



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020404-86.2022.5.04.0512

Relator: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/10/2023

Valor da causa: R\$ 244.981,05

Partes:

RECORRENTE: CAROLINE MESQUITA VIEIRA MARTINS

ADVOGADO: VANDERLEI BELTRAMI

RECORRENTE: BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: ROSANO DE CAMARGO

ADVOGADO: GILSON KLEBES GUGLIELMI

RECORRIDO: CAROLINE MESQUITA VIEIRA MARTINS

ADVOGADO: VANDERLEI BELTRAMI

RECORRIDO: BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: ROSANO DE CAMARGO

ADVOGADO: GILSON KLEBES GUGLIELMI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE BENTO GONÇALVES
ATOrd 0020404-86.2022.5.04.0512
RECLAMANTE: CAROLINE MESQUITA VIEIRA MARTINS
RECLAMADO: BANCO BRADESCO S.A.

VISTOS, ETC.

CAROLINE MESQUITA VIEIRA MARTINS ajuíza ação trabalhista contra **BANCO BRADESCO S.A.** em 27/04/2022. Alega ter laborado para o reclamado de 02/01/2012 a 02/10/2020, quando foi dispensada sem justa causa. Pugna seja declarada a nulidade da dispensa, reintegração ao labor e condenação do reclamado ao pagamento das parcelas arroladas na petição inicial. Requer, ainda, a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita. Atribui à causa o valor de R\$244.981,05. A inicial é instruída com documentos.

O reclamado contesta por meio das razões de ID a905c93, onde argui preliminar de inépcia da inicial. No mérito, invoca a prescrição e pugna, em suma, pela improcedência dos pedidos. Em caso de eventual condenação, requer autorização de descontos previdenciários e fiscais, bem como a compensação. A defesa é igualmente instruída com documentos.

A autora manifesta-se acerca do conteúdo da defesa e documentos apresentados pelo reclamado (ID 3178f1c). No prosseguimento da audiência (ID 14d817c), colhem-se os depoimentos das partes e de três testemunhas. Não havendo mais provas, encerra-se a instrução. Razões finais por memoriais. Rejeitada a conciliação.

É o relatório.

ISTO POSTO:

I. PRELIMINARMENTE

1. Aplicação da Lei 13.467/2017

Em se tratando de sentença em dissídio individual, não cabe a discussão em tese sobre a aplicação da Lei 13.467/2017, por isso relego a apreciação da matéria aos tópicos em que os pedidos se relacionem com a alteração legal.

2. Assistência judiciária gratuita. Honorários.

A questão referente à concessão ou não da assistência judiciária gratuita à parte autora, bem como a condenação ao pagamento de honorários advocatícios será apreciada posteriormente, quando da análise do mérito.

Rejeito a prefacial.

3. Inépcia da inicial

O reclamado aduz inépcia da inicial, ao fundamento de que a reclamante não liquida com precisão os pedidos, o que configura infração ao disposto no artigo 840, § 1º, da CLT.

Ao contrário do que alega o reclamado, a inicial atende integralmente o disposto no artigo 840, §1º, da CLT, já que foram atribuídos valores aos pedidos. Veja-se que o dever legal de documentação do contrato de trabalho é do empregador e, a par disso, foi mantida a fase de liquidação de sentença pela Lei nº 13.467/2017, de modo que entendo que não há exigência de liquidação de todos os pedidos, admitindo-se pedidos genéricos, com indicação do valor aproximado do proveito econômico que entende devido em cada pedido, inclusive para fins de estabelecer o rito processual e eventual base de cálculo para a sucumbência prevista no artigo 791-A da CLT.]

Rejeito a prefacial.

II. MÉRITO

1. Prescrição

Tendo em vista que a ação foi ajuizada em 27/04/2022, declaro a prescrição das parcelas vencidas e exigíveis antes de 27/04/2017, nos termos do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, e Súmula 308, inciso I, do TST.

2. Reintegração no emprego

A autora alega que, embora o reclamado tenha firmado acordo público no qual se comprometeu a não demitir empregados durante o período de pandemia, foi despedida sem justa causa em 02/10/2020. Pleiteia seja declarada nula a rescisão contratual, com a consequente reintegração ao emprego, ou então, seja procedida a conversão da estabilidade em indenização.

Em contestação, o reclamado afirma que jamais assumiu compromisso de não demitir durante a pandemia do novo coronavírus, nem mesmo perante entidades sindicais. Afirma inexistir previsão legal para a estabilidade postulada. Salienta que em 03/04/2020 aderiu ao Movimento#NãoDemita, a exemplo de outras mais de 4000 empresas, apenas assumindo o compromisso de não reduzir o quadro de funcionários durante um período de 60 (sessenta) dias, mais precisamente nos meses de abril e maio de 2020. Requer a improcedência dos pedidos.

Inicialmente, cabia à autora o encargo de demonstrar, nos termos do que dispõe o inciso I do artigo 818 da CLT, o fato constitutivo de seu direito. A alegação de que o réu se comprometeu a não despedir durante a pandemia é negada pela defesa e a única prova apresentada pela reclamante são notícias dizendo que o réu teria aderido ao movimento #nãodemita. Esse compromisso público, embora reconhecido pelo reclamado em defesa, não é capaz de gerar o direito à garantia de emprego. Veja-se que o banco admite um compromisso de não reduzir o quadro de pessoal por um período de sessenta dias, a contar de abril de 2020, enquanto a reclamante foi desligada em outubro de 2020.

