



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0011562-63.2020.5.15.0001

Relator: LUCIANA MARES NASR

Tramitação Preferencial
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/07/2024

Valor da causa: R\$ 269.108,31

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: THAINA GONCALVES RAMOS DOS SANTOS

ADVOGADO: THIAGO AUGUSTO WEINLICH

ADVOGADO: LUCAS PRATES MORAES

ADVOGADO: PAOLA FERNANDA SILVA MINEIRO

ADVOGADO: PAMELA RODRIGUES ALVES **RECORRENTE:**
CLARO S.A.

ADVOGADO: JORGE DONIZETI SANCHEZ

ADVOGADO: MARILDA IZIQUE CHEBABI

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: THAINA GONCALVES RAMOS DOS SANTOS

ADVOGADO: THIAGO AUGUSTO WEINLICH

ADVOGADO: LUCAS PRATES MORAES

ADVOGADO: PAOLA FERNANDA SILVA MINEIRO

ADVOGADO: PAMELA RODRIGUES ALVES **RECORRIDO:**
CLARO S.A.

ADVOGADO: JORGE DONIZETI SANCHEZ

ADVOGADO: MARILDA IZIQUE CHEBABI

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE



PODER JUDICIÁRIO
 JUSTIÇA DO TRABALHO
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15^a REGIÃO
 6^a Câmara

3^a TURMA - 6^a Câmara

RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA (1009)

PROCESSO nº 0011562-63.2020.5.15.0001 (ROT)

RECORRENTE: -----, CLARO S.A. RECORRIDO: -----, CLARO S.A.

ORIGEM: 1^a VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

RELATORA: LUCIANA MARES NASR

GDJS/jss

Relatório

Inconformadas com a r. sentença de fls. 1786/1815, complementada pela r. decisão de embargos de declaração de fls. 1829/1830, ambas proferidas pela MM Juíza Letícia Helena Juiz De Souza, a qual julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na presente reclamação trabalhista, recorrem as partes.

A reclamante, com razões de fls. 1821/1826, insurge-se em relação aos seguintes temas: salário extra folha, dano moral e honorários advocatícios.

A reclamada, com as razões de fls. 1834/1851, insurge-se em relação aos seguintes temas: jornada de trabalho, danos morais, honorários periciais, gratuidade da justiça e honorários advocatícios.

Contrarrazões pela reclamada (fls. 1865/1869).

Contrarrazões pela reclamante (fls. 1871/1882).

É o relatório.

Fundamentação

1 - DA ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos, porquanto, preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

2 - SALÁRIO EXTRA FOLHA (RECURSO DA RECLAMANTE)

A r. sentença, assim, decidiu:

"SALÁRIO EXTRAFOLHA

A autora afirma que recebia pagamento "por fora", valores relativos à depreciação do carro pessoal que era utilizado a serviço da ré, no importe mensal de R\$ 750,00, sendo que, a partir de junho de 2020, o valor foi reduzido para R\$ 360,00 mensais. Requer a integração do valor pago extrarrebito à remuneração, bem como o pagamento dos reflexos.

Em defesa, a reclamada afirma que a norma coletiva expressamente prevê que o reembolso por dirigir veículo próprio não tem natureza salarial. Em relação ao período de junho de 2020, a ré afirma que, em razão da pandemia da Covid-19 houve muito menos visitas em campo.

Incumbe à autora o ônus de demonstrar a existência de salário extrafolha, nos termos do art. 818, I, da CLT, c/c o art. 373, I, do CPC, por se tratar de fato constitutivo do direito pleiteado.

Em depoimento pessoal, o preposto da reclamada afirmou que autora não recebia nenhum valor fora do holerite. Disse que a autora recebia um valor de ajuda de custo com a manutenção do veículo, sendo que, se não se engana, poderia chegar até a R\$730,00. Afirmou que a ajuda de custo é paga em holerite, sendo que não sabe o termo como vem especificado. Disse que, em julho de 2020, com diminuição das visitas em razão da pandemia, houve redução do valor de ajuda de custo sendo que passou à metade do que era antes.

No caso em análise, restou comprovado que a reclamante recebia ajuda de custo pelos gastos com a utilização de veículo.

Tem-se que o objetivo da ajuda de custo é proporcionar condições para a execução dos serviços, visando sempre cobrir despesas do empregado e, assim, tem caráter indenizatório e não integra o salário.

Por efeito, julgo improcedente o pedido de integração à remuneração dos valores pagos de ajuda de custo.

Em relação à redução do valor da ajuda de custo, a partir de junho de 2020, impede destacar que ao longo do ano de 2020, em razão da pandemia do Coronavírus que assolou o mundo, em diversos períodos foram decretados lockdown em nosso país, ocasiões em que era obrigatório manter-se em casa a fim de evitar aglomerações para tentar conter a propagação do vírus da Covid-19 e, assim, resto convencida de que de fato a reclamante sofreu redução no número de visitas que realizava e, assim, seus gastos com as despesas do veículo diminuíram, sendo justificada a diminuição do valor pago pela reclamada.

Portanto, nada a deferir." (confira-se fls. 1789/1790)

A reclamante insiste que o pagamento era realizado por fora do holerite e

que a reclamante é confessa, pretendendo a reforma da sentença.
<https://pjje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
Número do processo: 0011562-63.2020.5.15.0001
Número do documento: 24102413374323900000124355172
Sem razão.

Em inicial, a reclamante afirma que "eram feitos pagamentos por fora, referente a depreciação do carro pessoal utilizado pela reclamante para trabalhar, no importe de R\$750,00 mensal, sendo que a partir de junho de 2020, esse valor foi reduzido para R\$360,00 mensal, conforme comprovam os extratos bancários anexos" (confira-se fl. 6).

Em contestação, a reclamada alega que "a negociação coletiva aplicável à reclamante impede o reconhecimento do pedido" (confira-se fl. 321), citando cláusula de acordo coletivo (CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REEMBOLSO POR DIRIGIR VEÍCULO PRÓPRIO) a qual informa que "Os empregados autorizados a utilizar veículos próprios a serviço das empresas terão direito a receber reembolso das despesas, conforme política interna das empresas, sem natureza salarial, nos termos do art. 458, §2º, da CLT" (confira-se fl. 1387).

Assim, incontrovertido que a reclamante recebia ajuda de custo destinada ao reembolso de despesas com o uso de seu veículo próprio, portanto, tinha natureza indenizatória, e não salarial (pagamento por fora).

No mais, esclareço que ajuda recebida pela reclamante trata-se de utilidade recebida "para o trabalho", útil ou necessária à execução do trabalho, sendo, portanto, sem natureza salarial.

Por todo o exposto, mantenho a improcedência do pedido.

3 - DO RECURSO DA RECLAMADA

3.1 - DA JORNADA DE TRABALHO

A reclamada, irresignada, afirma que "em relação ao período em que a reclamante anotava sua jornada em cartões de ponto, a sentença merece reforma, já que a condenação em horas extras diárias e noturnas, além de intervalares, não dialoga com a correta valoração das provas produzidas" (confira-se fl. 1835), pretendendo a reanálise das provas apresentadas e a consequente reforma da r. sentença uma vez que "possível concluir que havia sim anotações de diversas horas extras diárias e noturnas, sendo certo que a prova oral não é capaz de infirmar a robustez probatória dos cartões de ponto" (confira-se fl. 1838).

