinar. (...)"

No caso, a autora possuía apenas o *nomen juris*, sendo que a ré lhe pagou "gratificação de função" desde o início do pacto; nunca exercendo esta, na realidade, efetivo cargo de confiança bancária, não se enquadrando na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT.

Destarte, **julgo procedente o pedido de horas extras assim consideradas as que ultrapassam o limite diário de 6 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas, com adicional de 50% (para as duas primeiras horas extras diárias), 100% (para as duas horas extras seguintes) e 150% (para as demais horas)**, observada a jornada contida nos cartões de ponto (à exceção dos meses em que não juntados, quando apontar faltas injustificadas e incorreção do registro) e o divisor 180, e, em razão da habitualidade, reflexos em repousos semanais remunerados e, com estes, em 13º salários, férias + 1/3 e recolhimentos ao FGTS + 40%, com base no art. 224, *caput*, da CLT.

O adicional deve ser superior a 50% para as horas sobejantes à segunda diária pois em patente infração ao art. 59 da CLT². Ora, as horas extras praticadas de maneira lícita são remuneradas com o adicional constitucional (50%), ao passo que as horas extras realizadas de maneira ilícita - superiores ao limite legal -, devem ser remuneradas com adicional superior, pois contrárias à Lei. Não se pode tratar o ato ilícito da mesma maneira que o ato ilícito. Este, por contrário ao direito, deve ser tratado de maneira distinta, com a finalidade de que o infrator não mais cometa a infração.

Mais, a CLT estabeleceu limite máximo de horas extras, pois medida de saúde e segurança no trabalho, além do que, trata-se de medida que visa aumentar a geração de empregos, pois com a maior quantidade de horas extras, menos pessoas são contratadas pelas empresas, o que inviabiliza uma sociedade que busca o pleno emprego.

Nos meses em que for constatada a falta dos registros de ponto ou nos dias em que houve faltas injustificadas e incorreção do registro da jornada, considerar-se-á o dobro da média mensal apurada.

Não se há falar em compensação de horas, pois a sobrejornada era habitual, nos termos da Súmula 85, IV, do Eg. TST.

A base de cálculo das horas extras deve ser composta pela totalidade das parcelas que possuem natureza salarial, notadamente salário-base, gratificação de função, PLR e remunerações variáveis.

Não se há falar em dedução dos valores recebidos a título de gratificação de função, eis que efetivo salário e não contraprestação pela sobrejornada.

Fica autorizada a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, de maneira global, na forma da OJ 415 da SBDI-1 do Eg. TST.

f) Intervalo do art. 384 da CLT.

A Constituição Federal garante "direitos mínimos" aos trabalhadores, conforme seu caput, e não impede que mais direitos e melhorias sejam concedidos, via outros atos normativos, aos trabalhadores, tanto homens quanto mulheres.

Há que se interpretar as normas de maneira a "potencializar" os direitos sociais, a fim de se atender ao princípio da dignidade humana e à melhoria constante das condições de trabalho.

Dessa forma, o disposto no art. 384 da CLT (concessão de 15 minutos de descanso às mulheres antes de começar a sobrejornada) não fere o princípio da isonomia, mas sim confere uma melhor condição de trabalho à mulher empregada.

Portanto, **julgo procedente o pedido de 15 (quinze) minutos como hora extra por dia trabalhado, com adicional de 50%**, observado o divisor 180 e a jornada contida nos cartões de ponto, e, em razão da habitualidade, reflexos em repouso semanais remunerados e, com estes, em férias + 1/3, 13º salários e recolhimentos ao FGTS + 40%, com base no art. 384 da CLT.

A base de cálculo das horas extras deve ser composta pela totalidade das parcelas que possuem natureza salarial, notadamente salário-base, gratificação de função, PLR e remunerações variáveis.

Nos meses em que for constatada a falta dos registros de ponto ou nos dias em que houve faltas injustificadas e incorreção do registro da jornada, considerar-se-á o dobro da média mensal apurada.

g) Indenização por danos materiais. Despesas com combustível e manutenção de automóvel.

A reclamante afirmou na peça de ingresso que para o desempenho da função de "Gerente de Relacionamento" utilizava veículo próprio para visitar clientes, gastando cerca de R\$ 600,00 mensais de combustível, sendo que a reclamada nada lhe pagou a título de despesas com transporte para a realização do trabalho.

A ré asseverou em defesa que possui convênio de táxi para seus empregados, bem como reembolsa os valores gastos por quilômetro rodado caso estes utilizem carro próprio, o que não é o caso da autora, que sequer comprovou possuir veículo (fl. 501).

Analiso.

A reclamante se valia de carro próprio para se locomover na prospecção de clientes, pois a prova testemunhal é vasta no sentido de que a autora, na função de "gerente", trabalhava externamente de forma habitual.

Ademais, segundo a prova testemunhal, concluo que a ré, ao abrir nova agência, escolheu a reclamante para prospectar clientes e, por dedução lógica, é inverossímil que o banco contrataria empregado que não possuísse veículo próprio para a realização de tal mister.

Tenho, portanto, que o automóvel da reclamante era utilizado como ferramenta de trabalho, mas a obreira arcou integralmente com os custos de combustível e manutenção do veículo.

Saliento que não basta a reclamada ter juntado documento acerca da política de ressarcimento de despesas com combustível, pedágios e estacionamento (fls. 789-790), mas não comprovar que ressarciu as despesas de combustível da autora no período em que esta foi "gerente".

Sendo assim, nada mais justo e razoável que a empresa também arcasse ao menos com os custos de combustível do automóvel para que a reclamante realizasse tais locomoções a trabalho.

O fato da autora utilizar veículo próprio para exercer o seu labor, sem o ressarcimento das despesas com combustível e manutenção, demonstra nítida transferência dos custos da atividade econômica à empregada.

