



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO  
2ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre  
RTOrd 0011611-49.2017.5.03.0129  
AUTOR: [REDACTED]  
RÉU: CRBS S/A

## SENTENÇA

[REDACTED] propôs reclamação trabalhista contra **CRBS SA** em 09 de novembro de 2017, e pleiteou, em síntese: diferença salarial por acúmulo de função; diferenças por promessa salarial não cumprida; prêmios por assiduidade; horas extras; indenização por danos morais. Requereu, ainda, os benefícios da gratuidade de justiça. Atribuiu à causa o montante de R\$ 86.532,00.

A reclamada apresentou defesa escrita e juntou documentos aos autos (fls. 169 e seguintes).

Realizada audiência (ata fls. 304), com a presença de todas as partes, foi rejeitada a proposta conciliatória. Houve o recebimento da defesa. Rejeitada com fundamentos robustos a preliminar arguida sobre a aplicação das normas referentes à Lei 13.467/2017. Concedido prazo para manifestação da reclamante sobre a defesa e documentos.

Manifestação da autora - fls. 312.

Em nova sessão (ata de id - 4ee5819), houve a colheita dos depoimentos pessoais e a oitiva de duas testemunhas. Encerrada a instrução processual, com a concordância das partes. Razões finais remissivas. **INCONCILIADOS**.

### **FUNDAMENTAÇÃO:**

#### **INÉPCIA DA INICIAL**

A formulação de pedido na Justiça do Trabalho rege-se pelo disposto no artigo 840, § 1º da CLT. Basta, portanto, que o reclamante tenha feito uma breve exposição dos fatos dos quais resulte o dissídio e o pedido, o que ocorreu no presente caso, já que a 2ª reclamada teve condições de exercer a ampla defesa, observando-se o princípio do contraditório, mediante a contestação juntada aos autos.

Ressalta-se que o Processo do Trabalho se rege pelo princípio da simplicidade, não sendo adotadas as formalidades do Processo Civil. Portanto a inicial encontra-se apta a produzir os seus efeitos.

Por oportuno, para evitar omissão e a oposição de embargos, mantenho a decisão da

ata de fls. 304, pelos próprios fundamentos, a fim de afastar a inépcia pela não liquidação dos pedidos formulados, pois as normas reformistas se aplicam somente aos casos posteriores à sua vigência.

Rejeito.

#### DAS FUNÇÕES DESEMPENHADAS PELA RECLAMANTE

Requeru a autora o pagamento de um *plus* salarial pelo exercício de tarefas diversas daquelas para as quais foi contratada. Afirmou na inicial que, além de técnica de cadastro, fazia também tarefas de analista, pois também realizava planejamento de toda a rotina financeira dos cadastradores, tais como averiguações de quantos cadastros foram feitos no mês, projeções de venda, de faturamento, gráficos e até mesmo emissões de boletos bancários para pagamento.

A configuração do acúmulo de função, hábil a ensejar a reparação salarial devida, não depende apenas da existência de prova eficaz do exercício de função superior à contratual. Exige-se, ainda, que o pessoal da empresa esteja organizado em quadro de carreira, com salários preestabelecidos para cada cargo existente, ou que haja previsão legal ou normativa.

A inexistência destes requisitos representa óbice ao reconhecimento da pretensão.

Em seu depoimento pessoal, a reclamante declarou que:

***"(...) que inicialmente fazia gerenciamento de cadastro no Sul de Minas e passava planejamento para os cadastradores, passando rotas para captar mais clientes; que já chegou a fazer crítica de vendas na ausência do supervisor e do técnico administrativo; (...)"***.

Essas informações deixam claro que a reclamante fazia tarefas conexas ou decorrentes, perfeitamente compatíveis com sua condição pessoal e com a função para qual foi contratada, não sendo viável que o empregador contrate alguém para cada uma delas.