Assim, não estava a reclamante ao abrigo de estabilidade ou garantia de emprego, sendo válida a despedida sem justa causa.

Tal entendimento já foi corroborado pelo TRT da 4ª Região em diversas decisões:

BRADERCO. NULIDADE DA DESPEDIDA. DESCUMPRIMENTO DE ACORDO PÚBLICO ADERIDO PELO BANCO RECORRIDO. ATO DISCRIMINATÓRIO. Embora o Banco tenha aderido ao movimento "Não Demita", que visou estimular a manutenção de empregos no período de quarentena em razão da pandemia de Covid, entende-se que a campanha não teve o condão de conferir estabilidade legal ou normativa aos empregados do réu. Ademais, o contrato do trabalhador foi rescindido um ano após a adesão, sendo possível concluir que os empregos foram preservados por tempo razoável, não se verificando violação ao compromisso público inicialmente assumido pelo réu. Tampouco se observa despedida discriminatória, uma vez que a

prova produzida nos autos demonstra que, na mesma época, diversos trabalhadores foram dispensados, sem que se constatem características comuns entre eles. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020775-26.2021.5.04.0014 ROT, em 07/12/2022, André Reverbel Fernandes)

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE DO ATO ATACADO PORQUE NÃO PREENCHIDOS OS REQUISITOS AUTORIZADORES DA TUTELA DE URGÊNCIA. Não verificado o preenchimento dos requisitos legais para a concessão da tutela de urgência indeferida na origem diante dos elementos de convicção trazidos aos autos, em especial por se tratar a reintegração ao emprego objeto da impetração de matéria fática altamente controvertida a retirar a probabilidade do direito, não se configura ilegalidade ou abusividade no ato judicial atacado. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021699-79.2021.5.04.0000 MSCiv, em 03/11/2021, Desembargador Joao Paulo Lucena)

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO. BANCÁRIO. COMPROMISSO DE NÃO DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. Alegação da existência de compromisso do impetrante de não demitir que não restou demonstrada. Elementos relativos à pandemia de Covid-19 não determinam qualquer tipo de estabilidade no emprego, sendo necessária a instrução da ação subjacente. Segurança denegada. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020259-48.2021.5.04.0000 MSCiv, em 02/06/2021, Desembargadora Simone Maria Nunes)

Nesse contexto, tendo o reclamado exercido lícitamente o direito de resilir imotivadamente o contrato de trabalho, não há direito da autora à reintegração ao emprego, ou mesmo às indenizações postuladas.

Indefiro os pedidos contidos no item “f” da inicial.

3. Acúmulo/desvio de função.

A autora relata que foi contratada para trabalhar na função de caixa, contudo, “na prática, desempenhava também as funções de gerente comercial e gerente administrativa, como por exemplo, gerenciamento de carteira de clientes, comercialização de produtos, abastecimento de numerários e outras”. Postula o apagamento de acréscimo salarial correspondente a 40% de seu salário, como contraprestação aos serviços realizados a título de acúmulo ou desvio de função.

Defende-se o reclamado, alegando que, de forma diversa do que consta na inicial, todas as tarefas executadas pela autora eram inerentes às atribuições para as quais a autora foi contratada, bancária, sendo que jamais houve acúmulo ou desvio de funções. Requer seja julgado improcedente o pedido.

O exercício de funções supostamente não compreendidas dentre aquelas contratadas não assegura necessariamente ao empregado o direito a um plus salarial, uma vez que a prestação de trabalho objeto do contrato de trabalho normalmente não tem conteúdo específico, nos termos do artigo 456, parágrafo único, da CLT.

A autora, em seu depoimento pessoal, relata que "que trabalhava como caixa, mas também fazia atendimento aos clientes, empréstimos, atualizações cadastrais, investimentos, tesouraria, abastecimento de caixas automáticos, controle de numerário, serviços de retaguarda (conferências de contratos, preparação de malotes, aberturas de cofre, recolhimento de numerários, abertura de contas)".

Sobre as tarefas executadas, o representante do reclamado relata o que segue:

"que a reclamante fazia atividades de caixa, que envolviam autenticações, atendimento ao público em geral, ofertar produtos do banco; que a reclamante não fazia abastecimento dos caixas, isso era função do gerente administrativo ou supervisor administrativo, responsáveis pela tesouraria; que na agência onde a reclamante trabalhava não tinha ninguém com a função de tesoureiro; que o gerente de contas é responsável por uma carteira de clientes; que o caixa não é responsável por nenhum cliente; que normalmente é o gerente geral quem autoriza a concessão de empréstimos ou a abertura e encerramento de contas, em alguns casos em conjunto com o gerente administrativo; que o atendimento ao público pela reclamante era feito nos caixas; que a reclamante pode ter substituído escriturários ou ter atuado na abertura de contas e entrega de cartões, emissão de extratos [...]".