Cumprе ressaltar que o risco do negócio é das empresas e não pode ser transferido ao trabalhador, a teor do disposto no caput art. 2º da CLT, que preceitua:

"Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços." (grifo nosso)

No caso, em razão do veículo estar ligado diretamente à realização dos serviços, ou seja, estar relacionado à atividade da reclamada, os riscos inerentes ao trânsito desse veículo corre exclusivamente por conta dela, pois são riscos do negócio e da atividade econômica por ela desempenhada.

Sendo assim, tenho que a importância de R\$ 600,00 por mês é suficiente para ressarcir a autora dos custos de combustível e manutenção de seu automóvel, considerando que o utilizou para o trabalho por quase três anos em benefício da ré.

Destarte, **julgo procedente o pedido de indenização no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por mês a título de gastos com combustível e manutenção de automóvel, de 01.07.2014 a 11.02.2016**, com base no art. 402 do Código Civil.

h) Reparação por danos morais. Assédio moral.

A reclamante alegou que, quando passou a ser "gerente de relacionamento", sofreu perseguições da gerente-geral, Sra. Renata Garcia, que a tratava mal, inclusive na presença de colegas de trabalho, bem como em uma ocasião durante a greve dos bancários a obreira foi impedida de ingressar na agência por ordem da Sra. Renata, sendo segregada da equipe em grupos virtuais, *e-mails* corporativos etc., fatos negados pela reclamada.

Analiso.

O dano de índole moral decorre da ação ou omissão que ofenda os direitos da personalidade humana, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, valores esses protegidos no contexto social (art. 5, V e X da Constituição Federal e art. 11 do Código Civil).

A 1ª testemunha afirmou quanto ao ponto que:

a Sra. Renata tratava a reclamante de forma bem agressiva; todas as manhãs havia reunião com a gerente geral e a reclamante estava com dificuldades em prospectar novos clientes para a agência e a Sra. Renata aproveitava referidas reuniões e expunha a reclamante, falando que 'não podia ter uma gerente que não fazia, enquanto as demais fazia o serviço, dizia que a reclamante tinha que abrir conta do papagaio, do cachorro etc', sugeria que pudesse abrir contas de pessoas da família, com montagem de holerite, solicitava para que

os demais empregados não ficassem perto da reclamante, não a ajudassem;" (fls. 1.014-1.015)

A 2ª testemunha, por sua vez, asseverou que:

"deveriam prospectar novos clientes para formar a carteira dessa nova agência; quando voltou da primeira licença médica, a reclamante ficou praticamente atendendo telefonemas, até porque inicialmente não tinha acesso ao sistema, e depois no retorno do segundo afastamento, o banco, por intermédio da Sra. Renata, determinou a reclamante não podia atender clientes, a reclamante ficou ajudando os demais gerentes na parte administrativa e preenchia formulários; nas reuniões diárias, a Sra. Renata fazia cobranças intensas com relação a reclamante, fazia comentários deselegantes e ofensivos; a Sra. Renata quando voltou da licença gestante, não retornou para a agência Select; a Sra. Renata não gostava que a depoente ajudasse a reclamante;" (fl. 1.015)

A 5ª testemunha, por fim, declarou que:

"a depoente não sabe de nenhum problema entre a gestora Renata e a reclamante; nas reuniões o tratamento que a Sra. Renata dispensava era igual para todos; nunca viu a Sra. Renata desrespeitando os colegas de trabalho;" (fl. 1.016)

As demais testemunhas não trabalharam com a reclamante no período em que esta foi "gerente de relacionamento".

Reputo verazes os depoimentos das 1ª e 2ª testemunhas, pois mostraram-se seguras e, portanto, confiáveis, sobretudo no ponto em que afirmaram que a gerente-geral, Sra. Renata, não gostava que elas ajudassem a reclamante.

Demonstrado, portanto, que a Sra. Renata tratava a reclamante de forma discriminada, cobrando resultados mediante comentários jocosos e até mesmo agressivos na frente dos demais colegas de trabalho.

Presentes, portanto, os requisitos do art. 186 do Código Civil, vejamos.

Ato ilícito: a reclamante foi desrespeitada habitualmente pela cobrança excessiva de metas, sendo ultrajada na frente de seus colegas de trabalho, o que configura infração à legislação vigente.

Dano. Em razão do exposto acima, a reclamante sofreu danos, eis que a cobrança excessiva no atingimento de metas lhe gerou abalo psíquico, mormente porque era cobrada de forma indevida na frente de seus colegas de trabalho, gerando-lhe insegurança com relação ao seu trabalho.

Nexo de causalidade. Todo o sofrimento injustamente experimentado pela autora decorre do ato ilícito praticado pela ré.

Cumprе ressaltar que é direito de toda e qualquer pessoa ser respeitada como trabalhador.

Tendo em vista o acima exposto, conjugado com a capacidade econômica da ofensora (alta), com o seu grau de culpa (médio), além do grau de ofensa à vítima (médio), fixo a reparação por danos morais em R\$ 50.000,00, quantia que se mostra proporcional ao dano gerado à autora.

Deve a reparação, também, servir como medida de desestímulo à ré no descumprimento de elementares obrigações trabalhistas.

Destarte, **julgo procedente o pedido de reparação por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)**, atualizada até a presente data, com base nos arts. 186, 421, 927 e 944 do Código Civil e no princípio da boa-fé contratual (aplicado em toda relação contratual, especialmente nos contratos de trabalho e consumo).

i) Doença ocupacional.

Afirmou a autora que contraiu doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho em virtude do absurdo ritmo de trabalho, o que abalou sua saúde no início do ano de 2015 e gerou-lhe quadro depressivo, razão pela qual pleiteou reparação por danos morais, indenização por danos materiais e indenização substitutiva à reintegração ao emprego (fls. 20-52).