O contrato de trabalho caracteriza-se pela subordinação do empregado às ordens do empregador, e não há irregularidade na exigência de outras tarefas durante a mesma jornada contratada, aplicando-se, no caso, o artigo 456, parágrafo único da CLT, verbis:

***"À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal"***.

Ademais, a contratação de um analista (depoimento da testemunha da reclamada) para substituir a autora quando de sua saída não comprova que ela acumulava funções ou exercia o referido cargo, pois como ela própria assegurou em audiência: "foi dispensada sem justa causa em razão de uma centralização de tarefas".

Pelos elementos acima, deixo de reconhecer o acúmulo de função e reputo indevido o pagamento do adicional vindicado.

## PROMESSA DE AUMENTO SALARIAL

Afirmou a autora que recebeu comunicado de aumento salarial por parte da empresa, mas que este nunca foi efetivado. Requereu o pagamento das diferenças salariais, bem como indenização por danos morais em razão da conduta da reclamada.

Por certo que nenhum empregador é obrigado a conceder reajustes salariais sem que haja previsão legal para tanto, mas, cabe à empresa cumprir os deveres assumidos no curso do contrato, como medida de lealdade e boa-fé.

Vivemos um momento que muito se fala em boa-fé objetiva nos contratos, a qual está, inclusive, prevista como um dever anexo ao contrato de trabalho. O Código Civil de 2002, já em maior avanço, trouxe sua previsão e, prestigiando a ética e a conduta proba dos sujeitos de direito, previu em seu art. 422.

O mesmo Diploma Civil previu a impossibilidade de um sujeito se beneficiar de sua própria torpeza, quando reprime o pedido de anulação de negócio jurídico caso ambas as partes procedem com dolo, e uma delas pleiteia a invalidação (art. 150). Ora, a empresa prometeu aumento de salário à reclamante, conforme documento juntado a fls. 49, o qual foi assinado pela responsável pelo setor financeiro (██████████) em 21 de julho de 2015.

Ao não cumprir o prometido, a reclamada age contra os seus próprios atos. Isso não se admite, pois cria falsa expectativa ao trabalhador e fere de morte o dever de boa-fé objetiva no contrato

Com base nos elementos acima e no documento de fls. 49, a autora faz jus ao aumento de salário prometido em julho de 2015, motivo pelo qual são devidas as diferenças salariais entre o valor pago (R\$1.188,24) e o valor descrito no documento de fls. 49 (R\$ 1.366,48), de agosto de 2015 até a rescisão contratual.

São devidos, ainda, os reflexos em aviso prévio indenizado, férias com um terço, décimo terceiro salário, depósitos de FGTS e multa de 40%.

Como é medida de ordem pública, deverá a reclamada retificar o valor do salário na CTPS da reclamante, no prazo de 48 horas, a partir de quando citada para tanto, a fim de que conste a correta remuneração - R\$ 1.366,48, sob pena de multa R\$ 1.000,00 (um mil reais), sem prejuízo, na ausência de anotação pela empregadora, de fazê-lo a Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39 da CLT, porém, para se evitar prejuízo na busca de novo emprego, não deverá constar que a anotação foi realizada pela

Justiça do Trabalho. Entretanto, deverá certificar a prática do ato nos presentes autos, com cópia ao reclamante, para demonstrar a idoneidade da anotação perante os Órgãos Públicos, principalmente, os Previdenciários.

## PRÊMIOS POR ASSIDUIDADE

Requeru a autora a integração do prêmio por assiduidade em sua remuneração, pois, embora quitado uma vez por ano, refere-se aos doze meses de trabalho, o que demonstra a habitualidade da parcela e a produção de reflexos.

A reclamada defende que referida parcela tem natureza indenizatória, eis que quitada em razão de norma coletiva estipulada entre sindicato dos empregados e o dos empregadores.

Em sua impugnação à contestação, a reclamante nada alegou quanto ao documento juntado pela reclamada a fls. 298, o qual trata da referida parcela paga pela assiduidade.

Extrai-se do referido regulamento que, embora a parcela tenha como referência a atuação do trabalhador ao longo do ano, seu pagamento ocorre de uma só vez, o que afasta a habitualidade. Em outros termos, sua natureza é semelhante à do 13º salário, que depende do trabalho nos doze meses e é pago de uma só vez.

O pagamento ocorre tão somente uma vez no ano (*ex vi* fls. 95), motivo pelo qual não há que se falar em habitual.

