

1ª VARA DO TRABALHO CRICIÚMA
PROCESSO Nº 0003856-80.2015.5.12.0003
ATA DE AUDIÊNCIA

Aos 13 de dezembro de 2018 às 12 horas, pela MM. Juíza do Trabalho, JANICE BASTOS,

observadas as formalidades legais, foi proferida a seguinte sentença:

I - RELATÓRIO

P.S., com qualificação na peça inicial, ajuizou ação trabalhista em face de **BANCO VOTORANTIN S.A. e BV FINANCEIRA S.A. CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO**.

Foram apresentados, com a inicial, os documentos de fls. 24 - 138 e 277 – 310.

Juntou-se aos autos contestação, em peça única, escrita e lida (fls. 143 - 238), com

documentos (fls. 243 - 275).

O valor de alçada foi fixado nos termos indicados na peça inicial.

Foi produzida prova documental, pericial às fls. fls. 546 - 555, e testemunhal (591 – 593).

Encerrada a instrução processual, as razões finais foram por memoriais, pelas reclamadas, com apresentação de ata de audiência produzida e outro processo, onde constou o depoimento do reclamante como testemunha.

O autor não apresentou razões finais.

Foi oportunizada a parte autora a manifestação sobre o depoimento juntado com as razões

finais da reclamada.

Foram rejeitadas as propostas conciliatórias oportunamente formuladas.

Vieram os autos conclusos para sentença.

É o relatório.

DECIDO.

II - FUNDAMENTAÇÃO QUESTÕES PROCESSUAIS DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/17 E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17 - REFORMA TRABALHISTA

1. A Lei nº 13.467/17, de 13-07-2017, denominada "Reforma Trabalhista", trouxe significativas

alterações na CLT, "[...] a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho".

Ante a entrada em vigor da referida lei, em 11-11-2017, impende analisar o aspecto

intertemporal de sua aplicação, sob a ótica do direito material e do direito processual do trabalho.

2. Quanto à aplicação intertemporal do direito material, sabe-se que a publicação de nova

norma jurídica revoga a anterior, não sendo possível, todavia, a sua aplicação retroativa, em detrimento do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada (art. 5º, inc. XXXVI, da CF).

Todavia, ao contrário do que ocorre com as normas de direito material, as regras processuais produzem efeitos imediatos atraindo a teoria do *Tempus Regit Actum*. Desta forma, a nova norma passa a ser aplicada aos processos em andamento e não somente àqueles que se iniciarem a partir da vigência da lei em comento.

Portanto, é evidente que não é possível a aplicação da nova legislação trabalhista para atos praticados antes da sua entrada em vigor.

Todavia, também não há olvidar o que dispôs o art. 2º da Medida Provisória nº 808, de 14-11-2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de que "[o] disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes". Esta Medida Provisória perdeu eficácia em 23-04-2018.

Ante o referido normativo, não se pode negar a aplicação da "lei nova" aos contratos que, embora iniciados em período anterior à sua vigência, continuam sendo diferidos. Nesse caso, na hipótese de eventual direito subtraído pela Lei nº 13.467/17, e caso não assegurado por fonte autônoma (contrato, acordo ou convenção coletivas, por exemplo, que têm vigência estipulada), o empregado terá jus a ele até o período de competência anterior à vigência da referida lei, mas não mais a partir daí. Preservam-se as parcelas antigas, submetendo as subseqüentes à "lei nova". O mesmo ocorrerá com os direitos que foram ampliados.

Assim sendo, a lei nova terá eficácia imediata, tal como pretendeu o legislador.

Em resumo, os contratos que continuarem vigentes após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 deverão ser analisados sob a égide dos dois acervos de regência, observada a aplicação da lei no tempo de acordo com o período de competência.

3. Quanto à aplicação intertemporal do direito processual do trabalho, importante ressaltar que conforme estabelece o art. 14 do CPC, aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho, a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

O ordenamento jurídico pátrio adota a teoria do isolamento dos atos processuais, motivo por que, em regra, a nova norma jurídica rege todos os atos processuais praticados após a sua vigência.

Todavia, há atos processuais que merecem ser analisados com a devida cautela, sob pena de violação aos princípios da segurança jurídica e do devido processo legal, além de afronta ao disposto no art. 10 do CPC (vedação da "decisão-surpresa"): as partes, quando do ajuizamento da ação, tinham conhecimento de consequências jurídicas distintas da apresentada pela novel legislação.

No caso, quanto aos institutos que possuem natureza híbrida ou bifronte (processual e material), como a justiça gratuita (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT), custas processuais, honorários periciais (art. 790-B, da CLT) e sucumbenciais (art. 791-A da CLT), os ditames estabelecidos pela nova lei não devem ser aplicados aos processos em curso, quando da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17.

No mesmo sentido encontram-se os Enunciados 20 e 21 aprovados na 3ª Edição dos Debates

Institucionais na Justiça do Trabalho de Santa Catarina que ocorreram no V Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho de Santa Catarina, *in verbis*:

“20º - DIREITO PROCESSUAL. A lei vigente na data do ajuizamento da ação é a que rege as normas aplicáveis aos direitos bifrontes - de natureza processual e material -, tais como sucumbência e assistência judiciária gratuita.”

“21º - CPC/2015, ART. 14. DIREITO INTERTEMPORAL PROCESSUAL. APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO (LEI 13.467/2017) ÀS NORMAS EXCLUSIVAMENTE DE CUNHO PROCESSUAL E NÃO ÀQUELAS DE CARÁTER HÍBRIDO/BIFRONTES. Diploma processual que altera o anterior, como regra, tem aplicação imediata a atos processuais futuros, exceto quanto a efeitos híbridos/bifrontes (natureza de direito processual e material).”

Por fim, quanto às normas jurídicas regulamentadoras dos recursos, também há observar o direito intertemporal., de sorte que a data de publicação da sentença deverá ser o marco temporal para aplicação da lei no tempo.

A IN 41, editada pelo TST, se constitui em balizamento normativo que indica a aplicação das respectivas normas processuais no âmbito daquela Corte de Justiça, não se constituindo em regra de observância obrigatória e vinculante deste Juízo.

4. Registro que no julgamento do presente feito será considerada a aplicação da lei no tempo, conforme os esclarecimentos deste tópico, inclusive quanto aos novos institutos introduzidos pela Lei 13.467/2017.

PRELIMINARES INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL - INOCORRÊNCIA

Ao contrário do afirmado pela reclamada, a petição inicial não é inepta, pois estão preenchidos os requisitos do art. 840, §1º, da CLT que exige a breve exposição dos fatos de que resulta o dissídio e o rol de pedidos, bem como as exigências previstas nos incisos do art. 319 do NCPC.

Nunca é demais dizer que o Processo do Trabalho é permeado pelo princípio da informalidade, não se podendo exigir da parte que se atenha a minúcias.

Os pleitos de pagamento de horas extras por realização de cursos, reconhecimento de vínculo de emprego com o primeiro reclamado e diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial a três paradigmas foram minimamente fundamentados.

Demais, disso, em que pese a evidente dificuldade de se conduzir e instruir um processo com três paradigmas, não há impedimento legal para tanto. Logo, a questão é afeta ao mérito.

Por fim, ressalto que as reclamadas não sofreram qualquer prejuízo em sua contestação, pois defenderam-se das postulações de forma adequada, e sem prejuízos não há falar em nulidades (art. 794 da CLT).

Assim, considero apta a petição inicial nos termos do art. 319 do CPC , em todos os seus termos, e rejeito a preliminar suscitada.

INTERESSE PROCESSUAL

O reclamante pretendeu o vínculo de emprego com o 1º réu e, de forma sucessiva, o reconhecimento da sua condição de bancário ou então, de financeiro.

A parte reclamada suscitou a ausência de interesse processual, na medida em que o autor já é reconhecido como financeiro, pois empregado da 2ª reclamada, BV Financeira, estando, inclusive, amparado pelas normas coletivas pertinentes aos financeiros.

Com razão os reclamados.

Se o reclamante já está enquadrado na condição de financiário, não há interesse processual no reconhecimento deste pedido sucessivo.

O interesse de demandar junto ao Poder Judiciário configura-se através do binômio necessidade-utilidade, ou necessidade-adequação do provimento jurisdicional para assegurar o direito pleiteado.

Acolho a preliminar suscitada reconheço o interesse de agir em relação ao pedido sucessivo

de reconhecimento do autor da condição de financiário. Julgo extinto o feito, em relação a este pedido, se resolução do mérito, nos termos do art. 330, II, do CPC.

PREJUDICIAL DE MÉRITO

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL - ACOLHIMENTO

Tendo em vista que o reclamante foi admitido em 23/06/2010, e que a presente ação foi ajuizada em 21/09/2015, acolho a arguição da reclamada e, com amparo nos arts. 7º, XXIX, da CF e 11 da CLT, pronuncio a prescrição quinquenal das pretensões de natureza condenatória anteriores à 21/09/2010, julgando-as extintas, com resolução do mérito, nos termos do art. 487, IV, do CPC.