A reclamada negou os fatos e sustentou em defesa que:

- (i) não havia nenhum óbice à dispensa da reclamante;
- (ii) a autora não foi transferida, pois foi ela quem se candidatou à vaga de "gerente", cujas atribuições são, primordialmente, abrir conta-corrente, sendo que a obrigatoriedade pela captação de clientes se resumia na abertura de 5 contas ao mês;
- (iii) se as cobranças eram feitas de forma urbana, não há se falar em estresse;

(iv) a autora atuou na área comercial apenas por cinco meses, sendo inadmissível a alegação de que sofre da síndrome de *burnout*;

(v) todos os afastamentos da obreira foram sob o código B-31, ou seja, mediante percepção de auxílio-doença comum; e

(vi) inexistindo doença ocupacional, inexistente culpa da ex-empregadora e, por consequência, não há se falar nas indenizações pleiteadas.

(i) Prova documental.

A reclamante juntou os documentos de fls. 141-239 a embasar suas alegações.

(ii) Prova oral

Conforme mencionado em tópicos anteriores, demonstrado pela prova testemunhal que a reclamante era perseguida por sua superior hierárquica, Sra. Renata Garcia, eis que a cobrança de metas era exagerada, expondo a obreira de forma vexatória perante seus colegas de trabalho, conforme fls. 1.014-1.015.

(iii) Prova pericial

Concluiu o perito médico que:

"I) A Autora é portadora de F43.2 (CID-10).

II) Há nexo de causa com o trabalho realizado durante seu pacto laboral na Reclamada.

III) Está total e temporariamente inapta para o trabalho neste momento."(fl. 989)

Ressaltou o *expert* em sede de esclarecimentos que:

"Em face dos questionamentos dos Nobres Patronos da Reclamada, o Jurisperito oferece seus esclarecimentos, com a ressalva de que a Reclamada não apresentou assistente técnico médico para acompanhar o ato pericial, oportunidade na qual se poderia discutir o caso e dirimir eventuais dúvidas, como é costume deste Jurisperito, e recomendado pelo Conselho Federal de Medicina.

Ressalva ainda à provável confusão diagnóstica sobre a patologia elencada para a reclamante, que foi, segundo a conclusão constante no laudo pericial, Transtorno de Adaptação, e não Transtorno de Humor Bipolar, conforme os comentários da impugnação apresentada sugerem.

Portanto, ficam prejudicados e mesmo empobrecidos os argumentos e questionamentos feitos pela reclamada através dos Nobres Patronos." (fl. 1.009)

O juízo adota as conclusões do perito, eis que sólido e coerente o laudo, pelo que ficam rejeitadas as impugnações em sentido contrário.

Portanto, tenho que as lesões sofridas pela autora têm relação de causa com o trabalho exercido na reclamada, eis que esta expôs a trabalhadora a transtornos psíquicos de adaptação, sendo que atualmente a obreira encontra-se total e temporariamente inapta para o labor.

(iv) Medidas de segurança do trabalho

Em razão do trabalho ter sido responsável pelo surgimento das doenças apresentadas pela autora, patente que as medidas de segurança adotadas não estavam adequadas ao risco produzido pelo trabalho exercido, descumprindo, assim, a empresa, o disposto no art. 166 da CLT3, o que, além de reafirmar o nexo de causa, demonstra a culpa da reclamada.

Ademais, cabe às empresas fiscalizarem o cumprimento pelos empregados das ordens ministradas, especialmente no que concerne à adoção das medidas de segurança no modo como o trabalho é realizado, segundo o disposto no art. 157 da CLT.

Portanto, tenho que a doença da autora ocorreu por incúria da reclamada ao não diagnosticar em tempo os transtornos psíquicos da obreira e não agir de modo a prevenir a doença.

Saliento, ademais, que é dever do empregador:

- (i) proporcionar meio ambiente de trabalho seguro aos trabalhadores** (art. 7º, XXII, CF e art. 170 da CLT);
- (ii) cumprir e fazer cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho** (CLT, art. 157, I);
- (iii) fornecer efetivo treinamento aos empregados sobre as tarefas a serem exercidas, especialmente em atividade de risco, como no caso** (CLT, art. 157, II); e
- (iv) fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual adequados ao risco do trabalho exercido** (CLT, art. 166).

Patente, portanto, que as medidas adotadas pela ex-empregadora não estavam adequadas ao risco do trabalho exercido, ferindo a ré, pois, o disposto nos arts. 168 e 169 da CLT, o que demonstra sua culpa pelo infortúnio.

No mínimo, deveria a ré ao menos não expor a autora publicamente pelo seu desempenho na prospecção de clientes, friso.

(v) Risco do negócio

Cumpra ressaltar que o risco do negócio é das empresas e não pode ser transferido ao trabalhador, a teor do disposto no *caput* art. 2º da CLT, que preceitua:

"Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços." (grifo nosso)

Também na seara da responsabilidade civil o art. 2º da CLT deve ser aplicado, sopesando-se os requisitos da responsabilidade civil com os fundamentos e princípios do Direito do Trabalho, notadamente o de que o risco do negócio (também o dos infortúnios ocorridos em decorrência do negócio) é da empresa, sob pena de se transferir ao trabalhador os riscos do empreendimento. Tais riscos não são apenas relacionados a salários, horas extras e férias, mas englobam também a infortunistica, os acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Caso se passe a transferir o risco de acidentes ou doenças a ele equiparadas aos trabalhadores, visualizando-se a responsabilidade civil apenas e tão somente sob a *antiga ótica civilista*⁴ estar-se-á terceirizando a infortunistica ao obreiro e os lucros ficarão somente com o empresário, o que a ordem jurídica não admite.

(vi) Conclusão

Do exposto, concluo não ter provado a reclamada a inexistência de nexo de causalidade, o que, sob a ótica da responsabilidade objetiva em virtude do exercício da atividade de risco da autora, ao trabalhar em ambiente agressivo no atingimento de metas - tese adotada -, lhe acarreta o dever de indenizar.

