



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

**PROC. N. 0002309-96.2016.5.06.0371 (ROT)**

Órgão Julgador : 2ª Turma

Relatora : Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo

Recorrentes : BANCO BRADESCO S/A; LUIZ ALVES DE FREITAS FILHO

Advogados : Mozart Victor Russomano Neto; Márcia da Silva Santos

Recorridos : OS MESMOS

Procedência : Vara Única do Trabalho de Serra Talhada-PE

**EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. TRANSPORTE DE VALORES. EXPOSIÇÃO AO RISCO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** No campo das relações de trabalho, o empregador tem o dever de proteção em face do empregado, não podendo permitir que sobre ele recaia nenhuma lesão, mácula, prejuízo ou gravame. Comportamento diverso ofende o princípio de proteção ao trabalhador, um dos fundamentos da ordem jurídica trabalhista no mundo democrático. O dano moral é aquele que causa lesão à esfera íntima da pessoa, aos seus valores, suas concepções e crenças, a sua integridade como ser humano. Na hipótese, patente o nexo de causalidade entre o ato ilícito praticado pelo Reclamado (BANCO BRADESCO S/A) e o dano perpetrado à dignidade do Reclamante. O Empregador expôs a risco o Empregado, ao atribuir-lhe o encargo de transportar valores sem a habilitação e os recursos necessários a tanto. Inequivoca lesão à segurança, saúde e integridade. Dano moral configurado, com o direito à reparação pecuniária correspondente, na forma estabelecida pelo Juízo *a quo*. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. ORIENTAÇÃO SEXUAL. HOMOFOBIA. DEFLAGRAÇÃO DE DOENÇA PSIQUIÁTRICA. TRANSTORNO MISTO DE ANSIEDADE E DEPRESSÃO. NEXO CONCAUSAL. DANO MORAL CONFIGURADO.** O conjunto fático-probatório aponta de maneira incontestável que a enfermidade psiquiátrica que acometeu o Reclamante (Transtorno Misto de Ansiedade e Depressão) está relacionada às condições ambientais de trabalho suportadas ao longo do contrato. A prova oral produzida (total de quatro testemunhas) confirma, indene de dúvida, que o Reclamante foi vítima de assédio moral praticado por superiores hierárquicos, devido à sua orientação sexual. Não obstante a Perita não tenha estabelecido o nexo, a fundamentação da Perícia revela que apenas não o fez por compreender que competiria ao Juízo definir sobre questões referentes ao assédio. Mas deixou claro que a patologia manifestada pelo Reclamante poderia estar ligada a fatores profissionais. Em face disto, e em face da prova testemunhal, além de outros laudos médicos trazidos, forçoso concluir que o tratamento discriminatório dispensado ao Autor, caracterizado por condutas de cunho homofóbico, contribuiu para o surgimento da enfermidade, que afastou o Reclamante das atividades laborais por longo período. Hipótese na qual se faz imperiosa a reforma do Julgado, para acolher o pedido de condenação do Reclamado ao pagamento de



Assinado eletronicamente por: ENEIDA MELO CORREIA DE ARAUJO - 24/03/2021 17:40:46 - 450c898  
<https://pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21030212205776800000020732096>  
Número do processo: 0002309-96.2016.5.06.0371  
Número do documento: 21030212205776800000020732096

indenização por dano moral, decorrente do surgimento da doença e dos impactos daí resultantes sobre a vida pessoal e profissional do Empregado. Recurso Ordinário do Autor provido, no aspecto.

Vistos etc.

Trata-se de Recursos Ordinários interpostos por **BANCO BRADESCO S/A** e por **LUIZ ALVES DE FREITAS FILHO** em face da Sentença proferida pelo MM. Juízo da Vara Única do Trabalho de Serra Talhada-PE, por meio da qual, nos termos da fundamentação inserida no ID. cc80b04, foram julgados procedentes em parte os pedidos deduzidos Reclamação Trabalhista.

Por meio da Decisão armazenada no ID. 2c42059 foram acolhidos em parte os Embargos de Declaração opostos pelo Reclamante, para sanar omissões apontadas, sem incluir à Sentença, porém, qualquer título condenatório.

#### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

Razões recursais do Reclamado constantes na peça anexada sob o ID. 038c760, mediante as quais busca ver reexaminada a Sentença nos seguintes pontos: a) Danos morais. Transporte de valores: afirma ser frágil a prova produzida pelo Reclamante com o intuito de demonstrar que realizava o transporte de valores. Em seguida, argumenta que mesmo mantida esta premissa a condenação não poderia ser estabelecida, porque em tais situações o dano não seria simplesmente presumido, exigindo prova à sua configuração. Discorre que o Autor não foi vítima de violência, sequestro ou assalto. Também revela discordância com o montante atribuído pelo Juízo à indenização. Invoca o disposto no art. 223-G, § 1º, da CLT, que traz critérios objetivos para a quantificação dos danos extrapatrimoniais. Na sua visão, a importância fixada na Vara do Trabalho a título de danos morais, sob tal fundamento, seria excessiva. Pede que eventual ofensa seja reputada de natureza leve, para efeito de definição do valor; b) Danos morais. Tratamento discriminatório: considera não estar demonstrada qualquer conduta de viés discriminatório por parte do Sr. Adoniran, então superior hierárquico do Obreiro. Aduz que jamais promoveu qualquer tratamento discriminatório, independentemente da opção sexual do Obreiro. Entende se mostrarem contraditórios os depoimentos das testemunhas, além de asseverar que o caso dos autos traz hipótese de prova dividida. Alega, enfim, que não restaram preenchidos os requisitos exigidos à configuração do dano moral. Pugna pela exclusão do condeno, no aspecto. E, em sucessivo, pede que a indenização seja reduzida ao valor de 01 (um) salário mínimo, sob pena de enriquecimento ilícito do Recorrido; c) Justiça gratuita: sustenta que o pedido referente à concessão da gratuidade ao Reclamante deve ser indeferido, em face da redação do § 3º do art. 790 da CLT, segundo o qual o benefício será concedido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40%



(quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Ressalta que, no caso dos autos, não houve apresentação, pelo Recorrido, de provas da insuficiência de recursos. Requer seja afastada do Obreiro a condição de beneficiário da Justiça; d) Juros de mora. Medida Provisória (MP) n. 905, de 11/11/2019: argumenta que, de acordo com a MP 905/2019, que vigorou de 11/11/2019 a 20/04/2020, os juros de mora a incidirem sobre os débitos trabalhistas devem ser equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança. Assim, pleiteia a modificação do Julgado, para que no aludido interregno seja afastada a incidência dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês a partir do ajuizamento da Ação, critério que teria sido determinado pelo Juízo. Pede provimento.

Contrarrazões ofertadas pelo Reclamante no ID. facba30.

### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

Em suas razões recursais, expostas no ID. 77c0420, o Reclamante manifesta seu inconformismo com o posicionamento manifestado pelo Juízo de primeiro grau em relação aos seguintes temas: a) Doença ocupacional. Estabilidade provisória. Reintegração no emprego: argumenta que a sua demissão seria nula, porquanto detentor de estabilidade provisória no emprego, face à doença profissional relacionada com o ambiente de trabalho suportado ao longo do contrato mantido com o Reclamado. Alega que a doença decorreu da forma como era tratado por ser homossexual, além das fortes pressões impostas para o alcance de metas. Aduz que na CAT aberta em 07/12/2015 consta como agente deflagrador da doença a "pressão diária dos superiores para alcançar metas inatingíveis, tratamento humilhante e constrangedor, assédio moral no trabalho e discriminação por homofobia". Alude à comprovação de que o estresse e a perseguição iniciou em março de 2011, momento em que retornou para o Posto de trabalho na cidade de Manaíra-PB, onde permaneceu até 13/08/2013, quando assumiu a posição de Gerente Geral na cidade de Tabira-PE. Informa que durante todo esse período era subordinado ao Gerente Geral identificado pelo nome de Adoniram, o qual teria passado a persegui-lo como forma de punição pela não contratação de um "protegido seu" para a vaga em aberto na agência. Diz que a partir de então, o Sr. Adoniram passou a expô-lo ao ridículo, ordenando que realizasse a faxina da agência, inclusive o banheiro, ou mesmo com atitudes maldosas, com menosprezo à sua sexualidade perante outros empregados e o depreciação pública, chamando-o pejorativamente como "menino do Ceará". Prossegue e afirma que o referido superior hierárquico agiu de modo a impedir o regresso do Autor à sua terra natal, ao passo que todos os demais funcionários que pediram transferência não encontraram resistência. Alega que havia abuso de poder por parte do superior hierárquico, o qual supostamente diminuía as conquistas profissionais do Obreiro. Acrescenta que passou a ser cobrado para atingir metas abusivas em face do seu Posto, as quais, inclusive, seriam diferentes dos demais "PAAs". Acusa o Sr. Adoniram de sequer permitir que ele, Recorrente, fosse a consultas médicas, com orientação para que "deixasse para cuidar da saúde aos sábados", além de obrigá-lo a chegar ao Posto às 5h30 da



manhã, para abrir ao público às 6h, com permanência em aberto até as 16h/17h, nos períodos de pico (que seriam os oito primeiros dias do mês e os cinco últimos). Afirma que no PAA de Manaíra-PB, só havia ele, Reclamante, e o Sr. Flávio como empregados fixos, e que nos dias de pico o Sr. Adoniram fazia questão de tirar o Sr. Flávio do Posto para ir a outros postos tirar férias de outros funcionários, obrigando ele, Recorrente, a permanecer sozinho nas máquinas, pagando aos aposentados e funcionários da prefeitura e fazendo empréstimos. Continua a e informa que, em janeiro de 2015, quando já lotado em Tabira-PE, sofreu perseguição do Gerente Regional, Sr. Luiz Pinto, que lhe impunha cobranças excessivas por metas, sob ameaças de demissão. E afirma que o Sr. Luiz Pinto era ríspido com ele, Reclamante, em reuniões com todos os Gerentes Gerais. Denuncia, ainda, que o referido Senhor mandava que o Autor imprimisse contratos para aposentados assinarem sem saber que era empréstimo, de modo a enganar os idosos. Explica ter se recusado a compactuar dessa prática, o que lhe rendeu situação desconfortável com o Sr. Luiz Pinto, que passou um e-mail com o título "mel na chupeta", alegando que o Recorrente havia descumprido ordens suas. Acusa o Sr. Luiz Pinto de também não deixar que ele, Reclamante, tirasse os dias dos atestados médicos. Prossegue em seu relato e assevera que a opção sexual dele, Reclamante, tornou-se pública e motivo de chacota perante os empregados do Banco, inclusive daqueles integrantes de agências distintas. Considera que o ato de sua demissão só veio a cancelar a homofobia de que sempre foi vítima. Destaca que, na mesma hora da sua dispensa (às 15h), houve a demissão do seu companheiro, Sr. Flávio. Alega que em nenhum dos casos o motivo da demissão foi informado. E relata que a Instituição BRADESCO fez com que todos os bancários soubessem da relação entre os dois, que até então era mantida em segredo, obrigando-o a contar aos colegas e familiares, fato que teria gerado abalos emocionais. Indica a existência de laudos que já revelavam a existência de doença psíquica de ordem profissional. Apega-se ao teor da prova oral produzida, bem como aos registros constantes na CAT e à conclusão do INSS, que lhe concedeu afastamentos sob o benefício na espécie acidentária (b-91), a partir de 11/07/2012, com sucessivas renovações. Salienta que o Órgão Previdenciário teria constatado o diagnóstico de Transtorno Misto Ansioso Depressivo, como reação aguda ao estresse e esgotamento. Remete a ofícios expedidos pelo INSS. Enfatiza, ainda, que sofreu constrangimento e exposição ao longo de anos, de forma cruel e desumana, culminando com uma dispensa pública e vexatória, além de surgimento de grave doença psíquica. Por outro lado, aponta que também adquiriu outra doença de cunho profissional, referindo-se a LER/DORT cuja manifestação inicial teria se dado em 2014, afetando as regiões do cotovelo, ombro e punho. Assevera que sempre houve sobrecarga funcional dos membros superiores, pois na condição de Escriturário, tinha como atividades realizar o transporte de numerário, contar dinheiro, autenticar documentos, além de todo serviço inerente a um Caixa bancário. Narra que como Supervisor Administrativo, além dos serviços de caixa, realizava vendas, solicitava cartão, preenchia os formulários de capitalização, previdência e seguro, sempre fazendo uso de microcomputador. Já como Gerente de PAA, afirma que atendia no autoatendimento, digitava as teclas do BDN, além de fazer os procedimentos "no cash", em face do alto



índice de analfabetismo verificado no interior do Estado. Na condição de Gerente Geral alega que respondia cerca de 80 (oitenta) *e-mails* por dia, além realizar contagem de numerário, abastecimento de máquina, fechamento da tesouraria e atendimento aos clientes, pessoalmente ou pelo computador. Salienta que jamais dispôs sequer de pausa de dez minutos para cada noventa minutos trabalhados, bem como que o Banco nunca disponibilizou ginástica laboral, além de não se ater às regras ergonômicas das instalações nos ambientes de trabalho. Afirma que, em exame realizado em 26/11/2015, foram diagnosticadas doenças nos ombros, como Bursite e Tendinopatia. Reitera que à época da sua demissão se encontrava doente, pelo que seria nula. Ressalta que a Perícia Médica realizada nos autos evidenciou a existência de Transtorno Misto Ansioso e Depressivo (CID F41.2). Obtempera que apresentou três testemunhas, todas tendo comprovado a forma desumana do tratamento que lhe era dispensado, situação que desencadeou a doença laboral. Questiona a metodologia adotada pela Perita, que não teria sequer disponibilizado fotos ou informações sobre o modo de realização da anamnese. Argumenta que o desenvolvimento das LERs/DORTs é multifatorial, sendo importante a análise dos fatores de risco envolvidos, direta ou indiretamente, tais como posturas inadequadas e carga osteomuscular. Insiste que a Perícia não adentra na sua situação fática, privilegiando a apresentação de vasta doutrina e conceitos das doenças, sem trazer pesquisas específicas da condição dele, Recorrente, e nem das condições do local de trabalho. Acrescenta que a Expert deixou de realizar testes importantes, como o de "sobrecarga biomecânica por compressão vertical" e o de "músculo supra-espinhal". E se queixa de a Perita não ter sequer visitado o local de trabalho, deixando de colher dados como a ausência de ginástica laboral, o tempo de desenvolvimento de atividades repetitivas, se havia sobrecarga de labor e, por fim, se existia pausa para descanso. Também não se resigna com o fato de a Perita não ter feito nova avaliação, aproveitando-se de consulta deficiente realizada há dois anos (diz que o Exame original ocorreu em 25/05/2017 e a apresentação do Laudo de LER/DORT se deu apenas em 07/05/2019). Informa que, de acordo com o prontuário enviado pelo INSS, o seu afastamento ocorreu durante o período de 30/11/2015 a 07/03/2017, sendo posteriormente prorrogado até 05/10/2017. Reitera as alegações de que sempre trabalhou submetido a ambiente organizacional com metas desumanas, constante risco de demissão, atividades que exigiam sobrecarga biomecânica em membros superiores, esforço físico associado à alta repetitividade de movimentos, ritmo de trabalho extenuante, ausência de pausas satisfatórias e estresse laboral, conforme constatado em diversos diagnósticos médicos que o acompanharam desde o início dos sintomas. Considera irrefutável a presença donexo causal, em contraponto à Perícia realizada no Processo. Roga pela modificação da Sentença, a fim de que lhe seja reconhecida a estabilidade no emprego, a ensejar a sua reintegração ao trabalho, bem como a indenização pelos danos morais suportados em razão dos fatos narrados. Invoca os itens I e II da Súmula 378 do TST, que, na sua visão, teria sido contrariada; b) Danos morais em razão da doença ocupacional e da dispensa vexatória: chama a atenção para a percepção que todas as testemunhas demonstraram, ao prestarem depoimento na audiência de instrução, acerca do motivo da dispensa. Ressalta que todos sempre estiveram cientes da perseguição sofrida por ele,



