



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0020461-59.2022.5.04.0333**

Relator: RICARDO CARVALHO FRAGA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/11/2023

Valor da causa: R\$ 574.716,05

Partes:

RECORRENTE: TALITA VEIGA DOS SANTOS

ADVOGADO: FULVIO FERNANDES FURTADO

RECORRENTE: ITAU UNIBANCO S.A.

ADVOGADO: NEWTON DORNELES SARATT

RECORRIDO: TALITA VEIGA DOS SANTOS

ADVOGADO: FULVIO FERNANDES FURTADO

RECORRIDO: ITAU UNIBANCO S.A.

ADVOGADO: NEWTON DORNELES SARATT



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO LEOPOLDO
ATOrd 0020461-59.2022.5.04.0333
RECLAMANTE: TALITA VEIGA DOS SANTOS
RECLAMADO: ITAU UNIBANCO S.A.

Vistos, etc...

TALITA VEIGA DOS SANTOS ajuíza ação trabalhista em 01/07/2022, perante a 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo/RS, em face de **ITAÚ UNIBANCO S.A.**, postulando o deferimento dos pedidos e dos requerimentos formulados na inicial de ID. 299d667. Atribui à causa o valor de R\$ 574.716,05.

A reclamada defende-se conforme razões de ID. 01f5376, requerendo, em síntese, a improcedência da ação.

É indeferida a tutela de urgência requerida pela parte autora (ID. bb66880).

Produz-se prova documental e testemunhal. Sem mais provas, é encerrada a instrução. Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias inexitosas.

Nos termos da Portaria nº 5648, de 27/09/2023 da Corregedoria Regional do TRT da 4ª Região, os presentes autos vêm conclusos para sentença a esta Magistrada (ID. 36eabe8).

É o relatório.

ISSO POSTO:

PRELIMINARMENTE

DO JUÍZO 100% DIGITAL

Nada a acolher no tópico, uma vez que a tramitação ou não na modalidade "100% digital" é decisão do Juízo.

DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/17

Considerando o dia 11/11/2017 como marco inicial para a aplicação da Lei nº 13.467/2017, fatos iguais poderão ter tratamento diverso num mesmo processo, em relação ao mesmo trabalhador, caso a relação jurídica tenha abrangido período anterior e posterior à aludida lei.

No caso dos autos, no que refere ao direito material, os fatos serão apreciados nos estritos termos do ordenamento jurídico vigente à época de sua ocorrência.

De outra banda, as questões pertinentes a normas processuais têm aplicação imediata, tendo em vista que a ação foi ajuizada em 01/07/2022, ou seja, após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

DA LIMITAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS

Com razão a reclamada, mormente porque a indicação de valores aos pedidos limita efetivamente eventual condenação aos montantes postulados, ressalvado o acréscimo de juros e correção monetária.

Ante o exposto, reconheço que o valor indicado pela parte autora limita eventual condenação, sob pena de prolação de decisão *ultra petita*.

DA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATO DE FINANCIAMENTO IMOBILIÁRIO

Rejeito a arguição da reclamada acerca da suposta incompetência da Justiça do Trabalho para analisar as condições do financiamento imobiliário contratado pela autora, mormente porque a taxa de juros inicialmente avençada decorreu da relação de trabalho havida.

Dessa forma, a extinção do contrato de trabalho não tem o condão de afastar a competência material desta Justiça Especializada.

Assim, por se tratar de hipótese que integra o rol do art. 114, IX, da Constituição Federal, reconheço a competência da Justiça do Trabalho para analisar a presente demanda.

NO MÉRITO

DA TUTELA DE URGÊNCIA. FINANCIAMENTO IMOBILIÁRIO

Em se tratando de matéria de conhecimento do TRT da 4ª Região, transcrevo decisão proferida pelo Juiz Dr. Mauricio Graeff Burin, nos autos do processo nº 0020359-12.2022.5.04.0018, em face da mesma ré, que adoto como razões de decidir:

“Ainda que o contrato de financiamento imobiliário seja, de fato, um contrato de adesão, é responsabilidade do aderente estar ciente dos seus termos antes de assinar o pacto e sedimentar o negócio jurídico.