Não provou, também, a culpa exclusiva da vítima, ônus que lhe cabia, pois se trata de fato impeditivo do direito da autora, a teor do art. 373, II, do novo CPC. Tudo de acordo com o livre convencimento motivado deste magistrado (novo CPC, art. 371).

Além disso, restaram caracterizados os requisitos da responsabilidade subjetiva, quais sejam: o ato ilícito, o dano e o nexo causal entre um e outro. Passo aos motivos.

Primeiro. O surgimento da doença desenvolvida pela autora teve relação de causa com o labor desempenhado na ré. A ré gerou-lhe um risco e não a preveniu eficazmente deste.

Segundo. A ré não tomou as medidas preventivas adequadas ao risco gerado pelas atividades desenvolvidas pela autora; ao contrário, da própria defesa verifica-se que a reclamada tratou com descaso a moléstia da reclamante, culminando em sua dispensa, como se esta fosse mero insumo do processo produtivo, o que demonstra a culpa da empresa.

Terceiro. A reclamada, como frisado acima, não cumpriu adequadamente as medidas de segurança e saúde no trabalho, pois não propiciou ambiente indene de riscos, conforme determina o art. 7º, XXII, da CF, art. 157, II e art. 166 da CLT, assumindo o risco de sua omissão, eis que cabe à empresa manter um ambiente de trabalho sadio e seguro aos seus empregados, inclusive sob o aspecto psicológico.

Quarto. Os danos causados à autora têm o labor como causa, caracterizando o nexo causal.

Portanto, sob a ótica da responsabilidade subjetiva, concluo que a vítima foi acometida de doença cujo surgimento tem o labor como causa, por culpa da empresa, conforme acima demonstrado, eis que presentes o nexo causal, a culpa e o dano.

Por fim, insta salientar que hodiernamente a responsabilização civil está diretamente ligada ao risco gerado, mais do que propriamente à culpa⁵. Ou seja, o fato de a empresa colocar o trabalhador em risco enseja sua responsabilização por eventual acidente ou doença a ele equiparado, ainda que não possua culpa.

Sendo assim, diante do reconhecimento de que a autora contraiu doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, tenho que os benefícios recebidos devem ter o código 91, pelo que **determino que se encaminhe ofício ao INSS informando que os afastamentos da autora em 2015 decorreram de lesões oriundas de doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho.**

i.1) Reparação por danos morais.

A República Federativa do Brasil adotou como fundamento a dignidade humana (art. 1º, III), que compreende de forma indissociável a dignidade do trabalhador (art. 1º, III e 7º), a valorização do trabalho humano e a justiça social (art. 170), a busca do pleno emprego (170, VIII), os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), o primado do trabalho (art. 193), assegurando, por consequência, a higidez da saúde física e mental do trabalhador (art. 7º, XXII), garantindo-lhe um digno convívio social e familiar.

O dano de índole moral decorre da ação ou omissão que ofenda os direitos da personalidade humana, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, valores esses protegidos no contexto social (art. 5, V e X, da Constituição Federal e art. 11 do Código Civil).

Consoante acima decidido, o surgimento da doença da reclamante tem relação direta de causa com o labor desenvolvido na ré, fazendo jus à indenização dos danos que lhe foram causados.

Com efeito, é patente o sofrimento da reclamante, a dor, a angústia por ver sua integridade física lesada, em razão de doença adquirida em razão do trabalho (transtorno de adaptação), ainda que temporária, gerando assim mais sofrimento, preocupação e desconfiança quanto ao seu futuro.

Cumprе ressaltar que é direito de toda e qualquer pessoa retornar do trabalho com sua integridade física respeitada. Trabalhar com uma parte a menos do corpo ou com parte dos membros sem "funcionar" adequadamente, inclusive sob o aspecto psíquico, é algo que afronta diretamente a dignidade do trabalhador, o que não é admitido pelo ordenamento jurídico.

A reparação por danos morais deve ter como parâmetros a capacidade econômica da ofensora (alta, pois parte de um dos maiores grupos financeiros do planeta), a gravidade da lesão (média), as consequências da lesão (graves), ter atuado o labor como causa e o caráter pedagógico da reparação.

Portanto, **julgo procedente o pedido de reparação por danos morais no valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais)**, atualizada até a presente data, com base nos arts. 186, 421, 927, 944 e 949 do Código Civil e no princípio da boa-fé contratual (aplicado em toda relação contratual, especialmente nos contratos de trabalho e consumo).

i.2.) Indenização por danos materiais.

Conforme aferido pelo perito, a incapacidade é total e temporária, eis que a reclamante está impossibilitada temporariamente de laborar em virtude do das lesões contraídas.

Tendo em vista que a incapacidade laborativa da autora é total e temporária, diante do transtorno de adaptação, faz jus ao pensionamento desde a data do término da garantia de emprego até 15 (quinze) anos, tempo suficiente à realização de tratamento adequado e plena recuperação.

O juízo arbitra a redução no valor equivalente a 100% da média remuneratória da autora (salário-base, comissões, DSRs, adicionais, horas extras, entre outros) mensal recebida nos dois

últimos anos anteriores à sua dispensa, devidamente corrigidos pelo INPC/IBGE, além dos correspondentes 13º salários.

Ressalto que o valor do pensionamento, incluindo o equivalente a 13º salário, deverá ser corrigido pelo percentual de correção do salário-mínimo, de acordo com a Súmula 490 do Eg. STF6.

Para o cumprimento da decisão, deverá a ré constituir capital que proporcione o pagamento das pensões a que foi condenada, na forma do art. 533 do novo CPC, a critério do juízo executório, tendo em vista o interesse público envolvido e o princípio da segurança jurídica, devendo comprovar tal constituição no prazo de 15 dias do trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de execução.

Saliento que as partes poderão requerer o aumento ou diminuição do capital ou garantia constituída, em razão de tornar-se inadequada ou desproporcional à continuidade do pagamento das pensões, tanto pelo excesso quanto pela insuficiência, tudo a critério do juízo executório e de acordo com o art. 533, § 3º, do novo CPC.