O prazo prescricional se aplica, ainda, ao FGTS postulado, ante o que consta na modulação de efeitos da decisão do STF no RE 709.212, com repercussão geral. No julgamento a Suprema Corte foi decidido que “para aqueles [casos] cujo termo inicial da prescrição ocorra após a data do presente julgamento, aplica-se, desde logo, o prazo de cinco anos.”

A pronúncia não atinge o pleito de anotação da CTPS dos trabalhadores (art. 11, §1º da CLT).

MÉRITO

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

O reclamante pretendeu a condenação das rés, de forma SOLIDÁRIA, ao fundamento de que integram um mesmo grupo econômico, o que não foi contestado em sede de defesa.

A norma trabalhista consubstanciada no artigo 2º, parágrafo 2º, da CLT, assegura a responsabilidade solidária na hipótese das pessoas jurídicas que, embora possuam personalidades próprias, estejam sob a direção, controle e administração uma da outra.

O dispositivo conceitua o que vem a ser grupo econômico e oportuniza a interpretação moderna da doutrina de que a configuração também poderá ocorrer

quando as pessoas jurídicas se relacionem de forma horizontal, por coordenação uma da outra.

O Professor José Augusto Rodrigues Pinto ensina que, para a caracterização do grupo econômico, e a consequente responsabilização solidária, se faz necessária a observância dos seguintes requisitos: “pluralidade de empresas; personalidade jurídica e direção interna própria de cada uma das empresas; interesse econômico integrado; e direção geral, ou coordenação do interesse econômico comum, por uma das empresas.”

A norma celetista tem por escopo resguardar a satisfação de créditos trabalhistas, cuja natureza é alimentar, bem como coibir práticas fraudulentas típicas. Dessa forma, sendo constatada a dificuldade financeira de uma das empresas integrantes do grupo econômico, os empregados poderão exigir os seus créditos das demais empresas.

É fato. O empregado, na hipótese regulada pelo artigo 2º, parágrafo 2º da CLT, coloca sua força de trabalho à disposição do empreendimento. Por sua vez, o empreendimento decorre da conjugação dos interesses de todas as empresas, seja de forma vertical ou horizontal.

Dessa forma, a contratação é feita com uma das empresas (empregador aparente), mas a prestação dos serviços é revertida em prol de todas as empresas integrantes do grupo (empregador real).

In casu, o fato das reclamadas pertencerem ao mesmo grupo econômico restou amplamente

demonstrado, seja por meio dos contratos sociais juntados, seja por notório conhecimento do juízo.

Neste contexto, reconheço a existência do grupo econômico formado entre as empresas réis e **DECLARO a RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA** das mesmas quanto a eventuais créditos trabalhistas deferidos a parte reclamante.

VÍNCULO DE EMPREGO DO RECLAMANTE COM BANCO VOTORANTIM

O Reclamante sustentou que apesar de contratado formalmente pela empresa **BV**

FINANCEIRA S.A. CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO, sempre prestou suas atividades exclusivamente ao Banco Votorantim S/A. Assim, estaria enquadrado

na categoria dos bancários, devendo ser estendidas todas as prerrogativas legais e normativas inerentes à categoria profissional dos bancários.

Alegou o preenchimento dos requisitos legais para o reconhecimento do vínculo de emprego com o 1º réu.

Requeru o reconhecimento do vínculo de emprego com o 1º reclamado ou, sucessivamente, a declaração da condição de bancário ou financiário.

Os reclamados contestaram sustentando que o reclamante foi contratado por **BV FINANCEIRA S.A. CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO** em 23.06.2010 para exercer a função de Gerente de Relacionamento de Veículos I, e teve seu contrato rescindido em 01.07.2015; que o autor sempre trabalhou na BV financeira, não possuindo qualquer vínculo de emprego com o Banco réu.

Indene de dúvidas que o autor foi admitido pela BV Financeira e nunca trabalhou nas dependências do Banco reclamado.

A prova testemunhal vai de encontro a tese constante na peça de ingresso, neste sentido, a testemunha trazida pelo próprio autor, Sr. SANDRI PIRES, que trabalhou para a BV FINANCEIRA de junho de 2009 a janeiro de 2014, no mesmo local físico que o reclamante, apesar de ter dito que laboravam com a logomarca do Banco Votorantin no crachá, no veículo da empresa, no automóvel e em alguns formulários, também destacou que *“o principal produto era o financiamento de veículos, mas também vendiam seguro de proteção financeira, seguro de carro, cartão de crédito do Banco Votorantim”* (fl.593-V).

Neste contexto mostra-se evidente que o autor atuava como financiário, comercializado
financiamento de seguros e proteção financeira.

Em relação ao local de trabalho, ficou claro que o reclamante não trabalhava em agência bancária, o que extraio do depoimento da mesma testemunha, quando declarou que *“não chegaram a trabalhar em uma agência bancária mas apenas no escritório da filial”*.

É certo que a prestação de serviços do autor esteve vinculada somente aos interesses da empregadora (segunda reclamada), que é uma financeira.

Também é certo que não exerceu as atividades típicas de bancário a ensejar seu enquadramento nesta categoria.

Ausentes, portanto, os requisitos legais constantes nos arts. 2º e 3º da CLT, não há falar em relação de emprego com o Banco réu.

Portanto, rejeito o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego com o 1º reclamado. Por conseguinte, não se aplicam as normas coletivas dos bancários, das quais não participou a empregadora do autor, BV FINANCEIRA e, portanto, improcedem as pretensões que são aplicáveis a categoria dos bancários, constante no rol de pedidos.

Em relação à condição de financeiro, esta sempre foi alcançada ao reclamante, não fazendo

jus a pretensão que, inclusive, foi afastada em sede de preliminar.

CCT APLICÁVEL AOS FINANCIÁRIOS - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

De forma sucessiva o reclamante requereu a aplicação da norma coletiva dos financeiros ao

seu contrato de trabalho.

O autor era enquadrado na condição de financeiro. Logo, faz jus aos direitos constantes na

norma coletiva da categoria.

No entanto, não comprovou que a empregadora não efetuou o pagamento de verbas como adicional por tempo de serviço (item a.1 do rol de pedidos) e o pagamento de auxílio refeição/ auxílio cesta alimentação (item a.2 do rol de pedidos).

O reclamante recebia PLR, tanto é assim que postula sua integração ao complexo salarial em

item próprio.

Quanto ao aviso prévio indenizado, o autor recebeu o valor de R\$ 10.307,56, quando sua remuneração base era de R\$ 2.657,24. Logo, evidentemente recebeu aviso prévio proporcional, nos termos postulados na peça inicial.

Não tendo, o autor, apontado diferenças, concluo que o aviso prévio proporcional foi corretamente pago, inclusive com amparo no que consta na CCT dos financeiros, pelo que improcede a pretensão neste particular.

INTEGRAÇÃO DE PRÊMIOS PAGOS – PLR “PLANO PRÓPRIO

O autor sustentou que o pagamento da parcela denominada PLR Plano Próprio, estimado em uma média de R\$ 2.000,00, era feito mensalmente, desde o início do contrato, e tinha como objetivo mascarar o valor dos prêmios pelos resultados obtidos pelo reclamante, e não o pagamento da PLR como previsto na Lei 10.101/00, e como consta nos registros formais da empregadora.

Destacou que a PLR plano própria era paga segundo critérios qualitativos e quantitativos do reclamante, na condição de empregado, em descompasso com a previsão legal; que as verbas pagas com base nos resultados obtidos individualmente por cada empregado eram, na verdade, prêmios, e não PLR da empresa conforme consta nos registros formais da empresa; que os critérios utilizados para o cálculo da PLR plano próprio eram confusos, e que esta parcela era paga em valores diferentes para cada empregado.

Requeru o reconhecimento, pelo juízo, de que a parcela PLR plano próprio tem natureza de prêmio, por conta dos resultados obtidos, tratando-se de rubrica salarial que deverá ser integrada ao complexo salarial do obreiro para fins de reflexos em demais verbas.

Os reclamados contestaram as alegações ao fundamento de que a remuneração do autor não era composta da forma como foi trazida na peça de ingresso; que o reclamante nunca recebeu prêmios travestidos de PLR; que a remuneração do autor era composta de salário base/fixo, mais adicional por tempo de serviço; que ao longo do contrato também recebeu prêmio seguro e prêmio BV mais, todos inseridos em folha de pagamento com devidos reflexos; que o autor recebe a PLR de forma semestral quando atingidas as metas; que em 2012 foi instituído um programa de comissões para alguns produtos vendidos na área comercial unicamente para os gerentes e relacionamento e que tais comissões não se confundem com PLR; que o reclamante chegou a receber estas comissões, mais a PLR; que os prêmios constam no holerite de pagamento do autor; que o autor pretende alterar a natureza jurídica da PLR.

Seguiu fazendo esclarecimentos sobre os critérios e forma de pagamento da PLR.

Diante da controvérsia que se criou, foi produzida prova pericial contábil (fls. 546-555).