Recorrente. Alega que a Instituição Financeira Ré sempre fechou os olhos para o seu estado de saúde, seja quanto aos pedidos de transferência para o seu estado natal (Ceará), seja quando da dispensa, que se revelara discriminatória. Destaca haver prova de que desde o ano de 2015 está em tratamento para doença psíquica, conforme transpareceria o Laudo pericial apresentado pela Dra. Klenya Mourato. Invoca o princípio da dignidade da pessoa humana, que teria sido desprezado pelo Banco Reclamado. Argumenta que o sofrimento moral, conjugado com a sensação de frustração, indignação, impotência e mutilação, causados pela arbitrária demissão e pelas doenças que o acometeram, tiveram efeitos irreparáveis na sua vida pessoal e familiar. Relata que o sofrimento não foi apenas moral, já que também teria havido a exposição a efeitos físicos e psicossomáticos da doença. Relata altos níveis de estresse em face do abatimento moral em que se viu colocado. Sustenta não haver dúvidas quanto ao caráter discriminatório da sua dispensa. Em face do cenário descrito, pugna pelo deferimento do pedido de indenização por danos morais, em razão da doença psíquica e da dispensa vexatória que lhe teria sido aplicada; c) Plano de saúde vitalício: argumenta que em razão da doença de caráter ocupacional, tem a necessidade de acompanhamento semanal por psicólogos e psiquiatras, além de precisar fazer visitas regulares ao ortopedista e de necessitar de tratamento fisioterápico e se submeter a exames para controle da doença. Sustenta a hipótese de responsabilidade do Reclamado pela sua atual condição e compreende fazer jus ao benefício do plano de saúde de forma vitalícia, para si e para seus dependentes. Ou, acaso haja mudança de plano, a sua inclusão e a dos seus dependentes no novo plano. Encontra suporte no art. 949 do Código Civil. Alternativamente, pede que seja arbitrado um valor a título de indenização, equivalente ao valor do plano, pelo período em que teria de vida; d) Valor complementar do Auxílio-Doença: afirma se tratar de fato inquestionável a percepção de benefício previdenciário, cuja complementação estaria assegurada pela Convenção Coletiva de Trabalho, notadamente em sua Cláusula 27ª. Com base na culpa empresarial, requer lhe seja assegurado o benefício em relação a todos os meses em que permaneceu recebendo o benefício do INSS; e) Pleitos relacionados à jornada de trabalho: discorre que prestava serviços extraordinários com habitualidade, sem receber a contraprestação financeira correspondente, tampouco os reflexos sobre outras parcelas. Diz que nos períodos de abril de 2011 a 13/08/2013, quando ocupava a função de "Gerente de PAA" em Manaíra-PB, e de 14/08/2013 a 24/11/2015 (data do seu desligamento), quando ocupava a função de "Gerente Geral" em Tabira-PE, laborava das 7h às 18h, de segunda a sexta, sempre com 20 (vinte) minutos de intervalo intrajornada, quando era possível. Argumenta que o labor extraordinário e a ausência de intervalo intrajornada foram comprovados pela prova oral produzida. Reputa devidas, ainda, as horas extras face à obrigatoriedade de participação em cursos, fora do horário de expediente, o que também teria sido objeto de prova. Informa que a Diretoria Regional o obrigava a realizar mensalmente de dois a três cursos ao mês, traduzindo uma carga horária extra de 10 (dez) horas mensais. Ressalta que os cursos eram realizados sempre fora da Agência e fora do expediente normal. Alega que para atender à exigência tinha que disponibilizar os finais de semana e as suas noites e acrescenta que as cobranças para a realização desses cursos eram



feitas sistematicamente. Pugna pela condenação às horas extras referentes a tais cursos, na proporção de 10 (dez) horas por mês, com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento) e as repercussões sobre os demais direitos. Reivindica, também, o pagamento das horas de intervalo, com o mesmo adicional e reflexos atribuídos às horas extras. Aborda o tema referente à consideração, como extras, das horas correspondentes à sétima e à oitava horas trabalhadas. Para tanto, argumenta que não lhe seria aplicável a exceção a que alude o § 2º do art. 224 da CLT, pois não exerceria poder de chefia, não lhe sendo conferida pelo Banco procuração, possuindo apenas a nomenclatura de Gerente. Pondera que a sua atuação era interna, sem dispor de poder de gestão algum, além de estar subordinado à gerência administrativa, seu superior hierárquico direto, e a quem prestava contas dos serviços. Acrescenta que não podia admitir, nem aplicar penas de demissão ou suspensão sem a anuência da Gerência Regional, assim como as operações deveriam ser pré-aprovadas junto ao sistema, além de submetidas ao Gerente Regional. Assim, sua alçada seria limitadíssima até mesmo para empréstimo e outras operações de crédito. Considera que o Reclamado não logrou êxito na prova do exercício de cargo de confiança. Destaca que embora seja certo que assumisse atividades diferenciadas, tais elementos não seriam suficientes ao enquadramento na exceção tratada no § 2º do art. 224 da CLT. Defende que nem mesmo a percepção de gratificação superior a 1/3 do salário bastaria a tal enquadramento. Sustenta que remuneram uma condição especial de trabalho decorrente da complexidade da função ou de um maior grau de responsabilidade. Considera fazer jus ao recebimento de horas extras, as quais devem ser contadas a partir da sexta hora diária, e não a partir da oitava hora. Postula o reexame da Sentença, para estabelecer a condenação do Reclamado ao pagamento das horas extras e das horas de intervalo, conforme fundamentação adotada ao longo deste tópico; f) Diferença salarial pela não formalização da promoção de função: acusa a Instituição Financeira Ré de se omitir por um tempo no pagamento da remuneração inerente aos cargos nos quais ele, Autor, se investia após o recebimento de promoções. Afirma que, ao ser promovido, assumia todas as tarefas relativas ao cargo, mas a promoção formal, com o consequente pagamento, só ocorria meses depois. Relata que vivenciou esta situação em dois momentos distintos, sendo o primeiro deles em dezembro de 2010, quando foi transferido para o Posto de Serviços - PAA na cidade de Flores-PE, já como Gerente da unidade, somente com a formalização do ato em abril de 2011. E, posteriormente, em 13/08/2013, quando assumiu o cargo de Gerente Geral, na cidade de Tabira-PE, alega só ter havido a alteração da função em 1º de setembro de 2013. Ou seja, teria passado todo o mês de agosto de 2013 sem receber a remuneração assegurada ao Gerente Geral. Acoima de omissis e apressado o julgamento proferido no Primeiro grau, pois que sequer teria o Juízo se manifestado acerca da diferença postulada em relação ao ano de 2013. Mesmo após a provocação pela via dos Embargos, teria o Magistrado se debruçado apenas no tocante ao período de 2010/2011, com declaração de que estava prescrita a pretensão relacionada. Enfatiza que a postulação referente ao mês de agosto de 2013 não está prejudicada pelo cutelo prescricional e sobre ela não teria se manifestado o Julgador de origem. Remete à prova testemunhal e, ainda, documental (referindo-se aos comprovantes de pagamento de



agosto e setembro de 2013), elementos que, segundo afirma, corroborariam a tese de atraso de um mês na formalização de sua promoção a Gerente Geral. Requer seja o Réu condenado, neste particular, para que lhe seja assegurado o pagamento da diferença salarial para a função de Gerente Geral, referente a agosto de 2013, com repercussão sobre as férias acrescidas de um terço, 13ºs salários, repouso semanal remunerado e FGTS; g) Honorários advocatícios. Assistência pelo Sindicato de Classe: entende ser inexplicável a não condenação do Réu ao pagamento dos honorários sindicais. Diz ser incontroversa a assistência sindical, na hipótese dos autos, já que o Obreiro estaria assistido por advogado da categoria profissional. Remete à declaração de pobreza, à procuração e ao termo de credenciamento, documentos inseridos nos IDs. d855aac, e753dd6 e 75d33ce. Alega que estão inteiramente atendidos os requisitos esclarecidos nas Súmulas 219 e 329 do TST, bem como na Lei n. 5.584/70. Cita o artigo 85, § 2º, do CPC, e a Lei n. 13.725/2018. Pede seja dado provimento ao Apelo, para "majorar a verba honorária ao percentual de 20% sobre o valor da condenação, ou ao menos, condenar em 10% de honorários sindicais e 10% dos honorários sucumbenciais." (ID. 77c0420, p. 60).

Contrarrazões apresentadas pelo Reclamado na peça sob o ID. 342e550.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, em razão do disposto na Resolução Administrativa n. 5/2005, que alterou o art. 50 do Regimento Interno desta Corte.

É o relatório.

**VOTO:**

## **ADMISSIBILIDADE**

Em análise aos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, observo que os Recursos Ordinários são tempestivos e se encontram com a representação regular.

Satisfeito devidamente o preparo pelo Reclamado, mediante apresentação das guias referentes às custas processuais e ao depósito recursal, com os respectivos comprovantes de recolhimentos (IDs. 67e94b7 e 31e7879).

Atendidos os requisitos de admissibilidade, recebo ambos os Recursos.

Recebo, ainda, as Contrarrazões ofertadas pelas Partes, eis que igualmente tempestivas e regularmente subscritas.



## MÉRITO

### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

#### Dano moral. Transporte de valores e tratamento discriminatório.

Objetiva o Reclamado afastar as condenações por danos morais que lhe foram impostas na Instância de origem. No tocante à condenação estabelecida com fundamento no desempenho da atividade de transporte de valores pelo Reclamante, argumenta basicamente que tal premissa não teria sido objeto de prova consistente. Além disso, considera que, mesmo mantida a compreensão pela prática dessa atividade, o reconhecimento do direito à indenização não dispensaria a produção de prova da existência do dano, o que não teria ocorrido nos autos, uma vez que o Recorrido não teria sido vítima de sequestro, assalto ou outro tipo de violência. E reputa excessivo o quantum indenizatório fixado, neste particular, por considerar que destoa dos critérios estabelecidos no § 1º do art. 223-G da CLT. Pugna pela sua redução, caso venha a ser mantida a condenação. Também diverge do Julgado no que se refere à condenação por danos morais decorrentes de alegada discriminação pelo Autor, devido ao fator da sexualidade. Alega que seria inexistente a prova robusta da conduta discriminatória adotada pelo Sr. Adoniran, que era o superior hierárquico do Recorrido. Desprestigia a prova testemunhal produzida pelo Autor, sob a alegação de que os depoimentos seriam contraditórios. E afirma se tratar de hipótese em que a prova oral é dividida. Pugna pela exclusão do condeno e, em sucessivo, pede que o valor da indenização, neste caso, seja reduzida ao patamar de 01 (um) salário mínimo.

Ao se debruçar sobre os temas, o MM. Juízo concluiu pela configuração de abalo extrapatrimonial do Reclamante em razão das duas situações narradas. E, assim, estabeleceu a condenação do Reclamado ao pagamento de duas indenizações.

Confirmam-se os fundamentos da Decisão recorrida (ID. cc80b04, pág. 7 a 11):

#### **"Dos danos morais**

Em sua petição inicial, o autor elenca vários fatores que teriam implicado em abalo à sua esfera íntima. Dois deles, voltados à enfermidade de ordem psicológica e física, serão avaliados à parte, porquanto a prova relativa a tais fatos depende de avaliação de *expert* e de laudo proposto. Superado isto, passa-se à análise dos demais motivos expostos em exordial.



Em primeiro lugar, informa o autor que, em razão de sua opção sexual, passou por diversos tratamentos vexatórios e discriminatórios. Além de ser reportado com base na orientação sexual, sendo denominado como "menino do Ceará", quando não mais explícito, afiança que sofria cobranças de metas excessivas, foi impedido de transferir-se para sua cidade ou Estado natal, apesar das inúmeras solicitações e, não bastasse, foi dispensado discriminatória e especialmente por sua orientação sexual. Somados a tais fatos, ainda destaca que era forçado a promover pessoalmente a limpeza do local de trabalho e realizar transporte de valores ente agências da reclamada, em veículo pessoal e sem escolta própria.

A reclamada, por sua vez, nega que tenha havido tratamento diferenciado do autor, mormente em razão de sua orientação sexual. Destaca que não foram impostas metas abusivas, que não havia trato vexatório e que a dispensa, sem justa causa, deu-se a partir de critérios técnicos. Reforça que, acaso tivesse havido qualquer discriminação em virtude de sua orientação sexual, jamais teria o autor sido promovido diversas vezes. Menciona ainda que seria também contraditório impelir o autor a realizar transporte de valores enquanto havia empresa especializada contratada pela reclamada para tal serviço.

São três os elementos da responsabilidade civil que podem gerar o direito de indenizar consoante art. 186 e art. 927 do Código Civil de 2002: **o dano, a conduta comissiva ou omissiva e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano.**

Em primeiro ponto, sobre o transporte de valores, a primeira testemunha indicada pelo autor assim depôs:

*"QUE já fez transporte de valores de Serra Talhada para Santa Cruz da Baixa Verde; QUE o reclamante também levava numerário para Manaíra; QUE os valores variavam de R\$ 50.000,00 a R\$ 100.000,00; (...) QUE fazia o transporte de valores 4 vezes por mês; QUE o transporte era feito no carro próprio do depoente; QUE o reclamante transportava também no próprio carro;"*

Por sua vez, a testemunha indicada pela reclamada corroborou que alguns empregados eram instados a realizar o transporte de quantias entre unidades do banco recalmado:

*"QUE tem conhecimento que o reclamante transportou numerários uma ou duas vezes enquanto trabalhou com a testemunha; QUE não sabe o valor transportado; QUE esse transporte se deu para a Bradesco Express;"*

A prova reunida é cabal para comprovar que foi requerido que o autor realizasse transporte de valores. Esta é atividade de grande complexidade e alta exposição de risco àqueles que exercem a tarefa, razão pela qual a conforme lei nº 7.103/83 dispõe rigorosas normas que impõem, inclusive, a necessidade de treinamento daqueles que trabalham na função.

Neste sentido, a empresa, ao requerer de empregados que não treinados ou escoltados realizassem tal atribuição, ao arrepio da referida lei, por si só é ato que se impunha a responsabilização adequada. A flagrante exposição ao risco, mormente sem o preparo adequado, é situação vexatória que sem sombra de dúvidas é suficiente, em qualquer realidade, para causar ao indivíduo abalo moral.

Soma-se ao exposto o contexto de evidente insegurança que sofre os brasileiros nos dias atuais, que mal podem se sentir seguros dentro de seus próprios domicílios ante a flagrante violência que assola a nação, aliada à falência do sistema de segurança pública. O brasileiro, infelizmente, hoje mal pode sair de casa sem cogitar em cuidados para preservar sua integridade patrimonial e, principalmente, física.

Imaginar então, em cidades pequenas, que todos os habitantes praticamente se conhecem, impor a um bancário, que por si só, nessas menores comunidades, já é observado como alguém de maior ostentação financeira, ao risco de transportar valores, sem a devida proteção ou treinamento é circunstância que patenteia ainda mais o risco ao que exposto o reclamante.

Neste esteio, entendo que a reclamada praticou, claramente, grave ato ilegal e danoso à esfera íntima da reclamante.



Considerando a gravidade do ato, o caráter não só reparatório, mas também educativo da indenização a ser definida, além da capacidade patrimonial da reclamada, que alcançou em 2017, a posição de segundo maior banco privado do Brasil, arbitro o valor de R\$ 15.000,00, suficientes para indenizar o ato lesivo à esfera íntima da autora.

Doutra banda, a controvérsia cinge-se sobre ter a reclamada perpetrado tratamento diferenciado e abusivo, sustentado na orientação sexual do obreiro, tendo, inclusive, dispensado discriminatoriamente.

Quanto as metas estabelecidas pela instituição bancária, as testemunhas ouvidas foram claras ao evidenciar que não havia distinção entre as metas estabelecidas ao autor e a outros empregados na mesma função. A primeira testemunha trazida pelo autor, que atuou em idêntica função, destacou que "*recebia metas do Sr. Adoniran, bem como todos*" e "*que as metas recebidas pelo depoente e pelo reclamante eram iguais, não havendo diferenças*".

De igual sorte, em relação aos sucessivos pedidos de transferência formulados pelo autor, negados pela reclamada, mais de uma testemunha apontou ser a mudança do local de prestação de serviços algo difícil de se obter. Ademais, não restou flagrante nos autos que as negativas da reclamada decorreram de qualquer perseguição proposta em razão da opção sexual do reclamante.

Outrossim, do material reunido nos autos também não é possível concluir que a dispensa do autor tenha decorrido, primordialmente, de sua orientação sexual. Dos depoimentos reunidos, o que se observa que há uma percepção geral de que teria a orientação sexual sido o motivo da dispensa do obreiro, mormente porque, no mesmo dia, também teria sido dispensado outro empregado que também era homossexual. Entretanto, essa aceção coletiva decorre de conclusão pessoal tomada pelas próprias testemunhas a partir de simples silogismo, não embasadas em fato inconteste. O tema em questão não comporta conclusões a partir de frágil extrato probatório, motivo pelo qual impossível que este juízo arremate, com segurança, que tenha havido discriminação sexual no ato da dispensa.

Doutro giro, ainda que não tenha sido reconhecido nos autos perseguição de cunho profissional do obreiro por seus superiores, resta inequívoco que alguns prepostos da reclamada, como o Sr. Adoniran, tratavam o autor com gracejos e traquejos embasados na sua orientação sexual.

Destacam-se, nesta trilha, alguns trechos dos depoimentos reunidos:

*"QUE não percebeu comportamento diferenciado do Sr. Adoniran com relação ao reclamante, apenas que havia piadas sutis com relação à origem do reclamante ser do Ceará; QUE as piadas eram com conotação sexual, uma vez que os dois cearenses eram homossexuais, que a piada era "os meninos do Ceará", diferenciando os colegas por serem homossexuais; QUE a expressão corporal que o gerente falava era de deboche; QUE não havia imitação ou traquejo; QUE os funcionários nas reuniões eram tratados pelo nome, inclusive o reclamante, mas alguns momentos o reclamante era tratado como "os meninos do Ceará"; QUE os funcionários não riam quando falavam "os meninos do Ceará", mas ficavam constrangidos;"* (primeira testemunha apresentada pelo autor)

*"QUE vários colegas que tinham condutas homofóbicas com relação ao reclamante, sendo: Sr. Adoniran, Serra Talhada, e Sr. Sebastião, Serra Talhada; QUE na presença do reclamante o Sr. Adoniran constantemente o tratava como "menino do Ceará", sendo que outro empregado também era do Ceará e também era homossexual; QUE o Sr. Adoniran perguntou a depoente se este queria trabalhar com o "viadinho" se referindo ao reclamante; QUE normalmente o reclamante batia as metas; QUE as metas não eram diferenciadas, mas que a forma de cobrança das metas possuía conotação sexual;"* (segunda testemunha apresentada pelo autor)

Insta salientar que a República Federativa do Brasil, dentre outros, tem por escopo promover o bem comum, sem preconceitos pautados na origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, da CF). Ademais, a ordem econômica é fundamentada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, visando a



assegurar a todos uma existência digna, dentro de um contexto de justiça social (art. 170, da CF). Dessa sorte, qualquer pessoa, independentemente de seu sexo, tem liberdade de adotar a orientação sexual que assim desejar.

Neste cenário, não há nos dias atuais - ou nunca deveria ter existido - espaço para que qualquer chiste se embase em fatores como orientação sexual, raça ou origem. Frise-se que, ainda que se intente sustentar o tom casual ou de piada acerca do tema, não pode a sociedade ou, no caso, qualquer preposto da reclamada, impor ao reclamante que aceite tal tratamento com o mesmo tom. A medida do comportamento deve se dar a partir do alvo da anedota e não de quem o faz, sob risco não só de retirar do ofendido o direito de assim se sentir e, pior, de que nossa sociedade nunca se eduque quanto a tais temas fundamentais para nossa evolução como uma unidade. Grife-se, eduque-se, e não reeducar, uma vez que não pode se dizer que a ausência de tal percepção empática, um dia, possa ter sido chamada de educação.

Não há dúvidas de que expressões assacadas ou tom de deboche atingem a imagem e ofende qualquer pessoa. No caso do ambiente de trabalho, onde o comportamento entre os empregados deve se pautar em regras de urbanidade e cordialidade, é condenável que, no trato com o reclamante, tenha um superior hierárquico se reportado da maneira elucidada nos autos.

Destarte, sendo a empresa responsável pelo comportamento de seus prepostos, conforme art. 932, inciso III, do CC, além de que constatado, novamente, conduta ilegal que infringe em abalo íntimo à dignidade do obreiro, nos termos do art. 186 e art. 927, também do CC, julga-se procedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais.

Novamente, considerando a gravidade do ato, o caráter não só reparatório e educativo da indenização a ser definida, além da capacidade patrimonial da reclamada, arbitro o valor de R\$ 15.000,00, suficientes para indenizar o ato lesivo à esfera íntima da autora."

Corroboro o entendimento do Juízo, na íntegra.

A Lei 7.102/83, nomeadamente o art. 3.º, determina aos estabelecimentos financeiros a contratação de empresa especializada para o exercício do transporte de valores, ou, se realizada por empregado da própria sociedade empresária, este deve ser submetido a curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Confira-se a literalidade desse dispositivo legal:

"Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Portanto, o simples fato de ser imposto ao trabalhador a guarda/transporte de numerário, sem ter treinamento adequado para tanto, e, mais grave, sem dispor de aparato que garanta sua segurança, é fator que causa evidente tensão, num contexto social de extrema vulnerabilidade dos trabalhadores que trafegam nas ruas, avenidas, estradas, rodovias, transportando e entregando cargas.