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
Número do processo: Sem razão, 2020.5.15.0001
Número do documento: 24102413374323900000124355172

Entendo que a r. sentença teceu minuciosa e detalhada análise dos autos, toda a documentação juntada e prova oral produzida, de maneira que a manutenção do julgado, por seus próprios fundamentos, é, uma vez mais, medida que se impõe, razão pela qual, em prestígio aos princípios da celeridade e eficiência, peço a devida vênia para adotar os fundamentos da r. sentença recorrida como razões de decidir:

"JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. ADICIONAL NOTURNO. FOLGAS E FERIADOS

A reclamante afirma que, no período em que desempenhou a função de Vendedora, de 01.11.2015 a 31.10.2016, laborava, em média, das 14h00 às 22h00, em escala 6x1, com 01 hora de intervalo, com folgas às terças-feiras e 01 domingo no mês. No desempenho da função de Vendedora Sênior, no período de 01.11.2016 a 31.03.2019, trabalhava, em média, das 13h30 às 23h00, em escala 6x1, com 01 hora de intervalo, com folgas às terças-feiras e 01 domingo no mês. Expõe a reclamada que as folgas aos domingos eram alternadas, sendo que, quando descansava aos domingos, não possuía folga semanal. Afirma que o labor aos domingos e feriados era das 12h00 às 20h00, sem intervalo. Afirma que, no período em que desempenhou a função de Gerente de Canal I, desde 01.04.2019, labora, em média, das 08h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira, com 01 hora de intervalo e todo último sábado do mês trabalha das 09h00 às 13h00. Sustenta a autora que os cartões de ponto não refletem a verdadeira jornada de trabalho desempenhada, tendo em vista que o Superior Hierárquico realizava o tratamento dos registros, alterando os horários anotados pela reclamante. Requer a nulidade do sistema de compensação do banco de horas, bem como o pagamento de horas extras e reflexos, intervalo previsto no artigo 384, adicional noturno e reflexos, folgas e feriados em dobro e reflexos.

Em defesa, a reclamada afirmou que, no período de 26.11.2015 a 31.10.2016, na função de Vendedora, a jornada de trabalho da autora está anotada nos cartões de ponto, inclusive com horas extras e labor em domingos e feriados devidamente anotados, sendo que foram diversos horários, tais como: das 14h00 às 20h00, das 14h00 às 22h20, das 13h30 às 20h30, das 10h00 às 18h36, sempre com 1 hora de intervalo, sendo que as horas extras foram devidamente anotadas e pagas ou compensadas. No período de 01.11.2016 a 31.03.2019, na função de Vendedora Sênior, afirma a ré que todas as horas trabalhadas, inclusive extras, estão registradas nos cartões de ponto e foram compensadas ou pagas, tendo a autora laborado em diversos os horários laborados, tais como: das 14h00 às 22h20, das 09h00 às 17h24, das 10h00 às 18h36 e das 13h30 às 20h30. No período de 01.04.2019 em diante, na função de Gerente de Canal I, a função da reclamante era realizada em campo, fora das dependências da reclamada, sem controle sobre a jornada, sendo enquadrada no art. 62, I, da CLT.

A jornada de trabalho, constitucionalmente admitida é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme dispõe o artigo 7º, XIII da CRFB/88.

A reclamada juntou aos autos os cartões de ponto, referente aos períodos de novembro de 2015 a 31.03.2019, os quais possuem horários variáveis de entrada e de saída (ID b0acd80).

Os cartões de ponto gozam de presunção relativa de veracidade , cabendo ao empregado provar que os registros neles consignados não correspondem à realidade, nos termos do artigo 818, da CLT e artigo 373, I, CPC.

Analisando os cartões de ponto que foram juntados aos autos, verifico que, em alguns dias, 98 horários informados pela reclamante como trabalhados estão bem próximos aos registrados e em algumas oportunidades há registro de término de jornada mesmo em Número do processo 210241372320000124551726, que foi alegado na inicial. De qualquer maneira, ante as divergências Número do documento 210241372320000124551726 e a impugnação realizada pela reclamante, é necessária a análise da prova testemunhal para verificar a validade dos registros.



Destaco, no entanto, que em razão do disposto no parágrafo anterior, o ônus de comprovar a invalidade dos referidos registros cabe à reclamante.

Em depoimento pessoal, a reclamante afirmou que, como Vendedora, trabalhava das 13h45 às 22h00, em escala 6X1. Disse que como Vendedora sênior trabalhava das 13h30 às 23h00, em escala 6X1. Afirmou que como Gerente não tinha ponto, sendo que o horário estabelecido era das 08h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira, fazendo plantão no último sábado do mês, das 08h00 às 13h00. Disse que como Vendedora e Vendedora Sênior não anotava corretamente os horários nos controles, pois havia orientação pela gestão de colocarem outros horários para não exceder as horas extras estabelecidas. Afirmou que a marcação da jornada era eletrônica, pelo relógio de ponto ou manual. Disse que os dias trabalhados na escala 6X1 eram anotados corretamente nos cartões, mas que os horários de entrada não eram anotados corretamente, pois havia uma reunião de alinhamento no início do dia, todos os dias, demorando cerca de 30 minutos, sendo que apenas anotava o cartão de ponto após a reunião. Disse que aos domingos e aos feriados não havia horário de almoço, se alimentando em 10 minutos. Afirmou que nos domingos e feriados trabalhava das 12h00 às 21h00.

Em audiência, o preposto da reclamada afirmou que como Vendedora a autora trabalhou das 14h00 às 22h00, das 14h00 às 22h20, das 10h00 às 18h36, sempre com uma hora de almoço, em escala 6X1. Disse que como Vendedora Sênior trabalhou 14h00 às 22h20, 09h00 às 17h24, sempre com uma hora de almoço, em escala 6X1. Disse que como Gerente não tinha marcação de ponto, pois o trabalho era externo, sendo que indagado sobre o horário que ela trabalhava, afirmou que era o horário comercial, sendo, geralmente, sugerido das 09h00 às 18h00, com uma hora de intervalo, mas que a autora possuía liberdade para organizar a agenda e alinhar os horários diretamente com os clientes. Afirmou que como Gerente o trabalho ocorria de segunda a sexta-feira, sendo que, eventualmente, ela poderia fazer 4 horas no sábado.

Afirmou que, trabalhando como Vendedora e Vendedora Sênior, a própria depoente marcava os horários nos horários corretos, passando o crachá.

A primeira testemunha convidada pela reclamante afirmou que trabalhou na ré, de 2016 a fevereiro de 2019, sendo que a depoente era Vendedora.

Afirmou que trabalhou com a autora, sendo que, quando trabalharam juntas, ela era Vendedora Sênior. Disse a depoente que trabalhava das 09h45 às 18h00, sendo que a autora trabalhava das 13h30 às 23h00, aproximadamente, pois a loja fechava às 22h00, mas que o Vendedor Sênior sempre ficava a mais para fechar o caixa. Disse a depoente que já trabalhou no horário do fechamento, quando presenciou a autora sair às 23h00 em algumas vezes. Afirmou que a escala era 6X1. Disse que não anotavam corretamente os horários nos controles, pois, algumas vezes, esqueciam de marcar ou marcavam em outro horário quando era feita a correção. Afirmou que, às vezes, não batiam o ponto no horário de entrada e saída, principalmente, no final de ano, quando dobravam o horário, sendo que tinham que esperar o horário correto para bater o ponto. Indagada, se fora os dias de dobra acontecia de a depoente fazer horas extras, afirmou que acontecia e que nessas ocasiões, anotava a jornada no horário em que saía. Indagada, se havia orientação pela gestão de não marcarem as horas extras nos cartões, afirmou que havia. A pedido desta Magistrada a depoente esclarece a aparente contradição quanto às horas extras, afirmando que marcava o horário em que saía, mas que, quando ia gerar horas extras, não marcava e que eles corrigiam a jornada de forma manual. Disse que era a gerente da loja Sra. Fernanda quem fazia a correção do horário. Indagada, se havia reuniões no início do dia, todos os dias, demorando cerca de 20/30 minutos, sendo que anotava o cartão de ponto ao chegar na loja, antes da reunião. Afirmou a depoente que trabalhava nos domingos e feriados trabalhava, das 12h00 às 20h00, sendo que a autora também trabalhava no mesmo horário. Disse a depoente que trabalhava aos domingos e feriados, sendo que, geralmente, não havia horário de almoço de 1 hora, sendo que faziam 20 a 40 minutos de intervalo, dependendo do movimento. Afirmou que folgava 1 domingo ao mês.
Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024, 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/seguimento/Processo/ConsultaDocumento/instViewScan?hd=24102413374323900000124355172>
Número do processo: 0011562-63.2020.5.15.0001
Número do documento: 24102413374323900000124355172
Disse que folgava 1 domingo, não tinha outra folga na semana e que o mesmo ocorria com a autora. Disse que não havia banco de horas na empresa, mas apenas a folga da semana.



