



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0010074-96.2023.5.03.0035

Relator: SERGIO OLIVEIRA DE ALENCAR

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/06/2024

Valor da causa: R\$ 540.809,15

Partes:

RECORRENTE: MAIRA DE CASTRO GRUPPI
ADVOGADO: DANIELLE REZENDE FERREIRA
RECORRIDO: BANCO BRADESCO S.A.
ADVOGADO: ROSALIA MARIA LIMA SOARES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE JUIZ DE FORA
ATOrd 0010074-96.2023.5.03.0035
AUTOR: MAIRA DE CASTRO GRUPPI
RÉU: BANCO BRADESCO S.A.

ATA DE AUDIÊNCIA relativa ao Processo nº 10074/23

Aos 29 dias do mês de abril do ano de 2024, às 19h15min, na 1ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora (MG), o MM. Juiz do Trabalho **Agnaldo Amado Filho** passou a proferir julgamento na Reclamação Trabalhista proposta por **Maíra de Castro Gruppi** em face do **Banco Bradesco S/A**.

Aberta a audiência, de ordem do MM. Juiz, foram apregoadas as partes, ausentes.

Em seguida, prolatou-se a seguinte

SENTENÇA:

I) RELATÓRIO

MAÍRA DE CASTRO GRUPPI, devidamente qualificada, ajuizou Ação Reclamatória Trabalhista em face do **BANCO BRADESCO S/A**, aduzindo ter sido admitida aos 06/03/2007, tendo sido injustamente dispensada aos 16/10/2022. Declina as funções exercidas e a jornada laborada, fazendo jus ao pagamento de horas extras e indenizações por danos morais, dentre outros pedidos. Dá à causa o valor de R\$540.809,15.

Notificado, o reclamado se defendeu, arguindo, preliminarmente, a inépcia da petição inicial. Pugna pela aplicação da prescrição. No mérito, refuta as pretensões da laborista, nada sendo devido à mesma. Contesta especificamente as parcelas vindicadas, requerendo compensação e a improcedência dos pedidos.

Conciliação recusada.

Manifestou-se a reclamante.

Laudo pericial médico anexado, com esclarecimentos subsequentes.

Colhido o depoimento da autora.

Ouviram-se testemunhas.

Sem mais provas a serem produzidas, encerrou-se a instrução processual, com razões finais orais, infrutíferas as tentativas conciliatórias.

É o relatório.

DECIDO:

II) FUNDAMENTOS

II.1) Direito Intertemporal/Direito Material

A Lei nº 13.467/17, que passou a vigor aos 11/11/17, modificou mais de uma centena de dispositivos legais, especialmente os da CLT, e apresenta lacuna quanto à sua aplicabilidade ou eficácia no tempo, não estabelecendo qualquer regra de transição, pelo que cumpre tecer algumas considerações a respeito.

Quanto ao Direito Material do Trabalho, não se pode dar efeito retroativo à lei no tempo, com adoção de efeito imediato aos contratos de trabalho extintos antes da sua vigência, sob pena de ferimento ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito, em confronto com os arts. 5º, XXXVI, da CF/88, e 6º, *caput*, da LINDB.

Sob tais premissas, concluo que os contratos de trabalho já encerrados no momento da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, não terão incidência da referida norma.

Em relação aos contratos em curso no momento da entrada em vigor da Lei (caso dos presentes autos), também não são aplicáveis as novas disposições legais, nos aspectos em que criem novas figuras, eliminem direitos ou criem restrições desfavoráveis aos trabalhadores, pois o contrato de trabalho é de trato sucessivo e de caráter sinalagmático, tendo como base principiológica a proteção do trabalhador, conforme arts. 7º, *caput*, da CF/88, 444 e 468 da CLT, sob pena de infringência ao direito adquirido e ao princípio trabalhista de vedação à alteração contratual lesiva e ao retrocesso.

Registro que o art. 919 da CLT, o qual ainda está em vigor, apesar do desuso em face do direito que regula, estabelece importante norte interpretativo no que concerne à principiológica do Direito do Trabalho, quanto à impossibilidade de se afetar *in pejus* os contratos de trabalho em curso pelo novo regramento legal supressor de direitos, notadamente considerando o silêncio normativo da Lei, quanto ao direito intertemporal e regras de transição.

Nesse mesmo sentido, o entendimento do C. TST, ao manter a base de cálculo superior do adicional de periculosidade para empregados admitidos antes da revogação da Lei nº 7.369/85, como consagrado na Súmula 191/TST.

O entendimento doutrinário abaixo transcrito também ampara essa conclusão:

"Assim, o silêncio legislativo eloquente em matéria de direito intertemporal autoriza a ilação de que, como regra, os dispositivos de direito material que criem novas figuras, eliminem direitos ou criem restrições desfavoráveis aos trabalhadores somente valham para as relações de emprego inauguradas no âmbito normativo da Lei nº 13.467/17" (SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de *et al.* *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/17*. São Paulo: Rideel, 2017).

II.2) Da inépcia da petição inicial

Rejeito.

Os pedidos formulados pela autora foram claros e precisos o suficiente, inclusive para possibilitar ao réu a formulação de sua peça defensiva, sem

qualquer ofensa ao seu sagrado direito de ampla defesa, corolário natural do princípio do contraditório, assegurado constitucionalmente.

Nesse enfoque, constato que a demandante logrou formular pedidos distintos e absolutamente compatíveis entre si, fulcrados em *causa petendi* lúcida e definida, donde igualmente não vislumbro qualquer imperfeição na inicial, capaz de imputar à mesma a pecha de inepta.

II.3) Da prescrição

Acolho.

Encontram-se irremediavelmente fulminadas pela prescrição parcial as parcelas vindicadas anteriores ao quinquênio que antecedeu a data de ajuizamento da presente demanda, a teor do estatuído no art. 7º, XXIX, da CF/88.

II.4) Da limitação da condenação ao valor da causa

Indefiro.