Pelos fundamentos acima, declaro que não deverá ser integrado à remuneração para fins de reflexos. Pedido improcedente.

## JORNADA DE TRABALHO DA RECLAMANTE

Requeru a autora o pagamento de horas extras, sob a alegação de que trabalhava de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 18:00 horas, aos sábados das 08:00 às 12:00 horas e, em um domingo por mês, das 07:00 às 13:00 horas. Acrescentou que, quando era necessário viajar, iniciava sua jornada às 06:00 horas e encerrava por volta de 18/19:00 horas.

Primeiramente, quanto às viagens, a reclamante confessou que o trabalho se iniciava às 08:00 horas. Por óbvio, o período de deslocamento não quer dizer que o funcionário esteja à disposição do empregador, o que também não ficou comprovado.

Conforme lhe competia, a empresa juntou aos autos os cartões de ponto (fls. 241 e seguintes), conforme o entendimento exposto na súmula 338 do C. TST. No entanto, conforme as declarações prestadas pela testemunha da autora, as horas extras nem sempre eram anotadas, pois se ultrapassasse em muito às 18:00 horas, não se anotava corretamente a saída para que negociassem as horas extras (vide fls. 325).

Em que pese o depoimento da testemunha da ré aponte no sentido de que os cartões

eram corretamente anotados, este se mostrou completamente tendencioso, já que possui cargo de confiança na empresa, já atuou diversas vezes como preposto, inclusive em audiência com este Magistrado e não trabalhava no mesmo setor da obreira. Além disso, não soube apontar com precisão os horários realizados pela reclamante.

Sobre os trabalhos aos domingos, ficou clara a obrigatoriedade do cumprimento. Mais uma vez cito o tendencioso depoimento da testemunha da reclamada, que não serve como prova a fim de demonstrar a faculdade de comparecimento naquelas datas.

Ainda que haja compensação, a impossibilidade de o funcionário anotar todas as horas extras realizadas impede a adequada concessão de folgas com base nos documentos de registro de horário, instrumento este o único capaz de permitir o correto funcionamento do instituto.

Desta forma, com base no depoimento pessoal da autora e da informações trazidas pela testemunha por ela convidada, fixo como verdadeira a seguinte jornada de trabalho: de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 18:00 horas, com duas horas de almoço; aos sábados das 08:00 às 13:00 horas, e aos domingos das 07:00 às 15:00 horas.

Conforme a jornada de trabalho acima fixada e, nos limites do pedido, reputo devidas as horas extras, assim consideradas aquelas que superem a 8ª hora diária e a 44ª hora semanal, de forma não cumulativa, acrescidas do adicional de 50%, observados os seguintes parâmetros para cálculo: divisor de 220; globalidade salarial do reclamante (inclusive diferenças acima deferidas), a evolução salarial e os dias efetivamente trabalhados conforme jornada acima fixada e os cartões de ponto, já que quanto aos dias anotados não houve impugnação.

Como habitual o trabalho em sobrejornada, reputo devidos os reflexos em DSR, aviso prévio, férias com um terço, décimo terceiro salário, depósitos de FGTS e multa de 40% sobre estes, respeitando-se o entendimento exposto na OJ 394 da SDI-1 do C. TST.

Ressalto, evitando-se dúvidas futuras, que as horas extras aqui deferidas abrangem todo o contrato de trabalho e, inclusive, o período destinado à compensação, já que as anotações do ponto não eram fidedignas.

A fim de evitar o enriquecimento sem causa da autora, autorizo a DEDUÇÃO das quantias já pagas sob idêntica rubrica, desde que comprovadas nos autos mediante documentos.

### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O dano moral é a ofensa a direito da personalidade com potencial para malferir a dignidade da pessoa humana e causar prejuízo imaterial ao indivíduo, o qual tem reparação prevista na Constituição Federal (art. 5º, incisos V e X).

A configuração da responsabilidade civil exige a presença da conduta dolosa ou culposa do ofensor, o nexo de causalidade e o dano sofrido pela vítima.

