



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1001178-36.2020.5.02.0017

Relator: MARIA DE LOURDES ANTONIO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/11/2022

Valor da causa: R\$ 81.285,41

Partes:

RECORRENTE: GOL LINHAS AEREAS S.A.

ADVOGADO: OSMAR MENDES PAIXAO CORTES

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: MERIDIANE MACHADO GONZALES **RECORRIDO:**

----- ADVOGADO: MERIDIANE MACHADO GONZALES

RECORRIDO: GOL LINHAS AEREAS S.A.

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: OSMAR MENDES
PAIXAO CORTES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

17ª TURMA - Cadeira 2

PROCESSO Nº 1001178-36.2020.5.02.0017

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTES: 1. GOL LINHAS AÉREAS S/A

2. -----

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 17ª Vara do Trabalho de São Paulo

RELATORA: MARIA DE LOURDES ANTONIO

EMENTA

Adesão ao PDV. Quitação. Não havendo previsão nos documentos relativos à implementação do PDV de que o trabalhador, ao aderir ao plano de demissão voluntária, daria plena, total e irrevogável quitação ao contrato de trabalho, não pode ser aceita tal tese por esta E. Corte. Sentença mantida no particular.

RELATÓRIO

As partes recorrem contra a sentença de ID. bc51959, complementada pela decisão de embargos declaratórios de ID. 6489054 e que julgou procedente em parte a ação.

A reclamada discute (ID. 595bcd e d5ca6ad): adesão ao PDV e quitação; justiça gratuita e exigibilidade dos honorários sucumbenciais; limitação da execução aos valores da petição inicial; horas extras; multa normativa; indenização por dano moral e redução do valor arbitrado; multa por litigância de má-fé; e honorários sucumbenciais.

O reclamante discute (ID. cad5935): domingos e feriados; horas extras pelas reuniões e cursos; honorários advocatícios contratuais.

Apresentadas contrarrazões (ID's. 771c5c2, 0437c38 e da4b013), pelo reclamante e reclamada, respectivamente.

VOTO

Conheço dos recursos de ID's. 595bcd e cad5935, já que observados os pressupostos legais de admissibilidade.

ID. d70ca51 - Pág. 1

Não conheço, todavia, do recurso de ID. d5ca6ad, por ser cópia do recurso anteriormente interposto pela reclamada.



RECURSO DA RECLAMADA**Adesão ao PDV - Quitação.**

Pleiteia a reclamada a reforma da r. sentença que não reconheceu a quitação geral pela transação efetuada por ocasião da adesão ao PDV instituído em negociação coletiva, devendo ser considerado apto para quitação total das parcelas decorrentes do contrato de trabalho.

A rescisão contratual do autor ocorreu em 01/07/2020. Em defesa foi invocada a previsão do artigo 477-B da CLT, vigente a partir da Lei 13.467/2017, que prevê:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

No julgamento do RE 590.415, em meados de 2015, o C. Supremo Tribunal Federal firmou tese vinculante no sentido de que "a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado".

Da leitura da tese firmada pelo Pretório Supremo, extrai-se a exigência de que haja expressa menção acerca da condição de quitação geral dada pela adesão ao plano de dispensa incentivada (PDI), tanto no próprio Acordo Coletivo que estipula o PDI, como nos demais instrumentos celebrados diretamente com o empregado, que seria o caso, por exemplo, do termo particular de adesão firmado pelo trabalhador quando da dispensa.

Compulsando os autos, vê-se que o reclamante aderiu ao PDV sem estar acompanhado no ato pelo sindicato de sua categoria. Ademais, no "Termo de Adesão Programa de Demissão Voluntária (PDV)" assinado pelo reclamante (ID. c8bad95, de 08/03/2021), bem como no



"Acordo Coletivo de Trabalho Pandemia Coronavirus - Medidas Emergenciais" (ID. de5a68a, também de 27/09/2019), não é possível localizar a previsão de quitação geral das parcelas decorrentes do contrato de trabalho, em razão da adesão ao plano de dispensa incentivada.

Destarte, não se encontram preenchidos os pressupostos fáticos listados pelo julgado plenário do E. Supremo Tribunal Federal em Recurso Extraordinário com repercussão geral reconhecida.

Ademais, no momento da adesão do reclamante, ele, repita-se, não estava assistido pelo seu sindicato. Não há previsão nos referidos documentos de que o trabalhador, ao aderir ao plano de demissão voluntária, daria plena, total e irrevogável quitação ao contrato de trabalho. Logo, se não está prevista no ACT a quitação ampla e irrestrita do pacto laboral, é porque tal previsão não foi aprovada por ambas as partes durante as negociações e, conseqüentemente, não pode ser aceita por esta E. Corte.

Uma vez não atendidas as exigências previstas no precedente do E. STF, aplicam-se ao caso em análise as disposições da OJ 270 da SDI-1 do C. TST (quitação apenas das parcelas e valores constantes do recibo passado ao empregado no PDV).