A segunda testemunha convidada pela reclamante, ouvida na qualidade de informante, afirmou que trabalhou na ré, de 2013 a 2022, na função de Assistente. Disse que trabalhou com a autora de 2019 a 2022, sendo que ela era Gerente de Contas. Disse a depoente que trabalhava das 08h00 às 18h00, sendo indagada sobre o horário que a autora trabalhava, afirmou que os Gerentes trabalhavam das 08h00 às 20h00, sendo que sabe do horário de encerramento, pois recebia e-mail até depois das 20h00. Disse que as caixas inbox (email) registravam todos os horários. Disse a depoente que trabalhava de segunda a sexta das 08h00 às 18h00 e, aos sábados, sendo que a autora trabalhava todos os sábados, pois sempre tinha ações de vendas, das 08h00 às 15h00. Indagada, se a autora possuía intervalo aos sábados, afirmou que trabalhava internamente e que a autora trabalhava externamente, sendo que nunca acompanhou o trabalho da autora, mas acredita que ela não fazia intervalo, pois o intervalo era curto, pois trabalhavam das 08h00 às 13h00 e que os autorizados também trabalhavam em um horário menor. Afirmou que, aos sábados, a autora captava clientes na rua de cidades onde a Claro havia liberado sinal e, assim, não havia porque parar e ficar até mais tarde.

A primeira testemunha convidada pela reclamada afirmou que trabalha na ré desde 2011, na função atual de Gerente de Loja, desde 2015. Disse que trabalhou com a autora de 2017 a 2018, sendo que no período a depoente era Gerente de loja e ela era Vendedora Sênior. Afirmou a depoente que trabalhava no período das 10h00 às 19h00, sendo que a autora trabalhou das 10h00 às 18h00 e das 14h00 às 22h00. Afirmou que os horários de trabalho eram anotados corretamente nos cartões de ponto, sendo que nunca aconteceu com a depoente de o Gestor determinar a anotação de horário diferente do praticado para não gerar horas extras. Disse que os dias trabalhados eram anotados corretamente nos cartões de ponto. Afirmou que, enquanto trabalharam juntas, trabalharam aos domingos e aos feriados, sendo que o intervalo era de uma hora.

A segunda testemunha convidada pela reclamada afirmou que trabalha na ré, desde 2012, na função atual de Coordenador de Equipe. Disse o depoente que trabalhou com a autora, no ano 2019, por menos de um ano, sendo que, no período, o depoente era Gerente II de canais do PNE. Afirmou que a autora possuía o mesmo cargo que o depoente, mas acredita que ela era Gerente I. Disse o depoente que não tinha horário fixo, pois trabalham na rua, no comercial, e organizam o horário de acordo com a demanda, sendo que trabalhava em geral das 09h00 às 18h00.

Afirmou que a autora trabalhava no mesmo regime que o depoente e acredita que era na mesma dinâmica, mesmo que não estivessem juntos todos os dias.

Analizando a prova testemunhal produzida, repto que as afirmações da testemunha indicada pela autora se comprovam, pois, a testemunha Sra. Raylane Silva Lima, afirmou que havia orientação pela gestão de não marcarem as horas extras nos cartões, afirmando que marcava o horário em que saía, mas que, quando ia gerar horas extras, não marcava e que eles corrigiam a jornada de forma manual.

Verifico que a afirmação procede, eis que no e-mail encaminhado pela Sra. Fernanda Nogueira Costa para Sra. Katia Tatiane da Silva há solicitação de tratamento do ponto da reclamante, sendo que dentre os diversos pedidos há solicitações para ajustar escala em razão de horas extras excedentes, além do pedido de ajuste de horários de entrada e de saída. A título de exemplo, a Sra. Fernanda solicitou para ajustar a jornada do dia 24.11.2017, como sendo das 10h40 às 20h30, sendo esse o horário exato que veio registrado no cartão de ponto (ID b0acd80 - Pág. 25).

Considerando que os registros de jornada apresentados não refletem a jornada de trabalho da reclamante, sendo imprecisos para se verificar a quantidade de horas extraordinárias trabalhadas no dia, não sendo possível determinar a quantidade correta de horas que deveriam ser destinadas à compensação. Diante das irregularidades verificadas com relação ao regime de compensação adotado pela ré a declaração da invalidade do acordo

Assinado eletronicamente por: LÚCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
de compensação de horas é medida que se impõe.
<https://pje.trt15.jus.br/seguhdgrat/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2410241337432390000124355172>
Número do processo: 0011562-63.2020.5.15.0001
Número do documento: 2410241337432390000124355172
Considerando que a autora admite que os dias trabalhados eram registrados, repto que a frequência que deverá prevalecer é a constante dos espelhos de ponto.



Logo, nos termos da petição inicial e considerando a prova testemunhal, mitigadas pelo princípio da razoabilidade, reconheço que a autora trabalhou:

ID. 25526d9 - Pág. 6

- no período imprescrito até 31.10.2016, das 14h00 às 22h00, em escala 6x1, com 01 hora de intervalo, com folgas às terças-feiras e 01 domingo no mês;
 - no período de 01.11.2016 a 31.03.2019, das 13h30 às 23h00, em escala 6x1, com 01 hora de intervalo, com folgas às terças-feiras e 01 domingo no mês.

Diante disso, condeno a reclamada ao pagamento de horas extraordinárias excedentes à 8ª diária ou 44ª semanal, o que seja mais benéfico à autora, com reflexos da parcela em repousos semanais remunerados, férias +1/3, décimo terceiro salário e FGTS (a ser depositado na conta vinculada da autora).

Indevidos reflexos em aviso prévio indenizado e em multa fundiária, tendo em vista que o contrato de trabalho se encontra em vigor.

Revendo posicionamento anterior, considero aplicável o intervalo do art. 384 da CLT à trabalhadora do sexo feminino, pois entendo que essa regra é medida de discriminação positiva, de proteção ao trabalho da mulher, justificando sua incidência. Nesse sentido, a Súmula 80 do E. TRT da 15ª Região.

Assim, defiro à reclamante o pagamento do intervalo do art. 384 da CLT até 10.11.2017, quando laborou em sobrejornada, ou seja, mais de seis horas, com o adicional legal (50%) ou convencional se mais benéfico.

Defiro, ainda, os reflexos da parcela em repousos semanais remunerados, férias +1/3, décimo terceiro salário e FGTS (a ser depositado na conta vinculada da autora).

Indevidos reflexos em aviso prévio indenizado e em multa fundiária, tendo em vista que o contrato de trabalho se encontra em vigor.

Em relação ao período a partir de 11.11.2017, diante da revogação do artigo 384 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, nada é devido a tal título.

Em relação ao intervalo intrajornada dos domingos e feriados trabalhados, analisando a prova testemunhal produzida, acolho o depoimento da testemunha indicada pela reclamante, Sra. Raylane Silva Lima, tendo em vista que ela exercia a função de Vendedora e, assim, possui maior conhecimento acerca do intervalo efetivamente usufruído, ao passo que as testemunhas indicadas pela ré, exerciam as funções de Gerente de Loja e Coordenador de Equipe, respectivamente.

Por efeito, acolho a alegação da autora e reputo que o intervalo intrajornada não era corretamente fruído aos domingos e feriados.

Por efeito, e considerando ainda o depoimento da testemunha indicada pela autora, fixo em 30 minutos o tempo de intervalo efetivamente fruído aos domingos e feriados.

Sendo assim, julgo parcialmente procedente o pedido, condenando a ré ao pagamento de uma hora extraordinária, por domingo e feriado trabalhado, conforme Súmula 437 do C. TST, do período imprescrito do contrato de trabalho até 10.11.2017, e os reflexos da parcela em repousos semanais remunerados, férias +1/3, décimo terceiro salário e FGTS.

parceria com repousos semanais remunerados, ferias +1/3, décimo terceiro salário e FGTS Assinado eletronicamente no dia 12/02/2017 às 04:20:35:562699, por meio de pagamento de 30 minutos, por https://pje.trt15.jus.br/seguimento/Processo/ConsultaDocumento/ListaView?param=24102413374323900000124355172 domínio esterifado (trabalhador), acrescentos de 50% sobre o valor da remuneração da hora Número do processo: 0011562-63-2020-5-15-0001 normal de trabalho em razão da concessão irregular do intervalo intrajornada de Número do documento: 24102413374323900000124355172 11.11.2017 até 31.03.2019.