O expert declarou, em resposta ao quesito 3.3, que não foi possível dizer quais os critérios, percentuais e condições utilizadas para o cálculo de cada produto que compôs a base salarial do reclamante, inclusive a PLR plano próprio.

No entanto, em resposta ao quesito 3.2, reconheceu que a PLR Plano próprio era paga em decorrência das vendas de produtos do réus ou pelo alcance/atingimento de metas, objetivos e resultados.

Em resposta ao quesito 3.5, o expert afirmou que o que diferencia a PLR plano próprio da PLR Sindicato é que esta última (PLR Sindicato) foi apurada com base na

remuneração e nas normas coletivas da categoria dos funcionários, enquanto a PLR plano próprio foi apurada com base na produção mensal realizada pelo reclamante.

Afirmou, ainda, que a PLR plano próprio foi apurada com base nos resultados individuais do reclamante; que os critérios para apuração eram mensais; que com base nos recibos, havia o lançamento semestral, mas pelos documentos dos autos, havia antecipações mensais.

Em resposta ao quesito 3.9 declarou que com base nos documentos constantes nos autos é possível constatar que os valores eram apurados de mensal, com base em produção mensal.

Ao responder ao quesito 3.12 formulado pela reclamada, esclareceu, o expert que, com base na documentação carreada aos autos pode-se concluir que os valores PLR plano próprio eram prêmios e que estas verbas não foram integradas ao complexo remuneratório do reclamante (quesito 3.13).

Por fim, ao responder o quesito 4.4.11, esclareceu, o expert, que “Nos recibos de pagamento consta a PLR plano próprio, apuração em cima da produção mensal e lançamento no recibo de pagamento valores semestrais, mas ocorriam pagamentos como antecipações em uma conta garantida.” Pois bem.

A PLR não se paga com **presunção** de produtividade. A PLR é a representação da EFETIVA lucratividade da empresa e produtividade do empregado. É possível que se somem os dois critérios para que se chegue ao valor final de benefício a ser repassado ao obreiro.

Quanto à periodicidade, a Lei 10.101/2000 dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, e em seu art. 3º, § 2º, veda o pagamento da referida parcela **em períodos inferiores a seis meses**:

“Art.3º - A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer

encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º – omissis

§ 2º - É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil”

Diante das disposições contidas na Lei supratranscrita, fica claro que o pagamento mensal de

PLR plano próprio aos empregados não é ilegal, mas **não pode ser tomada como Participação nos Lucros**. Isso porque a efetivação de pagamentos mensais **impede a verificação da existência de relação direta entre a referida parcela e o lucro a ser obtido pela empresa**.

A reclamada afirmou que a PLR não era paga mensalmente, mas a prova técnica foi no sentido oposto. O expert foi bastante claro ao afirmar que o pagamento era mensal, a título de antecipações, e que na verdade a PLR plano próprio tratava-se de prêmio decorrente da produtividade do obreiro.

Logo, ante a prova documental e pericial acostadas, reconheço a natureza salarial da parcela

para a o reclamante a título de PLR plano próprio.

Considerando que a empregadora não juntou aos autor toda a documentação pertinente, bem como a informação do expert de que a PLR era travestida de prêmios, não havendo parâmetros mais adequados, fixo como valor pago, a título de PLR plano próprio, o importe de R\$ 2.000,00 indicado na peça de ingresso.

Defiro o pagamento de diferenças decorrentes da integração da PLR plano próprio, pagos durante à contratualidade, em repousos semanais remunerados (nos termos das normas coletivas), gratificações natalinas, férias com 1/3, aviso prévio e FGTS com indenização compensatória de 40%.

Não há falar em integração na PLR por ausência de amparo legal.

DIFERENÇAS DE PRÊMIOS PELO DESCONTO DA INADIMPLÊNCIA

O autor aduziu que a 2ª ré, para realizar o cálculo dos prêmios efetuava descontos no valor do contrato financiado, deduzindo do montante da produção da reclamante os valores dos contratos (de empréstimos/financiamentos/leasing) que se encontravam em inadimplência. Requereu fossem os réus condenados no saldamento de diferenças de prêmios, trazendo estimativa na peça de ingresso.

Os réus alegaram ter havido o correto pagamento dos valores devidos à obreira a título de comissões decorrente do programa "*força de vendas*", inexistindo as diferenças apontadas na inicial.

Esclareceram que os valores efetivamente devidos e pagos a título de comissões/força de vendas são aqueles constantes dos holerites, cujos critérios observam as regras estabelecidas nas normas internas da reclamada.

O fato de a inadimplência dos clientes impactar negativamente no pagamento dos prêmios - conforme demonstrado nos autos, inclusive pela prova técnica, não

importa dizer que havia desconto no valor das comissões, como sustentado pela autora na inicial.

Na verdade o que ocorria era o legítimo não repasse dos valores inadimplidos, a título de comissões, exatamente porque não havia valor a ser repassado, já que não pago à empregadora pelo cliente.

Da mesma forma, não ficou comprovado que a alteração das metas estabelecidas no início de cada mês gerava impacto negativo em prêmios e comissões e nem que visavam impedir o cumprimento delas.

Verifico mero inconformismo do reclamante com relação à política remuneratória dos empregadores relativamente ao pagamento pelos resultados obtidos, o que carece de amparo legal e regulamentar.

Improcede.

DIFERENÇAS DE PRÊMIOS DECORRENTES DE PENALIZADORES IMPOSTOS SOBRE A PRODUÇÃO DO AUTOR - EVENTOS E ACORDOS COMERCIAIS

Aduziu, o autor, que a ré organizava eventos e feirões, porém os valores despendidos para a realização destas promoções eram deduzidos da produção dos funcionários da ré, estimando que os descontos da produção giravam em torno de R\$2000,00 mensais.

Quanto aos descontos da produção pela redução das taxas de juros praticada pelos réus, mensurou sua perda na média de R\$ 1.500,00.

Sem razão, porém.

As comissões pagas pela empresa constituem um acréscimo salarial ao empregado pela realização de vendas, de forma que não há irregularidade e nem importa em transferência do risco dos negócios ao trabalhador, a dedução de despesas para apuração final das comissões.

Quanto aos supostos acordos comerciais com revendedoras, nenhuma prova há nos autos de que impactavam nos prêmios já pagos pela 2ª ré.

No caso, a empregadora estabeleceu critérios para a base de cálculo dos prêmios, com modelo estruturado em pagamento mensal, apurado com base no indicador da "Margem de Contribuição, Produção, Número de Contratos e Penetração", os quais eram de conhecimento do autor.

Saliento que, ainda que a aptidão da prova quanto aos documentos seja dos réus, competia ao

autor, inicialmente, comprovar as genéricas irregularidades narradas na exordial, ônus do qual não se desincumbiu, nos termos da causa de pedir (art. 818, inc. I, da CLT; art. 373, inc. I, do CPC, c/c art. 769 da CLT).

Diante de todo o exposto, improcede o pedido de pagamento das diferenças postuladas.

INTEGRAÇÕES DE COMISSÕES E PRÊMIOS PELA VENDA DE PRODUTOS DOS RECLAMADOS

Quanto ao pleito para integração das comissões e dos prêmios pagos durante a contratualidade, o autor não logrou êxito em demonstrar a existência de diferenças pela não integração das rubricas.

Ao contrário do alegado em sede de ingresso, a laudo pericial trouxe a informação de que as comissões quitadas durante a contratualidade repercutiram nos demais consectários legais (fl. 552). Apesar de afirmar, o expert, em resposta ao quesito 3.19 (fl. 549) que haveria uma diferença em favor do autor, decorrente da integração das comissões e prêmios em RSR, nos meses em que houve 20 dias úteis e 10 dias de RSR, o reclamante não apresentou nenhum cálculo a este respeito em sua manifestação.

Neste contexto, tenho que os valores decorrentes das comissões e dos prêmios pagos durante a contratualidade foram corretamente integrados ao complexo salarial do reclamante, não havendo diferenças a serem deferidas.

Improcede.

DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Pleiteou, o autor, de forma bastante sucinta, o pagamento de diferenças salariais decorrentes de equiparação aos empregados Juliana Fernandes Pessoa, Lisandra Martins Malgarejo e Fernando Vidatto, pois teriam exercido as mesmas funções sendo que os paradigmas recebiam remuneração superior.

O reclamado contestou as alegações afirmando que o demandante nunca exerceu as mesmas atividades, especialmente com a mesma perfeição e produtividade que os paradigmas, não tendo sido atendidos os requisitos do art. 461 da CLT para a equiparação salarial.

Destacou que a Sra. Juliana Fernandes exercia a função de gerente de relacionamento veículos II, e que foi admitida em 16.10.2006, que seu nível de senioridade era superior ao do reclamante. Quanto à paradigma Lisandra Martins

Malgarejo Seffrim, esta teria sido admitida em 13.09.2004 e durante todo o período imprescrito teria atuado como gerente de relacionamento veículos II.

Em relação ao paradigma Fernando Rosa Vidotto, destacou que em que pese possuírem o mesmo cargo, não havia identidade de funções, na medida em que o Sr, Felipe atendia concessionárias diferentes das do reclamante.