Deve-se frisar, em tempo, que a E. Suprema Corte, ao analisar o pleito levantado pelos embargos de declaração ofertados no processo do RE 590415, entendeu por indeferir a adoção de qualquer modulação temporal à eficácia da v. decisão do colegiado, de modo que, dada a interpretação e extensão da matéria atinente aos efeitos decorrentes da adesão ao PDV, à luz do artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, ratificou sua força vinculante para qualquer dispensa ocorrida em relação a programas de demissão voluntária, desde que atendidos os pressupostos fixados pelo Pleno do STF.

Nesses termos, nego provimento.

Justiça gratuita.

De início, cumpre observar que os argumentos da recorrente no sentido de que o autor é "aeronauta"; de que "o autor goza de aposentadoria especial, confessando receber R\$5.050,00 mensais"; bem como que "... não está trabalhando, porque cuida da sua mãe que tem Alzheimer" (fls. 1117/1118), carece de amparo nos elementos dos autos, uma vez que totalmente dissociados dos fundamentos do pedido formulado na petição inicial. Não merecem qualquer consideração, portanto.

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>

Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017

Número do documento: 23070416063099300000198588479



No mais, com relação à justiça gratuita concedida, embora a parte possa requerer a sua revogação (art. 100 do CPC - Lei nº 13.105/2015) deve ser comprovada a inexistência ou o desaparecimento dos requisitos essenciais à sua concessão, o que não foi demonstrado pela recorrente.

Quanto ao pedido de "*... afastamento da suspensão da exigibilidade dos honorários...*", a matéria será oportunamente apreciada.

Limitação aos valores indicados na petição inicial.

Em face do princípio da colegialidade, considerando como julgam os demais integrantes desta E. Turma, esta relatora retoma entendimento anterior sobre esta matéria.

Da leitura do artigo 840, §1º, da CLT, infere-se que o reclamante deve indicar o valor do pedido, o que é diferente de apresentar o pedido calculado, liquidado e demonstrado. A exegese do §1º é no sentido de esboçar uma ideia de valor, aproximado, sem preocupação de apresentar um memorial de cálculos. Ademais, se na exordial houvesse a necessidade de indicar cálculos e valores certos e líquidos, não haveria a necessidade da fase de liquidação de sentença.

A lei não exige que o pedido esteja devidamente liquidado, com apresentação de cálculos detalhados, mas que se apresente um valor estimado para fins de definição do rito processual a ser seguido, hipótese que se verifica no caso em análise.

Registre-se, por oportuno, que a legislação foi elaborada com o escopo de dar mais efetividade ao princípio da celeridade e da economicidade. No entanto, não pode constituir um entrave às partes, na medida em que o inciso I do artigo 852-B da CLT não exige a liquidação precisa dos pedidos, mas a mera estimativa de valores, sob pena de afronta à garantia constitucional de acesso à justiça, previsto no inciso XXXV do art. 5º da CF/88.

Nesse sentido dispõe o §2º, do artigo 12 da IN nº 41/2018, do C. TST:

"Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.

(...)



§2º. Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil."

ID. d70ca51 - Pág. 4

Nessa esteira, também, a jurisprudência do C. TST ao afastar a alegação de violação do princípio da congruência ou adstrição ao pedido:

"VALOR DO RESPECTIVO PEDIDO ATRIBUÍDO NA PETIÇÃO INICIAL. 1. O princípio da simplicidade, que informa o Processo do Trabalho, mais do que afastar os formalismos exacerbados que vigoraram no Processo Civil Comum, busca dar efetividade ao processo, enaltecendo sua natureza de instrumento para a persecução e efetivação do bem da vida deduzido em Juízo. Assim, o Processo do Trabalho não pode ser considerado um fim em si mesmo, mas apenas o meio pelo qual se efetivam direitos sociais e fundamentais mínimos, consagrados na Constituição da República e na CLT. 2. Diante da complexidade que envolve os cálculos trabalhistas, além das inúmeras discussões doutrinárias e jurídicas acerca da incidência de reflexos, seria desarrazoado atribuir, ao valor do pedido lançado na petição inicial, a certeza absoluta de um mesmo valor que se fixa, por exemplo, no caso de uma execução de um título extrajudicial. Não se exige, no Processo do Trabalho, a mesma indicação "precisa" a que referia o CPC de 1939, nem tampouco o refinamento na individualização do valor da causa, disciplinado nos artigos 42 a 49 do CPC de 1939. 3. O valor atribuído pelo reclamante, no caso dos autos, representou mera estimativa, simplesmente para a fixação de alçada (artigo 852-B, I, da CLT), não servindo como limite ao valor efetivamente auferido, após regular procedimento de liquidação de sentença.4. Ao deixar de limitar a condenação aos respectivos valores indicados na reclamação trabalhista, o juiz de primeiro grau não violou o princípio da congruência, como reconhecido pelo Tribunal Regional, razão pela qual, impõem-se a reforma do julgado, a fim de se restabelecer o critério de liquidação indicado na sentença. 5. Recurso de Revista conhecido e provido." (Processo: RR 11064-23.2014.5.03.0029 Data de Julgamento: 21/06/2017, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06 /2017).