Como bem observou o Reclamado, as Cláusulas 18.5 e 18.5.1 do contrato firmado entre as partes determinam que, ao fim do vínculo de emprego, o comprador perde o direito às taxas de juros com benefício:

‘18.5. O Comprador perderá o direito às taxas de juros com benefício, indicadas nos itens 5.A.2. e 5.B.2 do Quadro Resumo, se perder o vínculo empregatício existente nesta data com o Itaú.

18.5.1. Uma vez cancelada a taxa de juros com benefício, essa não voltará a ser aplicada, ainda que a condição disposta no item 18.5 volte a ser cumprida.’

Os benefícios referidos pelo regramento ora colacionado são os seguintes:

*‘A.2 - Taxa efetiva anual de juros com benefício
6.2000%*

(...) B.2 - Taxa efetiva mensal de juros com benefício 0.5025%.'

Além disso, foram juntados aos autos os regramentos relativos às condições especiais de financiamento imobiliário para funcionários, os quais preconizam que 'Havendo desligamento do funcionário, a taxa de juros é automaticamente alterada para os mesmos níveis daquelas cobradas de clientes e funcionários com menos de 1 ano de admissão'.

Pelo que se depreende da situação posta em tela, a regra foi observada pelo banco Reclamado, eis que a taxa de juros do financiamento contratado pelo Reclamante passou para 9,1% ao ano, enquanto a taxa efetiva anual, sem a concessão de qualquer benefício, seria de 11,7% ao ano.

Não há, nos autos, quaisquer provas de que o Reclamante não estava ciente dos termos do contrato de financiamento habitacional contraído junto ao seu ex empregador, ao passo que não há qualquer vício na manifestação de vontade do contratante.

Deste modo, não verifico qualquer ilegalidade cometida pelo banco Reclamado e, conseqüentemente, o pleito do Reclamante deve ser rejeitado."

Ante o exposto, torno definitiva a decisão que indeferiu a tutela de urgência postulada (ID. bb66880), restando improcedente o pleito.

DO PERÍODO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. UNICIDADE CONTRATUAL. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. PARCELAS DECORRENTES. MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT. RETIFICAÇÃO DA CTPS

A autora busca o reconhecimento do vínculo de emprego no período em que atuou como estagiário na ré, com o pagamento de todas as parcelas daí decorrentes, inclusive da aplicação das normas coletivas da categoria dos bancários. Postula, ainda, seja declarada a unicidade contratual, com a retificação de sua CTPS.

A reclamada contesta, requerendo a improcedência dos pedidos.

Vejamos:

É incontroverso nos autos que, antes de ser formalmente contratada como empregada, a reclamante manteve contrato de estágio com a ré, no período de 03/04/2017 a 31/12/2017 (ID. a5c70ca e seguintes).

O art. 3º da Lei 11.788/08 fixa que o estágio não cria vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos previstos na norma e no termo de compromisso firmado:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Portanto, o contrato de estágio se trata de exceção ao contrato de emprego, razão pela qual, para sua validade, devem estar presentes tanto os requisitos formais como materiais previstos na Lei nº 11.788/08.

Um dos requisitos formais a ser observado é a jornada fixada na Lei n. 11.788/08:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

(...)

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

(...)

O Termo de Compromisso de Estágio fixa a jornada de 6h diárias e 30h semanais, em cinco dias de trabalho (ID. a5c70ca).

Em que pese a impugnação lançada pela reclamante aos cartões-ponto do período, registre-se que a prova testemunhal restou dividida no aspecto, de modo que, observadas as regras de distribuição do ônus probatório, cabia à autora comprovar os fatos constitutivos do direito postulado, nos termos do art. 818, I, da CLT e do art. 373, I, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu, razão pela qual tenho por corretos os registros de horário do período de estágio, os quais refletem a jornada efetivamente cumprida pela autora.