Com o advento da Lei n. 13.467/2017, passou a ser exigido, como requisito da reclamação trabalhista, a formulação de pedido certo, determinado e com indicação de seu valor, sob pena de extinção do feito, sem resolução de mérito (art. 840, §§ 1º e 3º, da CLT).

Nada obstante, os valores dos pedidos elencados na peça de ingresso devem representar apenas uma estimativa do conteúdo pecuniário da pretensão, com o único objetivo de definir o rito processual a ser adotado.

Ademais, no processo do trabalho a decisão do magistrado se restringe tão somente às parcelas pleiteadas e não aos valores apontados na petição inicial, que não influenciam na liquidação daqueles porventura deferidos.

II.5) Do adicional por acúmulo funcional

Improcede.

Relata a reclamante na inicial que “Além das tarefas próprias do cargo de sua contratação (supervisora administrativa), o empregador passou a exigir

da Obreira o desempenho de atribuições próprias de cargos outros em sua estrutura hierárquica, como a atuação como agente de qualidade interna, no atendimento de demandas dos clientes, e como imediata do gerente geral.

A Reclamante também era compelida pelo empregador a exercer atribuições comerciais de venda de produtos, inclusive, submetida a metas de produção, como confirmam, por amostragem, os e-mails e mensagens de Whats App em anexo (Doc. 06 e Doc. 07).

Mais do que submetida ao programa de metas, a Obreira sujeitava-se ao nocivo sistema de cobrança por resultados instituído pelo Reclamado, conhecido como gestão por estresse, como será melhor demonstrado em tópico próprio.

Além da venda de produtos, à Obreira era imposta a realização de atendimentos comerciais e a participação em campanhas da qualidade.

Importante destacar que não é função do Supervisor Administrativo prestar serviços na área da qualidade, realizar atendimentos comerciais, vender produtos, e muito menos abrir contas.

A venda de produtos; o atendimento comercial de clientes e o trabalho na qualidade escapam, qualitativa e quantitativamente, do feixe de atribuições do Supervisor Administrativo.

A estrutura hierárquica do Reclamado contempla, de forma autônoma, cargo para a realização de vendas de produtos, abertura de contas e atendimento a clientes (Gerente Comercial) e ainda função exclusiva para a execução, por delegação, das tarefas inerentes à gerência geral, que é exercida por um Gerente Comercial nível 3, que dentro da agência é conhecido por Imediato do Gerente Geral.

Não cabe a uma empregada que seja Supervisora Administrativa realizar as funções de Imediato do Gerente Geral, que dentro da estrutura organizacional é exercida por um Gerente Comercial Nível 3.

Não cabe a uma empregada que não seja Gerente Comercial realizar o atendimento comercial de clientes, abrir contas e nem realizar a venda de produtos como seguros e financiamentos.

De igual forma, não é tarefa de empregado que não seja enquadrado como gerente realizar funções afetas ao controle de qualidade dos serviços da agência, inclusive respondendo pelo Banco junto a órgãos de defesa do consumidor (Doc. 10).

Na verdade, o Reclamado tratou a Reclamante como uma verdadeira 'faz-tudo', sobrecarregando-a de forma desproporcional, sem nunca tê-la remunerado pelas funções diversas que lhe foram impostas.

Ao exigir o cumprimento cumulativo de tarefas alheias ao contrato, além da atividade típica de seu cargo, o empregador extrapola o seu poder de comando, em flagrante abuso de direito (art. 187, do CC/2002); em indubitado desequilíbrio entre a prestação e a contraprestação contratadas e em nítida violação ao princípio da boa-fé objetiva, encartado no art. 422 do Código Civil”.

Pois bem.

Declarou a primeira testemunha trazida pela autora que “a reclamante informou ao depoente que o cargo pela mesma ocupado era de supervisora administrativa; que as atribuições de uma supervisora administrativa estavam relacionadas à parte retaguarda, qualidade e atendimento, que compreendia o atendimento aos clientes, inclusive quanto à abertura de contas e entrega de cartões; que o gerente comercial também tinha como atribuição o atendimento aos clientes, realizando abertura de contas e entrega de cartões; que no dia a dia a reclamante atuava, de forma preponderante, exercendo atribuições próprias de uma gerente” (vide ata de ID 52abdab).

Ora, diante de tais assertivas, restou evidenciado que, contrariamente ao informado na inicial, o supervisor administrativo também tinha como atribuições atuar na parte de qualidade da agência e no atendimento aos clientes, não tendo a reclamante logrado demonstrar que os misteres pela mesma desempenhados eram próprios e exclusivos do cargo de gerente da área comercial, não ficando configurado nos autos, de forma clara e indubitosa, o alegado labor em tarefas que não podem ser consideradas como inerentes à função e, portanto, não justificadas pelo *jus variandi*.

Nesse sentido, fiquei convencido de que supervisor administrativo e gerente comercial exerciam, na verdade, de forma preponderante, funções similares.

Por outro lado, não restou demonstrado nos autos que era função exclusiva do gerente comercial a execução, por delegação, das tarefas inerentes à gerência geral, sendo que tampouco há prova de que a reclamante tenha exercido tal atribuição, valendo notar que a venda de produtos e a submissão ao cumprimento de metas eram inerentes ao labor obreiro, já que decorrentes do cargo efetivamente ocupado.

Por isso, não comprovado o trabalho da autora em acúmulo de funções, não faz jus a mesma à percepção do pretendido *plus* salarial mensal, bem como dos reflexos postulados.

II.6) Das comissões pela venda de produtos

Procede.

Narrou a reclamante na inicial que “por determinação do Reclamado, era obrigada a efetuar vendas de Seguros, Previdência e Consórcios, atividades que não eram correspondentes às suas funções, mas que era eram obrigatórias e cobradas através de metas diárias.

Os e-mails e as mensagens de *Whats App* em anexo (Doc. 06 e 07) provam que o Reclamado estipulava metas de vendas a serem cumpridas pela Reclamante e pelos demais membros da equipe, quantificando o quanto de cada produto deveria ser vendido por mês, inclusive consórcios, seguros e previdência privada.