Desta forma, considero que em qualquer situação os valores dos pedidos indicados na petição inicial constituem mera estimativa, devendo ocorrer a efetiva liquidação dos títulos da condenação na fase específica de apuração por cálculos.

Nego provimento.

Horas extras e intervalo intrajornada.

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>

Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017

Número do documento: 23070416063099300000198588479



Insiste a reclamada na alegação de que a partir de 2016 - e até março/2017 -, de forma bilateral, anuída pelos empregados em assembleia sindical, a jornada foi alterada de 6 horas dias em escala 6X1 com 2 pausas de 10 minutos e um intervalo de 20 minutos, para 7h12 diárias em escala 5X1, mantidas as pausas de 10 minutos e intervalo de 1 hora, tendo sido mantido o limite de 36 horas semanais.

ID. d70ca51 - Pág. 5

Todavia, a verdade é que, como bem salientado pela r. sentença recorrida e nada obstante o reconhecimento da veracidade das anotações em relação aos dias efetivamente trabalhados, não há prova nos autos da alegada negociação que teria autorizado a alteração da jornada nos termos em que exposto na contestação. Prova que incumbia à reclamada e da qual não se desincumbiu.

Ressalte-se que a primeira testemunha ouvida pelo reclamante evidenciou que a jornada efetivamente cumprida não era integralmente anotada, uma vez que os atendentes demandavam cerca de 10 minutos para se "logarem" no sistema, bem como que, após o término da jornada, demandavam mais 10/20 minutos para os procedimentos finais da jornada, como o envio do *check list* dos atendimentos do dia.

Assim, no que diz respeito à condenação no pagamento, como extraordinárias, das horas laboradas além da 6ª diária, nada há a ser modificado na r. decisão de origem.

Todavia, no que diz respeito ao intervalo intrajornada, parcial razão assiste à recorrente.

Incontroverso que o reclamante estava sujeito à jornada de 6 horas, a qual era extrapolada de forma habitual, razão pela qual deveria ser observado o intervalo de 1 hora para repouso e alimentação, a teor do entendimento sedimentado pelo item IV da Súmula nº 437 do C. TST, *ve rbis*:

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>

Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017

Número do documento: 23070416063099300000198588479



No entanto, ao contrário do quanto decidido pelo Juízo do primeiro grau, a Lei nº 13.467/2017, em vigor desde 11/11/2017, tem aplicabilidade imediata com relação aos contratos de trabalho em curso à época da sua vigência e aos processos em andamento, mas de forma não retroativa.

No caso, como a relação empregatícia desenvolveu-se parcialmente sob a égide das normas (regras e princípios) justralhistas posteriores à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, pois o contrato de trabalho perdurou de 04/07/2016 a 01/07/2020, as normas de direito material por esta lei introduzidas ou alteradas na CLT deverão ser aplicadas ao contrato de trabalho do autor no período posterior a sua vigência.

ID. d70ca51 - Pág. 6

Assim sendo, no período a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017 (11/11/2017) é devida apenas indenização equivalente a 40 minutos com acréscimo de 50%, pela supressão de intervalo intrajornada nos dias em que ultrapassou 6 horas de labor, sem quaisquer reflexos em outras verbas salariais, nos termos do artigo 71, §4º, da CLT (nova redação), e não como determinado na origem.

Reformo em parte, nesses termos.

Multa normativa.

Mantida em parte a condenação no pagamento de horas extras, está correta a sentença que deferiu o pagamento de multa normativa pelo descumprimento das respectivas cláusulas normativas.

Nego provimento.

Indenização por dano moral e valor arbitrado.

O MM. Juízo de origem deferiu o pleito em epígrafe nos seguintes termos (id. c27335a - fls. 334/335):



"(...) Afirmado o assédio moral em razão do tratamento da superiora hierárquica e negado o fato pela Reclamada, o ônus da prova é do Reclamante, a teor do art. 818, I da CLT.

O autor apresenta (ID. 9efb66e a 01f438b) e-mails por meio dos quais Sra. Jaqueline se dirige a toda a equipe de trabalho, inclusive o autor, por meio de palavras ofensivas e com rigor excessivo na cobrança de metas.

A Reclamada alega que, por serem direcionados a toda a equipe, esses e-mails não demonstrariam tratamento diferenciado, específico, ao autor nem conteriam motivo que humilhe o Reclamante perante seus resultados e sustenta orientar os empregados sobre práticas toleráveis e que o autor não utilizou seu 'Canal de Ética' para denunciar práticas abusivas, o que foi confessado pelo Reclamante em depoimento pessoal: 'conhece o canal de ética, mas não realizou reclamação contra a Jaqueline, mas reportou à Sheila Merlin Leite' (ID. 79dcbb4).