Ainda, quanto à efetiva supervisão do contrato de estágio, a própria autora admite em Juízo que *“o supervisor do seu estágio foi a gerente-operacional, Sirlene Hannauer; que a gerente-geral, Rosane, também entrevistou a depoente; que as duas davam orientações sobre atividades da depoente; que a Sirlene fazia as avaliações da depoente; (...) que o estágio serviu como atividades complementares para a graduação”*.

No mesmo sentido, a preposta da reclamada refere que *“como estagiária, a reclamante auxiliava a gerência, poderia fazer um atendimento prévio a clientes ou auxiliar no caixa rápido, sempre de forma supervisionada; (...) que ela foi contratada através do CIEE; que são enviados relatórios para a instituição de ensino; que a periodicidade é mensal; que isso é passado pela supervisora da reclamante”*.

Ante o exposto, reconheço a regularidade do contrato de estágio havido no período de 03/04/2017 a 31/12/2017, tendo em vista o preenchimento dos requisitos exigidos pela Lei nº 11.788/08. Por consequência, não há

falar-se em unicidade contratual, inexistindo parcelas devidas daí decorrentes, sendo inaplicáveis ao período as normas coletivas pretendidas e as multas previstas na CLT, sendo incabível, ainda, a retificação da CTPS.

Nada a deferir.

DA PRESCRIÇÃO. PROTESTO INTERRUPTIVO

Argui a reclamada a prescrição bienal/quinquenal prevista no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

A autora requer a interrupção da prescrição, nos termos do Protesto Interruptivo nº 0021737-12.2017.5.04.0007.

Vejamos:

Inicialmente, não reconhecida a unicidade contratual pretendida pela autora, conforme fundamentação do item anterior, pronuncia-se a prescrição total de eventuais créditos relativos ao contrato de estágio, havido no período de 03/04/2017 a 31/12/2017, tendo em vista que a presente ação foi ajuizada em 01/07/2022, tendo transcorrido, portanto, o prazo de dois anos após a extinção contratual, nos termos do dispositivo constitucional supra mencionado.

De outra banda, tendo em vista que o contrato de emprego havido ocorreu no período de 02/01/2018 a 11/03/2022, e a presente ação foi ajuizada em 01/07/2022, inexistente prescrição a ser pronunciada, nada havendo a acolher quanto ao protesto interruptivo invocado pela autora.

DO ACÚMULO DE FUNÇÕES

O adicional de acúmulo de função corresponde a um adicional legal restrito a determinados empregados, tal como ocorre com os vendedores (Lei nº 3.207/57) e radialistas (Lei nº 6.615/78), sendo que, em regra, para as demais categorias de trabalhadores, subentende-se que o empregado foi contratado para o exercício de todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT.

O direito do trabalhador a uma majoração salarial se torna exigível quando o empregador, durante o período da relação contratual, passa a exigir atividades diferentes e mais complexas do que as inicialmente pactuadas, pelo mesmo salário. Não configura acúmulo de funções a simples variação de tarefas dentro da jornada, compatíveis com a função exercida ou com as condições pessoais do empregado.

Observe-se que, nos termos do art. 444 da CLT, *"As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes"*.

Dessa forma, o fato do empregado desempenhar múltiplas tarefas dentro do seu horário de trabalho, desde que compatíveis com a função contratada, não gera direito a *plus* salarial, salvo se houver previsão legal de salário diferenciado para a atividade exigida.

Registre-se ainda que cada cargo abrange um universo de atividades, dentre as quais, por certo, podem constar inúmeras tarefas que não integram a finalidade principal do cargo, mas que se revelam como meios para a conclusão do objetivo central deste, não configurando, por isso, desvio de função ou atribuição de atividades alheias ao cargo.