Ocorre que, nada obstante a obrigatoriedade da venda mensal de mencionados produtos, a Reclamante nunca recebeu as comissões que lhe eram devidas de acordo com as regras do próprio Reclamado, que sempre remunerou os seus funcionários denominados ‘corretores’ com o pagamento de comissões pela venda dos mesmos produtos (Doc. 12).

[...]

Além disso, alguns funcionários originalmente contratados como bancários sempre recebem comissões pela venda de consórcios, seguros e previdência privada (Doc. 13), fato que foge a qualquer senso de equidade, já que todos os funcionários merecem ser remunerados pela venda dos mesmos produtos.

Assim, se a Reclamante comercializou produtos em relação aos quais o empregador pagou comissões para outros empregados, é justo que receba percentual por sua produção, sob pena de gerar desequilíbrio entre o trabalho prestado e a remuneração paga”.

Pois bem.

Já tive a oportunidade de constatar em inúmeros outros processos envolvendo o ora reclamado e a temática em análise, que os funcionários que atuavam na abertura de contas, venda de produtos, atendimento aos clientes, etc.

(caso da reclamante), mantinham contato direto com clientes, sendo que a comercialização de produtos oferecidos pelo grupo econômico se encontrava incluída entre as suas atribuições, sendo tarefa típica de um gerente, inexistindo disposição legal ou convencional estipulando a obrigatoriedade de pagamento de comissões, que sequer foi objeto de contrato, não havendo qualquer amparo legal que permita compelir o empregador a tal remuneração.

De se notar, ademais, que, nos termos do parágrafo único do artigo 456 da CLT, 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 à sua condição pessoal, o que ocorreu na espécie, onde não houve pactuação da percepção de comissão por venda de produtos.

Ocorre, porém, que o figurino que se descortinou nesses autos é diferenciado, o que requer do juízo solução consentânea, condizente com a realidade.

Nesse sentido, muito embora tenha a primeira testemunha trazida pela reclamante declarado (vide ata de ID 52abdab) que “somente os gerentes realizavam venda de produtos, sendo que nenhum deles recebia comissões por tal labor”, tal fato restou desconstituído pelo teor da documentação anexada pela autora no ID 9f93fcf, através da qual é possível verificar que o banco, contrariamente ao asseverado na peça defensiva, chegou a pagar comissões a um gerente, fazendo-o, certamente, em decorrência da venda de produtos do grupo econômico.

Ora, se somente os gerentes realizavam vendas e se a reclamante atuava, de forma preponderante, como gerente, conluo, por mero corolário, que a mesma também atuava na venda de produtos oferecidos pelo banco, pelo que faz jus, por medida de justiça e isonomia, à percepção das respectivas comissões.

Destarte, defiro o pedido vindicado, sendo devido à reclamante o pagamento de comissões pela venda de produtos, conforme restar apurado em liquidação, sendo que, a teor dos mandamentos esculpados no art. 457, § 1º, da CLT, e na Súmula 93/TST, os valores de tais rubricas deverão ser integrados à remuneração da autora, observando-se a média a ser apurada, com reflexos em RSR, férias + 1/3, 13º salários, FGTS + 40%, aviso prévio e PLR.

II.7) Das horas extras

Procede, em parte.

Contrariamente ao asseverado na inicial, restou informado pela primeira testemunha ouvida a rogo da reclamante, em depoimento seguro e convincente, que “depoente e reclamante cumpriam jornadas das 8h às 17h, com intervalo de 1h, sendo que nos chamados ‘dias de pico’ (cerca de 10 por mês), o depoente chegava na agência e já encontrava a reclamante trabalhando, sendo que quando deixava o serviço a reclamante permanecia, desconhecendo o depoente os efetivos horários de início e término do labor obreiro em tais dias; acredita o depoente que todos os funcionários, inclusive a reclamante, registravam corretamente os horários nos pontos” (vide ata de ID 52abdab).

Diante disso, cabia à autora demonstrar, de forma específica e fundamentada, com base nos controles de jornada e recibos de pagamento anexados, a existência de horas extras não quitadas, ônus que lhe cabia e do qual não logrou se desonerar, não cabendo ao juízo revolver os autos em busca de provas que possam beneficiar as partes.

Indeferidos, portanto, os pedidos vindicados no item 7 do rol dos pleitos.

Não comprovado o labor obreiro, no interior da agência, em horas suplementares, descabido se mostra o pleito de horas extras pela não concessão do lapso intervalar preconizado no art. 384 consolidado, sendo o indeferimento da pretensão deduzida no item 9 medida que se impõe.

Noutro enfoque, devidas se mostram as horas extras vindicadas em decorrência dos cursos “treinet”, haja vista ter restado evidenciado, pelo depoimento prestado pela primeira testemunha ouvida a rogo da autora, que se mostrou mais convincente do que a testemunha trazida pelo réu, que “alguns cursos treinet eram obrigatórios e outros não, podendo ser realizados na própria agência, durante a jornada, quando havia tempo (uma minoria), ou fora da agência, sendo que os dias e horários relativos à participação nos cursos treinet eram registrados no sistema do Banco, sendo de conhecimento do empregador; que não havia bloqueio do sistema para realização dos cursos fora da agência”.

A quantidade de horas despendidas pela reclamante em tais cursos de frequência obrigatória, fora da jornada efetivamente trabalhada, deverá ser apurada em liquidação, observando-se a informação prestada pela prova testemunhal, de que o tempo relativo à realização dos cursos fica registrado no sistema, tendo o banco acesso a tais dados.

Destarte, defiro, parcialmente, as horas extras vindicadas, nos termos da fundamentação até aqui articulada, conforme se apurar em liquidação, com reflexos em RSR (inclusive sábados e feriados, a teor de dispositivo já bastante

conhecido, previsto nas CCT's que regem as relações entre as categorias econômica e profissional), férias + 1/3, 13º salários, FGTS + 40%, aviso prévio e PLR.

As comissões deferidas no tópico II.6 supra deverão compor a base de cálculo das horas extras.