Tendo em vista a jornada reconhecida, é devido à reclamante o pagamento de diferenças de adicional noturno de 20% no horário compreendido entre 22h00 até às 05h00 do dia seguinte, bem com a hora noturna reduzida, nos termos do art. 73 da CLT, com reflexos da parcela em repousos semanais remunerados, 13º salário proporcional, férias proporcionais +1/3 e FGTS (a ser depositado na conta vinculada da autora). Indevidos reflexos em aviso prévio indenizado e em multa fundiária, tendo em vista que o contrato de trabalho se encontra em vigor.

Quanto aos domingos laborados, o entendimento do Juízo é o de que, no regime de escala 6X1, o labor nesses dias já é compensado com as demais folgas durante a própria semana, sendo indevido o pagamento em dobro.

ID. 25526d9 - Pág. 7

Em relação aos feriados laborados, compulsando os contracheques, verifico que há pagamento a título de horas extras com adicional de 100% (ID e2fcfdb).

Considerando que a reclamante não apontou especificamente eventual feriado laborado sem o correspondente pagamento, ônus que lhe competia, repto que nada mais é devido a tal título.

No que se refere ao período a partir de 01.04.2019, no desempenho da função de Gerente de Canais I, a conclusão que se extrai dos autos é que a autora não tinha nenhum tipo de controle de horário por parte da ré, prestando labor externo, não havendo se falar em controle de jornada ou mesmo de controle de dias laborados. Ante a inexistência de prova de controle de horário, julgo improcedentes os pedidos.

Na apuração das parcelas ora deferidas, deverá ser observado:

- divisor 220;
- Súmula nº 340 do C. TST;
- adicional de 50% incidente sobre as horas extras, salvo convencional mais benéfico, e de 100% para o labor prestado nos dias destinados ao repouso;
- redução da hora noturna e adicional de 20% para o labor prestado das 22 às 5h (art. 73 da CLT), salvo adicional noturno mais benéfico previsto em norma coletiva;
- adicional noturno quando prestado o trabalho integralmente no período diurno, houver prorrogação no período noturno;
- horários fixados na presente decisão, com exceção da frequência, em que será observada a contante dos cartões de ponto;
- totalidade das parcelas remuneratórias recebidas pelo autor (Súmula 264 do TST);
- dias efetivamente trabalhados;
- evolução salarial;
- dedução global de eventuais parcelas comprovadamente pagas a mesmo título daquelas ora deferidas;

Assinado eletronicamente e reproduzido dos repousos semanais remunerados de forma simples, não https://pje.trt15.jus.br/seguinovra/integracao/documento/distribuicao/docs/24102413743239000012435517 nas Número do processo: 001562632020.514.001, para que não haja bis in idem. (OJ. 394 da SDI-1 do C. TST). Número do documento: 2410241374323900000124355172

Julgo parcialmente procedentes os pedidos." (confira-se fls. 1794/1801) Nada a rever, portanto.

3.2 - DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA

A r. sentença, assim, decidiu:

"JUSTIÇA GRATUITA

Considerando que a autora juntou aos autos declaração de que não pode suportar os custos do processo, não infirmada por prova em contrário, que não há prova nos autos de que atualmente o salário é superior a 40% do valor atual do teto de benefício da Previdência Social, reputo preenchidos os requisitos previstos no artigo 790, parágrafo 3º e 4º da CLT, e, assim, concedo à reclamante os benefícios da gratuidade de justiça." (confira-se fl. 1812)

ID. 25526d9 - Pág. 8

A reclamada alega que a reclamante permaneceu trabalhando para a empresa e que "o salário dela é superior aos 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social" (confira-se fl. 1849), razão pela qual não merece ser beneficiária da gratuidade da justiça.

Sem razão.

Com efeito, o art. 790, da CLT, reza, em seu § 3º, que têm direito à gratuidade da justiça aqueles que percebam salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, mas, além disso, o mesmo art. 790, determina, também, que "***O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.***" (negritei).

Portanto, não é apenas o critério de valor de salário percebido pela parte que define o direito à concessão da justiça gratuita, mas, **independentemente deste**, há ainda o critério relacionado à insuficiência de recursos, ou seja, **concede-se a justiça gratuita, também, aos que demonstram insuficiência de recursos** para arcar com as despesas processuais e essa insuficiência de recursos pode ser demonstrada "***...por todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos...***" (art. 369, do CPC - negritei), estando incluída nesses meios, no caso de pessoas naturais, a declaração firmada, de próprio punho, Assinado eletronicamente por LUCIANA MARCOS NASR, 29/11/2014 10:44:20, 2555172, https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172, Número do processo: 0032065431001, Número do documento: 24102413374323900000124355172 pela parte requerente, ou, ainda, por advogado, cuja procuração contenha cláusula

Número do documento: 24102413374323900000124355172

específica para tal fim (arts. 99, § 3º, do CPC/2015, e 1º, da Lei 7.115/83, e Súmula 463, inciso I, do C. TST), do que não discrepa a jurisprudência deste Egrégio Tribunal, "in verbis":

"**JUSTIÇA GRATUITA. REFORMA TRABALHISTA.** ART. 790, §§ 3º E 4º, DA CLT. INTERESSADO DESEMPREGADO OU QUE JUNTA DECLARAÇÃO DE POBREZA. PRESUNÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS. DEFERIMENTO. O litigante desempregado por ocasião do processo e também o que, juntando declaração de pobreza, esteja empregado, ainda que recebendo remuneração superior a 40% do limite de benefícios do Regime Geral de Previdência, fazem jus aos benefícios da justiça gratuita, por se estabelecer, em favor deles, presunção relativa de insuficiência de recursos, que somente poderá ser elidida pela produção de prova em sentido contrário. Inteligência dos arts. 212, IV, do Código Civil, 374, IV, do Código de Processo Civil, e 1º, da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983." (TRT 15ªR, 3ª Turma, RO 0010215-70.2018.5.15.0031, Relator Desembargador Jorge Luiz Costa, Data de Publicação: 25/07/2018 - negritei).

Assim, sendo apresentada, pela parte reclamante, declaração de hipossuficiência (fl. 49), esta detém presunção relativa de veracidade, não restando cabalmente comprovada a ausência de veracidade da declaração, e ademais, é importante não se perder de vista a finalidade da lei. A redação do art. 790, da CLT, introduzida pela Lei 13.467/2017, tem o objetivo de evitar que a justiça gratuita seja, indistintamente, concedida, inclusive para aqueles que não deveriam usufruir do benefício. Não se pretende - nem poderia - usurpar o direito do trabalhador e dificultar o acesso à Justiça. Pretende-se, isso sim, dar a adequada efetividade ao princípio da gratuidade, ressaltando-

ID. 25526d9 - Pág. 9

se que a lei não pode ir de encontro às disposições constitucionais. Nesse sentido, tem-se o disposto no art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal: "*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*". Noutras palavras, o direito fundamental de acesso à justiça é dever do Estado, de maneira que a recusa ao pedido de justiça gratuita precisa estar pautada em provas contundentes da suficiência de recursos do trabalhador.

Os direitos constitucionalmente estabelecidos e a efetividade da norma devem caminhar lado a lado, para que seus objetivos - de ambos - sejam atendidos.

Assim sendo, não demonstrada a inverdade da declaração firmada pela autora, não há que se falar na não concessão da justiça gratuita.

Nada a rever, portanto.

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
 Número do processo: 0011562-63.2020.5.15.0001
 Número do documento: 24102413374323900000124355172

4 - DA MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS



4.1 - DOS DANOS MORAIS E DOS HONORÁRIOS PERICIAS

A r. sentença, assim, decidiu:

"DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante expõe que se encontra afastada de suas atividades laborais, em virtude de doença ocupacional adquirida na realização de suas atividades junto à reclamada. Afirma a autora que é portadora de transtorno misto de ansiedade e depressão, problemas relacionados à organização do modo de vida e estresse ocupacional síndrome de burnout. Expõe a autora que, desde que assumiu a função de Gerente de Conta I, passou a vivenciar situações de muita pressão, pois era exposta e humilhada, com ofensas e gritarias. Requer o pagamento de indenização por danos materiais e o pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada, em contestação, afirma que a autora jamais foi acometida por qualquer doença do trabalho, seja típico ou atípico. Aduz a ré que oferece um bom ambiente de trabalho, em que não há pressão excessiva por metas (que eram possíveis de ser alcançadas - tanto o é que a reclamante costumava bater as metas), a colaboradora tem autonomia para exercer seu trabalho e criatividade e há reconhecimento dos feitos alcançados pelos gestores.