Na hipótese em exame, a testemunha Alana Blomker, ouvida a convite da autora, refere que *"quando trabalhou com a reclamante, ambas foram caixa; que como caixa, atendiam ao público, faziam venda de produtos, ajudavam na parte operacional recebendo e guardando cartões que vinham no malote; que também recebiam documentos; que como caixa eram essas atividades que realizavam; que a reclamante também fazia essas atividades"*.

Verifica-se, portanto, que as atividades desempenhadas faziam parte do rol de tarefas da função exercida, não havendo falar-se em acúmulo de funções. Ademais, ressalte-se que o mero auxílio, em caráter colaborativo, prestado esporadicamente pelo empregado, não é suficiente para configurar o acúmulo de função pretendido, até mesmo porque a testemunha acrescenta que *"a reclamante fazia mais atividades do que a depoente porque estava sendo treinada para ser supervisora"*, justificando, portanto, eventual variação de tarefas.

Com relação ao período em que exerceu a função de Agente de Negócios, melhor sorte não assiste à autora, uma vez que não restou comprovado o exercício de atividades estranhas à função ocupada, ônus que lhe incumbia.

Por demasia, frise-se que os cargos não necessariamente precisam ser compartimentados ou estanques, ao contrário, assim como no caso em exame, pequenas alterações no objeto da prestação de trabalho justificam-se por estarem compreendidas no poder diretivo do empregador, podendo, de outra parte, serem exigidas do empregado com base no dever de colaboração, até mesmo por se constituírem em atividades acessórias à principal.

Ante o exposto, não caracterizado o acúmulo de funções pretendido, indefere-se o pedido.

DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. DIFERENÇAS

Alega a autora que os valores relativos à remuneração variável recebida quando exerceu a função de agente de negócios, como “prêmio AGIR”, “trilhas mensais” e demais comissões, não eram corretamente adimplidos, bem como não integravam corretamente o salário, postulando as diferenças daí decorrentes.

A reclamada contesta, requerendo a improcedência dos pedidos.

Vejamos:

A reclamada acosta os regramentos relativos à sua política de pagamento de remuneração variável (ID. dbc2c94), bem como dos prêmios AGIR e TRILHAS (ID. fd56803).

Em sua manifestação acerca da defesa, a reclamante se limita a impugnar os documentos acostados, ao argumento de que inexistem subsídios nos autos para aferição dos valores devidos no aspecto, o que, em verdade, não procede, uma vez que os recibos salariais do contrato (ID. 6bb22cb) consignam inúmeros pagamentos sob as rubricas relativas à remuneração variável (“AGIR”, “TRILHAS MENSAL”), sendo possível à autora apontar eventuais diferenças que entendesse devidas, tanto em relação aos valores quanto à sua integração.

Em Juízo, a testemunha Tássia Madureira, ouvida a convite da reclamada, bem esclarece a controvérsia ao referir que *“quando foi agente de negócios, recebia remuneração variável; que tinha acesso às cartilhas sobre a remuneração variável; (...) que a produção coletiva era atualizada diariamente, mas a individual só no final do mês quando fechava o GERA ou AGIR; que não lembra de ter verificado alguma incorreção na sua produção”*.

Infere-se portanto, do teor do depoimento da testemunha, que os empregados tinham plena ciência da política de remuneração variável da ré, bem como podiam obter acesso direto aos resultados obtidos pelo atingimento de metas, caindo por terra a alegação de que não eram corretamente adimplidos ou integrados.

Portanto, cabia à reclamante, por ser fato constitutivo do direito postulado, nos termos do art. 818, I, da CLT e do art. 373, I, do CPC, comprovar a existência de diferenças devidas no particular, ônus do qual não se desincumbiu, não apresentando qualquer demonstrativo no tópico, sequer por amostragem.

Ante o exposto, nada a deferir.