Observar-se-ão, para efeito de cálculos, o percentil constitucional, os preceitos esculpidos na Súmula 264/TST, o divisor 220, a evolução salarial da autora e os dias efetivamente trabalhados.

II.8) Da verba de representação

Procede.

Compulsando os autos, mais precisamente o teor da peça defensiva, pude constatar que o reclamado especificou, objetivamente, quais seriam os critérios para concessão da benesse vindicada, inclusive no que concerne ao percentil de pagamento da referida parcela, concedida pelo banco a ocupantes de diversos cargos gerenciais (função efetivamente exercida pela autora), asseverando o réu que a verba de representação não se trata de aumento salarial por mérito, mas de uma importância concedida ao funcionário para que o mesmo pudesse arcar com as despesas inerentes às ostentações que o cargo exige, insistindo, ainda, na tentativa de enquadramento da verba como equiparação salarial, o que não se sustenta, haja vista a natureza da narrativa e do pleito formulado pela autora.

A demonstração de identidade de funções e dos demais requisitos do artigo 461 da CLT é irrelevante no caso concreto, pois, repisa-se, não se trata de pedido de equiparação salarial, mas de igualdade de direitos com base no princípio da isonomia, constitucionalmente previsto.

No caso desses autos, restando comprovado o labor da reclamante, de forma preponderante, como gerente da área comercial, caberia ao reclamado demonstrar por qual motivo restaram inobservados os critérios utilizados para a concessão da verba de representação à autora.

Todavia, o banco não se desincumbiu do ônus de colaboração que lhe competia, deixando de produzir as provas pertinentes aos fatos que invoca, sendo impossível verificar a alegada diferenciação entre os gerentes, seja de acordo com atividades, grau de responsabilidade ou experiência.

Nesse sentido, declarou, expressamente, a primeira testemunha trazida pela reclamante que não havia critério objetivo para percepção da

verba de representação, tendo a testemunha indicada pelo banco declarado desconhecer tal fato (vide ata de ID 52abdab).

A matéria em tela já foi apreciada pelo E. TRT da 3ª Região e, em casos análogos, envolvendo o réu, restou firmado o entendimento de que a ausência de observância aos critérios objetivos aptos a justificar o tratamento diferenciado aos empregados, no que diz respeito ao pagamento da verba de representação, viola o princípio da isonomia.

Destarte, pela ausência de elementos que justifiquem a diferença de tratamento entre os gerentes do banco réu, o caminho natural é o deferimento do pleito vindicado, fazendo jus a reclamante ao pagamento da verba de representação.

Não há falar em reflexos, porquanto não postulados.

O valor da verba de representação ora deferida deve observar a média dos valores recebidos pelos empregados listados na inicial, exercentes do cargo de gerente de nível médio, conforme se apurar frente aos demonstrativos de pagamento, por todo o período impreso.

Descabida a integração da gratificação de função, já que a apuração de tal verba é realizada em percentual sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, conforme cláusula convencional, não havendo como se cogitar na inclusão da verba de representação na base de cálculo da gratificação de função.

II.9) Das indenizações por assédio moral

Procede, em parte.

A reclamante postula nesse feito o pagamento de indenizações por assédio moral, argumentando que laborou em acúmulo de funções, realizando venda de produtos, prestando serviços submetida a abusivas cobranças para superação de metas, com comparações públicas de desempenho entre os colegas e ameaças de demissão, tendo sido, ainda, vítima de comportamento abusivo, importunação e perseguição por parte de seu superior hierárquico.

Com razão parcial a autora.

Inicialmente, porém, antes de adentrar na controvérsia debatida nesse feito, hei por bem tecer algumas breves considerações acerca da festejada figura do assédio moral.

No dizer do i. Cláudio Armando Couce de Menezes, “o assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica e física”, sendo que, ainda segundo o indigitado autor, “para a estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen, uma das maiores autoridades no assunto, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Prosseguindo, ensina o renomado Magistrado que “um dos pioneiros no assunto, Heinz Leymann, conceitua o assédio moral como a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento das comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura” (“Assédio moral e seus efeitos jurídicos”. *In* Revista Justiça do Trabalho, Ano 21, nº242 – Fevereiro /2004, p. 9).

Nesse sentido, é razoável concluir que o assédio moral nada mais é que o terror psicológico exercido pelo empregador, consistente em atos reiterados e sucessivos, buscando minar a resistência do empregado, através de investidas contra sua dignidade e honradez, almejando a obtenção de resultados vantajosos à política empresarial.

Ainda em seara doutrinária, é interessante transcrever, por oportunas, as seguintes observações acerca da conceituação do assédio moral, *verbis*:

“Juridicamente, pode ser considerado como abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado

em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), 'um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho'.

[...]

O assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar. Porque sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho" (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, *In "O Assédio Moral no Direito do Trabalho"*. Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, nº 2, Novembro de 2003, p.109).

Pois bem.

Retornando ao caso específico retratado nesse feito, pude constatar, após compulsar o material probante que veio aos autos, que a reclamante efetivamente foi vítima de atos enquadrados como assédio moral por parte do banco reclamado.

E isso porque a prova testemunhal produzida pela autora revelou que "a cobrança pelo cumprimento de metas era feita em reuniões, de forma agressiva, inclusive com ameaças de demissão e/ou transferência; que o gerente regional fazia comparações, em tais reuniões, entre aqueles que produziam mais e os que produziam menos, expondo os resultados individuais; que já presenciou o gerente geral Jean Bragança se dirigindo à reclamante, quando a mesma se encontrava grávida, dizendo que tal fato era negativo e não desejava na agência, afirmando que iria colocar anticoncepcional na água da agência" (vide ata de ID 52abdab).

Ora, diante de tais fatos, restou incontroverso que o banco, não satisfeito com o alto índice de *stress* que costuma imperar entre funcionários nas agências, decorrente das condições de competitividade e elevada carga de produtividade que é exigida pela grande responsabilidade de sempre cumprir e superar metas, resolveu instituir um mecanismo a mais de pressão, expondo a obreira a situações vexatórias e humilhantes, na presença de colegas de trabalho, o que me parece cruel e inaceitável, por criar um clima impróprio e inadequado ao ambiente de trabalho, já naturalmente estressante, repito.