As alegações da ré não afastam o rigor excessivo verificado nos e-mails apresentados pelo autor nem o assédio moral confirmado pela testemunha Luciana, ao narrar (ID. bab75f7):

'que Jaqueline tinha um perfil de querer cumprir as metas e estar sempre em primeiro lugar 'agressivo, né'; que ela tinha uma forma de persuadir as pessoas, intimidando, (...) que essa fala era realizada ultrapassando o limite normal de uma pessoa cobrar a

ID. d70ca51 - Pág. 7

outra; que quando Jaqueline queria ser mais agressiva, gritava com as pessoas na frente das pessoas na sala com várias baías e vários empregados trabalhando, expondo as pessoas; que ela fez isso tanto com a depoente quanto com o autor;'

Luciana também narra o medo de formalizar reclamação contra a assediadora: *'que tinha canal on line, mas ela reclamada se sentia coagida com medo de represália; que não utilizava o canal, porque apesar de ser sigiloso, não tinha certeza se seria sigiloso ou se a Jaqueline poderia ficar sabendo em razão do registro do seu nome;'*. Trata-se de justificativa plausível, inerente à hipossuficiência do empregado na relação de emprego e não há exigência legal de registro de reclamação formal para fazer jus à indenização pelo assédio moral, que foi demonstrado.

O autor junta declaração médica (ID. 1dc752b), na qual o médico particular narra tratamento psiquiátrico por sintomas compatíveis com transtorno de pânico (CID 10 F41.0) e transtornos de adaptação (CID 10 F43.2), além de atestar relação com estresse laboral. A Reclamada impugna essa declaração médica, ao argumento de que teria sido produzida de forma unilateral.

Verifica-se que o documento é datado de 24/09/2020, quase 3 meses após a extinção contratual e não menciona data de início das doenças, além de ter sido produzido sem o acompanhamento da ré, de modo a não ser apto a constituir a prova pretendida pelo Reclamante.

A prática descrita qualifica-se como verdadeiro assédio moral estratégico ou organizacional, funcionando como uma espécie de padrão do uso do poder diretivo do empregador, o qual, diretamente ou por seus prepostos, incute um clima de terror no ambiente de trabalho, com o fito de incrementar a produtividade e aumentar os lucros.

No ordenamento pátrio não existe tipificação legal específica em relação ao assédio moral. No entanto, a sua ilicitude pode ser extraída de vários dispositivos: artigo 5º, V e X, da CFRB, artigos 11, 20, 21, 186, 187, 927 do CC, art. 483, alínea "b" e "e", da CLT, além do artigo 4º da Lei 9.029/95 (em caso de discriminação) e da Convenção da OIT n. 111, ratificada pelo Brasil.

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>

Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017

Número do documento: 23070416063099300000198588479



Como espécie de dano moral extrapatrimonial o fato independe de prova quanto às consequências à saúde do autor. Esse fato é presumível e independe de prova por atingir o patrimônio extrapatrimonial.

Reconhece-se a responsabilidade objetiva da Reclamada em razão do ato de sua preposta, art. 932, III do CC c.c art. 8º da CLT.

Deixa-se de utilizar os critérios fixados com a Reforma Trabalhista, pois o direito pátrio não admite taxação para o dano extrapatrimonial, considerando o precedente do STF quanto à lei de imprensa (ADPF 130), pois o dano decorrente da ofensa praticada pela imprensa não poderia ficar limitado, para fins de indenização, a valores previamente fixados em lei.

A fixação do "quantum" deve observar a extensão mencionada do dano (art. 944 do CC), a capacidade econômica da vítima (última remuneração de R\$1.377,76), que não pode ser um fator de dupla penalização pela parca condição econômica do Reclamante, para evitar um enriquecimento sem causa (art. 884 do CC) e a capacidade econômica do ofensor (sociedade anônima com capital social superior a 4 bilhões de reais, R\$ 4.092.220.272,00, conforme art. 5º do estatuto social, ID. c7cc895) a fim de atingir o caráter pedagógico da indenização. Observado cada fator apresentado, arbitra-se a indenização em R\$ 16.000,00. Pedido procedente.

Oficie-se o Ministério Público do Trabalho quanto aos fatos com cópia integral desses autos."

ID. d70ca51 - Pág. 8

O art. 186 do Código Civil prevê que *"aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"*.

Para a apreciação do dano moral, e mesmo material, é necessária, como em outros casos de responsabilidade civil, a existência dos pressupostos consistentes na existência do dano, decorrente de um ato ilícito, e no nexo de causalidade entre esse dano e a respectiva ação que o produziu.

Assim, em suma, a indenização por danos morais pressupõe: a) a existência de dano; b) a prática de conduta ilícita (dolo ou culpa); e c) a comprovação do nexo causal.