Pois bem.

A equiparação salarial se funda no pedido de igual salário entre dois trabalhadores, tendo em vista que um estaria sendo discriminado por receber valor inferior, embora labore em idênticas ou assemelhadas condições. Para haver a equiparação os requisitos legais devem ser devidamente preenchidos, dentre eles, o exercício da mesma atividade na mesma localidade, e para o mesmo empregador, com diferença não superior a dois anos entre ambos, conforme dispõe o artigo 461, da CLT.

No caso em tela, não há controvérsia de que o autor e os paradigmas prestavam serviços para o mesmo empregador.

Em relação às paradigmas Juliana Fernandes e Lisandra Martins, a testemunha trazida pelo próprio reclamante, Sr. S., declarou que *“Juliana e Elisandra eram operadoras comerciais, ambas admitidas anteriormente ao depoente, acreditando que a **Juliana tenha sido admitida em 2007** e a **Lisandra em 2005**; quando admitido, ambas trabalhavam no departamento administrativo, mas depois houve a extinção destes cargos na filial”* grifei

Neste particular a própria Lisandra, que prestou depoimento a pedido dos reclamados, declarou que *“trabalha na BV Financeira **desde 2004**, tendo iniciado na área administrativa, e como **gerente de relacionamento a partir de 2008/2009, função que exerce atualmente**; a Sra. Juliana foi admitida em torno **de 2006**, trabalhou na parte administrativo e foi promovida a gerente de relacionamento, ocasião em que se mudou para Belo Horizonte, o que ocorreu em torno de 2007”*. Grifei

Em relação a estas paradigmas não há identidade de funções eis que as comparandas trabalham como gerente de relacionamentos veículos II. Também tiveram trajetórias diferentes do reclamante. Demais disso, as paradigmas podem ser consideradas muito mais experientes que o autor na medida em que foram admitas muito antes deste. Neste contexto, não está preenchido o requisito da mesma temporalidade previsto no art. 461 da CLT.

Em relação ao equiparando Fernando, disse a testemunha Lisandra que *“o Sr. Fernando Rosa é gerente de relacionamento e tem cerca de 5 anos de Banco; o Sr.*

Fernando veio do Banco Bradesco e naquela instituição trabalhava exercendo as mesmas atividades de gerente de relacionamento; não sabe informar por quanto tempo o Sr. Fernando trabalhou no Bradesco, mas sabe que foi por muito tempo; as atividades do Sr. Fernando eram as mesmas do reclamante, não havendo diferenciação em relação aos clientes; não sabe informar se o Sr. Fernando tinha mais experiência que o reclamante por ter vindo de outra agência [...] o paradigma Fernando atua atualmente em Orleans, Urussanga, Cocal e Morro da Fumaça; na época do reclamante o Sr. Fernando atendeu a Colina e algumas lojas no centro de Criciúma” (grifei)

Em que pese da testemunha Edson ter dito que o reclamante e o Sr, Fernando desenvolviam as mesmas atividades, observo que, embora tenham sido admitidos na mesma época, o paradigma já trabalhava como gerente de relacionamento no Banco Bradesco. Sob outro aspecto, o paradigma e o reclamante não tinham igual perfeição técnica ou desempenho, pois isto sequer era possível, na medida em que trabalhavam em regiões diferentes, sendo o autor em Araranguá e o Sr. Fernando em Colina e em algumas lojas no centro de Criciúma.

Resta evidente, portanto, que a diferença salarial entre o autor e os paradigmas não é discriminatória e apenas identifica e valoriza a maior experiência das comparandas e a diferença de produção do paradigma Fernando.

Por certo o reclamante, se estivesse em posição oposta, acharia perfeitamente justa sua remuneração superior amparada em maior experiência ou produtividade.

Improcede, pois, o pedido de diferenças por equiparação salarial.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O reclamante pretendeu, de forma sucessiva ao pedido de equiparação salarial, a condenação dos reclamados ao pagamento de salário substituição ao fundamento de que teria substituído a colega Lisandra durante dois períodos de 20 dias de férias desta. Não indicou os períodos.

Os fatos foram contestados pelos reclamados.

O salário-substituição será devido nas hipóteses em que a substituição não tenha caráter meramente eventual, incluindo os períodos de férias, a fim de que o substituto perceba a mesma remuneração paga ao substituído, face a natureza do salário contratual: contraprestação aos serviços prestados. Neste sentido a súmula do enunciado 159 do E. TST.

Assim, fará jus ao salário-substituição o empregado que desempenhou as mesmas

funções do substituído pelo período em que efetivamente houve a substituição.

In casu, a testemunha Edson, trazia pelo reclamante, disse que sabe que o autor substituiu a colega Lisandra nas suas férias; que “nesta condição **o reclamante assumia os clientes da Sra. Lisandra**; não sabe informar se outras pessoas também substituíam a Sra. Lisandra; não sabe informar se o reclamante assumia sozinho a carteira de clientes durante as férias desta”.

A testemunha Lisandra, por sua vez, declarou que “tirou férias **e era substituída pelo reclamante, o que ocorreu em uma ocasião**, pois ficaram 1 ano trabalhando na mesma cidade, **em Araranguá**; acredita que o reclamante tenha substituído a depoente **sozinho**, acumulando clientes próprios com os da depoente” grifei

Desta forma ficou comprovado que o autor efetivamente substituiu a Sra. Lisandra em uma oportunidade, nas suas férias de 20 dias, conforme informação da peca inicial.

Improcedem as repercussões sobre comissões e ganhos variáveis, pois a própria testemunha declarou que “*na substituição da depoente o reclamante recebeu os valores decorrentes do atingimento de metas da carteira da depoente; recebeu a remuneração pelo que conseguiu comercializar*”.

Logo, **condeno os réus a pagarem o salário substituição nos limites acima impostos, ou seja, por 20 dias, nas férias da Sra. Lisandra, na época em que esta trabalhava em Araranguá.**

Ante a natureza salarial da verba deferida deverá haver as repercussões em repousos semanais remunerados, gratificações natalinas, férias com 1/3, no aviso prévio e FGTS com 40%.

DIFERENÇAS SALARIAIS POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

O reclamante sustentou que acumulou funções, no decorrer da contratualidade, que eram mais complexas e lhe exigiam maior atenção e dedicação.

Afirmou que teve que dedicar uma parte de sua jornada a fazer cobranças de clientes; que laborou em sobrecarga de trabalho e nesta atividade de cobrança, que era incompatível com a sua função.

Em relação ao acúmulo de funções, *ab initio*, insta salientar que cargo é a posição que o empregado ocupa na empresa. Função é o trabalho que efetivamente exerce, analisado em seu conjunto. Tarefa é cada uma das atribuições que compõem a

função (VIANA, Márcio Túlio, Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1994, p.261).

Nessa esteira de raciocínio, a denominação do cargo serve para presumir a função, mas tal

presunção é relativa, admitindo prova em contrário.

Feitas tais considerações, impende ressaltar que a atividade de cobrança não é dissociada da exercida pelo autor, de gerente de relacionamento. É razoável que se admita que o autor faça a cobrança dos clientes para os quais ele ou algum colega tenha vendido os produtos.

Neste contexto, deve incidir ao presente caso o entendimento consubstanciado na Súmula n.º 51 deste Regional, *in verbis*: “**ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO.** Não havendo incompatibilidade com a condição pessoal ou abuso quantitativo, a atribuição de novas tarefas ao trabalhador na mesma jornada não configura acúmulo de funções remunerável.” Improcede o pedido de diferenças salariais por acúmulo de funções.

ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

Sustentou, o reclamante, que transportava numerário de clientes quando do desempenho de suas atividades. Especificou que por ocasião dos feirões transportava diversos cheques de lojistas no valor de R\$ 5.000,00 cada.

Postulou a condenação dos réus um adicional pelos riscos que teria corrido com o noticiado

transporte.

Os reclamados negaram as afirmações trazidas pela peça de ingresso.

A testemunha Edson ratificou que havia o transporte de valores para a organização dos feirões “transportavam valores decorrentes da realização dos feirões; esses valores vinham dos lojistas para a filial; na realidade, esses valores eram decorrentes **da organização dos feirões** e tinham que ser transportados para a filial antes dos feirões; **apenas nessas ocasiões faziam o transporte de valores**”.

Grifei

No entanto a testemunha trazida pela ré, Sra. Lisandra, declarou que: “o trabalho em feirões

era obrigatório; os operadores faziam transporte de valores das lojas que iriam participar do feirão para a filial; transportavam cheques ou dinheiro; **poderia acontecer 1 vez por mês ou a cada 2 meses**” grifei

Evidente, portanto, que o autor fazia o transporte de valores quando havia feirões. No entanto, estes ocorriam uma vez por mês ou a cada dois meses.

Desta forma entendo que a frequência deste transporte não era suficiente a ensejar a exposição de risco noticiada na peça inicial.