O procedimento empresarial desnecessariamente levado a efeito configurou, no meu entendimento, assédio moral, sendo suficientes para tanto quaisquer atos patronais suscetíveis de impingir condição constrangedora ao trabalhador, tornando o mesmo sujeito potencial à aquisição de lesão ao seu patrimônio imaterial.

Em relação ao alegado labor em acúmulo de funções e na realização de venda de produtos, não vislumbro a prática de qualquer ato atentatório à honra e/ou dignidade da reclamante, haja vista que a simples ocorrência de acúmulo funcional, caso restasse configurado nos autos, não teria o condão de, por si só, caracterizar assédio moral, sendo que a comprovada venda de produtos gerou, nesse *decisum*, o direito à percepção das respectivas comissões, inexistindo, igualmente, qualquer ofensa à esfera moral.

Por isso, faz jus a reclamante à percepção de indenizações por assédio moral, ora arbitrada no importe de R\$30.000,00 (trinta mil Reais).

II.10) Da indenização por danos morais

Procede.

No dizer do mestre Savatier, “dano moral é todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária”, donde se infere que pode ser sintetizado como sendo a lesão que atinge bens e interesses não suscetíveis de valoração econômica, pertencentes a pessoa física ou jurídica.

Noutro enfoque, José de Aguiar Dias, com a percuciência de sempre, ensina que “...consiste o dano moral na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo mais concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação a ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam” (In “Da Responsabilidade Civil”, Ed. Forense, vol. 2, Rio de Janeiro, 1960, p. 783).

Com o advento da CF/88, restou inegável e inafastável a permissão de postular-se indenização por dano moral, o qual, na previsão do art. 5º, V e X, pode, perfeitamente, ser exigido independentemente do dano material, posto que, sendo diferentes as causas geradoras de ambos, inequívoca se mostra a possibilidade de cumulação, o que, aliás, foi corroborado pela Súmula 37 do STJ.

Adentrando no instituto da responsabilidade civil, é importante registrar que a mesma se traduz na “aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal” (DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. 8ª ed., São Paulo: Saraiva, 1994, v. 7, p. 29).

No mesmo enfoque, o pensamento de Caio Mário, no sentido de que “no desenvolvimento da noção genérica de responsabilidade civil, em todos os tempos, sobressai o dever de reparar o dano causado” (Responsabilidade Civil. 6ª ed. rev., Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 29).

No tocante à responsabilidade civil por danos morais, extensiva ao direito material do trabalho, entendo que os próprios requisitos configuradores da figura do empregado, notadamente a pessoalidade e a subordinação, por si sós, podem trazer à tona hipóteses nas quais o trabalhador esteja sujeito a sofrer danos morais, consequência natural do desenrolar do contrato de emprego, pela sucessividade do trato, que caracteriza o liame.

Nesse sentido, aliás, o douto Júlio Bernardo do Carmo, Desembargador do TRT da 3ª Região, já teve a oportunidade de asseverar, em brilhante estudo acerca do tema, que, no seu entender, *verbis*:

“...a incidência do dano moral no Direito do Trabalho se explica basilarmente em face do poder diretivo do empregador e ainda com lastro na base fiduciária do contrato de trabalho, que, além do dever de diligência e lealdade, exige de ambas as partes a obrigação fundamental de obrar com boa-fé.

Quanto a este último aspecto, aliás, é no contrato individual de trabalho, mais do que em nenhum outro, que o homem se torna a medida de todas as coisas, se se conceber que a prestação do trabalho é algo indefectivelmente unido à personalidade de quem o realiza, exigindo-se tanto da pessoa que executa uma obra ou presta um serviço como de quem o aceita uma vontade não apenas consciente da juridicidade ou dos efeitos jurídicos do ato que lhe incumbe realizar, senão também uma vontade essencial e primordialmente informada pelo princípio da boa-fé” (In “Curso de Direito do Trabalho – Estudos em Memória de Célio Goyatá”, Ed. LTr, Vol. II, 3ª edição, São Paulo, 1997, pp. 601/602).

Nessa seara, tem-se que a nenhuma das partes componentes da relação empregatícia é dado acarretar, por atos ou omissões, danos morais ou materiais à outra, sob pena de obrigar-se o responsável a reparar o dano, com esteio na responsabilidade civil esculpida no art. 186 do Código Civil, o qual consagra a teoria subjetiva, elencando, como elementos tipificadores da indigitada responsabilidade, a ação ou omissão, a culpa, o dano e o nexos de causalidade entre a conduta do agente e a consequência danosa verificada.

Vencidas essas considerações primordiais, no caso específico desses autos, razão assiste à reclamante.

É que, não obstante a doutrina mais abalizada repute prescindível a produção de prova em concreto do dano moral, posto tratar-se de presunção *juris et de jure*, pela impossibilidade de demonstração efetiva da ocorrência do alegado dano, restou inexorável nesse feito que a reclamante sofreu danos morais que macularam sua honra – entendida essa como “o sentimento referente à dignidade moral” do indivíduo, no dizer do douto Cretella Jr. –, a ponto de impor ao reclamado a correlata obrigação de indenizar.

É que, pelo que dos autos consta, a reclamante chegou a experimentar desconforto no exercício de seus misteres no banco, muito provavelmente em decorrência das condições adversas do ambiente de trabalho, conforme restou demonstrado na fundamentação do tópico anterior. E tanto isso é veraz, que houve expedição, pela entidade sindical, de comunicação de acidente do trabalho (ID 159d07b), tendo a obreira ficado afastada do serviço, no lapso temporal compreendido entre setembro/2020 e junho/2021, percebendo benefício previdenciário de natureza acidentária (ID 164a98d).