O assédio moral ou *mobbing* (do inglês *to mob*: molestar, maltratar) é figura jurídica cuja conceituação vem sendo debatida e construída pela doutrina e jurisprudência, muito embora sua ocorrência possa estar positivada na legislação, mas com outra denominação, tese defendida

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>

Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017

Número do documento: 23070416063099300000198588479



por alguns doutrinadores, referindo-se a hipóteses do art. 483, da CLT.

A nossa Carta Magna enfatizou a prevalência dos direitos humanos fundamentais, dentre os quais a dignidade da pessoa humana. Por tais fundamentos, o ordenamento pátrio erigiu a direito Constitucional a reparação de dano moral (art. 5º, V e X, da CRFB), regulada, ainda, pelas normas infraconstitucionais (p. ex.: arts. 186 e 927 do CC).

O dano moral é aquele proveniente da violação dos direitos individuais de cada cidadão relativamente à sua intimidade, privacidade, honra e imagem, ou seja, dano de natureza íntima e pessoal, envolvendo sua dignidade. Para configuração de dano moral numa relação empregatícia é necessária a ocorrência de violação à honra pessoal do empregado, decorrente de situações vexatórias, em que o trabalhador se sinta humilhado, desrespeitado, maculado intimamente por ato do empregador, diretamente ou por quem o represente.

O empregador detém o poder diretivo, mas isso não pode configurar abuso, porque os atos empresariais não podem chocar-se com os direitos fundamentais personalíssimos dos trabalhadores.

Portanto, quando o empregador, diretamente ou por meio de outra pessoa que o represente (em regra, um superior hierárquico, gerente, preposto etc), agindo em face dessa função, comete uma falta, incorrendo na prática de ato ilícito, causando, conseqüentemente, abalo na honra ou moral do trabalhador, resta claro o preenchimento dos requisitos necessários à indenização por danos, inclusive o de ordem moral: ato ilícito, dano e nexa causal entre um e outro.

ID. d70ca51 - Pág. 9

Tratando-se de fato constitutivo de seu direito (art. 818 da CLT), era do reclamante o *onus probandi* acerca da demonstração dos fatos ensejadores do alegado dano moral, do qual não se desincumbiu satisfatoriamente.

O reclamante, na petição inicial (fl. 24 do PDF), alegou que recebia tratamento inadequado por parte da Sra. Jaqueline, chegando a prejudicar o seu desenvolvimento profissional. Aduziu que a supervisora Jaqueline tratava todos do setor de maneira grosseira, proferindo xingamentos de forma habitual e fazendo uso de palavras de baixo calão e realizando cobranças excessivas sobre metas da equipe por e-mail. Nada obstante, em seu depoimento (ID. 79dcbb4), não confirmou as alegações da petição inicial com relação ao suposto assédio sofrido por parte da sua superior hierárquica, limitando-se a afirmar que "*conhece o canal de ética, mas não realizou reclamação*

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>

Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017

Número do documento: 23070416063099300000198588479



contar Jaqueline, mas reportou à Sheila Merlin Leite" (fl. 824 do PDF).

A preposta da reclamada se limitou a afirmar "*que Jaqueline é supervisora de 30 empregados, sendo o autor um deles; (...); que não houve nenhuma situação envolvendo o autor e a Jaqueline, que ainda é empregada da reclamada;*" (fls. 824/825).

A primeira testemunha do autor declarou "*... que não teve contato com a empregada Jaqueline, pois quando entrou ela já tinha saído*" (fl. 929).

Já a segunda testemunha do reclamante disse: "*... que conheceu Jaqueline, e quando entrou ela era supervisora; que fez algumas reuniões com Jaqueline; que quando era par do autor já fez reuniões com Jaqueline e ele ao mesmo tempo; que Jaqueline tinha um perfil de querer cumprir as metas e estar sempre em primeiro lugar 'agressivo, né'; que ela tinha uma forma de persuadir as pessoas, intimidando, dizendo 'você tem que bater as metas, tem que atender mais rápido para atender mais ligações para entregar as metas no final do dia' que pegava uma meta de 150 mil e dividia por dias; que Jaqueline cobrava mais das pessoas que mais atingiam as vendas, sendo mais enfática com essas pessoas; que a depoente atingia muito e o autor também; que essa fala era realizada ultrapassando o limite normal de uma pessoa cobrar a outra; que quando Jaqueline queria ser mais agressiva, gritava com as pessoas na frente das pessoas na sala com várias baias e vários empregados trabalhando, expondo as pessoas; que ela fez isso tanto com a depoente quanto com o autor;...*" (fl. 930).

A reclamada não ouviu testemunhas.

Os *e-mails* colacionados aos autos (ID's. 8710d48, 44e1cac, 0d5ea4c e 01f438b), ao contrário do entendimento manifestado pelo Juízo de origem, não comprovam o alegado dano moral e não demonstram excesso na cobrança para cumprimento de metas.