Quando não caracterizadas as hipóteses excepcionais de exercício de atividade de risco acentuado pelo empregador, necessária se faz a comprovação da responsabilidade do agente, pela ofensa ao bem jurídico protegido.

O Código Civil possibilita a reparação do dano independentemente de culpa, nos termos do parágrafo único do art. 927, nos casos previstos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Para que seja configurada a situação de risco a que alude a norma civil, deve a prestação de serviços expor a pessoa a risco mais elevado do que aquele a que normalmente estão expostos os demais membros da coletividade/trabalhadores, o que não é o caso dos autos.

ID. 25526d9 - Pág. 10

A função exercida pelo reclamante, Gerente de Canais I, não evidencia atividade profissional lhe acarretasse risco diferenciado no trabalho.

Assim, examino a questão sob o enfoque da responsabilidade subjetiva.

Quer se trate de dano moral, quer de dano material, a obrigação de compensar somente pode existir quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente e culpa em sentido amplo.

O ilícito importa invasão da esfera jurídica alheia, sem o consentimento do titular ou autorização do ordenamento jurídico, conforme art. 186 do código civil.

O art. 20, I e II, da Lei nº 8.213/91 dispõe que equipara-se a acidente do trabalho as doenças ocupacionais, gênero das espécies doença profissional e doença do trabalho.

Assinado eletronicamente juntou ao processo documentos médicos e previdenciários (ID's 77a4d6d, 61648cd1fb810f139), https://pje.trt15.jus.br/61648cd1fb810f139/se/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172 Número do processo: 0011562-63.2020.5.15.0001

Número do documento: 24102413374323900000124355172 No entanto, como esses documentos induzem apenas a presunção relativa das causas desses afastamentos, necessária a análise dos demais elementos dos autos.



Designadas perícias médicas para aferir a existência de doença ocupacional, o Sr. Expert apresentou seu laudo de ID e82d59d, no qual concluiu que: "a reclamante desenvolveu transtorno ansioso depressivo refratário e incapacitante ao período de vínculo entre as partes e que a atividade desempenhada pela autora se tratar de atividade a envolver risco inerente para desencadeamento de transtorno ansioso depressivo - como ao critério NASA-TLX e que deve o transtorno ansioso depressivo da autora deve ser qualificado como doença relacionada ao trabalho, concausa média.". Já a Sra. Expert apresentou seu laudo de ID e03c527, no qual concluiu que: "a doença alegada nas declarações médicas parecem trazer relação com fatores estressantes vividos junto a reclamada servindo como fatores desencadeantes ou agravante das mesmas. Na avaliação do exame do estado mental no momento do laudo pericial não se evidenciaram alterações. Observado nexo concausal de grau moderado (causa que se juntando a principal, concorre com o resultado) dos sintomas clínicos (sintomas depressivos ansiosos) alegados e o trabalho realizado na reclamada. Não há déficit na capacidade laboral atual."

Em depoimento pessoal, a reclamante afirmou que, atualmente, exerce a função de Analista de Operações Comerciais. Disse a depoente que na função atual presta suporte para lojas próprias, fazendo análise de qualidade, levantamento de indicadores de oportunidades de melhoria, treinamentos de vendas, elaboração de campanhas de vendas, rotinas administrativas, suporte de manutenção e TI e puxada de vendas.

Em audiência, o preposto da reclamada afirmou que a cobrança das metas era normal, sendo que ocorria por meio de feedback individual com o Superior. Indagado, se havia grupo de WhatsApp com funcionários e liderança, afirmou que pelo que sabe não, que desconhece. Disse que os funcionários não eram obrigados a publicar propagandas da empresa em redes sociais próprias, sendo que a empresa possui um canal próprio de marketing. Afirmou que a distribuição das metas aos Gerentes é feita por um departamento próprio, sendo que cada um acessa o portal e vê as metas do período. Disse que não existe alteração pelo Gestor da meta, nem há alteração durante o período. Afirmou que nunca ouviu a expressão "metas desafios".

Indagado, se havia algum procedimento para ajudar o funcionário a alcançar a meta, afirmou que o Gestor poderia ver se tem alguma dificuldade e auxiliar em alguma situação. Disse que não há reuniões onde ocorre sobre feedback dos funcionários sobre assuntos individuais. Indagado afirmou que nunca foi passado para a empresa nenhum problema entre a autora e os Gestores, inclusive pelos canais de denúncias, onde pode haver denúncia anônima.

A primeira testemunha convidada pela reclamante afirmou que trabalhou na ré de 2016 a fevereiro de 2019, sendo que a depoente era Vendedora.

Disse que trabalhou com a autora, sendo que, quando trabalharam juntas, ela era Vendedora Sênior. Indagada, se havia reuniões no início do dia, afirmou que todos os dias, demorando cerca de 20/30 minutos. Disse que a cobrança das metas ocorria de forma coletiva nas reuniões e de forma individual, havendo um painel na loja onde eram

ID. 25526d9 - Pág. 11

expostos os resultados de todos e o quanto tinham que entregar. Indagada, se havia grupo de WhatsApp com funcionários e liderança, afirmou que tinha, sendo que indagada sobre o nome do grupo afirmou que não se recorda. Disse que enviavam nesse grupo mensagens referentes a assuntos de trabalho e cobranças diárias.

Disse não saber se havia obrigação de publicar propagandas da empresa em redes sociais próprias e que a depoente publicava apenas fotos. Disse não saber o que é "metas desafios". Assinado eletronicamente: quem deponerá publica apenas fotos. Disse não saber o que é "metas desafios".
 https://pje.trt15.jus.br/pje/autenticador/autenticar?processo=001562-63.2020.15.0001&data=2021-07-07 10:41:46
 Número do processo: 001562-63.2020.15.0001
 Número de problema: 001562-63.2020.15.0001
 Número do documento: 24102413374323900000124355172

A segunda testemunha convidada pela reclamante, ouvida na qualidade de informante, afirmou que trabalhou na ré de 2013 a 2022, na função de Assistente. Disse que trabalhou



com a autora de 2019 a 2022, sendo que ela era Gerente de contas. Afirmou que a cobrança das metas era feita na reunião semanal que durava horas, sendo que passavam as metas de todas, sendo que havia um "dashboard", mas que o Sr. Anderson indagava a cada um o porquê não estavam vendendo se outros estavam vendendo. Disse que, além das reuniões, havia cobrança de metas pelo WhatsAssp, sendo que a depoente já recebeu mensagem às 22h00, o que aumentou na pandemia. Afirmou que havia dois grupos de WhatsApp, sendo que um era Regional RSI e o outro Só Gestores. Disse que já houve cobrança da autora sobre as metas nas reuniões pelo Gestor Sr. Fabrício. Afirmou que não havia obrigação, pois não havia previsão em contrato, mas que recebiam material da empresa para publicar em suas redes sociais particulares, sendo que pediam para curtir as publicações uns dos outros. Afirmou que não havia punição para quem não publicasse, mas que o Gestor apontava em reuniões. Disse que as metas dos Gerentes não eram iguais, sendo que o departamento dá as metas para o Gestor, pois a meta variava de acordo com a carteira e, assim, não era possível exigir a mesma meta da Sra. Joyce e da autora. Afirmou que metas desafio era uma porcentagem de, por exemplo, 10% a mais da meta que a empresa passava, pois o que contava era a quantidade de vendas instaladas e, assim, no final do mês, provavelmente, não conseguiriam instalar 100% das vendas e, assim, havia essa meta a mais para que instalassem 100%. Disse que não tinha ajuda se não conseguissem bater a meta e que, se a meta não fosse batida em um mês, era cobrada no mês seguinte, pois a meta era anual. Indagada, se a autora teve problemas com o gestor Sr. Fabrício, afirmou que presenciou em reuniões online várias cobranças de vendas e o porquê não fez, além de comparação entre os Gerentes, a autora, a Sra. Joyce e Sr. Daniel, sendo que, no entender da depoente, o tratamento era diferenciado, pois os Agentes da autora eram mais novos que os demais.