Por outro lado, restou asseverado pelo perito médico, no corpo do laudo de ID 63ca3ab, que a reclamante apresentou diagnóstico compatível com Ansiedade Generalizada, informando o *expert* que “o trabalho teve papel contribuinte (concausa) na história da enfermidade diagnosticada”.

Pela análise da prova testemunhal coligida, restou incontroverso nos autos que as condições em que o trabalho era prestado eram nocivas à saúde da reclamante, que foi vítima de reiteradas práticas de assédio moral por parte de superior hierárquico, o que somente serve para reforçar a atuação do labor como concausa para o recrudescimento do quadro.

Em clássica obra sobre o tema ora sob comento, registrou o i. Sebastião Geraldo de Oliveira que “o seguro social, entretanto, não exime o

empregador do dever de diligência, de garantir o direito ao ambiente de trabalho saudável e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Assim, quando o empregador descuidado dos seus deveres concorrer para o evento do acidente com dolo ou culpa, por ação ou omissão, fica caracterizado o ato ilícito, gerando o direito à reparação de natureza civil, independente da cobertura previdenciária. A rigor, a causa do acidente, nessa hipótese, não decorre do trabalho, mas do descumprimento dos deveres legais atribuídos ao empregador. Quando uma vida é ceifada ou uma invalidez é determinada, prematuramente, e de modo definitivo, pela conduta negligente ou imprudente daquele que tem a obrigação de zelar pela segurança física do seu empregado, a responsabilidade migra para o campo do direito comum, levando para o passivo da empresa toda a dimensão do dano e a indenização conseqüente” (Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1998, p. 213).

Ora, em sendo assim, entendo irrecusável concluir, *in casu*, que as funções desempenhadas pela reclamante contribuíram para o agravamento de doenças preexistentes, atuando como concausa, o que se mostra de suma importância para efeito de fixação do montante da indenização devida.

Nesse sentido, “os acidentes ou as doenças ocupacionais podem decorrer de mais de uma causa (concausas), ligadas ou não ao trabalho desenvolvido.

Assevera Cavalieri Filho que ‘a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal” (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 141).

Sob o mesmo enfoque, “para o acidente do trabalho em sentido amplo, podem contribuir causas ligadas à atividade profissional com outras extralaborais, sem qualquer vínculo com a função exercida pelo empregado. Além disso, mesmo o acidente já ocorrido pode ser agravado por outra causa, como, por exemplo, um erro cirúrgico no atendimento hospitalar ou a superveniência de uma infecção por tétano, depois de um pequeno ferimento de um trabalhador rural.

No entanto, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que ‘haja contribuído diretamente’ para o acidente do trabalho ou situação equiparável ou, em outras palavras, a concausa não dispensa a causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário” (op. cit., pp. 47/48).

Por isso, entendo que a reclamante realmente sofreu danos morais, oriundos dos atos ilícitos praticados pelo empregador, que desencadearam, como concausa, incômodas moléstias, repercutindo, inexoravelmente, no estado mental e comportamental da obreira, causando efeitos inevitáveis no seu convívio familiar e social.

É relevante registrar que a presente demanda foi ajuizada após a entrada em vigor da Lei no 13.467/17, o que atrairia a aplicação das alterações processadas no artigo 223-G, § 1º, incisos I a IV, da CLT.

Nada obstante, a meu sentir, a tarifação da indenização por dano moral, fundada no valor do salário do trabalhador, representa patente violação ao postulado da isonomia (arts. 3º, IV, e 5º, caput, da CF/88), bem como ofensa ao princípio constitucional da dignidade humana (art.1º, III, da CF/88), revelando-se desarrazoada e injusta.

Nesse sentido, “a reforma trabalhista fere a Constituição Federal ao estabelecer parâmetros de reparação de danos francamente discriminatórios, porque fixados com valores variáveis de acordo com o padrão salarial da vítima. A Carta Maior já menciona o valor da igualdade no seu preâmbulo e estabelece como objetivos fundamentais da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

[...]

É verdade que cabem indenizações diferentes quando se trata de danos materiais, porque o parâmetro é outro: o prejuízo monetário efetivo de cada um. Mas, no aspecto extrapatrimonial a dignidade das pessoas lesadas é a mesma, ou seja, a dignidade da pessoa humana não pode ser aferida de acordo com o seu padrão de rendimento. A maior ou menor riqueza da vítima não pode orientar o valor da indenização, nem servir de parâmetro para reparar a lesão extrapatrimonial” (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2019).

Lado outro, no que diz respeito à quantificação do dano moral, o ordenamento jurídico pátrio confere ao juiz certa liberdade para apreciação, valoração e arbitramento da indenização. Dessa forma, a compensação deve levar em consideração a extensão do dano e culpa do ofensor, restando sedimentado na Súmula 281 do STJ, que “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”.

Mesmo entendimento foi esposado pelo Plenário do STF, por ocasião do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental -

ADPF no 130-DF, no qual foi firmado posicionamento quanto ao não cabimento de tabelamento do dano moral, restando declarado pela Corte que a Lei de Imprensa não foi recepcionada pela Constituição.

De se notar, por oportuno, que o Pleno do TRT da 3ª Região julgou, em reunião telepresencial realizada aos 09/07/20, inconstitucionais os parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 223-G, da CLT, incluído pela reforma trabalhista. Esses dispositivos limitam os valores para a reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, além de condicionarem o montante indenizatório ao salário do ofendido.

A Arguição de Inconstitucionalidade foi suscitada pela 11ª Turma do TRT-MG, que acolheu Recurso Ordinário em que o reclamante, que sofreu um acidente do trabalho, alegou que os dispositivos citados impõem restrições às garantias previstas nos artigos 1º, inciso III, e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

Ao proferir seu voto, o relator da matéria, Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, defendeu a inconstitucionalidade abrolhada, argumentando que o texto inserido pela reforma trabalhista pode causar distinção entre trabalhadores ricos e pobres, já que dois indivíduos que sofrerem o mesmo acidente de trabalho podem receber indenizações por danos morais em valores diferentes, por terem salários diferentes. Ou seja, por receber uma remuneração menor, um deles merece uma possibilidade de reparação de danos menor do que outro, que recebe mais.