DA JORNADA DE TRABALHO

Em Juízo, a testemunha Adrielle da Silva, convidada pela autora, declara que *“chegava entre 08h20 ou 0830min e trabalhava até às 18h; que fazia intervalo de 30min; que a depoente e a reclamante chegavam e saíam mais ou menos juntas; que todos faziam mais ou menos 30min de intervalo, inclusive a reclamante; que não conseguia registrar o horário de trabalho completo no ponto; que não podia ter muita hora extra e a carga horária da depoente era de 6h e então não registrava”*.

A seu turno, a testemunha Tiago Haupenthal, ouvida a convite da ré, afirma que *“o horário da reclamante era em torno das 10h às 16h, como estagiária; (...) que o horário da reclamante, como caixa, era mais ou menos também aquele horário; que se precisasse chegar mais cedo ou sair mais tarde, podia registrar no ponto; que a orientação do banco era para sempre registrar o ponto”*.

Verifica-se, portanto, que a prova testemunhal restou dividida no aspecto, de modo que, observadas as regras de distribuição do ônus probatório, cabia à autora comprovar os fatos constitutivos do direito postulado, nos termos do art. 818, I, da CLT e do art. 373, I, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu, razão pela qual tenho por corretos os registros de horário do contrato, os quais refletem a jornada efetivamente cumprida pela autora.

Constata-se, ainda, que o regime de compensação, do tipo banco de horas, adotado pela ré, possui previsão nas normas coletivas tendo sido efetivamente cumprido, sendo que as horas extras foram corretamente pagas ou compensadas, como se infere do cotejo dos registros de horário com as fichas salariais,

inexistindo diferenças devidas à autora. Por tal motivo, não há como acolher a amostragem de diferenças apresentada, uma vez que, para a sua confecção, não foi considerado o regime compensatório adotado.

De qualquer forma, registre-se, por demasia, que a prestação habitual de horas extras não torna nulo o banco de horas, mormente por serem da própria essência dessa forma de regime compensatório.

Ainda, constatada a fruição integral dos intervalos para repouso e alimentação, nada a deferir no tópico.

Por fim, tendo em vista que o contrato de trabalho teve início em 02/01/2018, não faz jus a autora aos intervalos previstos no art. 384 da CLT, revogado em 11/11/2017, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17.

Indefere-se.

DAS DIFERENÇAS DE GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

Tendo em vista o indeferimento das parcelas postuladas na presente demanda, rejeito o pedido de diferenças de gratificação semestral.

Ademais, reputo correto o pagamento das gratificações semestrais tendo como critério de cálculo as parcelas salariais fixas, como salário base, comissão de cargo e adicional por tempo de serviço.

No mesmo sentido, correta a prática adotada pela reclamada de computar no décimo terceiro salário a gratificação semestral pelo seu duodécimo, nos exatos termos da Súmula nº 253 do TST.

Ante o exposto, nada a deferir.

DAS DIFERENÇAS DE PLR. PLR ADICIONAL

A despeito das alegações da exordial, não demonstra a reclamante a existência de diferenças no aspecto, até mesmo porque as normas coletivas estabelecem a base de cálculo e os critérios para o pagamento das parcelas

em questão, as quais possuem natureza indenizatória, estando desvinculada da remuneração.

Ante o exposto, nada a deferir.

DO DANO MORAL

Acerca do alegado constrangimento sofrido, cabe consignar que os métodos utilizados pelo empregador para alcance de melhor e maior produtividade do trabalho decorre do seu Poder de Direção, nos termos do art. 2º da CLT. Por certo que, não havendo observância aos princípios e regras constitucionais tutelares da dignidade da pessoa humana, é possível que o empregador seja responsabilizado por abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil.

No caso em exame, no entanto, inexistente prova cabal de abuso de direito nas cobranças de metas, ônus do qual não se desincumbiu a reclamante.

Destaque-se que em se tratando de assédio, a existência de pressão psicológica, que exponha o trabalhador a situações vexatórias deve ser demonstrada de forma cabal, mediante prova da lesão, de forma que o descumprimento da obrigação contratual por parte da empregadora deve transcender os limites da relação obrigacional, refletindo ato ilícito, situação não vislumbrada no presente caso.