Acerca do mesmo tema a testemunha Rosangela Possamai, convidada a depor pela reclamante, noticia o que segue:

"[...] que na época do HSBC a reclamante auxiliava os gerentes de contas nas aberturas de contas, preenchimento de documentos, cadastros de clientes, participava em algumas visitas a clientes, fazia vendas de produtos no caixa, ligações a clientes para cobrança; que acrescenta que a reclamante acompanhou a depoente em visitas a clientes em Nova Araçá, quando saíam de Garibaldi às 05h ou 05h30, retornando às 20h ou 20h30, às vezes até as 22h30; que a reclamante preenchia

os formulários para abertura e encerramento de contas, mas não tinha poderes para validação no sistema, o que era feito pelo gerente geral ou gerente administrativo; que não sabe se nas outras agências onde trabalhou os caixas também faziam essas tarefas, uma vez que a depoente mudou de área de atuação e passou a trabalhar com pessoas jurídicas; que a reclamante também fazia lançamento no sistema para fins de concessão de empréstimos, mas não tinha alçada para liberar, o que competia ao gerente geral ou ao gerente administrativo; [...]"

A testemunha Carlos Alberto Mathioni, também ouvida a convite da reclamante, refere que a reclamante lhe prestava atendimento de caixa e também para empréstimo consignado.

Também sobre o assunto em análise, a testemunha Felipe Balbinot, ouvida a convite do banco reclamado, relata o seguinte:

"[...] que a reclamante era caixa, tendo como atividades atendimento no caixa e, quando não tinha demanda no caixa, trabalhava no autoatendimento ou no atendimento interno na abertura de contas para pessoas físicas; [...] que o depoente na função de supervisor administrativo substituíria nos caixas; que nos caixas às vezes ofertavam títulos de capitalização; que sobre a venda de empréstimos, disse que era atividade da área comercial, então não tem como dizer se a reclamante fez isso ou não; que empréstimos consignados também são da área comercial; [...]"

De acordo com os depoimentos acima transcritos, entendo que a autora não se desincumbiu do seu ônus de comprovar que, no período não prescrito do contrato, tivesse acumulado funções de gerente comercial e gerente administrativa, como alegado na inicial. De ressaltar que, mesmo exercendo a função de caixa, dentre as tarefas da autora, como bancária, certamente estavam inseridas auxiliar os gerentes de contas nas aberturas de contas, preencher documentos, cadastros de clientes e outras, conforme referido pela testemunha Rosangela, mormente porque a reclamante "não tinha poderes para validação no sistema" e não tinha alçada para liberar a concessão de empréstimos.

Nesse contexto, entendo que a autora não se desincumbiu do seu ônus de comprovar que exerceu funções que não integram o conteúdo ocupacional do cargo ocupado.

Julgo improcedente o pedido.

4. Salário substituição

A autora relata que “durante a contratualidade, a Demandante substituía os gerentes da agência no período de férias e folgas, quando desempenhava funções de maior complexidade e com padrão salarial mais elevado”. Pugna pelo pagamento do salário substituição, com os reflexos correspondentes.

Defende-se o reclamado, alegando que não ocorreram as alegadas substituições, sendo que, de qualquer sorte, todas as tarefas executadas pela autora eram inerentes às atribuições para as quais foi contratada, bancária, sendo que jamais assumiu integralmente as funções das gerentes referidas na inicial. Requer seja julgado improcedente o pedido.

A substituição não eventual assegura ao substituto o direito ao salário igual ao do substituído. Importando a substituição em transferência de atribuições de maior responsabilidade e com previsão de melhor remuneração no âmbito da empresa, o substituto assume não apenas as atribuições, como também os direitos do substituído. Somente nas substituições eventuais, breves e descontínuas, é indevida a gratificação.

A Súmula 159, inciso I, do TST, trata especificamente do tema, ao estabelecer que "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído".

De acordo com a prova produzida, entendo que a autora não se desincumbiu do seu ônus de comprovar que, no período não prescrito do contrato, tivesse substituído colegas de nível hierárquico superior ao seu. De ressaltar que não há, nos depoimentos colhidos, qualquer referência às alegadas substituições. A prova documental, por sua vez, apenas dá conta de que eventualmente a reclamante substituiu colegas de nível hierárquico superior. Ainda, o depoimento da testemunha Rosangela, ouvida a convite da própria reclamante, informa que a reclamante sequer tinha alçada para liberar empréstimo, de modo que é certo que a substituição não ocorria de forma plena, visto que a reclamante não era investida em todos os poderes da gerente. O exercício de algumas das atividades da gerente não é suficiente a assegurar o salário substituição postulado na inicial.

Ressalto o entendimento de que o empregado substituto faz jus ao salário do empregado substituído somente nas ocasiões em que aquele permaneça como responsável pela realização da totalidade das atribuições de responsabilidade deste, o que não se verifica no presente caso.

Julgo improcedente o pedido.

5. Jornada de trabalho

A autora alega ter sido contratada para laborar das 09h45min às 16h, com 15 minutos de intervalo para repouso e alimentação, sendo que a jornada era constantemente prorrogada. Afirma que em cerca de uma vez no mês labutava no Posto de Atendimento situado na cidade de Nova Araçá/RS, ocasião em que “saía de casa em torno das 05h30min e chegava em casa por volta das 20h”. Noticia, também, que “em inúmeras oportunidades, que estima em duas vezes ao mês, a autora fazia atendimentos dentro do Frigorífico Nicolini, situado na cidade de Garibaldi/RS. Nestas oportunidades, cumpria horário das 08h15min às 17h30min”. Ainda, afirma que “nos finais de semana, a autora trabalhava da sua residência, desenvolvendo funções administrativas, como por exemplo, o preenchimento de contas correntes. Tal situação ocorria em média uma vez na semana, por cerca de uma hora”. Aduz não ter recebido corretamente pelas horas suplementares cumpridas. Postula o pagamento de horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes da 6ª diária ou 30ª semanal, com os reflexos correspondentes.