As pensões vencidas, incluindo a que se refere ao 13º salário, a contar da distribuição da ação, deverão ser pagas após regular fase de liquidado da obrigação, com juros e correção monetária (pelo INPC/IBGE), conforme abaixo estipulado.

Portanto, julgo procedente o pedido de indenização por danos materiais, que deverá ser paga mediante pensão mensal à reclamante, inclusive os 13º salários, no valor equivalente a 100% (cem por cento) da média remuneratória da autora(salário-base, comissões, DSRs, adicionais, horas extras, entre outros) mensal recebida nos dois últimos anos anteriores à sua dispensa, devidamente corrigidos pelo INPC/IBGE, além dos correspondentes 13º salários, desde 15.04.2017 (término da garantia de emprego) até 15 (quinze) anos (15.04.2032), tempo suficiente à realização de tratamento adequado e plena recuperação, devidamente corrigidos pelo percentual de correção do salário-mínimo, através de constituição de capital, tudo com base nos arts. 186, 927, 944, 949 e 950 do Código Civil, art. 533 do novo Código de Processo Civil e Súmula 313 do Eg. STJ.

i.3.) Reintegração. Indenização substitutiva.

Conforme antes decidido, demonstrado que a autora contraiu doença tendo o trabalho exercido na reclamada atuado como concausa, equiparando-se tal doença a acidente de trabalho, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Porque dispensada a autora em 11.02.2016, quando portadora de doença equiparada a acidente de trabalho - com relação de causalidade no trabalho exercido na ré - , verifico preenchidos integralmente os requisitos do art. 118 da Lei nº 8.213/911:

"Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente." (grifo nosso)

Nos termos da súmula 378, II, do Eg. TST, a percepção de auxílio-doença acidentário não é requisito para a estabilidade provisória, conforme se extrai da referida Súmula:

"SÚMULA 378. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

(...)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego." (grifo nosso)

Desse modo, faz jus a reclamante à garantia de emprego desde sua dispensa até 11.02.2017.

Assim, como já transcorrido o prazo de 12 (doze) meses da pretendida reintegração, **julgo procedente o pedido de indenização equivalente à garantia de emprego (contada da dispensa ocorrida em 11.02.2016 até 15.04.2017 (projeção do aviso prévio de 63 dias, na forma da Lei 12.506/11), composta pelas seguintes parcelas do período: (i) remunerações (salário-base, DSRs, adicionais, horas extras, comissões, ainda que sob título distinto (produção etc)), observada a média dos 24 meses trabalhados antes da extinção do pacto, atualizada desde fevereiro de 2016; (ii) 13º salários; (iii) férias + 1/3; (iv) recolhimentos ao FGTS + 40%; e (v) recolhimentos previdenciários, conforme arts. 832, § 3º e 876, parágrafo único da CLT, mediante a competente guia GFIP-NIT, tendo o PIS da trabalhadora como identificador.**

Ainda, **determino que a reclamada retifique a CTPS da autora para que conste o término do pacto laboral em 15.04.2017 (projeção do aviso prévio, no prazo de 15 dias após sua notificação para cumprir a obrigação, que ocorrerá após a juntada da CTPS aos autos por parte da autora, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais), até o limite de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), revertida à União, com base no art. 497 do novo CPC.**

Caso a ré não efetue a anotação na CTPS da autora no prazo acima, a secretaria desta Vara do Trabalho deverá fazê-lo7.

Saliento, por oportuno, que a correta anotação em CTPS é matéria de ordem pública, a teor do disposto no art. 39 da CLT e no art. 297, § 3º, II, do Código Penal, pelo que deve o magistrado fiscalizar sua realização.

Em havendo qualquer erro, deve o magistrado atuar de ofício para o fim de determinar a retificação do documento, a fim de que retrate a realidade havida.

j) Multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT.

Considerando que inexistem verbas rescisórias incontroversas e que estas foram pagas no prazo legal, **julgo improcedentes os pedidos em referência.**

k) Indenização monetária. Juros.

Tendo em vista que a ré certamente vem utilizando os valores devidos à reclamante, que teve de ingressar com a presente para poder recebê-los, beneficiando-se, pois, de tais valores para emprestá-los, cobrando por isso, deve arcar com juros de 12,50% ao mês, *pro rata die*, arbitrados pelo juízo, a contar do ajuizamento da ação.

l) Honorários de sucumbência. Indenização por perdas e danos.

Tendo em vista que **(i)** a Lei 5.584/70 trata na realidade da assistência judiciária gratuita na Justiça do Trabalho e não de honorários advocatícios devidos pela sucumbência; **(ii)** inexistente qualquer determinação de que *na Justiça do Trabalho os honorários advocatícios somente são devidos quando houver assistência por sindicato*; **(iii)** o princípio da sucumbência vige no processo do trabalho, pois o art. 16 assinala que os honorários advocatícios devem ser pagos *pelo vencido* e o sucumbente paga as custas processuais, inclusive o trabalhador (art. 789, II, § 1º da CLT), o que se dá também com relação aos honorários periciais (art. 790-B da CLT); **(iv)** o disposto no art. 11 da Lei 1.060/50 foi tacitamente revogado pela Lei n. 5.869/73 (Código de Processo Civil), que deu novo tratamento ao tema em seu art. 20, recentemente revogado pela Lei n. 13.105/2015 (novo Código de Processo Civil), tanto que nos processos cíveis são os sucumbentes condenados com base no art. 85 do novo CPC e não mais com base no art. 11 da Lei n. 1.160/50; **(v)** a Lei n. 5.584/70 não mais pode ser invocada no que tange à assistência judiciária gratuita, posto que derogados os dispositivos que tratam desse tema pela Lei n. 10.288/01, ao incluir o § 10 no art. 789 da CLT; **(vi)** atualmente, confere-se a faculdade ao juiz de conceder os benefícios da assistência judiciária gratuita, sem qualquer vinculação à assistência sindical, conforme o § 3º do art. 790 da CLT; **(vii)** não se pode argumentar que a faculdade de postular sem a presença de advogado (art. 791 da CLT) elimina a existência dos honorários advocatícios pela sucumbência no processo do trabalho, primeiro porque o *jus*