Não é o caso de funcionário que desloca-se diariamente com numerário ou cheques pertencentes a empresas, como comumente se verifica em processos contra bancos. A situação do reclamante é diferente. Transportar cheques uma vez por mês ou uma vez a cada dois meses não pode ser considerado um risco habitual que colocaria o autor em situação perigosa a ensejar o pagamento do adicional adicional.

Da mesma forma não há falar em indenização decorrente desta situação, pois também está ausente a comprovação do dano.

Neste contexto, improcede a pretensão do reclamante de receber o adicional de risco ou, ainda, a indenização decorrente do transporte de valores.

HORAS EXTRAS E REPERCUSSÕES

Alegou, o reclamante, que não recebia as horas extras prestadas, tendo trabalhado permanentemente de forma extraordinária. Apontou uma média de jornada que teria laborado afirmando, ainda, que não recebeu os valores decorrentes de intervalos, bem como cursos de aperfeiçoamento.

Destacou que trabalhava de segunda a sexta, das 8h às 19h30, com 30 minutos de intervalo intrajornada; aos sábados, das 9h às 17h, com no máximo 30 minutos de intervalo; em um feirão por mês, de quinta a domingo, das 8h às 21, também com 30 minutos intervalares.

Sustentou que não lhe foi permitido anotar seus horários nos controles de frequência.

A 2ª ré aduziu que o demandante não possuía controles de frequência, pois era empregado externo que trabalhava visitando os lojistas e viabilizando financiamentos; que como gerente de relacionamentos I, realizava essas visitas externamente e que possuía ampla e irrestrita liberdade para definir sua jornada de trabalho, sem qualquer ingerência de seu empregador. Negou, ainda, o controle de horário do autor por telefone ou mensagens.

Pois bem.

O regime excepcional previsto no art. 62, I, da CLT faz pressupor que o empregado seja livre

na condução do sua jornada de trabalho, e que não seja possível ao empregador controlar seus horários de início e fim do trabalho.

Para comprovar suas alegações, o reclamante trouxe duas testemunhas.

A primeira, Sr. S., afirmou que: “acha que o reclamante também era gerente de relacionamento de veículo; **todos os dias tinham que ir à filial fazer as demandas administrativas e depois saíam para as visitas**; nesta ocasião recebiam as orientações do gestor; **tinham que estar às 08h na filial**; no final do dia tinham que retornar à filial, **em torno das 16h30min/17h**; faziam o fechamento do dia e saíam da filial em torno das 19h; nenhum dos 2 tinha cartão/ões de ponto, mas sabe que havia um controle pelo sistema, por meio de *login e logoff*; o gestor também estava presente na filial [...]; o depoente poderia escolher o horário de seu intervalo intrajornada conforme o horário das visitas aos clientes; não poderiam desligar o telefone durante o intervalo; recebiam ligações de forma normal; trabalhavam todos os sábados, das 08h às 16h30min/17h nas lojas; **não iam até a filial nos sábados**; esporadicamente poderiam ir à filial no sábado quando havia algum mutirão ou alguma operação especial; o gestor designada uma loja de maior fluxo de negócios para que atendessem no sábado; o gestor era quem organizava o roteiro de visitas que poderia ser invertido pelo funcionário mediante comunicação ao gestor; se precisasse tirar uma folga tinham que comunicar ao gestor; acontecia de o gestor fazer visitas na loja sem avisar aos funcionários; recebiam ligações do gestor para acompanhamento do andamento das visitas, da agenda ou das negociações e também para saber se a negociação deu certo ou não; **tinham que estar na filial no máximo até às 17h” grifei**

A testemunha **D.C.R.**, que trabalhou na reclamada de 2009 a 2013, no departamento administrativo, declarou que “o reclamante trabalhava de forma interna e externa, fazendo cobranças e fazendo visitas a clientes, respectivamente; o reclamante **chegava depois da depoente, às 08h, ficava o turno da manhã fazendo cobranças, almoçava e à tarde fazia visitas a clientes; retornava em torno das 17h e ficava na filial**; a depoente não sabe informar que horas o reclamante ia embora, pois saía antes do colega” grifei

Portanto, as duas testemunhas trazidas pelo autor disseram que o reclamante comparecia **diariamente** na sede da empresa **QUE É EM CRICIÚMA**, no início da manhã e depois no fim da tarde, informação que causa a estranheza do juízo, na medida em que autor atuava na região de ARARANGUÁ, que dista cerca de 45 quilômetros de Criciúma.

A tomar-se por verdadeira a informação trazida por ambas as testemunhas, seria forçoso concluir que o reclamante ia até Criciúma para estar na sede da ré, depois voltava para Araranguá para fazer as suas vendas, e no final do dia voltava a Criciúma para encerrar a sua jornada na empresa.

Não é impossível, mas é ilógico.

No entanto a testemunha trazida pela ré, paradigma indicada pelo reclamante, e que atua como gerente de relacionamento desde 2009 declarou que: *“o reclamante atendia a cidade de **Araranguá** e **não era necessário que viesse diariamente na filial em Criciúma**; em Araranguá somente existiam as lojas de clientes e **não uma filial**; o reclamante era chamada para vir na **filial de Criciúma uma vez por mês para reuniões**; quando não tinha reunião o gerente de relacionamento somente vinha para a filial para tratar de algum assunto esporádico; **não havia horário certo para chegarem ou saírem da filial**; o gerente de filial apenas fazia a distribuição das lojas para os operadores e **os próprios operadores é que agendavam as visitas com os clientes**; os operadores possuíam liberdade para agendar as visitas com os clientes; a depoente **nunca precisou informar ao gerente de filial a que horas chegava nos clientes**; também não precisava dar satisfação do encerramento das visitas no final do dia; a depoente tinha que entregar a documentação na filial porque mora em Criciúma, mas **quem era de fora, como o reclamante, podia mandar essa documentação para a filial por malotes**” grifei.*

O depoimento da testemunha Lisandra, muito mas coerente com a realidade, já que o autor trabalhava em Araranguá é diametralmente oposto ao que foi trazido pelas duas testemunhas do autor.

Mas não é só.

O que estremeceu o juízo foi a ata de audiência juntada com as razões finais dos reclamados.

Apesar de não se tratar de documento novo, sua juntada foi deferida, pois serviu para fazer a contraprova do que foi dito na audiência de instrução deste processo.

A ata em comento traz depoimento do reclamante em outro processo, na condição de testemunha e sob juramento.

O processo foi movido por S.P., testemunha do autor ouvida às fls. 591v, em face dos réus.

Naqueles autos o autor declarou (fl. 602) que: atendia a região de Araranguá; que como ficavam longe da matriz **a jornada já iniciava diretamente nas lojas**, sendo

que as rotas de visitas eram elaboradas **pelos próprios operadores**; que o depoente **nunca foi cobrado pelo horário** considerando o tempo de login no sistema; que geralmente fala com seu gestor pelo telefone; **que tinha uma hora de intervalo** sendo que já chegou a almoçar com o autor (daquele processo).

Ora. O depoimento do próprio autor em outro processo, somado ao da testemunha Lisandra desacreditam por completo as informações trazidas pela s suas testemunhas. Mais que isso, indicam que ambas as testemunhas faltaram com a verdade em juízo, mesmo advertidas das consequências, o que será analisado em tópico pertinente.

E não se diga que naquele processo o autor se fez presente como testemunha dos réus, e que isso teria influenciado nas suas respostas, pois naquele mesmo depoimento declarou tantas outras coisas contra a sua então empregadora, a exemplo dos gastos com combustível, do assédio moral cometido pelo gestor Vanderlei em face do reclamante Edson, e também do impacto negativo da inadimplência nas comissões.

Neste contexto é evidente que o autor trabalhava externamente, sem controle pleno do seu

horário, tinha intervalo para refeição e poderia fazer sua rota de visitas aos clientes. Iniciava sua jornada nas lojas e também as encerrava desta forma.

Evidente, ainda, que comparecia na sede da ré para reuniões e de forma eventual.

Assim, admito que o demandante exercia atividades externas, com jornada incompatível com controle de horário, de modo que não há que se falar em horas extras decorrentes da sua jornada.

Indefiro o pagamento de horas extras e reflexos legais.

INTERVALO INTRAJORNADA

Além de não estar submetido a controle de horário, o próprio autor declarou em depoimento,

na condição de testemunha (fl. 602), que tinha uma hora de intervalo para refeições, o que evidencia que não falou a verdade quando ajuizou a presente demanda e noticiou que sua pausa era de apenas 30 minutos.

Respeitado o intervalo intrajornada, indefiro a pretensão.

HORAS EXTRAS - INTERVALO ANTERIOR À PRORROGAÇÃO DA JORNADA - ART 384 DA CLT

O reclamante postulou o pagamento de horas extras a título de intervalo de 15 minutos que lhe seria devido antes da prorrogação de sua jornada, nos termos do art. 384 da CLT.

Inicialmente destaco que o benefício legal é destinado a trabalhadoras do sexo feminino.

Mas ainda que assim não fosse, o autor era trabalhador externo, não sujeito a controle de horário, pelo que, não é possível dizer que laborava em regime extraordinário e, muito menos, que não usufruía da pausa de 15 minutos antes deste trabalho.