No caso em exame, a expectativa criada pela promessa FORMAL de aumento

salarial (fls. 49) causou prejuízos extramateriais à reclamante.

É importante considerar que o ser humano é um sujeito de expectativas. Todos são submetidos diariamente a diversas e complexas relações que, por muitas vezes, geram expectativas, isto é, projetam-se sonhos, desejos e vontades e espera-se que eles se realizem.

Este tipo de ocorrência não pode ser desprezada pelo Direito, pois tanto a expectativa em si, quanto a sua conseqüente frustração, são capazes de produzir efeitos no mundo do jurídico.

Qualquer pessoa que se coloque no lugar da autora experimenta a sensação de desamparo e de frustração. A conduta da reclamada causou sofrimento, abalo, desespero e preocupações à obreira, que inclusive poderia "fazer contas" imaginando que seu salário seria aumentado.

O documento de fls. 49 é prova robusta de que a empresa praticou ato que gerou expectativa à reclamante, configurando-se a lesão pela sua não implementação, mesmo que o contrato tenha se mantido por muitos outros meses. Logo, verificada a conexão entre a ação e o prejuízo extrapatrimonial, autoriza-se a responsabilização pelo dano moral causado, conforme disposto no art. 186 e 927 do Código Civil.

Ainda que diferente o caso, vejamos o seguinte julgado:

***AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. PROMESSA DE EMPREGO. FRUSTRAÇÃO 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece a responsabilidade pré-contratual da empresa pela frustração de promessa de emprego nos casos em que houve anotação ou retenção da CTPS, entrega de documentos indispensáveis ao exercício do cargo e determinação de abertura de conta-salário, pois evidenciada a prática abusiva do empregador quando o processo seletivo já se encontrava em fase avançada. Precedentes. 2. Revela-se em harmonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho o acórdão regional que mantém condenação por dano moral decorrente de frustração de promessa de emprego, ante a constatação de que o empregado submeteu-se ao exame médico admissional, bem como efetuou a abertura de conta-salário. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR 3461-09.2010.5.15.0156, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 03/06/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015);***

Portanto, é devida a indenização por danos morais.

O valor da indenização por danos morais é controvertido na doutrina e na jurisprudência, pois inexistente um critério único e objetivo para aferição do montante capaz de reparar a dor da vítima.

A jurisprudência elencou determinadas premissas que, de acordo com o caso concreto, possibilitam ao julgador chegar a um valor proporcional às consequências causadas: a extensão do dano causado; a culpa do ofensor; as condições econômicas da vítima e do causador do dano; a finalidade pedagógica, que visa a evitar novas condutas semelhantes por parte do ofensor, e; por fim, o quantum razoável a reparar o prejuízo sofrido pela vítima, analisando-se sua situação pessoal e o meio em que vive.

Em que pese a indenização reparatória não possa gerar situação de enriquecimento sem causa ao ofendido, no caso em tela o valor da indenização deve ser fixado como reprimenda pedagógica exemplar.

Reportando-me ao salário prometido à autora (R\$ 1.366,48), na situação financeira da empresa (maior cervejaria do Brasil e uma das maiores do mundo), bem como na extensão do dano falsa expectativa de aumento salarial, é devida a indenização por dano moral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Repito, que além de tentar reparar a dor da reclamante, a indenização tem finalidade pedagógica de evitar que a reclamada cometa a mesma conduta nas próximas relações interpessoais.

#### JUSTIÇA GRATUITA

Presentes os requisitos do artigo 790 § 3º da CLT, concedo os benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

#### DISPOSITIVO

**POSTO ISTO**, conforme a fundamentação supra, **REJEITO AS PRELIMINARES** e, com base no art. 487, inciso I, do Código de Processo Civil, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por [REDACTED] contra **CRBS SA**, para condenar a reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações:

##### **1 - DE FAZER:**

- deverá a reclamada retificar o valor do salário na CTPS da reclamante, no prazo de 48 horas, a partir de quando citada para tanto, a fim de que conste a correta remuneração - R\$ 1.366,48, sob pena de multa R\$ 1.000,00 (um mil reais), sem prejuízo, na ausência de anotação pela empregadora, de fazê-lo a Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39 da CLT, porém, para se evitar prejuízo na busca de novo emprego, não deverá constar que a anotação foi realizada pela Justiça do Trabalho. Entretanto, deverá certificar a prática do ato nos presentes autos, com cópia ao reclamante, para demonstrar a idoneidade da anotação perante os Órgãos Públicos, principalmente, os Previdenciários.