Defende-se o reclamado, aduzindo que a autora cumpre jornada de seis horas, sendo observado o correto intervalo de quinze minutos. Impugna a jornada alegada na inicial e sustenta que todo o labor prestado pela autora era registrado nos controles de horário. Por entender inexistir diferenças de horas extras, requer a improcedência do pedido.

Os bancários em geral estão sujeitos à jornada especial de trabalho de seis horas diárias, nos termos do caput do artigo 224 da CLT. Excepcionalmente, podem cumprir jornada de trabalho de oito horas, desde que preenchidos os requisitos de que trata o parágrafo 2º do mesmo dispositivo consolidado.

No caso concreto, o próprio reclamado admite em defesa que a autora enquadra-se na hipótese prevista no caput do artigo 224 da CLT, de modo que faz jus à jornada de seis horas, sendo extras as horas laboradas além deste limite.

Os controles de horário trazidos aos autos pela reclamada (ID 77cadb7) são compostos por registros eletrônicos, de horário variável. A reclamante impugna os documentos, sob a alegação de que não contemplam a integralidade das horas laboradas, na medida em que não era permitido pelo demandado o registro integral das horas extras.

A partir da prova oral, é plenamente possível reconhecer que a autora prestava labor além daquele registrado.

Sobre a jornada, a autora, em seu depoimento pessoal, declara o que segue:

“[...] que quando trabalhava na agência registrava corretamente os horários trabalhados, porém as atividades externas não eram registradas; que as atividades externas eram visitas às empresas para fazer aberturas de contas salário, entregas de cartões e vendas de produtos; que as visitas às empresas em Garibaldi ocorriam uma vez por semana ou conforme a demanda, enquanto em Nova Araçá em duas vezes por semana, nas terças e quintas-feiras; que as visitas em Garibaldi aconteciam das 08h às 15h e após a depoente retornava à agência; que no caso das visitas em Nova Araçá, saía de Garibaldi em torno das 05h e retornava em torno das 17h, sendo que às vezes passava na agência e noutras ia direto para casa; [...]”

A testemunha Rosangela Possamai, ouvida a convite da reclamante, relata o seguinte:

“[...] que acrescenta a reclamante acompanhou a depoente em visitas a clientes em Nova Araçá, quando saíam de Garibaldi às 05h ou 05h30, retornando às 20h ou 20h30, às vezes até as 22h30; [...] que não registrava todas as horas no ponto, apenas "um horário próximo ao contratual e o que o gerente administrativo permitia"; [...]”

Portanto, na linha do que foi afirmado pela reclamante e negado pelo banco, a testemunha Rosângela confirma que a reclamante visitava clientes em Nova Araçá. Além disso, é certo, até pelos termos da defesa, que o período à disposição no deslocamento até Nova Araçá não era registrado. Ora, os deslocamentos realizados pela reclamante não se inserem na exceção do art. 58, § 2º, da CLT, já que os previstos na norma são aqueles que se direcionam aos postos de trabalho. No caso dos autos, o tempo despendido para o cumprimento das atividades estabelecidas configura efetivo tempo à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT e, assim, deve ser remunerado.

Nesse contexto, considerando o ônus da prova e os elementos de prova constantes dos autos, em especial o depoimento transcrito acima e os limites da inicial, levando em conta, ainda, os registros contidos nos cartões de ponto, arbitro que, uma vez por mês a autora iniciava a jornada 03 horas antes do horário registrado e encerrava 1 hora após o horário registrado.

Por outro lado, não constam registrados e nem mesmo pré-assinalados os períodos do intervalo para repouso ou alimentação, o que induz à presunção de que, na linha da inicial, “em média uma vez no mês, quando devido ao movimento da agência, a autora precisava laborar ininterruptamente”. Saliento que o

ônus de documentar a jornada de trabalho é do empregador, não apenas porque se trata do sujeito da relação de emprego a quem a lei obriga manter os registros pertinentes à relação, como também porque é quem titulariza o direito subjetivo de recebimento da prestação de trabalho objeto do contrato de trabalho, tendo por isso o direito de controlar, de medir o tempo em que o empregado trabalha.

Reconheço, portanto, que a autora usufruía 15 minutos de intervalo para repouso e alimentação, exceto uma vez por mês, quando não gozava de qualquer intervalo. Os minutos trabalhados durante o intervalo devem ser somados às jornadas registradas nos cartões, para fins de apuração das horas extras. As horas extras decorrentes da ausência do intervalo mínimo serão analisadas em item próprio.

Ressalto, por fim, que não houve comprovação efetiva de que a autora fazia atendimentos dentro do Frigorífico Nicolini, tampouco que nos finais de semana, a autora trabalhava da sua residência, desenvolvendo funções administrativas.