É bem verdade que a manutenção da segurança pública é dever do Estado, conforme preconiza o artigo 144, caput, da Constituição da República. Porém, não se pode perder de vista que compete ao empregador adotar todas as medidas necessárias para não lesar o empregado, propiciando um ambiente de trabalho seguro.

A integridade física e mental do trabalhador é protegida pela ordem jurídica, tendo em vista os preceitos constitucionais e os princípios que a norteiam. O nosso sistema acha-se fundado no respeito aos valores sociais do trabalho, à dignidade humana, à integridade e à saúde da pessoa, à especial proteção que é dirigida ao trabalhador em face de sua condição de subordinado ao empregador (art. 1.º e inciso XXII do art. 7.º da Constituição da República).

E mais, consoante dispõe o art. 193 da nossa Carta Magna, a ordem social está baseada no primado do trabalho, tendo como objetivo o bem estar e a justiça social.

O Trabalhador incumbido de realizar o transporte de numerário enfrenta o risco de sofrer assaltos no percurso - muito mais do que a população em geral -, o que compromete sua integridade física e psicológica, por conta do medo e preocupação constantes com o patrimônio de terceiro, na iminência de abordagens criminosas, circunstâncias que não deveriam fazer parte da rotina de trabalho.

É desnecessário que o trabalhador tenha sofrido furto, roubo ou sequestro, pois o dano se presume da constante situação de insegurança em que trabalhava o Empregado. O dever de indenizar decorre da própria conduta ilegal da empregadora, pois não se pode exigir que o ofendido demonstre a existência de um dano que é imaterial.

Nesse sentido, a jurisprudência do TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - DESCABIMENTO. 1. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA JURÍDICA. TRANSCRIÇÃO INTEGRAL EM RECURSO DE REVISTA DO CAPÍTULO DO ACÓRDÃO REGIONAL. [...] 4. TRANSPORTE DE VALORES. EMPREGADO NÃO VIGILANTE. DESVIO DE FUNÇÃO. EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL. Não se pode perder de vista que o Direito do Trabalho tem a sua gênese na reação aos fatos e à necessidade de proteção dos trabalhadores quando aviltados pelos primeiros excessos da Revolução Industrial. É, assim, ramo jurídico especialmente protetivo, cunhado sobre desigualdade essencial entre empregados e empregadores. Àqueles, sem sombra de dúvidas, voltam-se os olhos do Direito do Trabalho. Para os empregadores, por outra quadra, as normas trabalhistas atuam, precipuamente, no estabelecimento de limites. Não se nega que o direito objetivo, no art. 2º, "caput", da CLT, assegura o poder diretivo. Contudo, tal poder encontra limites traçados, não se tolerando a prática de atos que importem violação dos direitos da personalidade do empregado. Ao assumir os riscos de seu empreendimento (CLT, art. 2º), o empregador toma a si a obrigação de adotar providências que garantam a segurança de seu patrimônio, iniciativa que encontrará larga resposta por parte da tecnologia moderna. Assumir os riscos de seu empreendimento significa não os transferir



aos trabalhadores. O poder diretivo, reitere-se, não se estende a ponto de permitir ao empregador dispor de seus empregados, submetendo-os a situações de riscos, às quais se curvem pela necessidade de conservação do emprego. A conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de valores, atividade para a qual não fora contratado, com exposição indevida a situação de risco, enseja o pagamento de indenização. Não tem relevância para a configuração do dano moral, o fato de a reclamada não exercer atividade bancária, nem o montante habitualmente transportado pelo empregado. Precedentes. 5. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1859-04.2015.5.06.0141, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 06/06/2019).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TRANSPORTE DE VALORES. MOTORISTA/ENTREGADOR. EXPOSIÇÃO À SITUAÇÃO DE RISCO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. De acordo com a jurisprudência desta Corte, a conduta do empregador, ao exigir do empregado o desempenho de atividade para a qual não fora especificamente contratado, com a exposição potencial do trabalhador à situação de risco e sem o necessário treinamento para a função, enseja o pagamento da indenização pleiteada, ainda que o dano não tenha ocorrido efetivamente. A exposição do trabalhador ao risco em tais condições configura ato ilícito, sendo perfeitamente cabível a indenização por danos morais, ante o que dispõe o artigo 927 do Código Civil, caput: "Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". Assim, o transporte de valores, pelo empregado, sem a necessária segurança e sem treinamento adequado, enseja a reparação por se tratar de tarefa notoriamente arriscada. O dano moral aqui indenizado é pelo grave risco a que foi exposto reclamante, diante da conduta antijurídica de seu empregador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR-61-08.2016.5.23.0106, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 23/05/2019).

"RECURSO DE REVISTA [...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ENTREGADOR DE MERCADORIAS. TRANSPORTE DE VALORES. DESVIO DE FUNÇÃO. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RISCO. DANO MORAL CONFIGURADO. Conforme a jurisprudência do TST, o empregado desviado de função, que realiza transporte de valores, está exposto a risco, porque não é contratado e treinado para tal mister, fazendo jus ao recebimento de indenização. Na hipótese, restou incontroverso nos autos que o Reclamante, contratado para laborar como entregador de mercadorias, no desempenho de suas atividades, transportava não apenas mercadorias, mas também valores. Desse modo, a conduta da empregadora, ao impor ao empregado o desempenho de atividade para a qual não foi contratado - transporte de valores-, expõe o trabalhador a situação de risco, mesmo que a tarefa não esteja vinculada a grande numerário, ensejando, assim, o pagamento de indenização. Ainda que não tenha efetivamente ocorrido nenhum assalto, a tensão pelo risco é permanente. O estresse acentuado que resulta do risco da nova função exercida em face do desvio irregular da atividade enseja dano moral, cuja reparação é fixada pelo Direito(art. 5º, V e X, CF; arts. 186 e 927, CCB). Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema " (RR-1195-53.2016.5.06.0006, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/04/2019).

(Destaquei)

Confirmo a percepção do Julgador singular quanto à existência de prova robusta a revelar que o Empregado foi submetido a esta prática irregular.

Nesse sentido, oportuna a transcrição dos depoimentos colhidos em audiência:



"**Primeira testemunha do autor(es):** ALAN BRUNO LIMA MARTINS, identidade nº 6677271, nascido em 17/04/1986, BANCÁRIO, residente e domiciliado(a) na Rua Quirino Cordeiro de Magalhães, nº 180, AABB, Serra Talhada - PE. Advertida e compromissada. **Depoimento:** " QUE já trabalhou para a reclamada de 2008 a 2012; QUE trabalhou junto com o reclamante, sendo gerente de PAA de Santa Cruz da Baixa Verde e o reclamante gerente de PAA de Manaíra; QUE o PAA não possui um gerente geral; QUE o cargo mais alto no PAA é o gerente de PAA; QUE como gerente de PAA era subordinado ao gerente geral de Serra Talhada e precisava bater ponto; QUE uma vez por semana comparecia a Serra Talhada para prestar conta; QUE já fez transporte de valores de Serra Talhada para Santa Cruz da Baixa Verde; QUE o reclamante também levava numérario para Manaíra; QUE os valores variavam de R\$ 50.000,00 a R\$ 100.000,00; às perguntas formulada pela parte reclamante, respondeu: QUE faziam o transporte quando as máquinas estavam com pouco dinheiro ou quando do pagamento dos aposentados; QUE fazia o transporte de valores 4 vezes por mês; QUE o transporte era feito no carro próprio do depoente; QUE o reclamante transportava também no próprio carro; QUE o reclamante nunca fez transporte de valores de táxi (...)" (ID. ece339e - páginas 1 e 2)

"**Primeira testemunha da reclamada:** MARIA LUANA LOPES DE SOUZA, identidade nº 7320317 SDS-PE, Bancária, residente e domiciliada na Rua Manoel da Silva Lima, nº 24, Tabira-PE. Testemunha qualificada, advertida e compromissada na forma da lei disse: QUE trabalha para a reclamada desde dezembro de 2011; QUE trabalhou com o reclamante na Agência de Tabira; QUE o reclamante era Gerente Geral e a depoente era Gerente Administrativa (...) QUE tem conhecimento que o reclamante transportou numerários uma ou duas vezes enquanto trabalhou com a testemunha; QUE não sabe o valor transportado; QUE esse transporte se deu para a Bradesco Express (...)"(ID. ece339e - página 3)

(Grifos acrescidos)

Indiscutível, portanto, a premissa na qual assentada a Decisão de origem. Ou seja, a de que a Instituição Financeira Ré incumbiu ao Obreiro a tarefa de transportar valores para outras agências, em seu próprio veículo, sem qualquer escolta ou suporte especializado em segurança patrimonial que lhe conferisse resguardo.

Logo, patente o nexos de causalidade entre o ato ilícito do Reclamado e o dano perpetrado à dignidade do Reclamante, que implica, igualmente, dano moral por violação à integridade física ou psíquica do empregado. Em outras palavras, o empregador que determina que o empregado transporte valores sem a proteção adequada, ou o transporte em veículo desprovido de segurança dá ensejo a dano. Esse comportamento patronal põe em risco a integridade física e a vida do trabalhador" (BARROS, Alice Monteiro de Barros. Curso de direito do trabalho, 2009. p. 627).

No tocante ao pedido alternativo patronal de redução do valor, melhor sorte não assiste ao Reclamado.

No caso, entendo que o valor arbitrado (R\$ 15.000,00) encontra-se coerente com os princípios de proporcionalidade e razoabilidade e condizente com a natureza da lesão, que considero grave (haja vista as sérias consequências que podem daí advir), além de levar em conta a inquestionável robustez econômico-financeira do Empregador (BANCO BRADESCO S/A), sendo pública e notoriamente uma das pessoas jurídicas de direito privado mais lucrativas de todo o País,



prestigiado componente do sistema financeiro e que costuma alcançar lucros recordes mesmo em tempos de forte crise econômica.

A propósito, o valor se adequa à dicção do art. 223-G, § 1º, da CLT, invocado pelo Reclamado, a despeito do fato de que o dispositivo sequer estava vigente à época dos fatos (a própria Reclamação foi ajuizada muito antes de a referida regra entrar em vigor, com a Lei 13.467/2017). Afinal, considerando que a última remuneração do Obreiro foi na ordem de R\$ 5.836,74 (cinco mil oitocentos e trinta e seis reais e setenta e quatro centavos).

Ou seja, mesmo se a ofensa fosse reputada apenas como leve (como sustenta o Recorrente, embora dele divirja), o importe indenizatório fixado estaria dentro da regra objetiva a que alude o inciso I do § 1º do art. 223-G da CLT, dispositivo segundo o qual, em relação às ofensas de natureza leve, a indenização a ser fixada poderia corresponder a até três vezes o último salário contratual do ofendido. Assim, a importância fixada estaria, inclusive, abaixo do que poderia alcançar, à luz desse regramento.

Nada a alterar, portanto, no tocante à indenização por danos morais decorrentes do transporte indevido de valores pelo Reclamante.

#### **- Indenização por danos morais decorrente de comportamento discriminatório**

Passo, em seguida, a enfrentar o pleito recursal de exclusão do condeno alusivo à indenização por danos morais decorrentes de tratamento discriminatório, que supostamente teria sido dispensado ao Autor pelo fato de ser homossexual.

Importa realçar que o dano se traduz como uma consequência do ato ilícito praticado por outrem, lesionando um bem da vida material ou imaterial, este, em sua vertente corpórea, moral ou intelectual.

O art. 186 do Código Civil, norma à qual o Direito do Trabalho pode reportar-se, por expressa disposição do art. 8.º da Consolidação das Leis do Trabalho, define o que seja ato ilícito causador de um dano.

A verificação da culpa, e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto nesse Código, artigos 927 a 954.

É preciso, para a reparação do dano, que o ato seja contrário ao direito, ou seja, viole o direito de outrem; ou, então, que, ainda que não se configure em uma violação de direito,



cause-lhe prejuízo, porque, na lição de Pontes de Miranda, sem contrariedade a direito não há ilicitude (Tratado de Direito Privado, Parte Geral, tomo II, Rio de Janeiro, Borsoi, 1954, p.204).

Ainda de conformidade com Pontes de Miranda, a culpa é elemento inconfundível com a contrariedade a direito. Ela é um plus no suporte fático. Para ele, tem culpa aquele que atua, positiva ou negativamente, como causa evitável de algum dano, ou infração. O autor alerta ainda para a pouca importância que existe em direito privado da distinção entre dolo e culpa, notadamente na análise do art. 186 do Código Civil, que impõe a reparação do dano qualquer que seja a culpa.

O princípio geral, a respeito do ato ilícito, é o de que toda culpa, inclusive a leve, obriga à reparação, cabendo à lei dispor sobre as exceções. (Idem, p. 245-263). O dano sofrido, provocado pela ação ou omissão dolosa ou culposa de terceiro, pode ser de natureza patrimonial ou moral. Não existe qualquer restrição neste aspecto. Para Pontes de Miranda, a ofensa pode ser dirigida ao corpo, à vida, à integridade física e psíquica, à honra, à saúde, à liberdade (Idem, p. 204). Fortalecem essa compreensão as regras constitucionais preconizadas no basilar art. 5.º, V e X, que assim estabelecem:

"Art. 5º (...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, enfatiza a defesa desses bens jurídicos protegidos como fundamentos da República:

"Nesse quadro, é inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agredam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente. É que a Constituição pretendeu instituir um 'Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade, e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social...' (Preâmbulo da CF /88; grifos acrescidos). A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus objetivos fundamentais 'construir uma sociedade justa e solidária', além de 'promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I e IV, CF/88)'" (LTR, 4ª ed. p. 635).

A par disso, assinalo que a ideia inicial acerca do que seria o dano moral aponta para um aspecto de dor, de sofrimento, de perda não material que alguém sofre por ato ou omissão, culposa ou dolosa, de outrem, contrária ao direito. Dano moral é a lesão à esfera íntima da pessoa, aos seus valores, às suas concepções e crenças, à sua individualidade como ser humano íntegro,



dotado de existencialidade corpórea, sensibilidade, razão e paixão. Essa ofensa traduz, em suma, uma violência aos direitos de personalidade.

Outrossim, segundo os ensinamentos doutrinários, o assédio moral decorre de tortura psicológica praticada contra o empregado ou grupo de empregados, por superior hierárquico, visando tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer forma, do desfazimento do contrato de trabalho.

Na hipótese, a causa de pedir foi pautada na alegação de que dois superiores hierárquicos - Sr. Adoniram (Gerente Geral) e Sr. Luiz Pinto (Gerente Regional) - dispensaram-lhe tratamento discriminatório, com viés homofóbico, que lhe ocasionara humilhação e vexame, o que provocara, inclusive, o seu afastamento das atividades, por estresse e depressão.

Os elementos que comprovam essa prática abusiva, pelas pessoas que agiam em nome do Réu, podem ser extraídos dos depoimentos das testemunhas que compareceram ao processo. Confirmam-se as declarações colhidas na audiência de instrução:

"(...) QUE não percebeu comportamento diferenciado do Sr. Adoniran com relação ao reclamante, apenas que havia piadas sutis com relação à origem do reclamante ser do Ceará; **QUE as piadas eram com conotação sexual, uma vez que os dois cearenses eram homossexuais, que a piada era "os meninos do Ceará", diferenciando os colegas por serem homossexuais; QUE a expressão corporal que o gerente falava era de deboche;** QUE não havia imitação ou traquejo; QUE os funcionários nas reuniões eram tratados pelo nome, inclusive o reclamante, **mas alguns momentos o reclamante era tratado como "os meminos do Ceará"**"; QUE os funcionários não riam quando falavam "os meninos do Ceará", mas ficavam constrangidos (...)" (Sr. Alan Bruno Lima Martins, primeira testemunha apresentada pelo Reclamante - ID. ece339e, página 2)

"(...) **QUE na presença do reclamante o Sr. Adoniran constantemente o tratava como "menino do Ceará", sendo que outro empregado também era do Ceará e também era homossexual;** QUE o Sr. Adoniran perguntou a depoente se este queria trabalhar com o "viadinho" se referindo ao reclamante (...) **QUE as metas não eram diferenciadas, mas que a forma de cobrança das metas possuía conotação sexual(...)**" (Sr. Wesley de Almeida Lima, segunda testemunha apresentada pelo Reclamante - ID. ece339e, página 3)

(Destaques acrescidos)

O fato de a testemunha indicada pelo Réu ter afirmado que não presenciou situações em que tenha ocorrido discriminação decorrente da sexualidade do Autor não significa, absolutamente, que o cenário seja de prova dividida. Ou, em outras palavras, não se trata de uma prova favorável à tese de Defesa, porque nada elucida sobre a controvérsia em específico.

Pode se dizer que a referida testemunha apenas não presenciou os episódios que as demais testemunhas deixaram claro que eram recorrentes.



Neste cenário, tenho que o Autor se desvencilhou a contento do ônus de provar o ato abusivo, justificador de indenização por assédio moral, a teor dos artigos 186 e 927 do Código Civil e 5º, V e X da CF.

Sem dúvida, a conduta do superior hierárquico, Sr. Adoniram, era inadequada, imprópria ao padrão de um Gerente Geral de Agência bancária, não condizente com um ambiente de trabalho sadio, isento de litígios, participativo e solidário.

A prova oral produzida nos autos evidencia de maneira incontestada que, devido à sua orientação sexual, o Reclamante não era tratado com o devido respeito que todo o ser humano merece.

E está claro que o comportamento dos superiores hierárquicos em relação ao Reclamante era visível a todos que participavam daquele cotidiano. E, assim, feriram a sua dignidade.

O Reclamante faz parte de uma minoria, que ainda hoje, em pleno século XXI - a despeito dos inegáveis avanços já conquistados -, suporta as dores emocionais e físicas que decorrem da opressão e dos constantes julgamentos de setores da sociedade, lamentavelmente presos a concepções de mundo limitadoras do comportamento humano. Pessoas que, de algum modo, sentem-se no direito de assim agir, sem se importarem em invadir a esfera de intimidade de outrem. Seres humanos que não se preocupam com as repercussões de sua atitude perante os seus semelhantes: gestos, palavras e comportamento que causam dor e tristeza a outro ser humano ou a determinado grupo social.

Não é difícil imaginar que o Empregado, dentro de um contexto em que sabia ser alvo de constantes comentários e piadas de mau gosto - não por ter dado margem a isto, mas por possuir orientação sexual diferente dos padrões tidos como tradicionais - se sentisse triste, abatido, desestimulado e verdadeiramente desencorajado a enfrentar o próprio dia a dia.