##### **2 - DE PAGAR:**

- diferenças salariais entre o valor pago (R\$1.188,24) e o valor descrito no documento de fls. 49 (R\$ 1.366,48), de agosto de 2015 até a rescisão contratual, com os reflexos em aviso prévio indenizado, férias com um terço, décimo terceiro salário, depósitos de FGTS e multa de 40%.

- horas extras, assim consideradas aquelas que superem a 8ª hora diária e a 44ª hora semanal, de forma não cumulativa, acrescidas do adicional de 50%, observados os seguintes parâmetros para cálculo: divisor de 220; globalidade salarial do reclamante (inclusive diferenças acima deferidas), a evolução salarial e os dias efetivamente trabalhados conforme jornada acima fixada e os cartões de ponto, bem como os reflexos em DSR, aviso prévio, férias com um terço, décimo terceiro salário, depósitos de FGTS e multa de 40% sobre estes, respeitando-se o entendimento exposto na OJ 394 da SDI-1 do C. TST;

- indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Concedo à reclamante os benefícios da gratuidade de justiça.

Os valores devidos serão apurados em regular **liquidação de sentença**.

São devidas as **Contribuições Previdenciárias**, que incidem sobre as verbas de natureza salarial, conforme o art. 28 da Lei 8.212/91. Os reclamados são responsáveis pelo recolhimento destes valores, cota patronal e da reclamante, sendo autorizado desconto dos valores referentes à cota do empregado e dedução de eventuais valores já quitados.

**Correção monetária:** diante da decisão na Reclamação STF 22012, que suspendeu a aplicação do IPCA-E pelo C. TST, por medida de disciplina judiciária, deverá ser aplicado o art. 39 da Lei 8177/81, na forma da Súmula 381 do C. TST, sendo a época própria o primeiro dia do mês subsequente ao trabalhado.

**Juros** conforme o art. 39 da Lei 8.177/91 e Súmula 200 do C. TST.

**Imposto de renda** nos termos do art. 12-A, § 9º, da Lei 7.713/88, em regime de competência, observando-se o critério mencionado na súmula 368 do C. TST. Ressalto que, em razão da natureza indenizatória, os juros de mora não sofrem a incidência de imposto de renda (OJ 400 da SDI-1 do TST).

Em relação à **indenização por danos morais**, observe-se o entendimento exposto na súmula 439 do C. TST.

**Custas** pelo reclamado, no importe de R\$ 240,00, calculadas sobre o valor da condenação, que arbitro em R\$ 12.000,00.

A fim de se evitar eventual alegação de omissão, registre-se que, no caso em apreço, não há que se falar em aplicação das alterações decorrentes da Lei n. 13.467/17, uma vez que a ação trabalhista foi proposta antes da vigência da referida legislação (11/11/2017), sob pena de se ignorar o

princípio da segurança jurídica. Prevalece a mesma razão de decidir que motivou a edição da OJ n. 421, SDI1, TST, bem como a OJ n. 260, I, SDI1, TST, a primeira quando tratou das demandas recebidas da Justiça Comum por força da EC 45/2004, e, a última, quando se fixou o rito processual vigente à época do ajuizamento da ação, na situação de superveniência da Lei n. 9.957/00.

**INTIMEM-SE AS PARTES**, as quais são advertidas das disposições contidas nos artigos 80, 81 e 1.026 e parágrafos, do NCPC, já que os embargos de declaração não servem à manifestação de inconformismo com a sentença e a sua oposição deve respeito aos limites previstos nos artigos 1.022 do NCPC e 897-A da CLT.

CUMPRA-SE.

Nada mais.

POUSO ALEGRE, 11 de Abril de 2018.

**MURILLO FRANCO CAMARGO**  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)