Ademais, deve ser sopesado o caráter pedagógico em relação ao empregador e compensatório em relação ao empregado, evitando-se que o valor fixado propicie enriquecimento ilícito do ofendido, ou seja tão inexpressivo a ponto de nada representar como inibição à conduta do ofensor.

É oportuno registrar que o STF, aos 24/06/2023, ao julgar a ADI 6050, fixou a seguinte tese vinculante, com relação ao valor da reparação por dano extrapatrimonial na esfera trabalhista, *verbis*:

“Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e parágrafo primeiro da CLT deverão ser observados pelo julgado como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do parágrafo 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade”.

Destarte, é com essa singela fundamentação que vou deferir o pedido de pagamento de indenização por danos morais, arbitrando o quantum no importe de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil Reais), considerando-se a situação fática desses autos e a pessoa dos litigantes, com fulcro, por analogia, nas disposições contidas no art. 1.694, § 1º, do Código Civil.

II.11) Da justiça gratuita

A presente reclamação foi ajuizada após a vigência da Lei 13.467/17, sendo certo que, nos termos do §3º do art. 790 da CLT, a presunção de insuficiência se dá apenas em relação àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do teto previdenciário.

In casu, não há prova nos autos de que a parte autora possua renda mensal superior a 40% do limite remuneratório fixado pelo RGPS.

Portanto, com fulcro no dispositivo citado e na declaração de ID 6463fc4, concedo à autora os benefícios da Justiça Gratuita.

II.12) Dos honorários advocatícios

Procede.

É direito fundamental dos cidadãos o acesso ao Poder Judiciário, cuja garantia se efetiva pelo dever do Estado de prestar assistência judiciária integral e gratuita às pessoas que comprovarem insuficiência de recursos, conforme disposto nos incisos XXXV, LV e LXXIV do art. 5º, da CF/88. Vale dizer, a insuficiência de recursos não pode representar óbice ao pleno exercício do direito fundamental de ação e, por consequência, não pode servir de obstáculo para acesso a direitos.

Partindo-se, portanto, de tais premissas constitucionais de certa forma óbvias, cujas obviedades têm demandado, na atual quadra da história, a sua clara enunciação e reiteração, há que se interpretar o art. 791-A, da CLT, com as alterações trazidas pela L. nº 13.437/17, no que toca à responsabilidade e exigibilidade dos honorários advocatícios aos beneficiários da justiça gratuita em seara laboral.

Prevê o art. 98, *caput*, do CPC, que as pessoas com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios têm direito à gratuidade de justiça, estando especificado que a mesma abarca, dentre outras despesas, os honorários de advogado (art. 98, VI, do CPC).

Registro que, no processo civil, diferentemente do que ocorre nessa Justiça Especializada, a regra é o adiantamento das custas e despesas processuais, conforme dispõe o art. 82, do CPC, do qual o beneficiário da justiça gratuita é dispensado. Ainda, na sistemática do processo civil, ao final, a parte sucumbente será condenada nas custas e despesas processuais, ficando sob condição suspensiva a cobrança de tais valores, em se tratando de parte beneficiária da justiça gratuita, arcando com tais despesas o Estado, nos termos do art. 95/CPC.

Difere, portanto, o processo comum, da regra literal introduzida no art. 791-A, § 4º, da CLT, no sentido de que "vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,...".

O aludido texto consolidado parece ter introduzido uma pretensa presunção fictícia de que estaria elidida a situação de miserabilidade jurídica da parte reclamante, passando a ter condições financeiras de suportar o encargo relativo aos honorários advocatícios, sem prejuízo de seu sustento e de sua família, pelo mero fato de ter percebido crédito trabalhista em ação judicial.

Nada mais teratológico. A lei não tem o condão de alterar a natureza das coisas.

A interpretação literal da citada regra levaria a desconsiderar o fato de que o objeto da "compensação" para pagamento de honorários advocatícios é justamente o crédito trabalhista percebido pelo autor. Afinal, crédito trabalhista decorrente de comando judicial mantém inalterada sua natureza de verba alimentar, conforme art. 100, § 2º, da CF, da qual, portanto, o trabalhador se vale para sua sobrevivência e de sua família - repito.

Por tal razão, sendo crédito de natureza alimentar é superprivilegiado em relação a todos os demais (conforme arts. 83, da L. nº 11.101/05, e 186, da L. nº 5.172/66), com a marca de intangibilidade garantida por toda a sistemática do ordenamento jurídico (arts. 7º, I, da CF, e 833/CPC).

Por isso, deve-se dar interpretação sistemática constitucional no sentido de que, no caso concreto, os créditos percebidos pelo

trabalhador nesse processo são de natureza alimentar e, portanto, não são "créditos capazes de suportar a despesa" de honorários advocatícios, de que trata o § 4º do art. 791-A, da CLT.

Registro, ainda, que não há qualquer prova de que o crédito reconhecido nesse ou em outros processos tenha promovido ou alterado, de forma insofismável, a condição socioeconômica do trabalhador.

Dá-se, assim, concretude à garantia constitucional de assistência jurídica integral e gratuita à parte que não pode arcar com despesas processuais sem comprometer seu sustento e de sua família (art. 5º, LXXIV, da CF).

Em face do que foi até aqui exposto, concluo que a interpretação literal do art. 791-A, da CLT, resultaria, também, em incontornável inconstitucionalidade, por ferimento aos direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo Estado, e à proteção do salário, bem como ao princípio da isonomia, porquanto seria inaugurar tratamento discriminatório para o processo do trabalho, *locus* processual que procura efetivar direitos sociais trabalhistas em relação marcada pela estrutural assimetria de partes, com tutela diferenciada e em patamar inferior ao previsto no processo civil.