O contexto fático extraído da prova oral mostra que efetivamente existiam razões para que o Reclamante se sentisse com a autoestima diminuída.

As atitudes reveladas nos autos constituem típico abuso de poder capaz de produzir dano, o qual se presume configurado pelas regras gerais da experiência, pelo que usualmente qualquer pessoa digna, de respeito, poderia sentir diante de um quadro como o verificado.

Constitui dever do Empregador a promoção de todas as medidas capazes de permitir que os empregados desfrutem de um ambiente de trabalho sadio, livre de perigo e de situações que possam desequilibrá-los, física e emocionalmente.



Relevante enfatizar que a dignidade humana é fundamento do Estado Brasileiro, consagrado no artigo 1.º da Carta Magna, não sendo tolerável que nas relações sociais seja tal diretriz abandonada, esquecida ou enfraquecida. Sobretudo nas relações de trabalho, dotadas de assimetria, a tolerância à conduta abusiva por parte dos superiores hierárquicos pode dar ensejo a que se instale um quadro de banalização do mal, da injustiça no contrato de trabalho.

Com relação ao valor da indenização decorrente do assédio moral identificado, reputo não comportar qualquer redução o montante de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) definido na Vara de origem.

Deve-se considerar, ao arbitrar o valor da condenação, entre outros parâmetros, a gravidade da lesão, a repercussão da ofensa no seio da comunidade na qual se inserem o ofensor e o ofendido, a intensidade do dolo ou da culpa do ofensor, a situação econômica do ofensor e a posição social ou política do ofendido.

Merece realce, na fixação do valor da indenização imposta à empresa, a necessidade de o Poder Judiciário coibir práticas como as utilizadas pelo Réu. A atitude da Justiça, promovendo a intolerância com o ilícito e com o desrespeito à honra e a dignidade dos trabalhadores deve servir de exemplo não somente às sociedades empresárias que recorreram a atitudes ofensivas e incompatíveis com preceitos constitucionais, mas também às demais empregadoras.

Ao trazer estas noções para o caso concreto, considero que a diminuição do importe arbitrado se mostraria claramente desproporcional, frente à gravidade da lesão imposta ao Reclamante, enquanto empregado e alvo de tratamento homofóbico.

Portanto, pesam nesta compreensão a gravidade dos fatos, o fator discriminatório, a repercussão social da lesão, o porte econômico do Réu e o caráter pedagógico a ser atingido.

Nego provimento ao Recurso do Réu, nos aspectos abordados neste tópico.

### **Justiça gratuita.**

Insurge-se o Reclamado em face da concessão do benefício da Justiça gratuita ao Reclamante. Para tanto, argumenta que o Obreiro não teria comprovado atender ao requisito estampado no § 3º do art. 790 da CLT, no que se refere ao patamar remuneratório percebido.

Na Sentença, os auspícios da gratuidade da Justiça foram reconhecidos ao Autor nos seguintes termos (ID. cc80b04, pág. 12 e 13):



### "Justiça Gratuita

Nos termos das regras contidas no art. 790, § 3.º, da CLT, o benefício da Justiça Gratuita é concedido, até mesmo de ofício, àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Por seu turno, o § 4.º do aludido dispositivo consolidado dispõe que o benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Nesse ponto, importante trazer ao lume que, a teor do o quanto disposto no art. 1.º da Lei n.º 7.115/83, "*A declaração destinada a fazer prova de (...) pobreza (...), quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira*".

Para além disso, porém, faz-se necessário fazer uma leitura sistemática da novel redação do art. 790 da CLT, de forma combinada com o Código de Processo Civil, proporcionando verdadeiro diálogo das fontes do Direito Processual (art. 15 do CPC c/c art. 769 da CLT). Conclui-se, dessarte, também da leitura do § 3.º do art. 99 do CPC, que a alegação de insuficiência econômica exarada por pessoa natural desfruta de presunção de veracidade.

Entendimento dissonante não passaria pelo crivo dos princípios constitucionais da razoabilidade, proporcionalidade e isonomia, sendo relevante ressaltar a natureza privilegiada atribuída aos créditos postulados na seara trabalhista (art. 100, § 1.º, da CRFB/88).

Ademais, o entendimento contrário ao ora defendido frustraria, de maneira desmedida, o direito fundamental do acesso à justiça, insculpido no art. 5.º, XXXV, da CRFB/88 e no art. 8.º da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), norma com status supralegal, conforme declarado pelo Pretório Excelso.

Imperioso acrescentar que o princípio da boa-fé objetiva, consagrado, inclusive, no art. 5.º, do CPC, é universal, devendo ser chancelada a boa-fé da parte que declara não poder arcar com as despesas do processo, sem prejuízo de seu próprio sustento ou de sua família.

A presunção legal, porém, tem natureza relativa, admitindo prova em contrário (art. 99, § 2.º, da CLT). Contudo, no caso em apreço, tal presunção não foi elidida por qualquer elemento constante dos autos.

Diante da declaração da parte autora de que não pode arcar com as despesas processuais sem sacrifício do sustento próprio e da família, defiro o benefício da Justiça Gratuita à referida parte."

Incólume a Sentença.

Na hipótese dos autos, o Autor prestou declaração de insuficiência econômica, estampada no documento inserido no ID. 75d33ce, que acompanhou a Inicial.

Ao contrário do que sustenta o Banco Recorrente, tal declaração é suficiente ao acolhimento da pretensão, presumindo-se verdadeira, de conformidade com o art. 99, § 3.º, do novo Código de Processo Civil, segundo o qual, *in verbis*: "*Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural*".

Neste mesmo diapasão, o art. 1º da Lei n. 7.115/83: "*A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons*



*anteriores, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira."*

Vale dizer, competia ao Reclamado demonstrar o caráter inverídico da afirmação contida na exordial, encargo do qual não se desincumbiu.

De outro lado, irrelevante é o fato de o Demandante estar sendo assistido por advogado particular ou de não haver comprovado perceber menos que o dobro do mínimo legal ou, ainda, salário inferior ao limite de 40% dos benefícios do RGPS, uma vez que o art. 14, § 1.º, da Lei n.º 5.584/70, contempla com igual benefício os trabalhadores que ultrapassem esse limite, mas que estejam com insuficiência econômica.

A propósito, cite-se o teor do item I da Súmula n.º 463 do TST, segundo o qual: "*A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)*".

No caso, como já exposto, foi apresentada declaração firmada pelo próprio Autor. E a ação foi proposta em 19/10/2016, quando a declaração poderia ser firmada até mesmo no bojo da inicial, por meio de advogado, sequer sendo exigida procuração específica para tal.

A diretriz firmada no aludido verbete sumular não se encontra superada, mas, na verdade, veio se adaptar às novas disposições legais vigentes a respeito do tema.

Com a vigência do novo CPC, a Corte Superior Trabalhista reeditou a Súmula em comento, para adequá-la ao novo regramento da lei processual civil.

Consigne-se que o disposto no § 4º do art. 790, da CLT, inserido pela Lei n. 13.467/2017, não tem o condão de alterar a presunção favorável à Reclamante, mesmo porque sequer estava em vigor quando da propositura da Ação.

Com efeito, goza de presunção de veracidade a afirmação do Reclamante, nos termos do § 3º do art. 99, do CPC, art. 1º da Lei n. 7.115/83, e Súmula n. 463, item I, do TST, o que leva à inferência de que se situa em posição de insuficiência econômica presumida.

Nego provimento ao Apelo empresarial, no aspecto.

**Juros de mora. Período de vigência da MP 905/2019.**



Investe o Reclamado contra a adoção do critério de incidência de juros à base de 1% ao mês, a partir do ajuizamento da Ação. Considera, em apertada síntese, que no período de 11/11/2019 a 20/04/2020 deve ser aplicado, a título de juros, o mesmo índice da caderneta de poupança, considerando os termos da MP n. 905/2019, que vigorou no aludido interregno.

Acerca dos parâmetros de incidência dos juros, o Magistrado teceu as seguintes considerações (ID. cc80b04, pág. 14):

**"Juros e correção monetária**

Os juros serão contados a partir do ajuizamento da ação, à base de 1% ao mês, pro rata die, nos termos do artigo 883 da CLT e artigo 39, parágrafo 1º, da Lei 8.177/91 e incidirão sobre o valor da condenação já corrigida monetariamente (Súmula 200 do TST).

Observe-se, ainda, que, de acordo com a Súmula nº 4 do E. TRT 6ª Região, havendo execução, os juros de mora - que são de responsabilidade da parte executada - devem ser calculados até a data da efetiva disponibilidade do crédito.

[...]"

Sem alterações.

Por medida de economia e celeridade processual, adoto como razões de decidir a fundamentação adotada pelo Desembargador Fábio André de Farias em relação à matéria, no julgamento do RO 520-56.2017.5.06.0103, do qual participei, na composição desta 2ª Turma:

**"Dos juros de mora**

A recorrente pugna pela aplicação do art. 883 da CLT, com a redação dada pela medida provisória nº 905/2019, quanto aos juros de mora. Diz que a sentença foi contraditória ao aplicar os juros no percentual de 1% e fazer menção ao art. 883, da CLT.

Sobre o tema assim se pronunciou a MM Magistrada a quo:

"Juros de 1% ao mês (art. 39 da Lei n.º 8.177/1990) a partir da propositura da demanda (art. 883 da CLT) e pro rata die, sobre o crédito já corrigido (Súmula n.º 200 do TST), os quais somente cessam com o efetivo pagamento do débito. Sobre os juros de mora não incide imposto de renda, a teor do art. 404 do CC/2002 e OJ n.º 400, SDI-1 do TST."

Razão não lhe assiste.

É que os juros de mora detém natureza material, ou pelo menos híbrida, por possuírem característica de remuneração autônoma ao credor, apesar do seu caráter acessório, uma vez que visa à indenização pelo atraso no pagamento do valor principal.

**Assim, as alterações promovidas pela Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, aplicam-se às ações ajuizadas após a vigência da supramencionada Medida Provisória.**

Nesse sentido, Processo: ROT - 0000740-57.2019.5.06.0144, Redator: Milton Gouveia, Data de julgamento: 17/03/2020, Terceira Turma, Data da assinatura: 17/03/2020.

Com efeito, os juros incidirão ao percentual de 1% ao mês sobre o principal corrigido, contados do ajuizamento da ação (art. 39, parágrafo 1º, da Lei 8.177/91), conforme entendimento cristalizado na Súmula 200 do TST.

Ademais, a questão está sepultada pela Súmula 04 deste Regional, de modo que, conforme constou na sentença, os juros são devidos até o efetivo pagamento:



#### SÚMULA Nº 04

JUROS DE MORA - DEPÓSITO EM GARANTIA DO JUÍZO - EXEGESE DO ARTIGO 39, § 1º, DA LEI 8.177/91 - RESPONSABILIDADE DA PARTE EXECUTADA

Independentemente da existência de depósito em conta, à ordem do Juízo, para efeito de garantia, de modo a possibilitar o ingresso de embargos à execução e a praticar atos processuais subseqüentes, os juros de mora - que são de responsabilidade da parte executada - devem ser calculados até a data da efetiva disponibilidade do crédito ao exeqüente.

Com tais considerações, nego provimento."

(Destaquei)

Portanto, tendo esta Ação sido ajuizada em 19/10/2016, muito antes da alteração promovida com a edição da MP 905, em 11/11/2019 (que, além de não convertida em lei, foi revogada posteriormente pela MP 955/2020, em 20/04/2020, restaurando o regramento anterior), incogitável a produção de efeitos do aludido ato nesta Reclamação.

Mantidos os critérios definidos na Instância de origem, por estarem em harmonia com os ditames legais aplicáveis e com a jurisprudência consolidada no TST e também nesta Corte Regional (CLT, art. 883; Lei n. 8.177, art. 39, §1º; Súmula 200 TST; e Súmula 04 TRT6).

Nego provimento ao Recurso, também neste ponto.

#### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

**Reintegração. Nexo causal entre o trabalho e a doença manifestada. Transtorno de ansiedade e depressão. LER/DORT. Danos morais. Plano de saúde vitalício. Complemento do auxílio-acidente.**

Mediante uma extensa fundamentação, o Reclamante apresenta os motivos pelos quais postula o reexame da Sentença, a fim de obter o reconhecimento do nexo causal entre o seu labor para o Reclamado e as doenças de ordem física e psíquica que o acometeram durante o pacto empregatício. E a partir desta premissa fática, visa também obter a condenação do Réu ao pagamento de indenização por danos morais, seja ao argumento de que adquiriu as doenças em razão das condições ambientais suportadas, seja sob a alegação de que a sua dispensa teve viés discriminatório. Como consequência da culpa que atribui ao Empregador pelos malefícios à sua saúde, busca provimento judicial que lhe assegure a percepção de plano de saúde vitalício, além de benefício previsto em norma coletiva que asseguraria complementação ao auxílio-doença acidentário pago pelo INSS. Alega possuir diagnóstico de Transtorno Misto Ansioso Depressivo, desenvolvido como reação aguda ao estresse e esgotamento. Narra uma série de situações que demonstrariam o assédio sofrido por superiores



hierárquicos, os quais lhe teriam dispensado tratamento que classifica como homofóbico, humilhante e constrangedor. Afirma ter sido vítima de homofobia, o que teria lhe gerado inúmeros transtornos no âmbito da vida pessoal e profissional, representando a causa principal da patologia psíquica manifestada. Discorre que a sua sexualidade se tornou pública e motivo de chacota perante empregados do Banco Réu. Além disso, relata episódios de perseguições e a imposição de cobranças abusivas, fatores que teriam contribuído para o desgaste emocional. Salienta que o INSS reconheceu em sucessivas oportunidades a natureza ocupacional da doença, mediante a concessão de auxílio-acidentário (b-91). Também menciona afastamento decorrente de doenças por esforços repetitivos. Destaca que o seu local de trabalho não atendia minimamente às exigências de ordem ergonômica e que o Empregador não promovia a participação em programa de ginástica laboral. Relata problemas na região dos ombros, cotovelos e punhos, apontando diagnóstico de enfermidades como Bursite e Tendinopatia. Realiza críticas quanto a aspectos de metodologia da Perícia Médica e, assim, pretende que prevaleça a compreensão dada pela Junta Médica do INSS.

No que tange aos aspectos que são abordados neste tópico, o MM. Juízo a quo se posicionou de acordo com o resultado da Perícia, que não encontrou elementos concretos para estabelecer que as patologias adquiridas tenham sido desencadeadas em razão dos fatos narrados pelo Trabalhador, embora não descartasse esta possibilidade.

Eis a fundamentação exposta pelo Julgador de origem a respeito das alegações e da controvérsia que se viu instaurada entre as Partes (ID. cc80b04, pág. 11 e 12):

#### **"Da enfermidade e estabilidade contratual**

Afirma o reclamante ter sido acometido de grave enfermidade psicológica, bem como de doença física (LER/Dort) em seus membros superiores, que lhe cerceiam sua capacidade laborativa.

A reclamada nega os fatos noticiados. Destaca que periodicamente realizou exames médicos ocupacionais, cujos laudos, assinados pelo reclamante, jamais apontaram a existência de qualquer enfermidade, quer de cunho físico ou psíquico.

Diante da controvérsia instaurada, foi determinada a realização de avaliação médica do autor por perito. Este apresentou o laudo médico de ID 5693a27, informações complementares de ID b1f3940 e esclarecimentos de ID d313f0e.

Da leitura do laudo médico, verifica-se que se reportou o *expert*, em sua maior parte, à avaliação do autor do ponto de vista psíquico. Nesta trilha, após anamnese e longa fundamentação, concluiu que de fato, na época da avaliação realizada, o autor se encontrava com a capacidade laborativa total e temporariamente cerceada, em virtude de "transtorno misto ansioso e *depressivo*" e que não foi "*possível à perícia médica determinar a origem do transtorno de ansiedade*".

Ainda no mesmo laudo, ao responder questionamento realizado pelo autor, não excluiu a possibilidade de que condição psíquica do reclamante tenha sido abalada por pressões perpetradas no meio laboral.

Quanto ao cenário acima, conforme constatado em capítulo sentencial anterior, este Juízo não identificou que havia tratamento assediante por parte do banco em relação ao autor. Ainda que tenham sido acostados aos fólios laudos de médicos especialistas em



consultas particulares realizadas com o autor, nos quais relatado que o meio laboral foi fator essencial para desencadeamento do abalo psíquico, fato é que nos mesmos laudos, também há menção à opressão patronal por meio de metas excessivas, o que não se observou do conjunto probatório. Noutras palavras, as conclusões do médico particular do reclamante são tomadas a partir de depoimento exclusivo deste e não podem predominar sobre a do perito designado pelo Juízo nesta demanda, o qual, para arrematar acerca do tema, realiza análise ainda mais aprofundada.

Com base no laudo médico formulado pelo perito designado pelo Juízo e nas demais provas reunidas, sem embargo do vexame perpetrado em razão de sua orientação sexual, grife-se, condenável, não há como concluir inequivocamente que ele, do ponto de vista médico, possa ter sido o fator predominante e essencial ou atuado como concausa para o deslinde da enfermidade.

Portanto, não é possível concluir que haja nexos causal entre a enfermidade do autor e por ele vivenciado em decorrência do vínculo empregatício em análise.

Na mesma linha, quanto às patologias de ordem ortopédica, este Juízo acompanha o laudo médico pericial, no qual se constatou que elas não são incapacitantes, não detém nexos com o trabalho exercido pelo autor e este não atuou como concausa para o surgimento ou agravamento da patologia. Importante, neste ponto, ressaltar que, em relação aos laudos médicos formulados pelo INSS, o laudo produzido nos autos tem predominância valorativa e probatória, porquanto realizado a partir de uma análise mais aprofundada e profícua, o que, sabidamente, não é sempre possível pelos médicos daquela autarquia.

Diante de todo o exposto, impõe-se não reconhecer a existência de doença do trabalho de qualquer ordem, física ou psíquica, e, por conseguinte, devem ser julgados improcedentes os pedidos de indenização por danos morais, estabilidade contratual e quaisquer outros fundamentados na existência de enfermidade laborativa.

Outrossim, agora em sede de cognição definitiva, não se ratifica a decisão liminar de ID 662e6f2, uma vez que inexistente elemento que resguarde ao autor estabilidade contratual provisória em razão de doença laboral."

Em Decisão proferida em sede de Embargos Declaratórios, o Juízo acrescentou que (ID. 4f2a19a, p. 3):

"[...]

Grife-se, tão apenas, que, ainda que o Sr. Perito não tenha excluído possibilidade de ter o abalo psicológico da parte reclamante decorrido do ocorrido em ambiente profissional, também não foi assertivo ao dizer que houve nexos, trilha por qual também caminhou o entendimento deste Juízo, sendo insuficiente o material probatório dos autos para associar eventual quadro de depressão do autor aos fatos tidos como inconteste pelo Juízo quanto ao comportamento dos prepostos da reclamada relativos à opção sexual do reclamante.