A primeira testemunha convidada pela reclamada afirmou que trabalha na ré desde 2011, na função atual de Gerente de loja, desde 2015. Disse que trabalhou com a autora de 2017 a 2018, sendo que, no período, a depoente era Gerente de loja e ela era Vendedora Sênior. Disse a depoente que era Gestora da autora, sendo que a meta do Gerente é da meta da loja e, assim, se a depoente sempre recebeu é porque a autora sempre bateu suas metas que eram individuais.

A segunda testemunha convidada pela reclamada afirmou que trabalha na ré desde 2012, na função atual de Coordenador de equipe. Disse o depoente que trabalhou com a autora, no ano 2019, por menos de um ano, sendo que no período o depoente era Gerente II de canais do PNE. Afirmou que a autora possuía o mesmo cargo que o depoente, mas acredita que ela era Gerente I. Disse que, enquanto trabalhou com a autora, as metas eram definidas, de acordo com o potencial dos Agentes, sendo que o depoente tem bom histórico de atingimento das metas e acredita que a autora também, que as metas não eram inalcançáveis. Afirmou o depoente que trabalhou com o gestor Sr. Fabrício, sendo que o depoente nunca soube e nem presenciou nenhum desentendimento entre ele e a autora.

É importante destacar que ao preposto do empregador, ao contrário da testemunha, não é dado o direito de desconhecer fatos relevantes da vida funcional do empregado, pois, em audiência, representa o demandado, e se demonstra não ter conhecimento dos fatos debatidos e suscitados no processo, atribui-lhes presunção de veracidade, obrigando o réu pelos efeitos do desconhecimento, nos termos do artigo 843, §1º, da CLT.

Assim, se o empregador usa da faculdade de se fazer substituir por preposto, este deve conhecer os fatos que deram origem ao dissídio e o seu desconhecimento frustra a finalidade do depoimento pessoal que é instituto destinado a provocar a confissão da parte.

ID. 25526d9 - Pág. 12

Não se exige que o preposto tenha sido contemporâneo à autora, ou que tenha vivenciado https://pje.trt15.jud.br/fato/abordar/locacionar/mandado/DocumentosImprimir?verso=que%20id%202413374123900000124355172 que Número do processo: 2011562-632020-513-000h sendo desatendido o comando legal mencionado em linhas Número do documento: 24102413374323900000124355172 que anteriores, a reclamada deve arcar com a pena de confissão.

Dante das circunstâncias fáticas que emergem dos autos, reconheço que havia cobranças de metas e exposição dos resultados em grupo de WhatsApp dos funcionários da ré (ID c81b9f4).

No caso dos autos, temos que a falta de regulamentação e bom senso no uso das tecnologias, principalmente, aplicativos de mensagens instantâneas resulta em subordinação e disponibilidade contínua, o que repercutiu negativamente na esfera moral da autora, causando-lhe intranquilidade, angústia e preocupação, decorrente da conduta abusiva da ré ao realizar as cobranças em grupo de WhatsApp.

Considerando que não houve produção de prova hábil a elidir a conclusão dos laudos periciais, acolho-as. Portanto, estão presentes o dano e o nexo concausal.

Quanto à culpa da reclamada, faço a seguinte análise.

A reclamada tem o dever manter um ambiente de trabalho saudável (art. 7º XXII, da CF /88). Há diversos diplomas legais nacionais e internacionais que tratam da questão (CLT, NR, normas da OIT, etc).

Assim, considero que a reclamada negligenciou em não adotar regras de comunicações nos aplicativos de mensagens do WhatsApp e de procedimentos privados de cobranças das metas (arts. 186, 187 e 927 do CC).

No caso em análise fica latente a violação ao dever de cuidado com a saúde do empregado, pois as atitudes por parte da ré possuem nexo concausal com a patologia apresentada pela autora.

Estão presentes os pressupostos da responsabilidade civil: o dano, o nexo causal e a culpa.

No tocante ao pedido pagamento de indenização por danos morais, considerando que a autora não está incapacitada para o trabalho e, ainda, que o laudo pericia reconheceu apenas o nexo de concausalidade entre o labor e o adoecimento, deve haver redução no valor da indenização.

Considerando as circunstâncias do caso concreto, em particular a condição pessoal da vítima, a capacidade econômica da reclamada e o caráter pedagógico da medida, condeno-a ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 15.000,00, atualizáveis desde a presente até o efetivo pagamento.

Já o dano material caracteriza-se pelo prejuízo financeiro efetivo sofrido pela vítima, causando por consequência uma diminuição em seu patrimônio, sendo que o anterior Código Civil, por seu artigo 1059 e atual pelo artigo 402, estabelece que o resarcimento abrange o que efetivamente o lesado perdeu, como o que razoavelmente deixou de ganhar.

De acordo com o laudo pericial, não houve redução da capacidade laborativa.

Portanto, considerando que não há redução de capacidade para o trabalho, indefiro o pagamento de indenização por danos materiais, bem como pensão mensal vitalícia.

Em relação aos lucros cessantes, o auxílio por incapacidade é o benefício a que tem direito o segurado que, após cumprir a carência, quando for o caso, ficar incapaz para o trabalho (mesmo que temporariamente), por doença por mais de 15 dias consecutivos.

O objetivo é dar ao trabalhador incapacitado temporariamente condições de reabilitação profissional e reinserção no mercado.

A forma de cálculo dos benefícios previdenciários está definida na seção III da Lei 8.213 /91.

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
 Número do processo: 0011562-63.2020.5.15.0001
 Número do documento: 24102413374323900000124355172

ID. 25526d9 - Pág. 13

No termos da referida lei, o cálculo do auxílio-doença é feito com base na média aritmética simples dos 12 mais recentes salário de contribuição do segurado multiplicado pela alíquota de 0,91.

O afastamento da reclamante pelo INSS, fato que gerou a percepção do auxílio por incapacidade, não implica na responsabilidade do empregador em complementar o valor da remuneração auferida pela autora quando em atividade na ré, portanto, julgo improcedente o pedido.

Sucumbente no objeto da perícia, fica ainda a reclamada condenada ao pagamento de honorários periciais.

Tendo em vista a extensão, a complexidade e a técnica do trabalho realizado pelos peritos, arbitro honorários periciais no montante de R\$ 2.000,00 para cada um, conforme art. 790-B da CLT.

Julgo parcialmente procedentes os pedidos.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante pretende o pagamento de indenização por danos morais, sob o fundamento de que sofreu assédio moral, devido à perseguição por parte de seu superior hierárquico, Sr. Fabrício, que lhe dispensava tratamento diferente - pior em relação aos demais gerentes, impondo-lhe metas desproporcionais e aumentando suas metas mensais. Expõe a autora que solicitou ajuda aos Recursos Humanos a fim de comunicar a perseguição sofrida e não obteve retorno. Afirma, também, que era obrigada a gravar vídeos sobre os produtos oferecidos pela empresa, após o horário de expediente.

A ré, em contestação, impugna as alegações da autora.

A Constituição da República expressamente previu a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando, ainda, o direito à indenização por danos morais decorrentes de sua violação (art. 5º, inciso X).

Trata-se de direito fundamental, de eficácia direta, imediata e horizontal, aplicando-se, assim, às relações jurídicas entre particulares, dentre as quais a relação de emprego.

Primeiramente destaco que o estabelecimento de metas pelo empregador, e consequente cobrança, faz parte do exercício de seu poder diretivo como forma de organizar sua atividade produtiva e aferir os resultados do trabalho de cada empregado.

Assim, a imposição e cobrança de metas não é, por si só, ilícita ou abusiva, incumbindo, assim, o empregado o ônus de demonstrar que de fato havia violação à sua honra, imagem ou dignidade, seja na fixação dos objetivos ou em sua cobrança.

Tem-se entendido que o assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, tornando-se insustentável a permanência daqueles no emprego e acarretando-lhes danos psicológicos e até físicos (como doenças devido ao estresse).