ID. d70ca51 - Pág. 10

O fato de a segunda testemunha do autor afirmar que a supervisora Jaqueline disse que "*você tem que bater as metas, tem que atender mais rápido para atender mais ligações para entregar as metas no final do dia*", por si só, não gera danos de ordem moral, pois inserida no poder diretivo do empregador.

A alegação da petição inicial no sentido de que "*A supervisora Jaqueline*



tratava todos do setor de maneira grosseira proferindo xingamentos de forma habitual, fazendo o uso de palavras de baixo calão e tratando os funcionários com desprezo..." (fl. 24 do PDF), não restou confirmada na audiência de instrução.

Portanto, quanto à cobrança para atingimento de metas, não restaram comprovados eventuais atos indignos, de agressão e pressão, como castigos, ameaças e submissão a situações vexatórias por parte da superior hierárquica, sendo que a única "ameaça" que se mostrou plausível foi em relação à possibilidade de os atendentes serem transferidos para trabalhar internamente, e não mais em *home office*.

Destaque-se que a cobrança para cumprimento de metas, por si só, não caracteriza assédio moral. Ademais, tratando-se de empresa que também atua na área comercial (com venda de passagens aéreas) e de trabalhador contratado para se ativar ali, não se pode coibir a cobrança de metas, pois faz parte da dinâmica das empresas que atuam nessa área e dos respectivos trabalhadores, estando inserida no poder diretivo do empregador. O que se deve evitar é que essa cobrança venha a ferir os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente, devendo os eventuais atos ilícitos (p. ex. humilhação ou ridicularização) por parte empregadora ser comprovados de forma cristalina, o que não se verifica na situação destes autos.

O certo é que a prova produzida nos autos é frágil e não demonstra a alegada cobrança excessiva praticada pela ré. Não restou comprovada ocorrência de cobrança feita de modo agressivo, com gritos ou tom ameaçador, por meio de atos indignos, de agressão moral ou ética, ameaça de demissão ou de situações vexatórias.

Em suma, não há prova cristalina de que a reclamada tenha praticado qualquer ato ilícito, caracterizador de dano moral ou assédio, não restando demonstrado o preenchimento dos requisitos para a pretensa indenização.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso da reclamada para excluir da condenação a indenização por dano moral, ficando prejudicada a análise do recurso relativamente ao valor arbitrado à indenização.



Multa por litigância de má-fé.

Foi aplicada à reclamada multa por litigância de má-fé nos seguintes termos:

"4.11. Da litigância de má-fé

A Reclamada altera a verdade dos fatos ao informar que não tem acesso ao relatório do VPN, considerando que suas ligações e vendas efetuadas pelo telephone são monitoradas, fato notório. Ademais, nos termos da Lei n.º 13.709/2018, art. 13 e seguintes, os dados sensíveis são de responsabilidade e guarda das empresas que o utilizam.

Descumprida a ordem do juízo, com alteração da verdade dos fatos, houve o atraso processual provocado pela Reclamada, que atrai a penalidade do litigante de má-fé.

O artigo 77 do CPC, mas também o art. 793-A e B da CLT estabelecem, como deveres da parte, "expor os fatos em juízo conforme a verdade" e "proceder com lealdade e boa-fé". O artigo 77 do CPC e o art. 793-B, inciso II da CLT reputa litigante de má-fé aquele que altera a verdade dos fatos. A conduta do autor se enquadra nos dispositivos mencionados, representando absoluto desrespeito ao Poder Judiciário e às partes contra quem litiga.

Assim, com base no artigo 77, 79 e 80 do CPC e nos artigos 793-A, B e C da CLT, como litigante reconhece-se o Reclamante/Reclamado de má-fé e condena-se a parte ré no pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa corrigido, em favor do da União Federal, além de indenização no montante de 5% sobre o valor da causa, R\$4.064,27, em favor da parte autora."

Opostos embargos declaratórios pelo reclamante, foram eles acolhidos para corrigir erro material e suprimir a menção a ele.

Insurge-se a reclamada alegando que não houve alteração dos fatos e que juntou os relatórios VPN. Aduz que, ainda que os relatórios não tivessem sido juntados, não seria o caso de litigância de má-fé, mas de aplicação da pena de confissão.

Tem razão a recorrente.

A condenação por litigância de má-fé deve partir da existência de um elemento subjetivo que demonstre o intuito desleal e malicioso da parte e seu modo temerário de agir, o que não ficou evidenciado nos autos.

O fato de não trazer aos autos documento que o MM Juízo *a quo* entendia existir, por si só, não induz à prática de deslealdade processual.



Reformo e excluo a penalidade.

Honorários sucumbenciais.

No caso, houve sucumbência recíproca, pelo que são devidos honorários advocatícios por ambas as partes, nos termos do §3º do art. 791-A da CLT.