Improcede.

HORAS DESTINADAS A CURSO E TREINAMENTO

Não há falar em condenação da reclamada ao pagamento das horas destinadas a cursos e treinamentos.

Em que pese ter ficado demonstrado que os trabalhadores faziam tais cursos, não se pode dizer que o reclamante os executava em labor extraordinário. Como não estava sujeito à controle, podia realizar os cursos durante o horário de expediente ou após. Poderia dispor de seu tempo conforme lhe aprouvesse.

Neste contexto, improcede.

RESTITUIÇÃO DE DESPESAS COM VEÍCULO OPERACIONAL

O reclamante pretendeu ser restituído por despesas com o uso de veículo da empregadora sustentando que, até janeiro de 2013, a reclamada disponibilizava automóvel para realizar as atividades diárias relativas as suas funções. No entanto tinha que despende cerca de R\$ 200,00 mensais para custear o combustível, o que não era reembolsado pela 2ª ré.

A 2ª reclamada contestou as alegações e afirmou que o autor não trouxe recibos para comprovar que tenha tido essas despesas.

A testemunha Lisandra confirmou que a ré fornecia um veículo para os gerentes de relacionamento até 2012/2013, e que a partir desta época passaram a trabalhar com veículo próprio.

A testemunha Lisandra afirmou que o Banco dava ajuda de custo com a gasolina, e o depoente Edson, trazido pelo reclamante, declarou que: *“tinha disponível 1 veículo fornecido da ré para trabalhar; no final de 2012/2013, o depoente passou a ter que usar seu veículo para trabalhar; todos os funcionários tinham carro disponível da empresa e “perderam” esse carro da empresa; tinham apenas um cartão combustível que também era usado antes, com o veículo da empresa; este cartão vinha com um crédito que nos últimos meses era em torno de R\$ 210,00 por mês; o depoente gastava mais cerca de R\$ 500,00 para utilizar seu veículo.”*

Dos depoimentos extraio que a reclamada forneceu o veículo até a data noticiada pelo reclamante (janeiro de 2013) e que também concedia um cartão com o valor depositado para o gasto do combustível. Destaco que nesta época, como o veículo era da empresa, a única despesa do reclamante a ser ressarcida era a de combustível.

Tenho, pois, que as despesas com combustível, até janeiro de 2013, eram ressarcidas integralmente pela reclamada.

Indefiro.

INDENIZAÇÃO POR GASTOS COM VEÍCULO PRÓPRIO – A PARTIR DE FEVEREIRO DE 2013

Na sequência da pretensão anterior sustentou, o reclamante, que a partir de fevereiro de 2013 passou a ter que utilizar veículo próprio para desempenhar as suas atividades; que percorria em média 1200 km por mês pela cidade de Criciúma e região e que teve que arcar com despesas de manutenção, seguro, troca de óleo e pneus.

Pretendeu indenização pelo uso do veículo a ser calculada com base nos quilômetros que rodou com seu próprio carro.

Como já verificado no item anterior, ficou comprovado que, de fato, até janeiro de 2013 a 2ª ré fornecia um veículo ao reclamante, mas que a partir desta época o autor teve que utilizar seu carro para trabalhar.

Quanto aos gastos com combustível, restou demonstrado que o autor usava seu veículo e que tinha reembolso de despesas. A discussão concentra-se na existência de diferenças que favoreçam o obreiro, situação que competia ao autor o ônus da prova e, da qual, se desincumbiu (art. 818 da CLT).

Transcrevo, novamente, trecho do depoimento da testemunha Edson: “ no final de 2012/2013, o depoente passou a ter que usar seu veículo para trabalhar; todos os

funcionários tinham carro disponível da empresa e “perderam” esse carro da empresa; **tinham apenas um cartão combustível que também era usado antes, com o veículo da empresa; este cartão vinha com um crédito que nos últimos meses era em torno de R\$ 210,00 por mês**; o depoente gastava mais cerca de R\$ 500,00 para utilizar seu veículo.”

Neste trilhar tenho que o reclamante, tal como a testemunha, gastava, em média, R\$ 500,00 por mês para utilizar seu veículo para o trabalho, aí incluídas despesas de manutenção. No entanto, era reembolsado com apenas R\$ 210,00 mensais.

Considerando que é do empregador o ônus do investimento, **condeno a 2ª reclamada a reembolsar ao obreiro o valor mensal de R\$ 290,00 a título de despesas por uso de veículo próprio, a partir de fevereiro de 2013, até o rompimento do contrato.**

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL

A parte autora pretendeu ser indenizada por ter sofrido abalo moral em decorrência de assédio moral perpetrado por seu superior hierárquico de nome Castanheira. Sustentou que ele e seus colegas eram alvos constantes dos xingamentos do Superintendente Castanheira, sempre lotados de palavras de baixo calão.

Destacou, ainda, que os réus divulgavam por e-mail o ranking de produção dos empregados e cobravam o atingimentos de metas via SMS, o que seria vedado pena CCT dos bancários de 2014/2015, na sua cláusula 36ª.

Os reclamados contestaram as afirmações.

O assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou *bullying*, é conduta abusiva, praticada pelo empregador e/ou seus prepostos, caracterizada pela exposição do trabalhador a situações vexatórias, ou seja, humilhantes e constrangedoras que, se repetidas de forma prolongada, causam a este ofensas à sua personalidade, dignidade e integridade psíquica, chegando algumas vezes a causar transtornos físicos. Tem como efeito, também, a deterioração do ambiente de trabalho e precisa estar sobejamente demonstrado para ensejar o direito à reparação.

O agente é sempre o empregador ou colega de trabalho da vítima, que pode ser, ou não, seu superior hierárquico.

Assim, para a configuração do assédio moral deve ficar evidenciada a reiteração de um ato potencialmente lesivo à honra do empregado, revelando uma

verdadeira tortura psicológica capaz de produzir reais danos emocionais ao obreiro, ao ponto de compeli-lo ao pedido de demissão, dado ao grau de desconforto que a conduta lesiva produz no seu íntimo.

Leciona Reginald Felker sobre o assunto:

“Assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos têm significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade. A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima. O comportamento perverso é abusivo, é uma atitude de incivilidade. Os efeitos do assédio tem estilo específico, que devem ser diferenciados do estresse, da pressão, dos conflitos velados e dos desentendimentos. ...Não se trata, assim, de mero estresse, desentendimentos ou conflitos individuais pontuais, não raros no convívio, humano. Aqui se trata de conduta deliberada, intencional, com objetivo de atacar a vítima na sua auto-estima, desgastando-a, humilhando-a”.

No caso em tela, inicialmente destaco que a CCT dos bancários não pode ser aplicada ao contrato em tela, na medida em que o autor era financeiro e regido por outra normativa.

Quanto à conduta do superior hierárquico, a testemunha Edson declarou que “havia superintendentes que também eram agressivos no vocabulário, citando Eduardo Bento e **José Castanheira**; não se recorda de alguma agressão ou situação **específica em relação ao reclamante**; não chegaram a trabalhar em uma agência bancária mas apenas no escritório da filial; [...] Eduardo Bento comparecia na filial a cada 2 meses ou 30 dias e **José Castanheira comparecia menos, ou seja, 2 vezes por ano**”. Grifei

Extraio do depoimento que o senhor Castanheira, indicado como assediador na peça de ingresso, comparecia na filial da 2ª ré duas vezes por ano, o que, por si só fragiliza a alegação de que assediava moralmente o reclamante. Na mesma senda, a testemunha disse que não se recorda de situação específica em relação ao autor.

De fato, se o autor não comparecia com frequência na filial de Criciúma, o que já ficou comprovado no tópico das horas extras, e se o Sr. Castanheira ia até a filial duas vezes por ano, é provável que ambos tenham se encontrado raríssimas vezes.

Em relação à cobrança de metas, a testemunha Edson, trazida pelo reclamante, destacou comportamento do Sr. . Vamderlei: “se recorda do gestor Vanderlei fazer ameaças do tipo “se não cumprissem as metas não conseguiria mantê-los trabalhando, tem fila de pessoas querendo trabalhar”; essa situação ocorria na parte da manhã; o Sr.

Vanderlei tinha um vocabulário bem agressivo direcionado ao grupo; não se recorda de algum xingamento específico ao reclamante”.

Em que pese as afirmações no sentido de que este gestou era agressivo com as palavras, a testemunha não foi capaz de apontar algum fato específico direcionado ao reclamante. Demais disso, o Sr. Vanderlei ficava na filial, local onde o reclamante comparecia apenas eventualmente.

Por fim, a testemunha Edson declarou que nas reuniões havia exposição por meio de dará show, que fazia o comparativo de desempenho entre os funcionários.

Neste aspecto destaco que obviamente havia cobrança de metas e exposição de ranking, o que, por si só, não gera abalo moral na medida em que o autor trabalhava em uma instituição financeira que dependia diretamente das vendas para a obtenção de lucros.