Portanto, nada há a ser alterado na sentença embargada."

Dirijo do entendimento adotado na Vara de origem.

Na dicção do art. 19 da Lei n. 8.213/91, constitui acidente de trabalho "*o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho*".



E o art. 20 da citada Lei equipara a doença profissional ao acidente de trabalho, embora com ele não se confunda. A distinção básica é que o acidente de trabalho é infortúnio de impacto que causa a morte do trabalhador, incapacidade ou redução de capacidade para o trabalho, enquanto a doença profissional ou ocupacional se caracteriza como entidade mórbida que se manifesta insidiosamente de forma lenta e gradual no trabalhador.

O caput do art. 118 do mesmo Diploma estabelece que o segurado vitimado de acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, o seu contrato de trabalho, condicionando tal benesse à efetiva percepção do auxílio-doença acidentário. Em se tratando de doença laboral, a estabilidade depende da constatação de enfermidade e o nexos causal entre ela e a atividade profissional desenvolvida.

Deve ser rechaçado, de logo, o argumento de que o Empregado não teria direito à estabilidade pelo fato de a concessão do benefício previdenciário somente ter se verificado em momento posterior à extinção contratual.

No que concerne aos efeitos da dispensa nos casos de constatação de doença profissional, mesmo após a despedida, o colendo Tribunal Superior do Trabalho sedimentou entendimento que está consubstanciado na Súmula n.º 378 do TST, segundo a qual:

**"Nº 378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 105 e 230 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, **salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.** (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)".

(Grifei)

Com efeito, extrai-se que o direito à estabilidade prevista no art. 118 da Lei n.º 8.213/91 não é elidido pelo fato de não ter se verificado a percepção do auxílio-doença acidentário durante o contrato, desde que configurado o nexos de causalidade entre a doença e as condições de trabalho.

Na hipótese dos autos, os pleitos indenizatórios foram formulados com suporte na alegação de que o Autor teria sido acometido de enfermidades de ordem física e psíquica relacionadas ao trabalho prestado para o Réu.



Foi dito, na Inicial, que o Empregado, funcionário do Banco Bradesco, suportou um ambiente de trabalho hostil, vítima de perseguições, cobranças abusivas por metas e, ainda, de conduta homofóbica por parte de dois dos seus superiores hierárquicos, que seriam o Sr. Adoniram (Gerente Geral da Unidade bancária em Serra Talhada) e o Sr. Luiz Neto, Supervisor.

A tese do Reclamante é a de que a soma destes fatores lhe teria provocado abalo emocional, a ponto de precisar a recorrer a tratamento médico com especialistas. Narrou que foi diagnosticado com *Transtorno Misto Ansioso e Depressivo* e que tal quadro estaria diretamente atrelado aos constrangimentos sofridos no dia a dia de trabalho, sendo reconhecido pelo INSS o liame causal.

Além disso, atribui à negligência do Banco em relação às condições ergonômicas o fato de ter adquirido doenças ligadas a esforços repetitivos. O argumento é o de que as más condições proporcionadas pelo Réu em termos de instalações, equipamentos e maquinários, somadas à ausência de medidas como a promoção de programa de ginástica laboral, levaram ao surgimento dessas patologias, afetando as regiões dos ombros, cotovelos e punhos.

A comunicação da demissão ocorreu em 24/11/2015, ao passo que a concessão do Auxílio-Doença b-91 pela Autarquia Previdenciária verificou-se retroativamente a 30/11/2015, após requerimento formulado pelo Empregado, em 08/12/2015, como notícia a Carta de Concessão e Memória de Cálculo do Benefício, no ID. c58de60.

O ajuizamento da Reclamação, que contém o pedido de reintegração no emprego dentre as pretensões que compõem o seu objeto, aconteceu em 19/10/2016. E após a apresentação de documentação que noticiou a concessão de sucessivos benefícios previdenciários, desde 30/11/2015, o Demandante reiterou o pleito de imediata reintegração (Petição de ID. f56af44).

Somente então a pretensão foi acolhida, em caráter liminar, na Vara do Trabalho de origem, por meio de Decisão proferida no dia 08/03/2017, abaixo transcrita (ID. 662e6f2):

"DECISÃO

Vistos etc.

O reclamante requer a antecipação dos efeitos da tutela de mérito, visando a sua reintegração (Id. 77a18ea), sob o argumento de ter sido demitido com doença obtida em razão do emprego, e a manutenção do plano de saúde.

O Banco Reclamado, embora intimado, não se manifestou sobre o pedido do autor.

O sistema de tutelas provisórias está previsto nos arts. 294 a 311 do CPC, havendo duas espécies: a tutela antecipada e a tutela cautelar, em caráter de urgência ou de evidência.

A hipótese dos autos possibilita ao julgador antecipar os efeitos de futura decisão de mérito, com suporte no art. 300, , do CPC em vigor, havendo elementos *caput* nos autos que evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano.



No presente caso, como bem assevera o autor, estão presentes os requisitos autorizadores da concessão da tutela.

Ressalto, prima facie, o atendimento dos requisitos da prova inequívoca e da verossimilhança da alegação. O laudo médico de ID. c94fbb0 confirma a doença adquirida, a qual reputou relacionada com as atividades desenvolvidas pelo autor.

Restou evidente nos autos que o reclamante foi dispensado imotivadamente quanto era detentor da estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei nº 8213/91.

Os documentos de fls. 269/273 demonstram que foi constatada a incapacidade do autor para o trabalho em 30/11/2015, sendo convertido o seu benefício para previdenciário acidentário (B91). Sendo assim, é inconteste que ele era detentor da estabilidade acidentária, nos termos do dispositivo legal supracitado e da súmula 378 do TST. Por sua vez, verifica-se do documento de fl. 256/257 que o reclamante foi dispensado imotivadamente no dia 24/11/2015.

Registre-se ainda que, em regra, a doença relacionada ao trabalho, se instala aos poucos, lentamente, e vai se manifestando gradativamente, de forma que o afastamento dos serviços (por prazo superior a 15 dias) e a não concessão do benefício previdenciário no curso do contrato de trabalho, por si só, não afasta a origem ocupacional da patologia.

Tanto é assim que o item II da Súmula n. 378 do C. TST prevê a possibilidade de que, mesmo havendo o reconhecimento tardio da doença (após a dispensa) que tenha relação de causalidade com as atividades decorrentes do contrato de trabalho, resta caracterizada a estabilidade provisória:

**"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em**

**25, 26 e 27.09.2012**

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n no art. 118 da Lei nº 8.213/91."

Caracterizado o nexu causal, reconheço a estabilidade acidentária e o direito à reintegração no emprego, com todas as vantagens correlatas: remuneração do período e manutenção do plano de saúde.

Ante o exposto, **determino a expedição de mandado de reintegração**, devendo o reclamado readaptar o reclamante em função compatível com o seu atual estado de saúde, permanecendo ativo o plano de saúde. Caso o reclamante seja considerado inapto ao trabalho, deverá ser encaminhado ao INSS nos termos da legislação vigente, sem que haja ruptura da relação contratual ou cancelamento do plano de saúde (Súmula nº 440, TST). Dê-se ciência ao reclamado de que o descumprimento da ordem acarretará multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por dia, com fundamento no art. 497 do NCPC."

Por meio da Petição inserida sob o ID. 028621c, o Reclamado noticiou ao Juízo o cumprimento da ordem judicial, e que a partir da tela de sistema interno, a reativação do contrato se efetivou no dia 14/03/2017.



Após requisição do Juízo, a pedido do Reclamante, o INSS encaminhou à Vara o Ofício acostado no ID. 6b1ef1b, o qual informa as relações de créditos e laudos médicos, referentes aos benefícios reconhecidos ao Obreiro. No documento se vê a informação de que o benefício (b-91) foi cessado em 05/10/2017. Daí se conclui que após a reintegração do Obreiro, este ainda se achava incapacitado, e que permaneceu nesta condição ainda por alguns meses.

Conforme já destacado acima, não há impedimento ao reconhecimento do direito à estabilidade, mesmo que o gozo do benefício acidentário não tenha ocorrido durante o contrato de trabalho, desde que esteja demonstrado o nexo de causalidade.

A questão central gravita em torno de elucidar se ao menos uma das patologias surgiu ou foi agravada pelas condições de trabalho, de modo a se verificar ou não a existência de doença profissional, decorrente de assédio e/ou condições ergonômicas inadequadas.

Não obstante a Perícia Médica produzida nestes autos tenha sido desfavorável às pretensões do Reclamante, na hipótese há elementos que permitem contrariar a conclusão do laudo técnico, por indicarem que existe relação de concausa entre a enfermidade de natureza psíquica e as condições ambientais de trabalho.

Aliás, a própria Perícia autoriza esta compreensão, quando o seu conteúdo é avaliado de forma concomitante com outros elementos probatórios dos autos, que confirmam a tese de que o Autor, de fato, foi vítima de tratamento discriminatório em razão da sua orientação sexual. Tal premissa, vale ressaltar, já ficou assentada do exame das provas, quando do enfrentamento do tema alusivo ao dano moral decorrente de tratamento discriminatório (tema do Recurso empresarial, que já foi objeto de análise).

Por outro lado, também é verdade que nenhum elemento colhido corrobora a tese de irregularidade das negativas de transferência do Autor ao seu estado natal (Ceará) ou mesmo de realização de cobranças excessivas ou desproporcionais para o cumprimento de metas.

Nesse sentido, oportuno conferir realce aos depoimentos prestados por todas as testemunhas apresentadas em Juízo (três pelo Reclamante, além de uma pela Reclamada):

"(...) QUE não percebeu comportamento diferenciado do Sr. Adoniran com relação ao reclamante, apenas que havia piadas sutis com relação à origem do reclamante ser do Ceará; QUE as piadas eram com conotação sexual, uma vez que os dois cearenses eram homossexuais, que a piada era "os meninos do Ceará", diferenciando os colegas por serem homossexuais; QUE a expressão corporal que o gerente falava era de deboche; QUE não havia imitação ou traquejo; QUE os funcionários nas reuniões eram tratados pelo nome, inclusive o reclamante, mas alguns momentos o reclamante era tratado como "os meninos do Ceará"; QUE os funcionários não riam quando falavam "os meninos do Ceará", mas ficavam constrangidos; QUE recebia metas do Sr. Adoniran, bem como todos; QUE as metas recebidas pelo depoente e pelo reclamante eram iguais, não



havendo diferenças; QUE o reclamante batia as metas frequentemente; QUE ficou sabendo através de um colega de sindicato que o reclamante foi dispensado por homofobia, asma que não possui conhecimento qual foi a homofobia da dispensa; QUE o companheiro do reclamante, Sr. Flávio, foi demitido no mesmo dia; QUE o comentário da dispensa foi por homofobia; QUE o Sr. Flávio trabalhava na agência de Princesa Isabel; QUE o Sr. Flávio possui união estável com o reclamante; QUE para ocorrer uma transferência há necessidade de haver vaga no local e o trabalhador precisa se inscrever, bem como liberação do gerente; QUE a liberação fica a critério do gerente; QUE a transferência pode ser realizada por permuta; QUE a permuta também seria por deliberação do gerente; QUE era difícil conseguir as transferências; QUE tem conhecimento de que a Senhora Denise conseguiu a transferência para o Ceará; QUE o reclamante pediu para ser transferido para o Ceará mas não conseguiu a transferência; QUE o reclamante nunca informou o motivo para pedir a transferência do Ceará (...)" (Sr. Alan Bruno Lima Martins, 1ª testemunha apresentada pelo Autor - ID. ece339e, p. 2)

"(...) QUE vários colegas que tinham condutas homofóbicas com relação ao reclamante, sendo: Sr. Adoniran, Serra Talhada, e Sr. Sebastião, Serra Talhada; QUE na presença do reclamante o Sr. Adoniran constantemente o tratava como "menino do Ceará", sendo que outro empregado também era do Ceará e também era homossexual; QUE o Sr. Adoniran perguntou a depoente se este queria trabalhar com o "viadinho" se referindo ao reclamante; QUE normalmente o reclamante batia as metas; QUE as metas não eram diferenciadas, mas que a forma de cobrança das metas possuía conotação sexual; QUE não sabe o reclamante já teve algum pedido de liberação de ir ao médico negado, mas é uma prática, principalmente, com os gestores de liberar para ir ao médico na semana, fazendo com que os gestores precisassem ir ao gerentes para pedir a liberação; QUE havia alguns funcionários que pediram transferência e que haviam conseguido e o reclamante pediu transferência para o Ceará e não havia conseguido, não sabendo o porquê; QUE tomou conhecimento através de um colega que informou que o reclamante teria sido dispensado; QUE não sabe o motivo da dispensa (...)" (Sr. Wesley de Almeida Lima, 2ª testemunha apresentada pelo Autor - ID. ece339e, p. 3)

"(...) QUE estava na agência no momento da dispensa do reclamante, que após a dispensa, O Gerente Regional e o Supervisor chamaram os trabalhadores da agência e afirmaram que a dispensa seria sem justa causa e não comentaram o motivo, não dizendo mais nada sobre a dispensa. Que em conversas com os colegas a depoente concluiu que o motivo da dispensa teria sido pelo fato do reclamante ser homossexual; Que a conclusão se deu pelo fato do Sr. Flávio também ter sido dispensado no mesmo dia que o reclamante; QUE conhece colegas homossexuais que trabalhavam para a reclamada; QUE 3 eram homens e já foram dispensados, que há uma colega homossexual mulher, mas que ainda trabalha na reclamada (...)" (Sra. Roberta Mayara Amorim Batista, 3ª testemunha apresentada pelo Autor - ID. ece339e, p. 3)

"(...) QUE estava presente no momento da demissão do reclamante; QUE o Gerente Regional chegou com um papel, foi até a mesa do reclamante, pediu para esse assinar e se retirar; QUE após a saída do Sr. Luis o Gerente Regional informou aos trabalhadores que havia ocorrido a dispensa do reclamante, apenas falou que era sem justa causa; QUE a depoente não sabe o motivo da dispensa; QUE todos conheciam a boa índole do reclamante; QUE ninguém sabia o motivo da dispensa; QUE não tomou conhecimento de brincadeiras ou de fofocas de que teriam ocorrido pelo fato do reclamante ser homossexual; QUE pressupôs que a demissão ocorreu pelo fato do reclamante ser homossexual, uma vez que o Sr. Flávio foi demitido na mesma hora; QUE não tem conhecimento se o reclamante recebeu elogios pelo atingimento de metas, pois os elogiam só chegavam por e-mail e por não participar das reuniões com os supervisores (...)" (Sra. Maria Luana Lopes de Souza, testemunha apresentada pelo Réu - ID. ece339e, p. 3 e 4)

Da leitura atenta dos depoimentos, não há como se extrair qualquer atitude de perseguição apenas pelo fato de o superior hierárquico haver negado pedido de transferência do Autor, ainda que se admita que tenha havido concessão a algum outro funcionário. Não se sabe em



detalhes as circunstâncias que interferiram nas decisões tomadas em cada uma destas situações. O fato é que se trata de questão inegavelmente influenciada por uma série de fatores a serem avaliados pelo gestor, discricionariamente.

Não seria adequado admitir que o Judiciário invadisse a esfera do poder diretivo do Empregador a este nível, quando não identificado elemento concreto a revelar a existência de traço de perseguição por trás da negativa. Não reputo ser pertinente presumir que o comportamento intolerante quanto à sexualidade do Empregado esteja relacionado ao insucesso dos pedidos de transferência. Nada há, nem mesmo indício, que aponte nessa direção.

Ainda mais explícitas são as declarações transcritas em relação à impossibilidade de admitir que houvesse algum tipo de cobrança injusta, abusiva ou ilegítima. Os depoimentos - sobretudo aqueles prestados pelos Srs. Alan Bruno e Wesley de Almeida - só transparecem que não havia distinção nestas cobranças, razão pela qual a tese autoral também não prospera sob tal argumento. Inexiste elemento que leve à suposição de que houve conduta irregular dos superiores hierárquicos em relação à forma de cobrança para o alcance dos objetivos.

Com efeito, sob tais alegações não é possível reconhecer o liame entre a doença psíquica e o labor prestado para o Réu, em face da falta de evidências concretas.

Entretanto, em outro sentido, se firma a convicção quanto à influência exercida sobre a saúde e integridade do Trabalhador, o comportamento preconceituoso dos prepostos do Banco. Nítido que foram vitais na deflagração da doença psicológica manifestada.

Ao reafirmar as impressões esclarecidas em tópico anterior - cuja análise central dizia respeito ao tratamento discriminatório em si -, a prova oral produzida nos autos evidencia de maneira incontestada que, devido à sua orientação sexual, o Reclamante não era tratado com o devido respeito que todo o ser humano merece.

Está claro que o comportamento dos superiores hierárquicos para com o Autor era visível a todos que participavam daquele cotidiano e feriram a sua dignidade.

O Reclamante faz parte de uma minoria, que ainda hoje, em pleno século XXI - a despeito dos inegáveis avanços já conquistados -, suporta as dores emocionais e físicas que decorrem da opressão e dos constantes julgamentos de setores da sociedade, lamentavelmente presos a concepções de mundo limitadoras do comportamento humano. Pessoas que, de algum modo, sentem-se no direito de assim agir, sem se importarem em estar invadindo a esfera de intimidade de outrem ou mesmo se estão a causar dor e tristeza a outro ser humano ou a determinado grupo social.



Não é difícil imaginar que o Empregado, dentro de um contexto em que sabia ser alvo de constantes comentários e piadas de mau gosto - não por ter dado margem a isto, mas por possuir orientação sexual diferente dos padrões tidos como tradicionais - se sentisse triste, abatido, desestimulado e verdadeiramente desencorajado a enfrentar o próprio dia a dia.

O contexto fático extraído da prova oral mostra que efetivamente existiam razões para que o Reclamante se sentisse com a autoestima diminuída. Tal constatação autoriza a compreensão de que a angústia sofrida contribuiu para a manifestação dos problemas de ordem psíquica.

Não obstante a conclusão final da *Expert*, do exame detido da prova Médico-Pericial produzida nos autos, verifico que nela mesma, pelas anotações técnicas que ali foram consignadas e pelas respostas aos quesitos, não se descarta a ligação do Transtorno Misto de Ansiedade e Depressão com as atividades laborais.