A decisão vinculante do Plenário do E. STF na ADI 5766 (Sessão de 20/10/2021, Ata nº 31, de 20/10/2021. DJE nº 217, divulgado em 04/11/2021) reconheceu a inconstitucionalidade apenas da expressão "*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*", constante do §4º do art. 791-A da CLT. Assim, pode-se dizer que o texto normativo válido ficou assim redigido:

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Portanto, estando presente a sucumbência do beneficiário da gratuidade da justiça, deve-se estipular o montante da obrigação (entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%), conforme os critérios previstos no art. 791-A, *caput* e §2º, da CLT, que ficará sob condição suspensiva de exigibilidade.

Não existe previsão legal de "isenção" dos honorários advocatícios, mas apenas de suspensão da exigibilidade de sua obrigação, podendo eventualmente ser executada a obrigação, caso o credor demonstre, nos 2 (dois) anos subsequentes ao trânsito em julgado, que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade da justiça.

O E. STF também não declarou, por arrastamento (inconstitucionalidade por atração ou inconstitucionalidade consequente de preceitos não impugnados), a inconstitucionalidade da norma do §3º do art. 98 do CPC, que possui redação semelhante na parte que determina a suspensão da exigibilidade da condenação do beneficiário da gratuidade da justiça quanto às obrigações decorrentes da sucumbência, tampouco declarou a inconstitucionalidade por arrastamento da norma do §2º do art. 98 do CPC, que não afasta do beneficiário da gratuidade da justiça a responsabilidade pelas despesas processuais e pelos honorários advocatícios de sucumbência.



Portanto, suspende-se a exigibilidade da obrigação do beneficiário da gratuidade da justiça pelo prazo de 2 (dois) anos subsequentes ao trânsito em julgado, nos termos do §4º do art. 791-A da CLT, na parte não declarada inconstitucional na ADI 5766.

Posto isso, dou parcial provimento ao recurso, para condenar o reclamante no pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos advogados da reclamada no importe de 5% sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes, suspendendo-se a sua exigibilidade, nos termos da fundamentação.

RECURSO DO RECLAMANTE

Domingos e feriados em dobro.

A sentença indeferiu o pagamento em dobro dos domingos e feriados, nos seguintes termos:

"4.2.3. Repouso semanal remunerado e feriados

O autor afirma que a ré não compensava corretamente o labor em domingos e feriados, ao argumento de que as normas coletivas preveem a concessão de folgas compensatórias pelo labor nesses dias, sem prejuízo da folga regulamentar (DSR), sob pena de pagamento em dobro desses dias. Pede a condenação em horas extras com adicional convencional de 150% sobre as horas prestadas em domingos e feriados, com repercussões legais, inclusive em DSR.

A ré alega o correto pagamento pelo eventual trabalho em domingos e feriados, com o adicional de 100% e sobre o valor da hora corrigida com esse adicional foi aplicado o percentual de 25% a título de DSR, de modo a totalizar 150%, conforme normas coletivas (exemplifica com a cláusula 10.1 da CCT de 2008 /2010).

A folga semanal deve ser concedida preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV, CRFB). No comércio, apenas em 19/12/2000, com a Lei 10.101, o trabalho aos domingos foi autorizado à razão da coincidência de um domingo de folga a cada três semanas de trabalho, não sendo o trabalho vedado nesse dia desde 1949 (art. 1º da Lei 605), desde que compensado por folga em outro dia dentro da mesma semana.

O art. 9º da Lei 605/1949 disciplina o pagamento em dobro do dia de trabalho em feriados, se não compensado, sendo a norma aplicada ao domingo trabalhado (Súm. 146 e PN 87 TST).

No caso dos autos, a jornada de trabalho reconhecida contempla o trabalho em domingos e feriados (como 03/09/2017 e 07/09/2017, respectivamente, ID. 686eddb - Pág. 14).

As cláusulas "compensação de domingos e feriados" das normas coletivas (ex.: cláusula 12ª da CCT de 2020/2021, ID. d336ca5 - Pág. 4) dispõe que o usufruto de DSR em outro

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>

Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017

Número do documento: 23070416063099300000198588479



dia da semana exime a empregadora do pagamento de horas extras pelo domingo trabalhado, tal como se verifica nos espelhos de ponto. As cláusulas coletivas

ID. d70ca51 - Pág. 14

mencionada ainda preveem que o trabalho em feriados deve ser compensado com uma folga extra na semana seguinte, o que não se verifica no caso concreto.

Quanto ao adicional convencional pleiteado e suas repercussões, as cláusulas "remuneração das horas extraordinárias" que constam nas CCT apresentadas contemplam, em seu 1º item ("11.1", no caso da CCT de 2020/2021, ID. d336ca5 - Pág. 3) o teor alegado pela Reclamada: o adicional de 150% para o trabalho em domingos e feriados já contempla a repercussão em DSR, 25% sobre 100%.

Os holerites (ID. fe68cef e 54a55b4) contemplam o pagamento de horas extras pelo trabalho em feriados, sob as rubricas "0033 - DOMINGO/FERIADO 100%", "0704 HORA EXTRA 100 %" e "1070 - DSR 25%", além da observação de que "A partir de 01 /09/2017 o valor financeiro do DSR previsto na cláusula 10.1 da CCT foi desmembrado em folha".