Destarte, o fato de o empregado ser cobrado pelo atingimento de metas, por si só, não é capaz de gerar danos de natureza extrapatrimonial. Nesse sentido, transcreve-se decisão do TRT da 4ª Região, cujo entendimento se acompanha:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Hipótese em que não restou demonstrada de forma cabal pela parte reclamante a existência de cobrança de metas abusivas por parte do empregador, ou que houvesse exposição pública de seu desempenho. O fato do empregado ter que atingir metas e ser cobrado por isso não é suficiente para a caracterização do dano moral. Tal prática, quando não evidenciada afronta aos direitos da personalidade constitucionalmente assegurados, não constitui qualquer irregularidade e está dentro dos poderes de gerência do empregador, não caracterizando ato ilícito. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0021243-15.2015.5.04.0203 RO, em 31/08/2017, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

Ante o exposto, não se verificando dano extrapatrimonial experimentado pela autora, indefere-se o pedido.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Considerando que foi extinto o contrato de trabalho e que não há nos autos elementos que indiquem a existência de outras fontes de renda, reputo que a parte reclamante se encontra desempregada, não lhe sendo exigível, a teor dos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, a comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Assim, por ser presumida a impossibilidade de arcar com os custos do processo sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família, **concedo à parte reclamante os beneplácitos da gratuidade de justiça.**

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Ante a improcedência integral dos pedidos, nos termos do artigo 791-A, "*caput*" da CLT, a teor da recente decisão do Pretório Excelso na matéria (STF, Pleno, ADI 5.766/DF, red. p/ ac. ministro Alexandre de Moraes, j. 20/10/2021), não é imputável ao trabalhador beneficiário da gratuidade de justiça as despesas processuais decorrentes de sua sucumbência, inclusive os honorários advocatícios, enquanto perdurar a sua condição de miserabilidade (Rcl 60142).

Assim, condeno a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios, os quais são arbitrados, em observância aos critérios do § 2º do aludido dispositivo consolidado, em 15% sobre o valor atribuído à causa, restando a sua exigibilidade suspensa, pelo prazo de dois anos, nos termos do art. 791-A, §4º da CLT.

DO REGISTRO FINAL

Registre-se que na presente sentença foram examinados todos os argumentos capazes de, em tese, alterar as conclusões adotadas.

Frise-se, por oportuno, que não se aplica o art. 489 do CPC/15 ao processo do trabalho, uma vez que a CLT contém dispositivo próprio acerca dos requisitos da sentença, qual seja, o art. 832 daquela Consolidação, não havendo, portanto, omissão a autorizar o uso do direito processual comum, no particular, nos termos do art. 769 da CLT.

ANTE O EXPOSTO, decide o Juízo da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo/RS julgar **IMPROCEDENTE** a ação proposta por **TALITA VEIGA DOS SANTOS** em face de **ITAÚ UNIBANCO S.A.**, observada a prescrição pronunciada, bem como os termos, limites e critérios da fundamentação supra. Deferido o benefício da assistência judiciária gratuita à parte reclamante. Custas pela parte autora no importe de R\$ 11.494,32, calculadas sobre o valor atribuído à causa, de R\$ 574.716,05, dispensadas.

São devidos honorários sucumbenciais para os advogados da ré, à razão de 15% sobre o valor atribuído à causa, restando a sua exigibilidade suspensa, pelo prazo de dois anos, nos termos do art. 791-A, §4º da CLT.

Intimem-se as partes. Arquive-se com o trânsito em julgado. Nada mais.

SAO LEOPOLDO/RS, 26 de outubro de 2023.

AMANDA STEFANIA FISCH

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: AMANDA STEFANIA FISCH - Juntado em: 26/10/2023 17:48:59 - 2d1ed02
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4 REGIAO:02520619000152
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/23102617234156300000138050335?instancia=1>
Número do processo: 0020461-59.2022.5.04.0333
Número do documento: 23102617234156300000138050335