Por conseguinte, defiro à reclamante o pagamento de horas extras excedentes à sexta diária e/ou trigésima semanal, durante todo o período não prescrito, com reflexos em repouso semanais remunerados, inclusive sábados e feriados (conforme normas coletivas da categoria, o que afasta a observância da Súmula 113 do TST), aviso prévio, férias, com 1/3, gratificações natalinas, gratificações semestrais (Súmula 115 do TST) e FGTS, com acréscimo de 40%, abatendo-se os valores pagos ao mesmo título.

O FGTS e a indenização compensatória de 40% serão recolhidos à conta vinculada da autora, autorizado o levantamento dos valores por alvará, tendo em vista a dispensa sem justa causa.

As horas extras serão quantificadas em liquidação de sentença, a partir dos registros de horário e jornada arbitrada, utilizando-se o divisor 180 (Súmula 124, item I, do TST). O adicional será aquele previsto nas normas coletivas, pactuado no contrato ou estipulado na legislação, o que for mais benéfico ao autor. Dedução de horas extras pagas pelo sistema global, nos termos da Súmula 73 do TRT da 4ª Região. A base de cálculo deverá ser composta de todas as parcelas remuneratórias, nos termos do art. 457 da CLT e Súmula 264 do TST.

No que diz respeito ao divisor, retomo o entendimento adotado em julgamentos anteriores, no sentido de aplicação do divisor 180 para a jornada de 6 horas, tendo em vista a alteração da jurisprudência do TST, em razão do julgamento do processo TST-IRR 849-83.2013.5.03.0138, com a publicação da Resolução 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017. Efetivamente, o fato de os sábados serem considerados como dias de repouso semanal remunerado por força das normas coletivas da categoria não altera

esse entendimento. Ocorre que o artigo 64 da CLT disciplina a forma de cálculo do salário-hora normal do empregado mensalista, a partir do qual é encontrado o divisor específico. Segundo esse dispositivo consolidado, para encontrar o salário-hora, é preciso dividir o salário mensal por 30 (número de dias do mês legal) e multiplicar pelo número de horas da jornada bancária normal (6 horas). Daí surge o valor da unidade horária e o divisor de 180.

6. Intervalo. Artigo 71 da CLT.

A reclamante cumpria, regularmente, jornada de trabalho superior a quatro horas e até o limite de seis horas, sendo devido o intervalo de quinze minutos. Em algumas oportunidades (dia 06/12/2019, por exemplo) cumpriu jornada de trabalho superior a seis horas, hipótese em que fazia jus ao intervalo mínimo de uma hora para descanso ou alimentação

O intervalo para descanso e/ou alimentação é regulado por norma de ordem pública, insuscetível de derrogação pelas partes, mesmo pela via da negociação coletiva, pois a matéria extrapola os limites da autonomia coletiva, conforme entendimento consagrado na Súmula 437, II, do TST.

A prestação de trabalho durante o intervalo para descanso e alimentação assegura ao empregado o direito à remuneração do período correspondente (ao intervalo), acrescido do adicional por serviço suplementar, sem prejuízo da integração do período trabalhado na jornada de trabalho. Trata-se de hora extra ficta, que se destina a compensar o empregado que não goza regularmente o intervalo mínimo para descanso e alimentação. Nessa trilha, ademais, a Súmula 437, I, do TST:

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.
APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT**

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Na espécie, pela análise dos controles de horário, verifico que o intervalo pelo período mínimo de uma hora nem sempre foi corretamente concedido à autora. Por exemplo, conforme aponta a reclamante, no dia 06/12/2019 (ID 77cadb7 - Pág. 39), a autora laborou por mais de seis horas e, conforme antes arbitrado, usufruiu

apenas 15 minutos de intervalo. Em outras ocasiões, também como antes arbitrado, em um dia por mês, em que a jornada foi inferior a seis horas e superior a quatro horas, a autora não gozava de qualquer intervalo.

Assim, nos termos do artigo 71, § 4º, da CLT, a reclamante faz jus a uma hora extra ou 15 minutos, por dia trabalhado, nas ocasiões em que não usufruiu o intervalo mínimo para descanso ou alimentação previsto no artigo consolidado em comento.

Destarte, defiro à reclamante o pagamento de uma hora extra ou 15 minutos por dia de trabalho, de acordo com a duração da jornada, nas ocasiões em que não usufruiu o intervalo mínimo para descanso ou alimentação previsto no artigo 71 da CLT, com reflexos em repousos semanais remunerados, inclusive sábados e feriados (conforme normas coletivas da categoria, o que afasta a observância da Súmula 113 do TST), aviso prévio, férias, com 1/3, gratificações natalinas, gratificações semestrais (Súmula 115 do TST) e FGTS, com acréscimo de 40%.

O FGTS e a indenização compensatória de 40% serão recolhidos à conta vinculada da autora, autorizado o levantamento dos valores por alvará, tendo em vista a dispensa sem justa causa.

As horas extras serão apuradas em liquidação de sentença, a partir a partir dos registros de horário e jornada arbitrada, observando-se os demais critérios determinados no item anterior.

Por fim, tendo em vista que o contrato vigorou em período anterior e posterior à alteração legislativa, cumpre salientar que as alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017 não se aplicam ao caso concreto.