Em depoimento pessoal, o preposto da reclamada afirmou que a cobrança das metas era normal, sendo que ocorria por meio de feedback individual com o superior. Afirmou que os funcionários não eram obrigados a publicar propagandas da empresa em redes sociais próprias, sendo que a empresa possui um canal próprio de marketing. Afirmou que a distribuição das metas aos Gerentes é feita por um departamento próprio, sendo que cada um acessa o portal e vê as metas do período. Disse que não existe alteração pelo gestor da

meta, nem há alteração durante o período. Afirmou que nunca ouviu a expressão "metas desproporcionais". Indagado se havia alguma forma de auxiliar a autora, afirmou que não havia, mas que poderia ver se tem alguma dificuldade e auxiliar em alguma situação. Disse que não na reuniões onde ocorre sobre feedback dos funcionários sobre assuntos individuais. Indagado afirmou que nunca foi passado para a empresa nenhum

Assinado eletronicamente em 01/04/2020 às 10:51 horas, ouviu a expressão "metas desproporcionais" do(a) Indagado(a) e havia alguma forma de auxiliar a autora, mas que não havia, mas que poderia ver se tem alguma dificuldade e auxiliar em alguma situação. Disse que não na reuniões onde ocorre sobre feedback dos funcionários sobre assuntos individuais. Indagado afirmou que nunca foi passado para a empresa nenhum



problema entre a autora e os gestores, inclusive pelos canais de denúncias, onde pode haver denúncia anônima.

ID. 25526d9 - Pág. 14

A primeira testemunha convidada pela reclamante afirmou que a cobrança das metas ocorria de forma coletiva nas reuniões e de forma individual, havendo um painel na loja onde eram expostos os resultados de todos e o quanto tinham que entregar. Disse não saber se havia obrigação de publicar propagandas da empresa em redes sociais próprias e que a depoente publicou apenas fotos. Disse que não sabe o que é "metas desafios". Afirmou que não lembra se existia alteração das metas após divulgadas. Disse a depoente não saber se a autora já teve problemas com algum Gestor da empresa.

A segunda testemunha convidada pela reclamante, ouvida na qualidade de informante, afirmou que a cobrança das metas era feita na reunião semanal que durava horas, sendo que passavam as metas de todas, sendo que havia um "dashboard", mas que o Sr. Anderson indagava a cada um o porquê não estavam vendendo, se outros estavam vendendo. Disse que, além das reuniões, havia cobrança de metas pelo WhatsApp, sendo que a depoente já recebeu mensagem às 22h00, o que aumentou na pandemia. Disse que havia dois grupos de WhatsApp, sendo que um era Regional RSI e o outro só Gestores. Afirmou que já houve cobrança da autora sobre as metas nas reuniões pelo Gestor Sr. Fabrício. Afirmou que não havia obrigação, pois não havia previsão em contrato, mas que recebiam material da empresa para publicar em suas redes sociais particulares, sendo que pediam para curtir as publicações uns dos outros. Disse que não havia punição para quem não publicasse, mas que o Gestor apontava em reuniões. Afirmou que as metas dos Gerentes não eram iguais, sendo que o departamento dá as metas para o Gestor, pois a meta variava de acordo com a carteira e, assim, não era possível exigir a mesma meta da Sra. Joyce e da autora. Disse que metas desafio era uma porcentagem de, por exemplo, 10% a mais da meta que a empresa passava, pois o que contava era a quantidade de vendas instaladas e, assim, no final do mês, provavelmente, não conseguiram instalar 100% das vendas e, assim, havia essa meta a mais para que instalassem 100%. Disse que não tinham ajuda se não conseguissem bater a meta e que, se a meta não fosse batida em um mês, era cobrada no mês seguinte, pois a meta era anual. Indagada, se a autora teve problemas com o gestor Sr. Fabrício, afirmou que presenciou em reuniões online várias cobranças de vendas e o porquê não fez, além de comparação entre os Gerentes, a autora, a Sra. Joyce e o Sr. Daniel, sendo que, no entender da depoente, o tratamento era diferenciado, pois os agentes da autora eram mais novos que os demais.

A primeira testemunha convidada pela reclamada, afirmou que era Gestora da autora, sendo que a meta do Gerente é da meta da loja e, assim, se a depoente sempre recebeu é porque a autora sempre bateu suas metas que eram individuais.

A segunda testemunha convidada pela reclamada afirmou que, enquanto trabalhou com a autora, as metas eram definidas de acordo com o potencial dos agentes, sendo que o depoente tem bom histórico de atingimento das metas e acredita que a autora também, que as metas não eram inalcançáveis. Afirmou o depoente que trabalhou com o Gestor Sr. Fabrício, sendo que o depoente nunca soube e nem presenciou nenhum desentendimento entre ele e a autora.

Da prova oral produzida, constato que, embora os superiores hierárquicos da autora cobrassem metas dela e dos demais Gerentes, não restou comprovado que as metas eram inatingíveis ou que existisse algum tipo de punição para quem não as cumprisse ou, ainda, que a cobrança era feira de forma desrespeitosa. Ressalto que as testemunhas não apontaram qualquer acontecimento fora do comum ou mesmo um excesso de cobrança por parte dos gestores.

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
 Número do processo: 0011562-63.2020.15.0001
 Número do documento: 24102413374323900000124355172
 Por efeito do caso em análise, não restou demonstrado abuso ou excesso por parte do empregador na cobrança de metas, mas apenas de regular exercício de seu poder diretivo, e que o mero fato de haver cobrança em frente a outras pessoas não configura o alegado

assédio, portanto, julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais. (confira-se fls. 1803/1812).

Irresignada, a reclamada alega que "Não houve nenhuma prova contundente no sentido de que a cobrança de metas era exacerbada ou se referia a metas inatingíveis", que "os laudos periciais demonstraram que INEXISTE INCAPACIDADE LABORAL ATUAL, ou seja, não há dano propriamente dito" (confira-se fl. 1841) e que o exagero na cobrança de metas não ficou

ID. 25526d9 - Pág. 15

comprovado nos autos, afirmando que "A conclusão pela existência de sintomas depressivos ansiosos terem nexo CONCAUSAL médio/moderado e SEM gerar incapacidade laboral é suficiente para convencer o juízo no sentido de que não há danos a serem compensados" (confira-se fl. 1842), pretendendo a reforma da r. sentença e a improcedência do pedido de danos morais. Subsidiariamente, pretende a redução do valor arbitrado na r. sentença para, no máximo, meio salário mínimo.

A reclamante, por sua vez, insiste que "*se sentiu humilhada e constrangida durante as suas jornadas de trabalho abalando seriamente sua saúde mental e, a ponto de apresentar sintomas depressivos e ansioso*" (confira-se fl. 1823) pretendendo a condenação da reclamada no pagamento de dano moral pela pressão sofrida na exigência de cumprimento de metas.

Pois bem.

O empregador, ao admitir o empregado com higidez física capacitante, tem a obrigação legal de envidar os esforços e medidas necessárias para preservar sua capacidade laboral, considerando os aspectos físicos individualizados do trabalhador, sob pena de configurar sua culpa subjetiva para o aparecimento/ progresso da enfermidade adquirida pelo empregado.

Destaco que a cobrança do desempenho aos empregados é um direito lídimo do empregador que comanda a atividade econômica e assume os riscos do negócio. A atitude do supervisor de cobrar dos empregados o cumprimento de metas de forma impositiva caso elas não fossem cumpridas, não enseja, por si só, dano moral, se não ultrapassarem os limites do tolerável. Tal comportamento traduz-se no embate do dia a dia, não sendo considerado agressão, pois as exigências de produção são normais dentro do mercado laboral.

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
 Número do processo: No caso em analise, restou comprovada a exposição dos resultados da
 Número do documento: 24102413374323900000124355172



reclamante em grupo de WhatsApp (confira-se fls. 87 e seguintes). Nessa esteira, a atitude da demandada de expor, de forma incessante e exaustiva, publicamente em grupo de WhatsApp, os resultados da reclamante, durante toda jornada de trabalho, torna o ambiente de trabalho estressante, em razão do abuso de direito, situação capaz de gerar abalos emocionais à autora.

Nesse sentido, elaborado laudo pericial, a *Expert* chegou à seguinte conclusão:

"1) A reclamante alega o surgimento de patologias de ordem psíquica em decorrência das suas atividades junto a reclamada (vide HISTÓRICO CLÍNICO OCUPACIONAL), a doença alegada nas declarações médicas parecem trazer relação com fatores estressantes vividos junto a reclamada servindo como fatores desencadeantes ou agravante das mesmas.