postulandi é excepcional, segundo porque não é recomendável, face às cada vez mais complexas relações trabalhistas, terceiro porque é uma *faculdade* da parte, que não pode ser prejudicada ao não exercê-la; **(viii)** a prestação jurisdicional justa consiste na recomposição integral do patrimônio material ou imaterial da parte lesada, sem que sofra qualquer diminuição nestes, de maneira que a parte ofensora arque com todos os custos para a recomposição integral da lesão que causou; **(ix)** o atual Código Civil determina que o devedor que não cumpre sua obrigação oportunamente responde por perdas e danos, acrescidos de juros, atualização monetária e honorários advocatícios, assim, tais honorários são devidos pelo mero inadimplemento de uma obrigação, independentemente da sucumbência no processo, que devem ser pagos, com muito maior razão, quando a parte inadimplente é sucumbente num processo; **(x)** a *escolha* dada ao trabalhador é a seguinte: ou atua sem advogado e suas chances de vitória serão muito reduzidas, além de não saber o que efetivamente pleitear, ou contrata advogado, aumentando suas chances de vitória, e *abre mão* de 20 ou 30% do seu verdadeiro crédito.

É ou não uma meia justiça? Meia justiça não, melhor seria justiça com 20 ou 30% de desconto! E, para o empregador, que não pagou oportunamente seu empregado, acaba sendo um bom negócio o processo, pois *pode* ter que pagar o que deve, mas pode pagar menos do que deve, pois a prova no processo pode não ser favorável ao trabalhador e, ainda que este *ganhe* tudo que tinha direito, não receberá a totalidade, pois tem que arcar com os custos de quem também trabalhou, seu advogado.

Trata-se de evidente e injusta *vitória moral* do empregador descumpridor das leis trabalhistas, pois sabe que seu empregado não receberá tudo que tinha direito!

De todo o exposto, **a ré deverá arcar com honorários advocatícios decorrentes da sucumbência no total de 20% (vinte por cento) sobre as verbas deferidas**, de acordo com o art. 85, § 2º do novo CPC, arts. 389 e 402 do Código Civil, Enunciado n. 79 da I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, princípios da integral reparação e teoria da causalidade.

Saliento que a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios pela sucumbência independe de pedido expresso da parte, conforme entendimento do Eg. Supremo Tribunal Federal constante na Súmula 2568 de sua jurisprudência.

Em decorrência do quanto exposto, deverão os honorários pagos a título de sucumbência serem descontados do total a ser recebido pelo patrono da parte (honorários contratados), a fim de que a trabalhadora tenha sua lesão patrimonial efetivamente reparada e o profissional receba sua justa recompensa.

m) Contribuições previdenciárias e fiscais.

Não incide contribuição fiscal sobre os juros de mora.

Em atenção ao disposto no artigo 832, § 3º, da CLT, aponto o caráter indenizatório das seguintes parcelas: recolhimentos ao FGTS + 40%, multas, indenização, reparação por danos morais e honorários de sucumbência.

A reclamada deverá efetuar os recolhimentos previdenciários e fiscais incidentes sobre as verbas a que foi condenada, sendo vedada a dedução de quaisquer valores do crédito da reclamante, uma vez que é a única responsável pela não realização dos recolhimentos nas épocas próprias, com base no art. 33, § 5º da Lei 8.212/91, art. 402 do Código Civil e princípio da integral reparação.

As contribuições previdenciárias incidentes sobre a presente deverão ser recolhidas mês a mês, mediante guia GFIP-NIT retificadora, tendo o PIS (*rectius*, NIT) da trabalhadora como identificador. Isto porque, apenas adotando-se tal procedimento, a autora será beneficiada com os recolhimentos realizados.

n) Demais considerações.

A liquidação de sentença não se limitará aos valores indicados pela autora, podendo ultrapassá-los, mas deve utilizar os dados contidos nos contracheques carreados aos autos.

Concedo à reclamante os benefícios da justiça gratuita, de acordo com o artigo 790, § 3º, da CLT.

Fica autorizada a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, de maneira global.

Observar a evolução salarial da autora para cálculo das parcelas.

Correção monetária pelo INPC/IBGE, a incidir a partir do mês seguinte ao da prestação dos serviços, de acordo com o art. 459 da CLT e Súmulas 200 e 381 do Eg. TST.

O valor da reparação por danos morais deverá ser atualizado a partir do proferimento da presente, aplicados os juros desde o ajuizamento da ação, nos termos da Súmula 439 do Eg.

TST.

Ficam afastadas todas as alegações que sinalizam em sentido contrário ao aqui esposado, seguindo a mesma sorte a aplicação de diretrizes legais e/ou jurisprudenciais que da mesma forma não se coadunem com o presente comando decisório.

Ficam advertidas as partes, desde logo, que os embargos declaratórios com intuito meramente procrastinatório sofrerão uma rejeição pedagógica, com aplicação das penalidades legais, a fim de se garantir respeito aos princípios de duração razoável do processo e da boa fé processual.

Advirto, também, que os embargos de declaração que não aleguem efetiva omissão, obscuridade ou contradição - tal como as apresentadas alegando falta de congruência do decisório com súmula de jurisprudência ou lei - não serão conhecidos, eis que os pressupostos de conhecimento do recurso apresentado não estarão presentes.

No mais, o juízo não está obrigado a fazer da fundamentação uma resposta simétrica aos argumentos lançados pelas partes. Deve expor os motivos que conduziram sua persuasão racional de forma clara (princípio do livre convencimento motivado, CF, art. 93, IX e CPC, art. 371).