O Laudo Médico repousa no ID. 285a861. Durante a entrevista (anamnese), o Reclamante-Paciente forneceu informações sobre rotina, ambientes e dinâmica de trabalho. Da fala do Empregado para a Médica, destaco o seguinte:

*"[...] (O Reclamante) Informa que (...) o gerente fazia comentários desconfortáveis sobre os 2 homens serem cearenses, em virtude de não haver os mesmos comentários com a colega mulher, passou suspeitar que era direcionado a orientação sexual, já que o periciando e o colega são homossexuais. Refere que os comentários eram feitos em reuniões gerenciais. Refere que percebia que os demais colegas se constrangiam também com a situação e o apoiavam.*

*[...]*

*Refere que todas as sextas-feiras tinha reuniões, onde percebia que o gerente falava os 'meninos chegaram' e faziam gestos estereotipados (mãos fletidas), foi informado por colegas que o gerente se referia a ele como 'coisinha'.*

*Informa que foi admitido um colega para seu posto, com o qual passou a ter relacionamento afetivo, mas escondia pois era política do banco não ter casais na mesma agência, então pediu para ser transferido de agência por este motivo, foi transferido para Tabira como gerente geral.*

*[...]*

*Refere que em um episódio onde houve uma reunião na gerência regional, um funcionário que nunca tinha visto o convidou para uma parada gay, se sentiu constrangido, pois não sabia como o funcionário sabia da sua opção sexual.*

*Refere que passaram a perseguir o seu companheiro. Sentia como se estivesse sendo testado, como se as pessoas quisessem descobrir seu relacionamento.*

*[...]*

*Informa que um funcionário o falou que todo o banco estava o chamando de 'veado' e que a agência onde o mesmo trabalhava era considerada agência só de mulheres. Refere que disseram ao funcionário que não sabia como ele suportaria trabalhar com o periciando.*



*Refere que o novo gerente regional o ligava e falava 'vê se sua bunda serve para outra coisa', refere que nas reuniões o gerente mesmo com as metas cumpridas informava que haviam problemas na sua agência.*

[...]

*Refere que no período, não tinha mais ânimo para ir ao trabalho, acordava no meio da noite, sensação de que servia, mas não servia, de que não era respeitado.*

[...]

*Informa que em meados de 2011 percebeu que estava ansioso, com insônia e procurou o médico do trabalho do Bradesco, sendo encaminhado para psiquiatra, refere ter ligado para o programa 'Viva Bem' e foi encaminhado para psicóloga, porém não foi liberado para consultas durante a semana*

[...]

*Refere que durante a madrugada acordava assustado achando que o gerente estava lá.*

[...]

*Em 2015 procurou psiquiatra se queixando de insônia, refere que ficava nervoso na presença dos gerentes e sensação de ansiedade, vontade de voltar para o Ceará, refere que após 6 meses em Pernambuco já queria voltar para o Ceará.*

*Iniciou tratamento medicamentoso, refere ter isso somente a uma sessão de psicoterapia.*

*Informa que com os medicamentos conseguia dormir, mas tinha sonolência durante o dia, mas mantinha sensação de tensão.*

*Em 2016 iniciou psicanálise.*

[...]

*Refere que logo após a demissão procurou o INSS, sendo afastado pelo o INSS, refere que está em vigência de auxílio doença até agosto.*

[...]

*Refere que se alimenta bem, tem o hábito de comer rápido adquirido no banco, refere des controle de horários, refere que quando menciona o banco chora, informa que evita o público do banco.*

[...] (Páginas 2 a 4 do ID. 5693a27)

Com base em exames apresentados pelo Reclamante, a Perita fez consignar no Laudo que o diagnóstico é realmente o de Transtorno Misto (ansioso e depressivo), CID F41.2

Ao prestar informações técnicas sobre o Transtorno de ansiedade, destacou a Expert que "*pode se originar tanto de fatores externos, quanto por fatores intrínsecos ao indivíduo, por exemplo, pessoas submetidas a eventos traumáticos podem desenvolver reação aguda ao estresse, transtorno de estresse pós traumático, transtorno de ansiedade, depressão, assim como pessoas com história familiar de transtorno de ansiedade tem maior propensão a desenvolvê-la.*" (ID. 5693a27, p. 10)



E, posteriormente, fez consignar no Laudo que (ID. 5693a27, p. 11).

"[...]

Considerando que o periciando não vivenciou em seu trabalho um evento traumático de fácil identificação, como exemplo situação de assalto, sob a ótica pericial não é possível a correlação da patologia apresentada com as situações descritas, **já que o conceito de assédio moral é jurídico e sua identificação demanda coleta de dados que não competem à perícia médica (como exemplo: testemunhas, análise de e-mails, etc).**

A perícia médica é possível afirmar que situações de assédio podem levar ao transtorno de ansiedade apresentado e comprovado pelo periciando, porém outros fatores também podem desencadear tal patologia, assim como afastamento familiar, situações conjugais, não adaptação à mudança de cidade, dentre outros.

**Para que o transtorno de ansiedade decorra do trabalho, é necessário que haja fator estressor superior aos estressores do cotidiano, o que não pode ser comprovado pela perícia médica, o que não descarta a existência do mesmo.**

"[...]"

Como se pode observar, embora a Perita não tenha estabelecido a origem do Transtorno de ansiedade inequivocamente manifestado no Reclamante, apenas não o fez por considerar que o assédio moral não poderia ser identificado na própria Perícia, papel que caberia, na sua concepção, ao Órgão judicial encarregado da produção das provas.

E a Perita não está enganada, afinal, no exame clínico são colhidas informações exclusivas do Trabalhador, sem que a Profissional tenha acesso a outros elementos que possam lhe reforçar o contexto e, assim, viabilizando uma conclusão mais isenta.

Ocorre que a premissa fática segura que faltou à Perita está juridicamente dada neste Processo, conforme visto anteriormente. A prova oral produzida é clara ao apontar para o cenário de hostilidade vivenciado pelo Reclamante devido à sua orientação sexual.

Situação evidente de assédio que permite concluir, se não de forma isolada, ter sido este um fator que atuou como **concausa** para surgimento e agravamento do Transtorno de ansiedade e depressão.

Aliás, as respostas aos quesitos formulados pelas Partes somente levam a crer que a Perita apenas não estabeleceu ligação entre as condições ambientais estressoras e a doença por não se sentir segura quanto à comprovação do quadro de assédio por homofobia, realidade que, no entanto, foi identificada nos autos.

Veja-se que, na resposta ao quesito n. 3 do Autor, disse a Expert que resposta estaria prejudicada porque "*não compete à perícia médica identificar homofobia.*". E, sobre o



quesito n. 7 (se a existência de fatores desencadeantes ou agravantes no ambiente de trabalho poderia ser apontada como causa da depressão), respondeu que "*quesito não compete à perícia médica*". Reporto-me às páginas 11 e 12 do ID. 5693a27.

Já ao tratar dos quesitos do Reclamado, em resposta ao quesito n. 7 (sobre se o Reclamante haveria comprovado algum processo cotidiano de exposição a situações constrangedoras, pressão psicológica, humilhação, fragilização, ridicularização, responsabilização de forma pública, desestabilização profissional ou emocional, por parte da empresa reclamada), esclareceu a Perita que "*tal comprovação não compete à perícia médica*" (5693a27, p. 12).

E, quanto ao quesito n. 12, disse que "*não é possível afirmar se há ou não nexos com as atividades desenvolvidas, pois dependem de comprovar a situação alegada, o que não compete à perícia médica*." (ID. 5693a27, p. 13).

Diante de todo o contexto do Laudo, das respostas aos quesitos, está mais do que evidente que só não foi possível estabelecer o nexo da doença (Transtorno Misto Ansioso e Depressivo) porque a Perita, dentro da sua linha de coerência, compreende que não lhe caberia opinar sobre a existência de um ambiente de assédio do qual figurasse o Autor como vítima. Essa matéria detinha viés jurídico, a ser avaliado pelo Poder Judiciário.

Contudo, conforme já exposto, a hostilidade dos superiores hierárquicos para com o Demandante restou comprovada de maneira contundente.

Para além disto, se somam outros elementos. Um deles é o reconhecimento dado pelo INSS à natureza acidentária do Benefício, concedido ao Autor por longo período.

Ademais, também foram acostados laudos médicos de consultas particulares do Reclamante, documentos em que se evidenciam os fatores de angústia que acometiam o Autor, sempre que buscava auxílio para se tratar dos problemas de saúde que enfrentava.

Chama a atenção o Laudo Psiquiátrico emitido pela Médica Psiquiatra Klenya Mourato de Almeida, CRM 20.777, do qual pinço os seguintes trechos (ID. a78a7d8, p. 3 a 5):

"[...]

O paciente Luiz Alves de Freitas Filho, está em tratamento psiquiátrico e psicoterápico, desde 2015, após apresentar transtorno depressivo grave e ansiedade generalizada.

Luiz relata que seus sintomas tiveram início após ser vítima de homofobia por parte dos seus colegas de trabalho e até mesmo de seus superiores.

"[...]



Voltando a falar sobre ser vítima de homofobia, ele relata que vários colegas o excluíram de suas redes sociais e grupos de whatsapp.

Tais colegas evitavam aproximar-se dele, de tal forma, tão visível, que o mesmo sentiu-se muito mal e seus sintomas só agravaram e pioraram mais ainda, mesmo em tratamento medicamentoso com antidepressivos, ansiolíticos e antipsicóticos.

Diante de todos esses problemas e do estado emocional do paciente, ele precisou ser afastado das suas atividades laborativas por quase 2 anos.

Durante todo esse tempo, comparece a todas as consultas psiquiátricas, faz uso contínuo dos psicotrópicos e sempre está presente nas sessões de psicoterapia.

Ao ser afastado das suas atividades laborativas, apresentou uma melhora significativa do quadro, uma vez que distante do trabalho, conseqüentemente, distanciou-se também de todas as humilhações sofridas, das perseguições homofóbicas

[...]

Atualmente e durante a consulta de hoje, vejo que o paciente apresenta realmente uma grande piora do quadro psiquiátrico. Chora durante a consulta e treme bastante.

Sua cognição, raciocínio e desempenho estão prejudicados. Assim como sua capacidade de prestar e manter atenção. Apresenta várias dores pelo corpo, está altamente tenso, o que me faz precisar prescrever relaxantes musculares assim como anti-inflamatórios não esteroidais.

Preciso também, diante do seu quadro, potencializar as suas medicações, assim como sugerir psicoterapias 2 a 3 semanais.

Encontra-se em estado depressivo grave e bastante ansioso.

Para o seu bem estar e mental, o paciente Luiz Alves de Freitas Filho deve afastar-se de suas atividades laborativas por inicialmente 180 dias, por não estar apto ao trabalho, por ser portador também da síndrome de burnout, e pelo início de um novo tratamento que preciso prescrever para ele, fazendo uso de medicações mais fortes e potentes. E por saber que o tratamento medicamentoso deve ser feito por no mínimo 6 meses, justifico o tempo que preciso que ele se afasta do trabalho que é o seu pior estressor.

Seus sintomas são compatíveis com os CID 10 F 41.2 e Z 73.0.

[...]"

Ou seja, as situações vivenciadas no Banco, narradas no âmbito desta Ação, são sempre apontadas como fatores de aflição do Obreiro, o que não causa estranheza. Inegáveis são os efeitos nocivos que comportamentos preconceituosos podem ocasionar à saúde mental do indivíduo ofendido, no seu mais profundo íntimo.

Imperioso enfatizar que os relatos prestados pelo Reclamante nas consultas (seja aquela realizada junto à Perícia Médica produzida nos autos, seja com a médica que acompanha o seu tratamento) foram objeto de prova testemunhal incontestada, ao menos no que se refere ao tratamento hostil dado pelos superiores hierárquicos em virtude da orientação sexual do Autor.

Por toda a fundamentação acima, todos os elementos que os autos proporcionam, entendo que não deve prevalecer a conclusão final da Perita Médica designada, mas sim aquela que levou à concessão do Auxílio-Doença Acidentário pelo INSS.



Neste diapasão, é de se reconhecer o direito à estabilidade provisória acidentária ao Reclamante, Luiz Alves de Freitas Filho, pelo período de 12 (doze) meses após o término do último benefício previdenciário de que se tem notícia nos autos.

De outro lado, é cediço que ao longo do período de afastamento o Reclamante já estava sob o gozo de auxílio previdenciário, razão pela qual descabe cogitar de pagamento de salários vencidos. Caso estivesse ativo o vínculo junto ao Banco, o contrato estaria suspenso, sem prestação de serviços que exigissem a contraprestação salarial.

Indefere-se, portanto, o pedido de pagamento dos salários vencidos, gratificações natalinas, férias, PLR, vale-refeição, ticket alimentação, relativos ao período de afastamento.

Ademais, como não se trata de incapacidade permanente, mas de caráter temporário, não vislumbro como reconhecer o pedido alusivo à garantia de plano de saúde de forma vitalícia. Vale ressaltar que o Obreiro já foi reintegrado no emprego e atualmente tem acesso ao benefício.

O direito à manutenção no plano de saúde não é um direito absoluto do Autor, que incontrovertidamente faz jus ao benefício enquanto permanecer o vínculo de emprego. Porém, o acolhimento do pedido do Reclamante nesta Ação representaria, por via oblíqua, reconhecer-lhe o direito a uma estabilidade no emprego por tempo indeterminado, o que não se pode cogitar.

Devidos, por outro lado, os recolhimentos alusivos ao FGTS de todo o período de afastamento, na forma do § 5º do art. 15 da Lei n. 8.036/90, segundo o qual: "*O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho*".

Além disso, pertinente se revela o acolhimento da pretensão obreira alusiva à complementação do auxílio-doença acidentário, durante os períodos de afastamento. O pedido em tela encontra lastro normativo, como se pode observar da Cláusula 28ª da CCT 2015/2016, de seguinte teor (ID. 0d8806e, p. 12):

**"CLÁUSULA 28ª COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO**

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

**Parágrafo Primeiro**

A concessão do benefício previsto nesta cláusula observa as seguintes condições:



a) Será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2015. Os empregados que, em 1º.09.2015, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;

b) A cada período de 6 (seis) meses de licença é facultado ao banco submeter o emprego à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta;

c) Desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS;

d) Recusando o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

[...]

#### **Parágrafo Sexto**

A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

[...]"

Logo, com base na Norma Coletiva, impõe-se a condenação do Reclamado ao pagamento da correspondente complementação do auxílio-doença acidentário (ou seja, o valor correspondente à diferença entre a importância remuneratória atualizada mensalmente percebida e a importância paga pela Autarquia Previdenciária), até o limite de 24 (vinte e quatro) meses, além das implicações nas gratificações natalinas, na forma do par. 6º da Cláusula 28ª.

No tocante aos pedidos de indenização por danos morais, seja pelo surgimento da doença, seja pela extinção discriminatória, entendo merecer acolhimento, em face do conjunto das provas já citado e toda a fundamentação até aqui exposta.

A posição de subordinação dos trabalhadores, no contrato de trabalho, exige do empregador a preocupação com a saúde dos seus funcionários, evitando que aqueles se submetam à situação agressiva, penosa ou suscetível de lesão ou agravamento de lesão.

A Convenção nº 155, aprovada em 1981 e com vigência nacional desde maio de 1993, diz que o Estado e os empregadores deverão proteger todos os empregados, cuidando da segurança e da saúde na relação de trabalho. E no artigo 3º, expressamente, alude a que o termo saúde abrange a ausência de afecções ou de doenças, além de elementos físicos e mentais que afetem a saúde e estejam diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Nesse quadro, na vigência do contrato, o empregador tem o dever de proteger seu empregado, não permitindo que sobre ele recaia nenhuma lesão, mácula, prejuízo ou



gravame. Trata-se de verdadeiro dever do empregador a proteção ao empregado física, mental e socialmente.

Em face de todo o conjunto probatório reunido nestes autos, não há como eximir a Sociedade Empresária da sua responsabilidade pelo Transtorno Mental Ansioso Depressivo que acometeu o Autor.

A hipótese aponta para a caracterização de conduta preconceituosa reprovável e desumana, dirigida pelos superiores hierárquicos do Reclamante. As referências pejorativas ao Autor eram do conhecimento de todos os que conviviam mais proximamente. E os efeitos danosos desse comportamento intolerante - com uma questão que só diz respeito ao próprio Empregado, individualmente - trouxeram efeitos incalculáveis para a saúde mental do Reclamante, conforme já oportunamente abordado.

Na hipótese, portanto, patente o nexo de causalidade entre as atividades e a doença psíquica. Daí se conclui, a toda evidência, que configurado está o abalo extrapatrimonial da vítima, em virtude do inegável sofrimento experimentado, a paralisia da vida profissional por longo período e as implicações pessoais do fato. Não se pode olvidar que o Obreiro precisou seguir realizando tratamento psiquiátrico, além de fazer uso de medicações com o intuito de atenuar os impactos negativos da patologia.

Do mesmo modo, está demonstrado que a dispensa não se operou por outra razão, senão pela falta de aceitação da orientação sexual do Reclamante.

Remete-se novamente à prova oral, que transpareceu a existência de indícios fortes quanto à existência de um ambiente de intolerância com a homossexualidade do Autor. Tanto que a sua demissão se deu no mesmo momento que a do seu companheiro, sem que houvesse qualquer outro fato que justificasse a medida.

Segundo relato da Sra. Maria Luana Lopes de Souza, testemunha apresentada pelo Reclamado, "*todos conheciam a boa índole do reclamante*". Além disso, os autos também revelam que o Reclamante tinha um histórico de promoções e de alcance das metas que lhe eram confiadas. Ou seja, mostrava-se um bom profissional.

Com efeito, estes fatores, somados ao conjunto dos depoimentos e às provas do tratamento homofóbico, permitem firmar a convicção de que o motivo do desligamento, de fato, revestiu-se de viés discriminatório, em violação à dignidade da pessoa humana e ao princípio



constitucional que erige ao status de objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras forma de discriminação (CR, art. 3º, IV).

Também a Lei n. 9.029, de 13.4.95 traduz-se em norma tutelar especial. Na verdade, protege os trabalhadores que possam ser vítimas de discriminação, ou de um tratamento desigual, em face da outra pessoa ou grupo de pessoas. O legislador proibiu a prática de qualquer ato discriminatório e restritivo, para os fins de acesso ao emprego ou a sua manutenção ao trabalho, motivados no sexo, na cor, na raça, na origem, no estado civil, na situação familiar ou na idade.

Conclui-se, desse modo, que está demonstrado o dano moral sob as duas vertentes. Ou seja, em decorrência do nexos concausal entre as condições hostis vivenciadas pelo Autor no local de trabalho e o transtorno mental (o que, por si só, já evidencia o abalo psíquico, de maneira insofismável), e também em razão do caráter discriminatório da dispensa.

E diferentemente do que já se analisou anteriormente, em tópico específico do Recurso empresarial, neste caso a indenização não decorre pura e simplesmente do tratamento discriminatório em si, mas dos impactos negativos que tal conduta trouxe à vida profissional e pessoal do Reclamante, além da sua relação direta com a dispensa do Trabalhador.