Com efeito, no caso do intervalo para repouso ou alimentação, a nova redação do parágrafo 4º do art. 71 é a seguinte:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A alteração modificou não apenas a natureza jurídica da parcela, como também limitou o direito ao período efetivamente suprimido do intervalo, o que implica alteração lesiva ao trabalhador. Mesmo que a alteração seja decorrente de lei, não pode incidir sobre os contratos de trabalho iniciados antes da vigência da nova lei, sob pena de ofensa às normas constitucionais que vedam o retrocesso em direitos fundamentais (art. 7º, caput, da CF/88) e a irredutibilidade de salário (art. 7º, inciso VI,

da CF/88). Da mesma forma, a alteração lesiva ao trabalhador viola a norma do art. 468 da CLT.

Nesse sentido, enunciado aprovado na 1ª Jornada sobre a Reforma Trabalhista do TRT da 4ª Região:

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. LEI NOVA. TEORIA DO EFEITO IMEDIATO. Dada a qualidade de ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas e a natureza de trato sucessivo do contrato de trabalho, a Lei 13.467/17 é aplicável de imediato aos contratos de trabalho em curso à data de sua vigência, de forma não retroativa, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, nos termos do artigo 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, e observado o artigo 468 da CLT.

Portanto, aplica-se a todo o contrato de trabalho a legislação anterior à Lei 13.467/2017.

7. Intervalo do art. 384 da CLT

Revedo o posicionamento anteriormente adotado, tenho que, em vez de considerar revogada a norma da CLT, o direito ao intervalo que precede à realização de horas extraordinárias deve ser alcançado também aos homens, tendo em vista que a Constituição Federal igualou homens e mulheres em direitos e obrigações. A igualdade jurídica reconhecida na Constituição não pode servir de pretexto para exclusão de direitos consagrados na legislação ordinária, devendo, ao revés, fundamentar a sua extensão aos trabalhadores não contemplados pela lei. Somente poderá persistir a discriminação de direitos quando a distinção entre homens e mulheres decorra naturalmente da sua condição social ou biológica, o que não ocorre no caso em análise.

Com efeito, essa distinção não se justifica ante a norma do art. 384 da CLT, cujo escopo é voltado à proteção da saúde do trabalhador contra a fadiga física e mental decorrente do excesso de jornada de trabalho, prevenindo o surgimento ou agravamento de moléstias relacionadas ao trabalho, que tanto podem acometer as mulheres quanto os homens. É uma norma que se insere na finalidade protetiva do direito do trabalho e atende ao escopo do art. 7º, caput, da Constituição Federal, no sentido de recepcionar normas que visem à melhoria das condições de trabalho. Não houve a revogação da norma pelo art. 5º, inciso I; ao contrário, a Constituição ampliou seu alcance para abranger os trabalhadores de ambos os sexos.

Nessa linha de raciocínio, por aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT, faz jus a empregada à remuneração do tempo correspondente ao intervalo

previsto no art. 384 da CLT nos dias em que prestadas horas extraordinárias em prorrogação ao horário normal, acrescido do adicional previsto para as horas extras.

Destarte, defiro à reclamante o pagamento de horas extras por desrespeito ao intervalo do art. 384 da CLT, na razão de 15 minutos por dia em que prestadas horas extraordinárias, com reflexos em repousos semanais remunerados, inclusive sábados e feriados (conforme normas coletivas da categoria, o que afasta a observância da Súmula 113 do TST), aviso prévio, férias, com 1/3, gratificações natalinas, gratificações semestrais (Súmula 115 do TST) e FGTS, com acréscimo de 40%.

O FGTS e a indenização compensatória de 40% serão recolhidos à conta vinculada da autora, autorizado o levantamento dos valores por alvará, tendo em vista a dispensa sem justa causa.

Por fim, com base nos fundamentos declinados no item anterior, o direito deferido neste tópico resta incorporado ao contrato de trabalho, não se sujeitando à alteração trazida pela Lei 13.467/2017.

8. Gratificações semestrais no 13º salário e horas extras

A autora sustenta que recebia semestralmente gratificação com valor vinculado à remuneração mensal. Todavia, apesar de seu caráter salarial, as gratificações semestrais não eram incorporadas na remuneração da gratificação natalina. Além disso, relata que as horas extras também devem integrar a remuneração para o cálculo das gratificações em tela.

Em defesa, o reclamado alega que os valores correspondentes foram corretamente adimplidos. Afirma que as decisões normativas aplicáveis aos bancários não estabelecem a integração postulada. Aduz que a Lei 4.090/62 não autoriza a integração de parcelas periódicas, como as gratificações semestrais, na apuração do 13º salário, de modo que deve ser julgado improcedente o pedido.

Com razão a autora. A Lei nº 4.090/62 estabelece que a gratificação de natal é calculada sobre a remuneração devida em dezembro, não afastando a integração na remuneração de verbas habitualmente pagas, tal como a gratificação semestral. Portanto, em razão do caráter salarial da gratificação semestral, deve integrar a remuneração para efeito de cálculo do décimo terceiro salário. Nesses termos, ademais, a Súmula nº 253 do TST: "Gratificação semestral. Repercussões. A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina."

Por conseguinte, defiro pagamento de diferenças de 13º salários, pela integração das gratificações semestrais, em valores a serem apurados em liquidação de sentença.