III - CONCLUSÃO.

ISTO POSTO E MAIS O QUE CONSTA NOS AUTOS DA AÇÃO TRABALHISTA MOVIDA PELA RECLAMANTE **T.L.C.** EM FACE DA RECLAMADA

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., DECIDO JULGAR PROCEDENTES EM PARTE OS PEDIDOS DEDUZIDOS NA PETIÇÃO INICIAL PARA CONDENAR A RECLAMADA A CUMPRIR OBRIGAÇÃO DE FAZER CONSISTENTE EM **(I)** RETIFICAR A CTPS DA AUTORA PARA QUE CONSTE O TÉRMINO DO PACTO LABORAL EM 15.04.2017 (PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO, NO PRAZO DE 15 DIAS APÓS SUA NOTIFICAÇÃO PARA CUMPRIR A OBRIGAÇÃO, QUE OCORRERÁ APÓS A JUNTADA DA CTPS AOS AUTOS POR PARTE DA AUTORA, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA DE R\$ 1.000,00 (MIL REAIS), ATÉ O LIMITE DE R\$ 15.000,00 (QUINZE MIL REAIS), REVERTIDA À UNIÃO; E PARA CONDENAR A RECLAMADA A CUMPRIR OBRIGAÇÃO DE PAGAR À RECLAMANTE O VALOR REFERENTE ÀS SEGUINTE PARCELAS:

- (I)** 01/12 DE FÉRIAS + 1/3;
- (II)** HORAS EXTRAS ASSIM CONSIDERADAS AS QUE ULTRAPASSAM O LIMITE DIÁRIO DE 6 (SEIS) HORAS E SEMANAL DE 36 (TRINTA E SEIS) HORAS, COM ADICIONAL DE 50% (PARA AS DUAS PRIMEIRAS HORAS EXTRAS DIÁRIAS),

- 100% (PARA AS DUAS HORAS EXTRAS SEGUINTE) E 150% (PARA AS DEMAIS HORAS), OBSERVADA A JORNADA CONTIDA NOS CARTÕES DE PONTO (À EXCEÇÃO DOS MESES EM QUE NÃO JUNTADOS, QUANDO APONTAR FALTAS INJUSTIFICADAS E INCORREÇÃO DO REGISTRO) E O DIVISOR 180, E REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E, COM ESTES, EM 13º SALÁRIOS, FÉRIAS + 1/3 E RECOLHIMENTOS AO FGTS + 40%;
- (III)** 15 (QUINZE) MINUTOS COMO HORA EXTRA POR DIA TRABALHADO, COM ADICIONAL DE 50%, OBSERVADO O DIVISOR 180 E A JORNADA CONTIDA NOS CARTÕES DE PONTO, E REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E, COM ESTES, EM FÉRIAS + 1/3, 13º SALÁRIOS E RECOLHIMENTOS AO FGTS + 40%;
- (IV)** INDENIZAÇÃO NO VALOR DE R\$ 600,00 (SEISCENTOS REAIS) POR MÊS A TÍTULO DE GASTOS COM COMBUSTÍVEL E MANUTENÇÃO DE AUTOMÓVEL, DE 01.07.2014 A 11.02.2016;
- (V)** REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS NO VALOR DE R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS), ATUALIZADA ATÉ A PRESENTE DATA;
- (VI)** REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS NO VALOR DE R\$ 150.000,00 (CENTO E CINQUENTA MIL REAIS), ATUALIZADA ATÉ A PRESENTE DATA;
- (VII)** INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS, QUE DEVERÁ SER PAGA MEDIANTE PENSÃO MENSAL À RECLAMANTE, INCLUSIVE OS 13º SALÁRIOS, NO VALOR EQUIVALENTE A 100% (CEM POR CENTO) DA MÉDIA REMUNERATÓRIA DA AUTORA (SALÁRIO-BASE, COMISSÕES, DSRS, ADICIONAIS, HORAS EXTRAS, ENTRE OUTROS) MENSAL RECEBIDA NOS DOIS ÚLTIMOS ANOS ANTERIORES À SUA DISPENSA, DEVIDAMENTE CORRIGIDOS PELO INPC/IBGE, ALÉM DOS CORRESPONDENTES 13º SALÁRIOS, DESDE 15.04.2017 (TÉRMINO DA GARANTIA DE EMPREGO) ATÉ 15 (QUINZE) ANOS (15.04.2032), TEMPO SUFICIENTE À REALIZAÇÃO DE TRATAMENTO ADEQUADO E PLENA RECUPERAÇÃO, DEVIDAMENTE CORRIGIDOS PELO PERCENTUAL DE CORREÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO, ATRAVÉS DE CONSTITUIÇÃO DE CAPITAL;
- (VIII)** INDENIZAÇÃO EQUIVALENTE À GARANTIA DE EMPREGO (CONTADA DA DISPENSA OCORRIDA EM 11.02.2016 ATÉ 15.04.2017 (PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO DE 63 DIAS, NA FORMA DA LEI 12.506/11), COMPOSTA PELAS SEGUINTE PARCELAS DO PERÍODO: REMUNERAÇÕES (SALÁRIO-BASE, DSRS, ADICIONAIS, HORAS EXTRAS, COMISSÕES, AINDA QUE SOB TÍTULO DISTINTO (PRODUÇÃO ETC)), OBSERVADA A MÉDIA DOS 24 MESES TRABALHADOS ANTES DA EXTINÇÃO DO PACTO, ATUALIZADA DESDE FEVEREIRO DE 2016; 13º SALÁRIOS; FÉRIAS + 1/3; RECOLHIMENTOS AO FGTS + 40%; E RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS, CONFORME ARTS. 832, § 3º E 876, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT, MEDIANTE A COMPETENTE GUIA GFIP-NIT, TENDO O PIS DA TRABALHADORA COMO IDENTIFICADOR;

(IX) HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA NO TOTAL DE 20% (VINTE POR CENTO) SOBRE O VALOR LÍQUIDO A SER PAGO À RECLAMANTE;

(X) ALÉM DE JUROS DE 12,50% AO MÊS, *PRO RATA DIE*, E CORREÇÃO MONETÁRIA, ESTA PELO INPC/IBGE.