Com relação ao *quantum* indenizatório, convém realçar que o Magistrado, entre outros parâmetros, deve levar em conta fatores como a gravidade da lesão, a repercussão da ofensa no seio da comunidade na qual se inserem o ofensor e o ofendido, a intensidade do dolo ou da culpa do ofensor, a situação econômica do ofensor e a posição social ou política do ofendido.

É dado que merece realce, na fixação do valor da indenização devida à Reclamante, o dever do Poder Judiciário em coibir práticas como a que foi deliberadamente adotada pela Reclamada.

Neste sentido, reputo justo e razoável fixar a indenização no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) pelo desencadeamento do Transtorno Misto Ansioso e Depressivo, além de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) pela dispensa arbitrária imposta pelo Empregador.

Leva-se em consideração sobretudo o tempo de serviço da Reclamante (tinha mais de 10 anos de prestação de serviços à época da demissão), a gravidade das lesões (desencadeamento de doença psiquiátrica e viés discriminatório da dispensa), a fortíssima capacidade econômica indiscutível do Reclamado e a repercussão das circunstâncias que envolveram a rescisão contratual, entendendo que os valores arbitrados afinam-se aos critérios de proporcionalidade e de razoabilidade.



Para fins de atualização do valor relativo aos danos morais, deve ser observado o entendimento cristalizado na Súmula n. 439 do colendo TST, de acordo com o qual, no caso de condenação por dano moral, a atualização monetária deverá incidir a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor, enquanto que os juros incidirão desde o ajuizamento da ação, de acordo com o disposto no art. 883 da CLT.

Realço, sob outro ângulo, que não reconheço qualquer dano moral decorrente das doenças físicas reportadas pelo Reclamante.

Neste particular, acompanho inteiramente a conclusão da Perita que, de maneira contundente, em Laudo complementar (ID. b1f3940) esclareceu que as lesões ortopédicas apresentadas pelo Obreiro seriam "*de origem degenerativa*" e que não haveria "*em sua atividade movimentos que a literatura respalde como provocadores de doenças ortopédicas.*".

Destacou, inclusive, que as patologias em questão não seriam incapacitantes além de reiterar que não possuíam nexos com o trabalho (ID. b1f3940, p. 9). Portanto, considero não ser possível estabelecer liame etiológico entre o labor e as referidas patologias ortopédicas.

Por todo o exposto, dou parcial provimento ao Recurso do Reclamante, nos aspectos abordados neste tópico.

#### **Horas extras. Cursos Treinet. Intervalo intrajornada. 7ª e 8ª hora de trabalho.**

O Reclamante pede o reexame da Sentença no que diz respeito aos aspectos da jornada de trabalho. Alega, em suma, que durante todo o período contratual imprescrito cumpriu a jornada das 7h às 18h, de segunda a sexta-feira, com 20 (vinte) minutos de intervalo. Defende que, apesar da nomenclatura dos cargos ocupados e da percepção de gratificação superior a um terço do salário efetivo, não poderia ser enquadrado na hipótese excetiva a que alude o § 2º do art. 224 da CLT. Argumenta que não exercia poder de chefia, nem lhe era conferida pelo Banco procuração para em nome dele agir. Afirma que a sua atuação era interna, não dispondo de poder de gestão, além de estar subordinado à gerência administrativa, seu superior hierárquico direto, e a quem prestava contas dos serviços. Acrescenta que não podia admitir, nem aplicar penas de demissão ou suspensão sem a anuência da Gerência Regional, assim como as operações deveriam ser pré-aprovadas junto ao sistema, além de submetidas ao Gerente Regional. Reputa devidas, como extras, as horas trabalhadas para além da sexta hora diária. Ainda no que diz respeito às horas extras, requer o pagamento do equivalente a 10 (dez) horas extras mensais, em razão da exigência de participação em cursos promovidos pela Instituição. A participação nestes cursos, segundo afirma, ocorria fora da agência e fora do expediente normal, nos



finais de semana e também durante a noite. Reivindica, também, o pagamento das horas de intervalo, com o mesmo adicional e reflexos atribuídos às horas extras.

Acerca dos temas relacionados à jornada de trabalho, o Magistrado singular teceu as seguintes ponderações (ID. cc80b04, pág. 4 a 7):

**"Da jornada laboral**

Assevera o autor que, em Flores-PE e Manaíra-PB, o autor exercia a função de "Gerente de Posto", tendo como horário 07h00 às 17h00/18h00, com 20 minutos de intervalo. Afirma ainda que, sem embargo da nomenclatura da função exercida, as atividades desempenhadas não comportam a caracterização de função de confiança nos termos legais a fim de que lhe fosse aplicada a jornada de oito horas diárias, requerendo o reconhecimento das sétima e oitava horas diárias como extraordinárias.

A reclamada, em contestação, aponta que o reclamante, no período em questão, detinha poderes de gestão que o enquadravam na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT.

Assim, considerando a jornada diária de oito horas diárias, devidamente consignada em controles de ponto acostados aos autos, não há horas extraordinárias devidas ao reclamante.

Quanto ao tema, importa inicialmente destacar a previsão celetária, que assim dispõe:

*Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.*

*§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.*

*§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.*

Noutros termos, a regra consolidada para o bancário é a jornada de 06 horas diárias e 30 horas semanais. No entanto, para aqueles que cumprem com dois pressupostos, um subjetivo e outro objetivo, a regra é excepcionada.

O requisito subjetivo importa no exercício de atribuição de fidúcia e confiança, incluindo poderes de mando e gestão. Por sua vez, o objetivo resta caracterizado pela percepção de "gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo".

Sobre o tema, válida a transcrição da lição de Sérgio Pinto Martins (Comentários à CLT, Atlas, 7.ª ed., 2003, págs. 226/227):

*"O cargo de confiança disciplinado pelo § 2.º do artigo 224 da CLT é um cargo de confiança especial, de confiança técnica, não se assemelhando exatamente ao descrito no inciso II do artigo 62 da CLT, não sendo necessariamente a pessoa que substitui o empregador em seus impedimentos, representa-o, como o gerente. Para caracterizar o cargo de confiança não se exigem amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador. Entretanto, o empregado bancário deve exercer alguma função de chefia ou semelhante ou desempenhar efetivamente algum cargo de confiança. Para ser chefe, é preciso ter chefiados, poder advertir seus subordinados, ter assinatura autorizada. Essas hipóteses indicam o exercente de cargo de confiança. Fiscalização exerce, por exemplo, o supervisor, o inspetor, o auditor, que têm a característica de inspeção. Equivalentes são outras pessoas que exerçam funções análogas à de chefia, fiscalização, gerência, diretoria etc. A simples nomenclatura dada ao cargo não irá caracterizá-lo como de confiança, além do que a prova do cargo de confiança pertence à empresa, por se tratar de fato impeditivo do direito à 7.ª e 8.ª horas como extras. Não há que se confundir cargo técnico ou função técnica, que pressupõe conhecimentos*



*específicos, com cargo de confiança, que envolve fidúcia e certos poderes administrativos, como ter procuração da empresa, poder admitir e demitir, ou advertir ou suspender os funcionários, fazer compras e vendas em nome da empresa, possuir subordinados" (grifos ausentes no texto original)*

Sobre a confiança passada ao empregado destacada no parágrafo anterior, dispõe Délio Maranhão (Apud SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, v. 1, 1999, p. 319.):

*Nem todo cargo de direção será necessariamente de confiança. Mas, igualmente, não basta tratar-se de função técnica para que se considere, desde logo, afastada a hipótese de cargo dessa natureza. Não é certo, por igual, que o fato de o empregado ter poderes de representação o classifique, só por isso, como exercente de uma função de confiança*

(...).

Complementa, em razão do exposto, o emérito doutrinador:

*Em princípio serão de confiança aqueles cargos cujo exercício coloque em jogo - como diz La Cueva - "a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial do desenvolvimento de sua atividade". (...) Assim, o empregado que administra o estabelecimento, ou aquele que chefia determinado setor vital para os interesses do estabelecimento.*

Diante do exposto, a análise da fidúcia repassada ao empregado não deve observar simplesmente qualquer poder de gestão repassado ao empregado ou, por outro lado, restar afastada quando deter as atribuições caráter técnico. Deve-se observar mormente para a repercussão das tarefas desempenhadas dentro do objeto e objetivo empresariais. Frise-se que, para não restar confusão, sempre será mencionada a nomenclatura de " *supervisor de atendimento*", dado que, mesmo após a mudança, as atividades inerentes permaneceram incólumes.

No caso particular, a dúvida se cinge ao período de 01/04/2011 a 30/08/2013, no qual teria o autor exercido a função de Gerente de PAA. Em defesa, a reclamada descreveu as atividades realizadas pelo empregado na função em questão, o que foi corroborado pelos documentos por ela acostados. Observe-se, o reclamante, ainda que tenha se reportado a tal fato, impugnando os documentos acostados, não trouxe prova contrária, não tendo nenhuma testemunha noticiado

ausência de fidúcia superior inerente à função exercida. Não bastasse, mais de uma testemunha informou que o reclamante, enquanto gerente, eventualmente atuou só, ou seja, era o maior superior hierárquico daquela unidade, o que, para este Juízo, demonstra maior fidúcia conferida pela reclamada ao reclamante que o enquadre na exceção do §2º do art. 224 da CLT.

Portanto, para avaliação da jornada laboral, será mantida a jornada de 08 horas diárias, das segundas às sextas-feiras.

Neste diapasão, sem embargo da jornada aduzida em exordial, apresentados os controles de jornada, somente poderia ser afastada a sua validade mediante prova robusta e contumaz no sentido de que o horário registrado no ponto era diverso daquele efetivamente praticado. Incidência do §2º do art. 74 combinado com o art. 2º, ambos da CLT, combinados com o art. 373, II, do CPC e a Súmula nº. 338, I, do TST.

No caso particular, em que pese alguns dos horários consignados se caracterizarem como jornada britânica, as testemunhas ouvidas, quer do autor, quer da reclamada, demonstraram que as anotações eram feitas pelos próprios empregados e representavam o real horário de início e término da jornada laboral. Noutras palavras, a invariabilidade da jornada anotada não implica em prejuízo ao obreiro, porquanto o anotado se aproximada do real horário de trabalho. Ademais, a jornada noticiada em depoimento da testemunha indicada pela reclamada corrobora o consignado em controles de ponto - "*das 07/07h20 até às 18h; QUE parava para almoçar em torno de 1h*".



Não bastasse o acima delineado, importante observar que havia pagamento de horas extraordinárias em holerites, não havendo elementos nos autos que permitam concluir que houve tempo de trabalho extraordinário não remunerado.

Diante de todo o exposto, devem ser julgados improcedentes os pedidos autorais."

Em Decisão integrativa, proferida em sede de Embargos de Declaração, o Juízo a quo complementou a fundamentação, ao tratar das alegações referentes ao tempo dedicado pelo Autor na realização de cursos promovidos pela Instituição Ré (ID. 4f2a19a, p. 2):

"[...]

Em relação ao tempo para realização de cursos, supostamente exigidos pela reclamada, há, sim, omissão do julgado quanto ao pleiteado. Entretanto, a prova testemunhal quanto ao tema não demonstrou precisão. Embora a primeira testemunha autoral assevere que "*gastava 10 horas para realizar os cursos, os quais eram feitos em casa*", a primeira testemunha da reclamada destacou que "*o banco disponibilizava curso e não exigia a participação*" e que "*os cursos online até 2012 poderiam ser feitos em casa e depois deste ano, apenas na agência*", aditando que "*o sistema bloqueia a realização do curso em casa*."

Diante do exposto no parágrafo anterior, encontrando-se claramente dividido o conjunto probatório, impossível o provimento do pedido autoral, razão pela qual se julga o mesmo improcedente."

Merece parcial reforma a Sentença.

Em sua Petição Inicial, narrou o Autor que foi admitido em 13/09/2005 para ocupar a função de Escriturário, em Varjota-CE. Disse que foi promovido à Caixa, em *abril de 2006*, e a Supervisor Administrativo, em *fevereiro de 2007*, posição na qual permaneceu até *dezembro de 2010*, quando assumiu o cargo de Gerente de PAA, inicialmente na cidade de Flores-PE. Após, em março de 2011, teria sido transferido ao PAA de Manaíra-PB, na mesma função, onde ficou até 13/08/2013. Finalmente, a partir desta data, segundo diz, foi investido como Gerente Geral, assumindo a Agência da cidade de Tabira-PE. Informou que a demissão ocorreu em 24/11/2015. Remeto às alegações constantes da Peça de Ingresso (ID. 525e43a, p. 2).

O Reclamado, em sua Contestação, embora tenha apresentado histórico distinto, quanto às datas de exercício, promoções e cidades, confirmou a atuação nos mesmos cargos descritos na Exordial. Não há controvérsia quanto às datas de admissão e de demissão. Podem se constatar estes dados do quadro apontado na Defesa do Réu (ID. ace8ddf, p. 2).

Conforme pronunciado pelo Juízo de origem, estão prescritas as pretensões referentes aos títulos anteriores a 19/10/2011, em face de a Reclamação haver sido proposta em 19/10/2016. E neste interregno não se discute que o Empregado ocupou os cargos de *Gerente de PAA* e de *Gerente Geral*, a despeito de haver discordâncias entre as Partes quanto à data de promoção ao último cargo descrito.



Portanto, a análise do tema alusivo à jornada de trabalho ficará restrita à realidade vivenciada no exercício das funções de Gerente de PAA e Gerente Geral.

Relatou o Demandante que, nos últimos cinco anos da data da dispensa, ficou submetido à jornada das 7h às 17h/18h, com apenas 20 (vinte) minutos de intervalo. E postulou o pagamento das horas extras decorrentes da jornada alegada (ID. 525e43a, p. 24 e 25). Mais adiante, tratando especificamente do período em que atuou como Gerente de PAA, argumentou que deveria ser enquadrado na regra geral do caput do art. 224 da CLT, ou seja, que deveriam ser tidas como extras todas as horas trabalhadas após a sexta hora diária (páginas 28 e 29).

Ao rebater as arguições da Inicial, o Demandado sustentou o cumprimento de jornadas variadas pelo Obreiro, porém sendo observada a média de oito horas diárias, além de uma ou duas horas reservadas ao intervalo. Alegou que os cartões de ponto refletem a jornada real praticada pelo Empregado. No tocante ao período de atuação como Gerente de PAA, disse que o Reclamante se enquadrava no § 2º do art. 224 da CLT, por exercer cargo de confiança, e, como tal, submetendo-se à carga de oito horas diárias (ID. ace8ddf, p. 61 a 66). Já com relação ao período trabalhado como Gerente Geral, a tese empresarial é a de que o Empregado não se encontrava submetido a controle de jornada, por ser a autoridade máxima da agência, aplicando-se o disposto no inciso II do art. 62 da Consolidação Trabalhista.

Os cartões de ponto estão acostados no ID. 7972ffc e se referem ao período no qual o Reclamante atuou como Gerente de PAA, tendo em vista o Reclamado considerar que no período subsequente não deveria haver sujeição a controle de jornada.

O objeto da controvérsia gravita em torno, primeiramente, da validade dos cartões de ponto, no tocante aos horários de entrada, saída e intervalo ali registrados. Além disso, deve ser examinado acerca da necessidade de participação de cursos fora do expediente. E, por fim, a respeito da observância do limite diário de seis ou oito horas na época em que o Reclamante ocupou o cargo de Gerente de PAA, bem como se no período seguinte, já como Gerente Geral, deveria se submeter ao limite de oito horas ou se não estava sujeito a controle.

Analisando primeiramente o período laborado como Gerente de PAA, interessam à análise, em razão da prescrição incidente, os cartões de ponto inseridos a partir da página 12 do ID. 7972ffc. Ou seja, aqueles que abarcam o período de outubro de 2011 até agosto de 2013.

É bem verdade que os controles de horários, por si sós, não geram a presunção absoluta de veracidade das informações neles constantes, entendimento este pacificado por meio da Súmula n.º 338, II do TST. Entretanto, a sua apresentação aparentemente sem vícios, como é o



caso, transfere ao empregado o ônus de comprovar a inautenticidade dos documentos, configurando presunção relativa em favor da parte empregadora.

Em que pese o depoimento prestado pelo Sr. Alan Bruno, primeira testemunha de iniciativa do Reclamante, entendo que a validade dos cartões de ponto não foi desconstituída.

Eis as declarações da referida testemunha, em relação à matéria examinada:

"(...) QUE trabalhou junto com o reclamante, sendo gerente de PAA de Santa Cruz da Baixa Verde e o reclamante gerente de PAA de Manaíra; QUE o PAA não possui um gerente geral; QUE o cargo mais alto no PAA é o gerente de PAA; QUE como gerente de PAA era subordinado ao gerente geral de Serra Talhada e precisava bater ponto (...) QUE eram obrigados a fazer cursos e caso não fizessem faziam cobranças verbais perante os colegas; QUE cada funcionário tinha sua meta de cursos; QUE o depoente tinha em sua meta 10 cursos; QUE gastava 10 horas para realizar os cursos, os quais eram feitos em casa; QUE não era possível fazer os cursos na própria agência; QUE chegava no PAA às 08:00 da manhã, porém na época de pagamento dos aposentados chegava às 06:00, e então cumpriam sua jornada de 8 horas; QUE às vezes cumpriam horas extras, as quais não eram computadas uma vez que não era permitido ter horas extras registradas; QUE não tem ideia de quantas horas extras faziam no mês (...)" (Sr. Alan Bruno Lima Martins, 1ª testemunha apresentada pelo Autor - ID. ece339e, p. 1 e 2)

Do cotejo dos cartões de ponto e dos contracheques, concluo que as afirmações feitas pela testemunha restam enfraquecidas. Afinal, na contramão do que disse o depoente em questão, a prova documental transparece o pagamento habitual de horas extras. Reporto-me ao ID. 1cfb632, onde estão reunidos os demonstrativos de pagamento.

Em todos eles (considerando apenas o período imprescrito no qual o Demandante atuou como Gerente de PAA) identifica-se o pagamento de horas extras em quantidade significativa. Não vislumbro como dar prevalência a depoimento cujo conteúdo direciona para uma suposta proibição de registro de horas extras.

Acrescente-se que os cartões de ponto evidenciam registros de horários de início por volta das 6h - como em 01/08/2013 -, além de horários de saída posteriores às 18h - como em 14/08/2013 (ID. 7972ffc, p. 34). Ressaltando que a carga horária descrita na Petição Inicial era das 7h às 17h/18h, com 20 minutos de intervalo.