Por outro lado, com referência às horas extras, uma vez determinada a integração das gratificações semestrais em sua base de cálculo, conforme analisado no tópico referente à jornada de trabalho, não há falar em incidência dessas mesmas gratificações em horas extras, sob pena de bis in idem, de modo que, no particular, rejeito o pedido.

9. Assédio moral

A autora afirma que estava sujeita a assédio moral, em função de cobranças de metas abusivas, "inclusive sendo exposta para os demais colegas por meio da divulgação de ranking individual". Postula pagamento da indenização pelos danos morais.

O dano moral consiste na violação de interesses não-patrimoniais da pessoa, acarretando-lhe dor íntima, sofrimento ou transgressão de seus atributos morais, como a honra, o bom nome e a sua reputação. Consoante leciona Valdir Florindo (Dano moral e o Direito do Trabalho, Ed. LTr, 4ª edição, p. 53), dano moral é "aquele decorrente da lesão à honra, à dor-sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo." Por sua vez, a esfera moral da pessoa encontra proteção no contexto normativo constitucional, ex vi dos incisos V e X do art. 5º da Carta Magna de 1988.

Dito de outra forma, dano moral é a ofensa aos direitos da personalidade da pessoa, causada por outrem, abalando seus atributos físicos, valorativos, psíquicos ou intelectuais, de forma a afetar a sua honra, imagem, enfim, a sua dignidade como pessoa humana.

Para a configuração do dano moral, exigem-se a comprovação do dano sofrido pela vítima, a culpa do agente e o nexo de causalidade entre a conduta do agente causador e o dano causado. Não se trata de exigir a comprovação do dano moral em si, mas, sim, prova dos fatos que geraram a dor, o sofrimento, o constrangimento, a humilhação, a partir dos quais se possa inferir a configuração do dano moral.

Com respeito ao assédio moral, Rodolfo Pamplona Filho o define como "uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do

ambiente e do convívio social" (in Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Retirado do sítio da Anamatra. Disponível em <http://ww1.anamatra.org.br>. Acesso em: 11/11/2008.)

A obra Terror Psicológico no Trabalho, de autoria da juíza do trabalho da 5ª Região Márcia Novaes Guedes, traz como conceituação sobre o tema em destaque:

No mundo do trabalho, assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (LTr, São Paulo, 2003. p. 33)

É importante citar, ainda, a lição do Juiz do Trabalho na 17ª Região, Cláudio Armando C. de Menezes, in verbis:

A exteriorização do harcèlement moral, ocorre por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogos de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle de tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões, ameaças etc. O assédio moral, face à sua multiplicidade, não raro se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios ou deles chega muito próximo, quando não concretiza o assédio sexual e vice-versa, ou até por atos que interfiram na privacidade do trabalhador (In, Revista LTr., Ano 67, Março de 2003, pág. 292).

Na espécie, a prova produzida nos autos não conforta as alegações da inicial, não restando demonstrada a ocorrência de assédio moral.

É importante destacar que a estipulação de metas e a cobrança de resultados são procedimentos inerentes à atividade bancária, mormente em razão da alta competitividade existente nesse segmento econômico. Quando a cobrança de metas não resulta em humilhações, ameaças e desprezo pela dignidade dos trabalhadores, não pode ser considerada um fator de assédio moral. Não se pode cercear o direito de o banco cobrar melhor desempenho dos empregados, especialmente aqueles do segmento comercial, para fins de obter melhores resultados. De se notar que a busca de lucratividade num sistema capitalista não constitui ato ilícito, tampouco denota desprezo ou desconsideração pelos empregados. O que é vedado é a busca desmedida pelo lucro, com a utilização de meios indignos ou cobranças excessivas sobre os trabalhadores.

De todo modo, a autora não comprova que as cobranças para atingimento das metas eram excessivas ou humilhantes, ou mesmo que em qualquer oportunidade foi exposta para os demais colegas por meio da divulgação de ranking individual, contrariando norma coletiva, como alegado na inicial.

Em suma, a prova dos autos não evidencia que as condições de trabalho verificadas nos autos não ocorreram dentro dos limites diretivos do empregador, não representando violação aos direitos decorrentes da personalidade, especialmente a dignidade da pessoa humana, aos quais se relaciona intimamente o dano moral.

Julgo improcedente o pedido.

10. Justiça gratuita

A reclamante apresenta declaração de insuficiência econômica (ID 5d07b28), razão por que lhe concedo o benefício da justiça gratuita, forte na disposição dos artigos 5º, LXXIV, da CF/88, art. 790, § 4º, da CLT (com a redação dada pela Lei 13.467/2017), c/c artigos 98, § 3º, e 99, § 3º, ambos do CPC, subsidiariamente aplicáveis ao processo do trabalho, a fim de isentá-lo das despesas decorrentes do processo.

Observo que não se pode interpretar literalmente a norma do parágrafo 4º do art. 790 da CLT, quando alude "à parte que comprovar insuficiência de recursos", admitindo-se a incidência subsidiária da norma do parágrafo 3º do art. 99 do CPC, de modo a atribuir-se uma interpretação conforme o princípio constitucional da isonomia, no sentido de que se presume a insuficiência econômica em face de declaração firmada pelo trabalhador.