2) Na avaliação do exame do estado mental no momento do laudo pericial não se evidenciaram alterações.

ID. 25526d9 - Pág. 16

3)Observado Nexo Concausal de Grau Moderado (causa que se juntando a principal, concorre com o resultado) dos sintomas clínicos (sintomas depressivos ansiosos) alegados e o trabalho realizado na reclamada.

4) Não há déficit na capacidade laboral atual.

5) Coloco-me a disposição para rediscutir o conteúdo desta discussão mediante apresentação de novos elementos clínicos ocupacionais relevantes." (confira-se fl. 1701) (destaquei)

Portanto, reproto comprovado o nexo concausal, de grau moderado, entre a doença da reclamante e o trabalho realizado na reclamada, razão pela qual merece, a conclusão pericial, acolhida.

No tocante à fixação do valor da indenização, oportuno o registro de que, embora não haja em nosso ordenamento qualquer fórmula predeterminada, doutrina e jurisprudência balizam-se, sobretudo, no princípio da razoabilidade.

Nesse diapasão, a fixação da condenação em danos morais deve "...ser estipulada de forma exemplar, de forma a inibir o ofensor quanto a novas investidas, recompor a consideração social ou a dignidade pessoal ofendida e servir como lenitivo para aplacar a dor íntima do ofendido, levando-se ainda em consideração a condição pessoal das partes, a intensidade da culpa e a extensão do dano." (Alexandre Agra Belmonte), não podendo ser tão grande que se converta em fonte de enriquecimento da empregada nem tão pequena que se torne inexpressiva.

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARQUES NASR - 22/11/2024 10:44:20 - 25526d9
<https://pie.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/ListView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
 Número do processo: 0011362-63.2020.15.00

Número do documento: 24102413374323900000124355172



E, na hipótese vertente, considerando os parâmetros estabelecidos no art. 223-G da CLT, principalmente a condição sócio econômica da reclamante, o porte da empresa e a extensão do dano sofrido pela obreira, bem como o grau de culpa da parte lesadora, o valor da indenização por danos morais no importe de R\$ 15.000,00 está adequado e proporcional.

Mantida a sucumbência no objeto da perícia, fica mantida, por conseguinte, a responsabilidade da reclamada no pagamento dos honorários periciais.

Nada a rever, portanto.

4.2 - DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A r. sentença, assim, decidiu:

"HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Revendo entendimento anterior, arbitro os honorários sucumbenciais devido pela autora, no valor de R\$ 12.247,35, em favor do patrono da ré, correspondente a 10% dos valores arbitrados na inicial para os pedidos de pagamento de diferenças de comissões e reflexos, reflexos decorrentes da integração dos salários extrarrecibo, domingos e feriados em

ID. 25526d9 - Pág. 17

dobro e reflexos, FGTS, indenização por danos materiais, lucros cessantes, indenização por danos morais (assédio moral), nos quais sucumbiu integralmente (pedido julgado improcedente), sem correção monetária e juros conforme Súmula 187 do C. TST.

Diante da declaração de constitucionalidade do artigo 791-A, §4º da CLT pelo E. Supremo Tribunal no julgamento na ADI 5766 e face ao deferimento do benefício da gratuidade de justiça à autora, a exigibilidade do crédito ficará suspensa pelo prazo de cinco anos, cabendo aos credores o ônus de comprovar que a situação de insuficiência econômica da trabalhadora deixou de existir, conforme artigo 791, §4º da CLT, com redação dada após a decisão da ADI 5766 pelo C. STF.

Devidos honorários sucumbenciais pela reclamada, em favor do patrono da autora, no importe de 10% sobre o valor da condenação, por aplicação do artigo 791-A, caput da CLT." (confira-se fls. 1812/1813)

A reclamante requer "*a reforma da r. sentença para condenar a recorrida ao pagamento "de honorários advocatícios indenizatórios no importe de 30% conforme o contrato anexo"* (confira-se fl. 1825).

Assinado eletronicamente por GIANA MARES NASP, 22/11/2024, 09:42:25,669
 https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172
 honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 15% de todos os pedidos julgados improcedentes
 Número do documento: 24102413374323900000124355172
 (confira-se fl. 1850) e a redução do percentual arbitrado, em sua condenação, para 5%.



Pois bem.

A declaração de constitucionalidade dos arts. 790-B, "caput" e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT, pelo Excelso STF nos autos da ADI/5766, não excluiu a possibilidade de se condenar o beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, visto que a constitucionalidade ficou restrita apenas à presunção da "**perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual, dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário**" (ADI/5766, item 1 da Ementa publicada - negrito).

A extensão dessa decisão pretoriana tem sido assim ratificada em diversas decisões posteriores, proferidas em sede de reclamação constitucional.

Assim, uma vez reconhecida a constitucionalidade da parte final do disposto no art. 791-A, § 4º, da CLT, mantendo a decisão originária que condenou a parte autora, beneficiária da justiça gratuita, ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, cuja exigibilidade permanecerá suspensa, conforme ali deliberado.

Quanto ao percentual arbitrado pela julgadora de origem, entendo que foram observados os critérios estabelecidos nos incisos I a IV, do § 2º, da CLT, incluído pela Lei 13.467, de 2017, razão pela qual, entendo adequado o percentual de 10% (dez por cento) "...sobre o valor que

ID. 25526d9 - Pág. 18

resultar da liquidação da sentença..." (art. 791-A, "caput", da CLT, incluído pela Lei 13.467, de 2017, e OJ 348, da SDI-1, do C. TST).

Nada a rever, portanto.

5 - DO PREQUESTIONAMENTO

Em caráter proléptico, consigno que cabe ao juiz apreciar, livremente, a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes, Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
 Número do processo: 0011562-63.2020.5.16.0001
 Número do documento: 24102413374323900000124355172
 desde que indique, na decisão, os motivos que lhe formaram o convencimento, consoante o art. 371, do CPC, aplicando-se, no exercício da jurisdição, os brocados latinos "da mihi factum, dabo tibi jus" e "jura

"novit curia", segundo os quais, respectivamente, à parte cabe dar os fatos, enquanto ao juiz cabe aplicar o direito e, no tocante à determinação e verificação das normas a aplicar, não tem limites a atividade do juiz, conforme ensina Chiovenda e, ademais, diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito (Súmula 297, I, do C. TST), sendo desnecessário conter, na decisão, referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este (Orientação Jurisprudencial 118, da SDI-1, do C. TST).

A oposição de embargos de declaração não se presta a reformar ou a anular a decisão judicial, sendo instrumento inadequado para rediscutir matéria, devidamente, já apreciada.

Destarte, com o escopo de se evitar que sejam aviados embargos declaratórios ao alvedrio das hipóteses legais, quais sejam, omissão, obscuridade ou contradição no julgado, ou, ainda, manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso (arts. 1.022, do CPC e 897-A, da CLT), reputam-se prequestionadas as matérias trazidas ao órgão revisor.

Dispositivo

DIANTE DO EXPOSTO, decido **CONHECER** do recurso das partes e, no mérito, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

ID. 25526d9 - Pág. 19

Sessão Ordinária Híbrida realizada em 19 de novembro de 2024, nos termos da Portaria GP nº 005/2023, 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho RENATO HENRY SANT'ANNA.

Tomaram parte no julgamento:

Relatora Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9

Desembargador do Trabalho RENATO HENRY SANT'ANNA

Número do processo: 0011562-65.2020.5.15.6061

Número do documento: 24102413374323900000124355172

Juíza do Trabalho TERESA CRISTINA PEDRASI



Compareceu para julgar processos de sua competência a Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR. Convocada a Juíza do Trabalho TERESA CRISTINA PEDRASI para compor o "quorum", nos termos do art. 52, § 6º do Regimento Interno deste E. Tribunal.

Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

Compareceu para sustentar oralmente, pela Recorrente-Reclamada, a Dra. Cinthia Neves Bertocco.

ACORDAM os Magistrados da 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

**LUCIANA MARES NASR
Relatora**

ID. 25526d9 - Pág. 20

Assinado eletronicamente por: LUCIANA MARES NASR - 22/11/2024 10:04:20 - 25526d9
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102413374323900000124355172>
Número do processo: 0011562-63.2020.5.15.0001
Número do documento: 24102413374323900000124355172