De se notar, ademais, que o CPC é expresso ao estabelecer a impossibilidade de compensação entre honorários advocatícios, o que, obviamente, torna igualmente inviável a compensação entre honorários e créditos alimentares trabalhistas, sendo que o E. STF já decidiu que "em face da sucumbência recíproca, será proporcionalizada a responsabilidade por custas e honorários advocatícios, fazendo-se as devidas compensações, ressalvado o benefício da assistência judiciária gratuita" (STF, 1ª Turma, AgRg-AgIn 304.693, Sydney Sanches, j. 9-10-2001, DJU 01/02/2002).

Cito, nesse sentido, a lição da mais abalizada doutrina do eminente professor, jurista e Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, em comentário ao referido dispositivo:

"A análise desse preceito, segundo já explicitado, evidencia o seu manifesto despreço ao direito e garantia constitucionais da justiça gratuita (art. 5º, LXXIV, CF) e, por decorrência, ao princípio constitucional do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, CF). Se não bastasse, desconsidera as proteções e prioridades que o ordenamento jurídico confere às verbas de natureza trabalhista, por sua natureza alimentar, submetendo-as a outros créditos emergentes do processo" (A

reforma trabalhista no Brasil: comentários à L. nº 13.467/2017, São Paulo: LTr, 2017, p. 327).

Não bastasse isso, registro que o Plenário do STF declarou, por maioria, aos 20/10/21, no julgamento da ADI 5.766, a inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT, inserido pela reforma trabalhista, não se podendo imputar à parte sucumbente, ainda que parcialmente, desde que comprove se tratar de beneficiário da justiça gratuita, o pagamento de honorários advocatícios.

Em sendo assim, deixo de aplicar a regra contida no art. 791-A, § 4º, da CLT, por inconstitucional, conferindo, assim, efetividade ao art. 5º, XXXV, LV e LXXIV, da CF, considerando que a parte reclamante, parcialmente sucumbente, é beneficiária da justiça gratuita.

Diante do grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço (art. 791-A, §2º, da CLT) e, diante da procedência parcial da demanda, arbitro honorários advocatícios sucumbenciais para o advogado da parte autora, no importe de 10% (dez por cento) do valor apurado em liquidação.

Destaco que o valor dos honorários advocatícios deve incidir sobre o montante líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, nos termos do entendimento consubstanciado na OJ 348 da SDI-I do C. TST.

A parte sucumbente deverá ser oportunamente intimada para pagar, no prazo legal.

II.13) Da atualização monetária

As atualizações e os juros incidirão em estrita observância dos parâmetros estabelecidos no julgamento das ADC 58 e 59, com caráter vinculante.

Como cediço, na sessão do dia 18/12/2020, declarou-se a inconstitucionalidade da aplicação da TR, conferindo-se interpretação conforme a Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017:

“(…) no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator (…)”.

Ademais, na sessão virtual de 15 a 22 de outubro de 2021, em sede de julgamento de embargos de declaração interpostos na aludida ADC58, determinou-se a correção de erro material ao:

“(…) acolher, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. Sessão Virtual de 15 a 22 de outubro de 2021”.

II.14) Da compensação

Indefiro.

Não há quaisquer parcelas já pagas sob o mesmo título daquelas deferidas no presente feito, inviabilizando o acolhimento da pretensão formulada pelo réu.

III) DISPOSITIVO

Pelo exposto, resolvo, preliminarmente, rejeitar a prefacial de inépcia da petição inicial; acolher a prejudicial de prescrição suscitada para, no mérito, julgar **PROCEDENTES, EM PARTE**, os pedidos formulados por **MAÍRA DE CASTRO GRUPPI**, na ação proposta em face do **BANCO BRADESCO S/A**, condenando o réu a pagar à reclamante, como se apurar em liquidação e na forma da fundamentação supra, que integra esse decisório, com correção monetária e juros de mora na forma

da lei e da Súmula 381/TST, em 08 dias contados da intimação dessa sentença, ou em sua regular execução, as parcelas de comissões pela venda de produtos, com reflexos em RSR, férias + 1/3, 13º salários, FGTS + 40%, aviso prévio e PLR; horas extras, com reflexos em RSR (inclusive sábados e feriados), férias + 1/3, 13º salários, FGTS + 40%, aviso prévio e PLR; verba de representação; indenizações por assédio moral; indenização por danos morais.

Honorários advocatícios sucumbenciais, pelo réu, nos termos da fundamentação.

Ao reclamado, sucumbente no objeto da perícia médica, cabe o pagamento da complementação dos respectivos honorários, ora arbitrada em R\$2.000,00 (dois mil Reais).

No que se refere à indenização por danos morais, após a decisão proferida pelo STF nos autos das ADC 58 e 59, haverá incidência de juros apenas entre as datas do ajuizamento da ação e da notificação, e, a partir daí, a aplicação da taxa SELIC.

Oficie-se à RFB e à DRT, para que tais órgãos apliquem as penalidades administrativas que entenderem cabíveis, após o trânsito em julgado.

Diante do reconhecimento da existência de culpa do empregador no acidente do trabalho havido, e para efeito de análise acerca do ajuizamento de ação regressiva, determino, em cumprimento aos termos contidos na Recomendação Conjunta 2/GP CGJT, de 28/10/11, o envio de cópia do presente *decisum* para o endereço eletrônico da Procuradoria Geral Federal, bem como para o TST, conforme ofício TST GP nº 218/12.

O reclamado deverá comprovar nos autos o recolhimento das contribuições previdenciárias (sob pena de execução *ex officio*, nos moldes previstos no inciso VIII do art. 114 da CF/88, com a nova redação que lhe foi dada pela EC nº 45 /04) e de IRRF (se for o caso), incidentes sobre a condenação, na forma da lei.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$ 3.000,00, calculadas sobre R\$ 150.000,00, valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se a audiência.

JUIZ DE FORA/MG, 29 de abril de 2024.

AGNALDO AMADO FILHO
Juiz Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: AGNALDO AMADO FILHO - Juntado em: 29/04/2024 20:54:17 - f40c404
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/24042920481318700000191147917?instancia=1>
Número do processo: 0010074-96.2023.5.03.0035
Número do documento: 24042920481318700000191147917