Diante da devida compensação do trabalho aos domingos e do pagamento realizado para o trabalho em feriados, **julga-se o pedido improcedente.**"

Insiste o reclamante na alegação de que a ré não observava as compensações do trabalho em domingos e feriados na forma como estabelecida nas CCT's juntadas aos autos.

Todavia, não lhe assiste razão.

Como bem observado pelo Juízo de origem, as normas coletivas estabelecem que o trabalho em domingos será pago em dobro quando a empresa não conceder folga em outro dia da semana.

O exemplo trazido pelo reclamante em seu recurso, relativo ao mês de dezembro/2017 (fl. 1183), evidencia que o autor sempre usufruiu de folga semanal na mesma semana em que houve o trabalho em domingo. Assim, não há que se falar em seu pagamento em dobro.

Quanto aos feriados, o reclamante sequer aponta em qual dia feriado teria trabalhado sem a devida compensação ou pagamento em dobro. Ônus que lhe competia.

Nada há a ser modificado, portanto.

Nego provimento.



Horas extras pelas reuniões e cursos.

De início, cumpre salientar que, ao contrário do que pretende o ora recorrente, as declarações por ele prestadas em depoimento pessoal não fazem prova a seu favor, mas tão somente à parte contrária quando importarem em confissão (CPC, art. 389).

ID. d70ca51 - Pág. 15

Por outro lado, a primeira testemunha ouvida pelo próprio recorrente foi clara ao afirmar que: *"... as reuniões eram mensais no escritório do Morumbi; que ficava 06h20 dentro do escritório nos dias da reunião, que se logava do escritório e caía a ligação como se estivesse em casa; que em comum acordo com a reclamada alterava o seu horário de trabalho que costumava ser iniciado às 15h ou as 14h nesses dias de reunião; que as reuniões ocorriam no período de 1h/1h30 e no restante do tempo atendia as ligações pelo mesmo sistema, porém presencialmente no estabelecimento; que quando trabalhava presencialmente também tinha os três intervalos; que fazia treinamentos quando mudava o sistema e para aprender técnicas de vendas; que participou presencialmente de 3 treinamentos, que ocorriam da mesma forma que as reuniões presenciais; realizava o treinamento e depois voltava a atender as ligações; que os treinamentos on line fazia dentro do horário de trabalho por meio de slides informativos;..."* (fl. 929).

Assim, à vista das declarações da testemunha do próprio reclamante, ficou evidenciado que as horas destinadas aos cursos e reuniões eram realizadas dentro do horário de trabalho, não havendo que se falar em horas extras.

Correta a sentença.

Nego provimento.

Honorários contratuais.

Alega o recorrente que a sentença, ao indeferir os honorários advocatícios contratuais, interferiu em uma relação particular entre o advogado e seu cliente, o que foge à sua competência.

As alegações do reclamante carecem de razoabilidade, uma vez que, na petição inicial - fl. 31 do PDF, penúltimo parágrafo - requereu a condenação da ré no pagamento de



honorários advocatícios contratuais com fundamento nos artigos 187 e 944 do Código Civil.

Assim, a decisão proferida pelo Juízo de origem diz respeito a essa pretensão, e não à relação existente entre a advogada e seu cliente. Relação essa que, a toda evidência, não é da competência desta Justiça Especializada.

Nego provimento.

ID. d70ca51 - Pág. 16

DISPOSITIVO

ACORDAM os magistrados da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: Por unanimidade de votos, **(I) DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da reclamada, para: (a) limitar a condenação às horas extras decorrentes da concessão irregular do intervalo intrajornada a partir de 11/11/2017 apenas à indenização equivalente a 40 minutos com acréscimo de 50%, nos dias em que ultrapassou 6 horas de labor, sem reflexos em outras verbas; (b) excluir da condenação a indenização por dano moral; e (c) excluir da condenação a multa por litigância de má-fé; (d) condenar também o reclamante no pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos advogados da reclamada, no importe de 5% sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes, suspendendo-se a sua exigibilidade, nos termos da fundamentação **(II) NEGAR PROVIMENTO** ao recurso do reclamante. Tudo nos termos do voto da relatora.

Mantido o valor arbitrado da condenação.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora **MARIA DE LOURDES ANTONIO**

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. **MARIA DE LOURDES ANTONIO** (relatora), **THAÍS VERRASTRO DE ALMEIDA** (revisora) e **HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA** (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho



MARIA DE LOURDES ANTONIO
Relatora

lcjs

ID. d70ca51 - Pág. 17

ID. d70ca51 - Pág. 18

Assinado eletronicamente por: MARIA DE LOURDES ANTONIO - 05/10/2023 17:09:21 - d70ca51
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23070416063099300000198588479>
Número do processo: 1001178-36.2020.5.02.0017
Número do documento: 23070416063099300000198588479