11. Honorários advocatícios

A norma do art. 791-A da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, introduziu no processo do trabalho a sucumbência em honorários advocatícios, a serem fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

O direito aos honorários advocatícios de sucumbência independe de a parte ser beneficiária da justiça gratuita e/ou assistida pelo sindicato da sua categoria profissional.

Assim, defiro ao procurador da reclamante o pagamento de honorários advocatícios, na razão de 10% sobre o valor bruto da condenação.

Por outro lado, verifico que a parte autora é sucumbente em pedido formulado na inicial, cabendo o deferimento de honorários ao advogado do reclamado (art. 791-A, § 3º), em percentual que fixo em 10% sobre o valor dos pedidos improcedentes.

Com respeito à exigibilidade dos honorários advocatícios da parte beneficiária da justiça gratuita, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, constante do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT, em julgamento da ADI 5766, conforme acórdão publicado em 03/05/2022.

Assim, ao contrário do que afirmei em outros julgamentos, não houve a declaração da inconstitucionalidade do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT, mas apenas de uma parte do seu conteúdo, acima especificada, impondo-se observar o texto remanescente da norma, que trata da suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios.

Portanto, na medida em que o autor é beneficiário da justiça gratuita, a exigibilidade dos honorários advocatícios concedidos à parte reclamada fica suspensa pelo período de dois anos, findo o qual a obrigação será extinta, salvo se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade (art. 790-A, § 4º).

12. Descontos previdenciários e fiscais

Autorizo a dedução da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas salariais deferidas neste julgado. Em razão da natureza indenizatória, não sofrem incidência os reflexos em aviso prévio, férias indenizadas, com 1/3 e FGTS, com acréscimo de 40%. O reclamado deverá comprovar nos autos o recolhimento da contribuição previdenciária, cotas da empregada e patronal, sob pena de execução.

Da mesma forma, autorizo os descontos fiscais cabíveis, cujo recolhimento a reclamada também deverá comprovar nos autos.

13. Compensação

A autorização para dedução das parcelas comprovadamente pagas de forma parcial está contida no modo como acolhidos os pedidos correspondentes, em razão do deferimento tão somente de diferenças.

14. Juros e correção monetária

Os critérios de incidência de juros e correção monetária deverão ser definidos no momento oportuno, na fase de liquidação da sentença.

Ante o exposto, **PRELIMINARMENTE, REJEITO** a prefacial arguida pelo demandado. **NO MÉRITO**, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos, para condenar o reclamado, **BANCO BRADESCO S.A.**, a pagar à autora, **CAROLINE MESQUITA VIEIRA MARTINS**, nos termos da fundamentação, observando-se a prescrição pronunciada: **a)** horas extras excedentes à sexta diária e/ou trigésima semanal, durante todo o período não prescrito, com reflexos em repousos semanais remunerados, inclusive sábados e feriados (conforme normas coletivas da categoria, o que afasta a observância da Súmula 113 do TST), aviso prévio, férias, com 1/3, gratificações natalinas, gratificações semestrais (Súmula 115 do TST) e FGTS, com acréscimo de 40%, abatendo-se os valores pagos ao mesmo título; **b)** uma hora extra ou 15 minutos por dia de trabalho, de acordo com a duração da jornada, nas ocasiões em que não usufruiu o intervalo mínimo para descanso ou alimentação previsto no artigo 71 da CLT, com reflexos em repousos semanais remunerados, inclusive sábados e feriados (conforme normas coletivas da categoria, o que afasta a observância da Súmula 113 do TST), aviso prévio, férias, com 1/3, gratificações natalinas, gratificações semestrais (Súmula 115 do TST) e FGTS, com acréscimo de 40%; **c)** horas extras por desrespeito ao intervalo do art. 384 da CLT, na razão de 15 minutos por dia em que prestadas horas extraordinárias, com reflexos em repousos semanais remunerados, inclusive sábados e feriados (conforme normas coletivas da categoria, o que afasta a observância da Súmula 113 do TST), aviso prévio, férias, com 1/3, gratificações natalinas, gratificações semestrais (Súmula 115 do TST) e FGTS, com acréscimo de 40%; **d)** diferenças de 13º salários, pela integração das gratificações semestrais. Os valores serão apurados em liquidação de sentença, com juros e correção monetária, na forma da lei, autorizados os descontos previdenciários

e fiscais cabíveis. O reclamado pagará honorários advocatícios, no percentual de 10% do valor bruto da condenação, e custas, de R\$1.000,00, calculadas sobre o valor de R\$ 50.000,00, arbitrado à condenação. Concedo honorários advocatícios ao advogado do reclamado, na razão de 10% sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes, porém a exigibilidade fica suspensa, nos termos da fundamentação. O reclamado provará, nos autos, os recolhimentos previdenciários cabíveis, sob pena de execução. Sentença publicada nos autos eletrônicos. Intime-se. Transitada em julgado, cumpra-se. Nada mais.

BENTO GONCALVES/RS, 27 de setembro de 2023.

SILVIONEI DO CARMO
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: SILVIONEI DO CARMO - Juntado em: 27/09/2023 15:56:51 - 409b515
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/23090514130505600000135285471?instancia=1>
Número do processo: 0020404-86.2022.5.04.0512
Número do documento: 23090514130505600000135285471