Dizer que se não forem cumpridas as metas não será possível manter os funcionários trabalhando, faz parte do negócio em que os réus estão inseridos. É fato notório e certamente de conhecimento do reclamante.

O que se analisa no caso em exame é o abuso. O excesso. A humilhação, o que não ocorreu.

Neste trilhar, embora o reclamante provavelmente tenha passado por dissabores decorrentes da pressão natural do trabalho e ínsita a atividade da sua empregadora, este fato, por si só, não é capaz de gerar abalo moral a fundamentar seu pedido de indenização decorrente.

Improcede.

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Deferidas parcelas de natureza salarial, sobre estas e seus reflexos, incide o FGTS, na forma

do art. 15 da Lei 8036/90.

IMPOSIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Determino o recolhimento, pela parte reclamada, das contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas ora deferidas e que integram o salário de contribuição. DECLARO que são de natureza indenizatória as parcelas relativas a reflexos em férias com 1/3 e FGTS. As demais possuem natureza salarial.

Autorizo o desconto das cotas devidas pela reclamante, por ser segurada obrigatória da Previdência Social. Os valores das quotas da empregada e do empregador deverão ser calculados mês a mês. (Súm. 368, III, do TST).

Indefiro a desoneração da reclamante pelo recolhimento da cota previdenciária uma vez que a Seguridade Social é financiada por toda a sociedade e, se recolhida na forma da lei, reverterá a parte demandante quando do cálculo de seus benefícios.

Autorizo, ainda, a retenção do Imposto de Renda sobre parcelas da condenação, observado o fato gerador e o regime de competência, nos termos da Súm. 368, II, do TST: *“É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.º 7.713, de dezembro de 1988”*

Descabida, ainda, qualquer indenização decorrente do recolhimento do Imposto de Renda, pois nos termos da legislação vigente, cabe à quem teve acréscimo de riquezas/acréscimo patrimonial, o pagamento do imposto respectivo.

Por fim, esclareço que não incidirá imposto de renda sobre os juros moratórios em face da natureza indenizatória da parcela. Neste sentido é a interpretação do art. 404 do Código Civil vigente, corroborada pela OJ 400 da SDI1 do TST: *“IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010). Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora”*.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A lealdade processual é dever de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo.

Logo, será considerado litigante de má-fé aquele que: deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; alterar a verdade dos fatos; usar do processo para conseguir objetivo ilegal; opuser resistência injustificada ao andamento do processo; proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do

processo; provocar incidentes manifestamente infundados; interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório (artigo 793-B da CLT).

In casu, é possível se constatar que o autor agiu com deslealdade processual ao tentar alterar a realidade dos fatos. Em sua peça de ingresso narrou que teria trabalhado em jornada extraordinária, **sempre com apenas 30 minutos de intervalo**, e que não podia registrar a integralidade dos seus horários em cartões de ponto.

Como se não bastasse, trouxe duas testemunhas com o objetivo de sustentar sua tese. No entanto, em razões finais os reclamados juntaram depoimento do reclamante produzido no processo de uma de suas testemunhas (Edson), onde, sob juramento, trouxe informações opostas e diversas.

Lá declarou que (fl. 602) que atendia a região de Araranguá; que como ficavam longe da matriz a jornada já iniciava diretamente nas lojas, **sendo que as rotas de visitas eram elaboradas pelos próprios operadores**; que o depoente **nunca foi cobrado pelo horário** considerando o tempo de login no sistema; que geralmente fala com seu gestor pelo telefone; **que tinha uma hora de intervalo** sendo que já chegou a almoçar com o autor (daquele processo).

E não se diga que naquele processo o autor se fez presente como testemunha **dos réus**, e que isso teria influenciado nas suas respostas, pois naquele mesmo depoimento declarou tantas outras coisas contra a sua então empregadora, a exemplo dos gastos com combustível, do assédio moral cometido pelo gestor Vanderlei em face do reclamante Edson, e também do impacto negativo da inadimplência nas comissões.

É certo que o reclamante tem o direito de ação constitucionalmente assegurado. Entretanto, todos os direitos tem um limite básico, qual seja, os fatos reais que os asseguram. Que fique registrado, nesta oportunidade, o repúdio desta Magistrada à conduta da parte autora que, por certo, tem a Justiça do Trabalho não como uma ferramenta de busca da Justiça, mas sim uma forma de obter benefícios indevidos.

Ora, qualquer processo tem um custo ao Poder Judiciário e à União, por consequência, ao contribuinte, cidadão brasileiro. Além do mais, trazer inverdades para os autos, ratificadas por testemunha, é o mesmo que caçoar desta Justiça e buscar benefício indevido.

Atente o autor para os fins a que se destina esta Especializada. É tempo de moralização, e este juízo não pode concordar com tal conduta, que merece ser reprimida.

Dessa forma incorreu, o autor, nas hipóteses previstas no artigo 793-B da CLT. Assim, condeno o reclamante a pagar multa correspondente a 9% do valor atribuído à causa (artigo 793-C da CLT), revertida em favor dos cofres públicos.

APLICAÇÃO DE MULTA PARA TESTEMUNHAS

As duas testemunhas trazidas pelo autor, A primeira, Sr. **S.P.** e Sra. **D.C.R.**, não obstante tenham sido advertidas para que falasse a verdade, tentaram, de todas as formas e em todos os momentos, induzir o juízo em erro.

O Sr. S.o declarou que ele e o reclamante **“todos os dias tinham que ir à filial fazer as demandas administrativas e depois saíam para as visitas; nesta ocasião recebiam as orientações do gestor; tinham que estar às 08h na filial; no final do dia tinham que retornar à filial, em torno das 16h30min/17h; faziam o fechamento do dia e saíam da filial em torno das 19h; nenhum dos 2 tinha cartão/ões de ponto, mas sabe que havia um controle pelo sistema, por meio de login e logoff; o gestor também estava presente na filial [...]; tinham que estar na filial no máximo até às 17h”** grifei

A testemunha **D.C.R.** declarou que **“o reclamante chegava depois da depoente, às 08h, ficava o turno da manhã fazendo cobranças, almoçava e à tarde fazia visitas a clientes; retornava em torno das 17h e ficava na filial; a depoente não sabe informar que horas o reclamante ia embora, pois saía antes do colega”** grifei

No entanto o próprio autor, em depoimento no processo da testemunha S.P., sob juramento, trouxe informações diversas: **“que atendia a região de Araranguá; que como ficavam longe da matriz a jornada já iniciava diretamente nas lojas, sendo que as rotas de visitas eram elaboradas pelos próprios operadores; que o depoente nunca foi cobrado pelo horário considerando o tempo de login no sistema; que geralmente fala com seu gestor pelo telefone; que tinha uma hora de intervalo sendo que já chegou a almoçar com o autor (daquele processo).**

Portanto, as duas testemunhas trazidas pelo autor disseram que o reclamante comparecia **diariamente** na sede da empresa **QUE É EM CRICIÚMA**, no início da manhã e depois no fim da tarde. A Sra. DAIANE chegou a dizer que o autor passava a manhã toda na filial, almoçava e depois saía para as visitas.

Aliás, esta informação de que o autor almoçava na filial destoa até mesmo do que disse a 1ª testemunha (Edson).

Ora, o reclamante trabalhava em Araranguá, não em Criciúma.

A oitiva de testemunhas em juízo é um dos meios de prova mais importantes, e de maior ocorrência, no processo do trabalho. Qualquer consulta aos sites dos

Tribunais Regionais do Trabalho revelará a existência maciça de julgamentos nos quais se faz referência a testemunhas ouvidas e a análise dos depoimentos para solucionar o conflito.

A palavra testemunha corresponde a um substantivo feminino, que se origina do latim *testis* ou *testimonium* e possui, dentre outras, a seguinte conceituação: “pessoa não impedida por lei, que é arrolada ou referida para depor imparcialmente sobre os fatos da causa, segundo sua percepção pelos sentidos”.

Com base nessa origem, a expressão testemunha não assinala simplesmente a pessoa que afirma, ou que nega um fato, cuja prova se pretende estabelecer, mas, ainda, “aquela que certifica, atesta, ou é presente à feitura de um ato jurídico, **a fim de o autenticar, ou de o confirmar**, posteriormente, se necessário” (MARIA HELENA DINIZ - Dicionário jurídico. 2. ed. rev. atual. e aum. São Paulo : Saraiva. 2005. v. 3. p. 853.) grifei

Na verdade, a testemunha é a pessoa que atesta a veracidade de um ato, ou que presta esclarecimentos acerca de fatos que lhe são perguntados, afirmando-os, ou os negando.

No caso em tela os depoentes inverteram esta lógica tentando ajudar seu colega de trabalho.

Apesar de compromissados, e mesmo advertidos pelo Juízo acerca da prática do crime de falso testemunho, os depoentes prestou declarações que não correspondiam à realidade, e que mostraram-se, ao final, contraditórias, com o intuito de induzir o Juízo em erro e beneficiar o autor.

Vale lembrar que, nos termos do artigo 14 do CPC, são deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo expor os fatos em juízo conforme a verdade e proceder com lealdade e boa-fé.