CONCEDO À RECLAMANTE OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. FICA AUTORIZADA A DEDUÇÃO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS A IDÊNTICO TÍTULO, DE MANEIRA GLOBAL. A BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DEVE SER COMPOSTA PELA TOTALIDADE DAS PARCELAS QUE POSSUEM NATUREZA SALARIAL, NOTADAMENTE SALÁRIO-BASE, GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, PLR E REMUNERAÇÕES VARIÁVEIS. NOS MESES EM QUE FOR CONSTATADA A FALTA DOS REGISTROS DE PONTO OU NOS DIAS EM QUE HOUVE FALTAS INJUSTIFICADAS E INCORREÇÃO DO REGISTRO DA JORNADA, CONSIDERAR-SE-Á O DOBRO DA MÉDIA MENSAL APURADA. FICA A RECLAMADA RESPONSÁVEL POR RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS, VEDADA A DEDUÇÃO DO CRÉDITO DA RECLAMANTE. OS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS INCIDENTES SOBRE AS PARCELAS JULGADAS PROCEDENTES DEVEM SER REALIZADOS MEDIANTE GUIA GFIP-NIT RETIFICADORA, TENDO O PIS DA TRABALHADORA COMO IDENTIFICADOR, EM REGIME DE COMPETÊNCIA. DEVERÁ A RÉ CONSTITUIR CAPITAL QUE PROPORCIONE O PAGAMENTO DAS PENSÕES A QUE FOI CONDENADA, A CRITÉRIO DO JUÍZO EXECUTÓRIO, DEVENDO COMPROVAR TAL CONSTITUIÇÃO NO PRAZO DE 15 DIAS DO TRÂNSITO EM JULGADO DA PRESENTE DECISÃO, SOB PENA DE EXECUÇÃO. AS PARTES PODERÃO REQUERER O AUMENTO OU DIMINUIÇÃO DO CAPITAL OU GARANTIA CONSTITUÍDA, EM RAZÃO DE TORNAR-SE INADEQUADA OU DESPROPORCIONAL À CONTINUIDADE DO PAGAMENTO DAS PENSÕES, TANTO PELO EXCESSO QUANTO PELA INSUFICIÊNCIA, TUDO A CRITÉRIO DO JUÍZO EXECUTÓRIO. AS PENSÕES VENCIDAS, INCLUINDO A QUE SE REFERE AO 13º SALÁRIO, A CONTAR DA DISTRIBUIÇÃO DA AÇÃO, DEVERÃO SER PAGAS APÓS REGULAR FASE DE LIQUIDADO DA OBRIGAÇÃO, COM JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA (PELO INPC/IBGE). TUDO NOS TERMOS E LIMITES DA INICIAL E DA FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS PELA RECLAMADA, NO VALOR DE R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO, DE R\$ 1.000.000,00 (UM MILHÃO DE MIL REAIS). ENCAMINHAR OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ENCAMINHAR CÓPIA DA PRESENTE À PROCURADORIA REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO POR MEIO DO SEGUINTE ENDEREÇO ELETRÔNICO (PRF3.REGRESSIVAS@AGU.GOV.BR), COM CÓPIA AO EG. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, POR MEIO DO SEGUINTE ENDEREÇO ELETRÔNICO (REGRESSIVAS@TST.JUS.BR). CIENTIFICAR AS PARTES. NADA MAIS.

IGOR CARDOSO GARCIA

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO

1OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 4ª Edição. 2013. LTr. São Paulo, pág. 184.

2Art. 59 - **A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (grifo nosso)

3 "Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual **adequado ao risco** e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados" (grifo nosso).

4 Diz-se antiga pois o atual Código Civil (2003) foi elaborado sob uma ótica "mais social" do que o anterior (de 1916).

5Tese muito bem defendida pelo Ilustre Magistrado Ney Stany Moraes Maranhão, em *Responsabilidade Civil Objetiva pelo Risco da Atividade: Uma Perspectiva Civil-Constitucional*. 2010. São Paulo: Editora Método.

6SÚMULA Nº 490. A PENSÃO CORRESPONDENTE À INDENIZAÇÃO ORIUNDA DE RESPONSABILIDADE CIVIL DEVE SER CALCULADA COM BASE NO SALÁRIO MÍNIMO VIGENTE AO TEMPO DA SENTENÇA E AJUSTAR-SE-Á ÀS VARIAÇÕES ULTERIORES.

7Na hipótese de anotação da CTPS pela Secretaria da Vara, não deve ser utilizado qualquer registro no campo "Anotações Gerais", assim como não deve ocorrer a utilização de carimbos ou insígnias identificadoras do Poder Judiciário ou mesmo do servidor que efetuou as anotações, devendo constar no campo "Assinatura do Empregador" somente denominação da empresa ou pessoa física, subscrita com a assinatura do servidor, como se empregador fosse. A certidão relativa ao cumprimento da determinação deverá ser emitida em separado, em três vias. A primeira deverá ser entregue à parte autora, com cópia da sentença, quando da devolução do documento; a segunda, encaminhada ao INSS, em cumprimento ao art. 34, II, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e a terceira, anexada aos autos.

8 Súmula 256: "É dispensável pedido expreso para condenação do réu em honorários, com fundamento nos arts. 63 ou 64 do Código de Processo Civil". Tal súmula foi elaborada na vigência do CPC de 1939, mas mantém aplicação com o atual Código de Processo Civil.

SAO CAETANO DO SUL, 30 de Julho de 2017

IGOR CARDOSO GARCIA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[IGOR CARDOSO GARCIA]



17072716245151600000075713416

<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>