O artigo 793-B da CLT, por sua vez, prescreve as hipóteses caracterizadoras de litigância de má-fé e de responsabilidade por dano processual.

No caso em exame, verifico que as testemunhas tentaram alterar a verdade dos fatos a fim de induzir o Juízo a erro. Neste contexto, considerando que compete ao Juiz, no exercício do seu poder polícia, reprimir e punir tais abusos, com amparo no artigo 765 da CLT e diante do disposto nos artigos 793-A a 793-C da CLT, e especialmente com amparo no novel art. 793, D, da CLT, reputo as testemunhas **S.P. e Sra. D.C.R.** litigantes de má-fé;

Por consequência **condeno cada testemunha ao pagamento de multa de 2% sobre o valor da causa (R\$35.000,00), valor a ser revertido aos cofres públicos.**

Deixo de enviar ofício para apuração do crime de falso testemunha tendo em vista que a medida se tornou inócua.

GRATUIDADE DE JUSTIÇA – INDEFERIMENTO – LITIGANTE DE MÁ - FÉ

Por tratar-se de litigante de má-fé, não pode o Poder Judiciário conceder à parte autora a benesse de isenção de custas. O objetivo é moralizar a conduta processual da demandante.

Indefiro.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

Indevidos os honorários advocatícios, uma vez que o reclamante não preencheu os requisitos

exigidos pelo art. 14 da Lei nº 5584/70, não estando assistido pelo Sindicato de sua categoria profissional.

Neste sentido os Enunciados nos. 219 e 329, do C. TST.

Ademais, na Justiça do Trabalho ainda vigora o princípio do *ius postulandi*, não havendo falar em violação ao art. 133 da CF/88 e, muito menos, na inconstitucionalidade do art. 791 da CLT (Súmula 219 do TST), até mesmo porque o TST, ao editar a Súmula 425, o reconheceu expressamente, extirpando-o apenas da instância extraordinária.

Não há amparo legal a deferir os pedidos de condenação da parte reclamada em sucumbência, bem como indenização pelo valor gasto pelo reclamante na contratação de seu patrono. Mormente porque, se houve a opção pela contratação de advogado particular para defender a parte autora em juízo, o ônus de tal contratação não pode ser transferido à reclamada.

Indefiro o pedido de indenização por danos materiais.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Tendo sido, a reclamada, sucumbente na pretensão objeto da perícia, cabe a ela arcar com os honorários do *expert*, conforme disposição do art. 790-B da CLT.

Deste modo, determino que a reclamada proceda ao pagamento dos honorários periciais no

importe de R\$ 3.000,00, a serem depositados em juízo, à disposição do Ilmo. Perito.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

Os valores deferidos serão apurados em liquidação por cálculos, sendo, os juros, na forma do art. 39, §1º, da Lei 8.177/91 e art. 883 da CLT, devidos a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, com índice de 1% (um por cento) ao mês, calculados *pro rata die* (§ 1º do art. 39 da Lei 8.177/91), observando-se as disposições contidas nas Súmulas nºs 200, 211 e 439 do c. TST, bem como nas OJSDI1 nºs 382, 400 e 408 do c. TST.

Quanto à atualização monetária, observe-se a época própria (art. 459, § 1, da CLT, e Súmula nº 381 do c. TST) e Tabela Única Para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas - Sistema Único de Cálculo (SUCJT), bem como o disposto na Súmula nº 211 do c. TST.

Altero o entendimento anterior para aplicar os fatores de atualização na forma como estiverem vigentes na época da liquidação, conforme vem orientando o E. Regional, diante da ausência de decisão definitiva a respeito da matéria, como se observa das seguintes razões de decidir:

"Nos julgamentos perante o Tribunal Superior do Trabalho, na linha do decidido no processo ArgInc 479.60.2011.5.04.0231, tem-se entendido pela utilização da TR até 24.03.2015 e do IPCA-E a partir de 25.03.2015, como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas.

Não obstante, conforme Ofício Circular CSJT.GP.SG nº 15/2018, como ainda não se consumou o trânsito em julgado da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Reclamação Constitucional nº 22.012, permanece válida a aplicação da TR, de modo que a alteração da tabela mensal de índices de atualização monetária com a utilização do IPCA-E somente será efetuada após o trânsito em julgado do decidido na aludida Reclamação.

Com isso, considerando que a matéria ainda carece de uma resposta jurisdicional definitiva, revela-se prudente, por ora, decidir seja aplicado o índice vigente na época da liquidação dos créditos trabalhistas, conforme tabela única do CSJT, posto que o Tribunal Superior do Trabalho, ao qual o Órgão se coliga, é o que tem a atribuição maior de unificação dos entendimentos jurídicos em território pátrio, em especial questão tão objetiva, jurídica e matemática como o índice de atualização monetária, devendo obediência direta ao STF.

Assim, quanto ao índice de correção monetária, determino seja aplicado o índice de atualização monetária vigente na época da liquidação dos créditos

trabalhistas, em fase de execução, conforme tabela única do CSJT." (RO 0000240-06.2017.5.12.0043, Rel. HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 23/08/2018)."

A atualização monetária referente às parcelas devidas a título de FGTS, deverá observar o entendimento consubstanciado na OJ-SDI1 nº 302 do c TST.

Em se tratando de indenizações por danos morais decorrentes da relação de emprego, deverão ser aplicados os juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados *pro rata die* (§ 1º do art. 39 da Lei 8.177/91), e a atualização monetária pela Tabela Única Para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas - Sistema Único de Cálculo, implantada pela Resolução nº 08, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, porém somente a partir da data da publicação da sentença (Súmula nº 439 do c. TST e Súmula nº 362 do STJ).

A fim de se evitar o enriquecimento sem causa, defiro a dedução das parcelas pagas a idênticos títulos, devidamente comprovadas nos autos.

III - DISPOSITIVO Ante o exposto, e nos termos da fundamentação **que passa a fazer parte integrante deste dispositivo**, DECIDO, na ação movida por **P.S.** contra **BANCO VOTORANTIN S.A. e BV FINANCEIRA S.A. CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO**, JULGAR PARCIALMENTE **PROCEDENTE** a ação para rejeita a preliminar de inépcia da peça inicial suscitada, acolher a preliminar d falta de interesse de agir em relação ao pedido sucessivo de reconhecimento do autor da condição de financiário, julgando extinto o feito, sem resolução do mérito, neste particular, nos termos do art. 330, II, do CPC e, no **MÉRITO**, observados os critérios supra, e a prescrição pronunciada quanto às pretensões de natureza condenatória anteriores a 21.08.2010, condenar os reclamados **DE FORMA SOLIDÁRIA** a pagarem a parte reclamante os seguintes títulos:

a- diferenças decorrentes da integração da PLR plano próprio, pagos durante à contratualidade, em repouso semanais remunerados (nos termos das normas coletivas), gratificações natalinas, férias com 1/3, aviso prévio e FGTS com indenização compensatória de 40%. b- salário substituição por 20 dias, nas férias da Sra. Lisandra, na época em que esta trabalhava em Araranguá e repercussões em repouso semanais remunerados, gratificações natalinas, férias com 1/3, no aviso prévio e FGTS com 40%. c- reembolso do valor mensal de R\$

290,00 a título de despesas por uso de veículo próprio, a partir de fevereiro de 2013, até o rompimento do contrato.

Os valores serão apurados nos termos da fundamentação.

Deverá, a parte reclamada, comprovar os recolhimentos previdenciários e fiscais em 15 dias, observados os descontos já autorizados.

Reputo litigantes de má-fé o reclamante e as testemunhas S.P e Sra. D.C.R..

Condeno o reclamante ao pagamento de multa de 9% sobre o valor atribuído à causa (R\$35.000,00), revertida aos cofres públicos.

Condeno cada testemunha ao pagamento de multa de 2% sobre o valor atribuído à causa (R\$35.000,00), revertida aos cofres públicos.

Oficie-se aos Juízos onde as testemunhas possuem processo em trâmite, na condição de demandantes, para que fiquem cientes da conduta que adotaram nestes autos, conforme advertência constante em ata de audiência.

Indefiro a parte reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Condeno a reclamada a arcar com honorários periciais que fixo em R\$ 3.000,00.

Custas, pela parte reclamada, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor de R\$

20.000,00 (vinte mil reais), provisoriamente arbitrado à condenação, complementáveis ao final.

Transitada em julgado, remetam-se os autos ao Calculista para atualização.

Ficam cientes as partes do teor da presente decisão, e de que **a interposição de EMBARGOS**

DE DECLARAÇÃO COM CARÁTER PROTELATÓRIO ensejará a cominação imediata de multa de 2% sobre o valor da causa, o que faço com amparo no art. 1026, §2º, do CPC/15, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT e art. 15 do CPC/15).

E, para constar, eu, **JANICE BASTOS**, Juíza do Trabalho, digitei e editei a presente ata, que

vai por mim eletronicamente assinada.

JANICE BASTOS
JUÍZA DO TRABALHO