Não há lógica, com efeito, para desconsiderar os registros lançados nos cartões de ponto. A mesma compreensão se estende às horas do intervalo intrajornada, porquanto, em razão do que já fora exposto, no caso destes autos as anotações se mostraram mais confiáveis do que a prova oral produzida.

Incólume, portanto, o controle de jornada realizado pelo Reclamado.



Imperioso destacar, ainda, que as outras duas testemunhas apresentadas pelo Reclamante não trataram da jornada de trabalho.

Além disso, a testemunha de iniciativa do Réu informou ter atuado com o Autor só na Agência de Tabira-PE, onde este último trabalhou como Gerente Geral. Com efeito, os relatos prestados pela Sra. Maria Luana Lopes de Souza, ao menos quanto aos horários praticados, não podem interferir no período anterior, quando o trabalho do Reclamante era desempenhado em localidade distinta. Não é inadequado supor que a dinâmica poderia ser bem diferente, em cada uma das unidades bancárias.

Neste contexto, inexistente espaço jurídico à condenação em horas extras fora dos limites já traçados nos cartões de ponto anexados. Logo, eventual condenação só poderá ser reconhecida por algum outro fundamento apresentado. Isto é, caso se identifique alguma irregularidade no procedimento do Banco quanto à promoção de cursos, ou ainda se for constatada inadequação do enquadramento jurídico dado pela Instituição Financeira à situação do Autor.

No que diz respeito ao aspecto da participação em cursos, observo que os relatos mais convincentes vieram da testemunha Maria Luana Lopes de Souza. Aqui, abram-se parênteses para esclarecer que, não obstante esta haver trabalhado com o Autor somente na Agência de Tabira-PE, o seu depoimento pode ser aproveitado em relação às informações sobre os cursos dirigidos aos funcionários do Banco, porque se trata de uma condição generalizada.

Sobre o tema específico, asseriu a Sra. Maria Luana que:

"(...) QUE o banco disponibilizava curso e não exigia a participação; QUE os cursos online até 2012 poderiam ser feitos em casa e depois deste ano, apenas na agência; QUE o sistema bloqueia a realização do curso em casa; QUE não sabe quantos cursos o reclamante fazia; QUE a depoente fazia 2 ou 3 cursos por mês; QUE esses cursos duravam por média 30, 40 min; QUE gastava em média 2 horas por mês fazendo os cursos; QUE mesmo quando podia fazer em casa, fazia mais na agência, na proporção de 1/3 em casa e 2/3 na agência (...)" (Sra. Maria Luana Lopes de Souza, testemunha apresentada pelo Réu - ID. ece339e, p. 3 e 4)

Os cursos de qualificação inequivocamente são voltados aos interesses do Réu e, se indiscutível é que a carga horária de aulas poderia ser cumprida fora do expediente bancário (até o ano de 2012), como relatou a testemunha acima, deveria o Empregador se municiar de elementos que evidenciassem claramente que tal cenário não ocorria. Ou seja, que a participação do Empregado naqueles cursos se dava dentro do horário de expediente, sem qualquer prejuízo aos momentos de folga reservados ao Trabalhador.

Trata-se de expressão do princípio da aptidão para a prova, em face do qual o ônus de elucidar a controvérsia deve recair sobre a parte que detém melhores condições para tanto.



Ressalte-se, porém, que também de acordo com a testemunha os cursos tinham duração média de 30 a 40 minutos, sendo promovidos 2 ou 3 cursos por mês, exigindo a média de duas horas por mês para a sua realização. Constata-se um cenário muito inferior ao apontado pelo Reclamante, que descreve uma média de dez horas mensais.

Nesse sentido, o acolhimento das razões recursais, neste aspecto, é apenas parcial. Estabeleço a premissa de que o Reclamante despendia 02 (duas) horas por mês para a participação em cursos, proporção que deve ser reconhecida para efeito de pagamento de horas extras. A condenação, porém, restringe-se ao período de outubro de 2011 a dezembro de 2012, considerando que, a partir de 2013, os cursos eram assistidos da própria Agência.

Passo a analisar, em seguida, se o enquadramento do Obreiro como exercente de função de confiança (CLT, art. 224, § 2º), no período imprescrito em que atuou como Gerente de PAA (ou seja, de 19/10/2011 a 31/08/2013), mostrou-se acertado, para efeito de definição dos limites de jornada a serem adotados como referência na apuração de horas extras.

Os bancários, em razão de sua luta histórica, constituem-se uma das poucas categorias de trabalhadores a quem o sistema jurídico confere uma tutela especial. Gozam, em geral, de jornada de 6 horas (art. 224 da CLT), conquista legislativa advinda do reconhecimento pelo Estado das características e peculiaridades da profissão.

A Consolidação das Leis do Trabalho destacou para essa classe de trabalhadores um conjunto normativo especial. Acham-se enquadrados no Título III, Capítulo I, Seção I, arts. 224 a 226. Têm regras especiais sobre jornada de trabalho e a jurisprudência complementa as normas reguladoras.

O sistema jurídico, portanto, tem em consideração não ser razoável, justo e adequado aplicar as mesmas normas jurídicas a trabalhadores que desenvolvem atividades distintas, em condições diversas de execução de trabalhos. Debruçando-se sobre a realidade social e tendo em conta as peculiaridades da profissão, estabelece um conjunto de normas próprias, condizentes com a prestação de serviços inseridos em determinada atividade econômica.

Dessa forma, somente aqueles trabalhadores que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenham outros cargos de confiança, têm jornada de 8 horas. Ademais, faz-se indispensável que os empregados percebam gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Essas notas revelam que uma união de elementos é exigida para que o enquadramento do bancário se desloque do dispositivo geral, contido no art. 224, "caput", da CLT para o



seu § 2.º. E o TST, interpretando a norma consolidada, editou a Súmula nº 102, objetivando estancar as recorrentes dúvidas a respeito do tema, sendo oportuno conferir o teor do verbete:

"BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)"

Na hipótese em análise, afigura-se incontroverso que o Autor percebia gratificação superior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo (reporto-me aos dados consignados nos demonstrativos de pagamento reunidos no ID. 1c6b632).

De acordo com o Regramento Interno do Banco Bradesco (**ID. e7c252b**, **p. 33 e 34**), considerando os interesses estratégicos da Instituição, o Posto de Atendimento (PA) tem, por natureza, o objetivo de "*ampliação da presença do Bradesco no mercado, proporcionando atendimento bancário à população desassistida pela rede bancária*" e "*é instalado em praça desassistida de serviços bancários prestados por Agência ou outro PA*" (Campo "*Generalidades*" do Regramento Interno).

As Regras Gerais estabelecidas quanto à Gestão do PA (nomenclatura atualizada do PAA ou Posto Avançado de Atendimento, cargo ocupado pelo Reclamante no período ora



examinado), informam ainda que "A infraestrutura de atendimento é composta por 1 funcionário (Gerente de PA), um terminal gerencial e equipamento de autoatendimento (BDN). Em algumas praças, o PA é dotado de 2 funcionários."

Esclarece, ainda, que "O Gerente do PA tem foco voltado para expansão de negócios como abertura de contas, empréstimos, financiamentos, oferta de produtos e serviços para Pessoas Física e Jurídica e contratação de folha de pagamento, especialmente de Prefeituras".

Quanto às atribuições do Gerente de PA, o Documento Interno analisado traz as seguintes descrições (ID. e7c252b, pág. 34):

**"Atribuições do Gerente do PA**

- Definir plano de ação em conjunto com a Administração da Agência.
- Visitar empresas, prefeituras, órgãos públicos e profissionais liberais, para expansão dos negócios e fortalecimento da imagem do Banco na localidade.
- Divulgar e ofertar as linhas de crédito disponíveis aos aposentados, por ocasião do pagamento dos benefícios.
- Efetuar o credenciamento de comerciantes locais (cartões de crédito e débito).
- Contratar Pontos do Bradesco Expresso completo.
- Efetuar o gerenciamento dos clientes do Bradesco Expresso, ofertando produtos e serviços adequados a esse público.
- Aumentar os ativos, principalmente para o segmento Pessoa Jurídica.
- Contratar a folha de pagamento da prefeitura e de empresas instaladas no município.
- Expandir negócios na praça com a conquista de novos clientes.
- Acompanhar os procedimentos operacionais das unidades do Bradesco Expresso, orientando e fornecendo as informações necessárias para o seu bom funcionamento."

Fixados estes delineamentos, tenho que, ao contrário do que sustenta o Obreiro, a prova oral produzida nos autos não tem o condão de transmutar a concepção de que, na condição de Gerente de PAA, desempenhava ofícios típicos daqueles elencados no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT.

A prova testemunhal não revelou a desqualificação dos cargos ocupados pelo Autor. Apenas mostra algumas limitações típicas de gerência intermediária. Destaco, de logo, que não se trata de situação de Gerente Principal, de Gerência de Agência ou Gerente Geral. Mas um dos segmentos peculiares a hierarquia de um estabelecimento bancário. Em outras palavras, cuida-se de autonomia inerente à supervisão ou gerência de nível médio.



Com respeito ao período que exerceu a Gerência do Posto de Atendimento (PAA), observou-se que o Autor comandava a unidade do posto de atendimento bancário. Era a maior autoridade no Posto, indiscutivelmente.

Nesse sentido, inclusive, reitera-se transcrição de trecho específico do relato do Sr. Alan Bruno (já transcrito de forma mais abrangente em linhas anteriores), no sentido de que "o cargo mais alto no PAA é o de gerente de PAA" e que, nessa condição, o Reclamante estava subordinado somente ao "gerente geral de Serra Talhada" (ID. ece339e, p. 1 e 2).

A propósito, confira-se a jurisprudência sobre o exercício de idêntica função no mesmo Banco Reclamado, no âmbito desta Turma, em julgamento de Relatoria da Des. Solange Moura de Andrade:

**"PROC. Nº TRT - 0001269-72.2016.5.06.0341 (ROT)**

Órgão Julgador : SEGUNDA TURMA

Relatora : DESEMBARGADORA SOLANGE MOURA DE ANDRADE

**Recorrente : NESTOR DE HOLANDA CAVALCANTI SOBRINHO**

**Recorrido : BANCO BRADESCO S.A.**

Advogados : KAIO CÉSAR QUEIROZ SILVA SANTOS, CARLA ELISÂNGELA FERREIRA ALVES TEIXEIRA, CARLOS EDUARDO BARROS MACHADO e MARIA EDUARDA FERREIRA LEFKI

**Procedência : Vara do Trabalho de Pesqueira/PE**

[...]

No caso, não há controvérsia quanto à percepção da gratificação de função em montante adequado, impondo-se, apenas, o exame quanto à natureza das atribuições efetivamente desempenhadas pelo obreiro.

E, em consonância com o item I da Súmula nº 102 do C. TST, a configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o artigo acima transcrito depende de prova das reais atribuições do empregado, cabendo ao empregador o ônus da prova.

Assim, a simples nomenclatura do cargo, bem como a percepção de gratificação de valor equivalente ou superior a 1/3 (um terço) do salário, não basta para caracterizar a função de confiança prevista no § 2º, do art. 224, Consolidado, sendo necessário, ainda, que o empregado se destaque dos demais, no que se refere à confiança depositada, não exercendo atividades de mera rotina da empresa.

Na presente hipótese, durante o período imprescrito, o reconvinte desempenhou as funções de Gerente Administrativo e Gerente de PA (posto de atendimento).

Sobre as suas atribuições, no exercício dos referidos misteres, assim declararam as testemunhas ouvidas na audiência de instrução (Id. 200d25e), textual:

**Primeira testemunha do reconvinte:** "*(...) que o gerente de PA não tinha obrigação de passar na agência nem no início nem no final da jornada; que às vezes depois de fechar o PA o gerente do PA vai na agência para entregar documentos; que como gerente administrativo o reclamante chegava na agência por volta das 7:30h/8h e saía às 19h/19:30h, tirando 1 hora de intervalo de almoço; que como gerente administrativo o reclamante registrava ponto; que como gerente administrativo o reclamante não tinha*



subordinados; que o gerente administrativo toma conta da tesouraria, abastece caixa eletrônico, faz recolhimento de envelopes e depósitos e quando necessário também ficava no caixa para fazer pagamentos; que até o começo de 2014 o reclamante fazia transporte de valores de Arcoverde para Pedra; que após o começo de 2014 entrou uma empresa de transporte de valores e nenhum funcionário fez mais esse transporte; que como gerente administrativo o reclamante fazia transporte de valores para abastecer caixas eletrônicos no batalhão da polícia, no Hospital Regional e na GRE de Arcoverde e também quando necessários nos PAs; que o reclamante, nem como gerente administrativo, nem como gerente de PA, não podia demitir ou contratar funcionários, não tinha autonomia para estabelecer folgas, horários e férias de outros funcionários, não tinha autonomia para assumir despesas pelo banco; que, como gerente administrativo, o reclamante era subordinado ao gerente da agência; que, como gerente de PA, o reclamante também era subordinado ao gerente da agência; que como gerente de PA o reclamante fazia transporte de valores 1 vez por semana; que como gerente administrativo o reclamante fazia transporte de valores cerca de 3 vezes por semana (...) que no PA o reclamante fazia pré-atendimento, ia para o caixa fazer pagamento de pessoal, fazia atendimento comercial, acompanhava questão administrativa como saldo, se o caixa eletrônico estava abastecido (...)"- Grifei.

**Segunda testemunha do reconvinte:** "(...) que como gerente administrativo o reclamante gerenciava a parte dos caixas, abastecimento de caixas automáticos, tomava conta da parte da tesouraria; que o reclamante não tinha subordinados; que como gerente de PA o reclamante gerenciava uma carteira de clientes, fazendo empréstimos, financiamentos, vendendo produtos; que não sabe dizer o horário de funcionamento do PA (...) que o reclamante sempre fez transporte de valores para abastecimento de caixas automáticos e PAs; que o reclamante sempre fez transporte de valores até a sua saída do banco; que não lembra a frequência com que o reclamante fazia transporte de valores; que o reclamante não tinha autonomia para contratar e demitir funcionários, estabelecer folgas e horário de trabalho de funcionários, assumir despesas; que o reclamante era subordinado ao diretor regional e ao gerente geral da agência; (...)"- Grifei.

**Primeira testemunha do reconvindo:** "(...) que quando a depoente chegou na agência de Arcoverde o reclamante já trabalhava, como gerente administrativo; que como gerente administrativo o reclamante fazia questões de tesouraria, questões relacionadas ao caixa, organização da área administrativa; que questões de horários, ausências, punições, entre outros, dos funcionários do caixa e tesouraria eram tratadas com o gerente geral; que o reclamante não aplicava punições a nenhum funcionário; que não lembra se o reclamante definia os horários de algum funcionário; que, como gerente administrativo, o reclamante tinha carga horária de 08 horas, mas não sabe especificar os horários de trabalho do reclamante; que posteriormente o reclamante passou a gerente do PA de Pedra, mas não lembra quando isso ocorreu; que, pelo que lembra, somente o reclamante trabalhava no PA de Pedra; que, geralmente, o horário de atendimento ao público dos PAs é das 8h às 12h; que não sabe dizer o horário de trabalho do reclamante quando ele passou a laborar no PA de Pedra; (...)"- Grifei.

**Segunda testemunha do reconvindo:** "(...) que quando a depoente iniciou no banco o reclamante já trabalhava; que quando a depoente iniciou o reclamante era administrativo, cuidando da parte de abastecimento de máquinas, reclamações, do funcionamento da agência, o reclamante tinha que estar a par de tudo; que o reclamante trabalhava das 8h às 17h/18h com intervalo de 1h para almoço em média; que o reclamante registrava ponto da mesma forma que a depoente; que o reclamante chegou a fazer transporte de valores; que até a depoente sair da agência Arcoverde em 2012, o reclamante fazia transporte de valores; que quando a depoente voltou à agência em 2013 o reclamante não mais fazia esse transporte, que era feito pela empresa terceirizada; que em média o reclamante fazia esse transporte de valores 1 vez por semana; que o reclamante levava valores para os PAs e para os caixas eletrônicos que ficavam no hospital, no batalhão e outros; que quando a depoente retornou à agência de Arcoverde em 2013 o reclamante já estava indo assumir o PA da Pedra, como gerente; que no PA de Pedra só trabalhava o reclamante; que o reclamante não precisava passar na agência no início nem no final do dia; que como gerente do PA de Pedra o reclamante também tinha jornada de 8 horas; que no PA de Pedra o reclamante trabalhava em média das 8h às 17h, sendo que quando o PA fechava às 13h o reclamante fazia visitas e trabalhos externos; que não sabe dizer se o reclamante foi gerente de algum outro PA; (...)"- Grifei.



A partir da análise de tais depoimentos, admito que, embora o reconvinte não detivesse poderes de mando e gestão (os quais apenas são exigidos para o enquadramento na hipótese do art. 62, II, da CLT), exercia, enquanto Gerente Administrativo e Gerente de PA, cargos aos quais era atribuída fidúcia diferenciada, com papel de destaque na dinâmica do estabelecimento, sendo responsável, por exemplo, por gerenciar o funcionamento da agência e/ou do posto de atendimento, resolvendo questões relativas à tesouraria, verificando e realizando abastecimento de máquinas, administrando as atividades dos caixas, transportando numerário, entre outros.

Além disso, infere-se dos depoimentos das testemunhas de ambas as partes que o reconvinte apenas se encontrava subordinado ao gerente-geral da agência e ao diretor regional, o que revela o seu papel de destaque em relação aos demais empregados.

Diante desse contexto, tenho que a hipótese, de fato, se enquadra na exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT, razão pela qual mantenho a sentença de origem, que considerou correta a submissão do consignado à jornada de oito horas diárias, o que se amolda ao entendimento exposto na Súmula nº 287 do TST:

*"JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT."*

Ratifico, assim, a improcedência do pedido de horas extras, na forma deliberado pelo Magistrado singular, pois não foi demonstrada, a partir dos cartões de ponto e dos demonstrativos de pagamento colacionados aos autos, a existência de diferenças em favor do empregado.

**Nego provimento."**

(Destques contidos no original)

Trata-se de jurisprudência horizontal, a qual, não obstante não detenha força vinculante, revela, por seus fundamentos, forte influência na interpretação da Corte sobre a mesma matéria, na busca de atingir certeza, segurança, identidade e harmonia nos julgamentos, fiel aos objetivos traçados no art. 926 do Código de Processo Civil.

Com efeito, enquanto Gerente de PAA, o Recorrente inequivocamente detinha poderes diferenciados, próprios desses empregados, como se denota da simples leitura do descritivo das atribuições do cargo, envolvendo tarefas de responsabilidade como a definição do plano de ação em conjunto com a Administração da Agência, além de se encarregar de fazer visitas a empresas, prefeituras, órgãos públicos e profissionais liberais, para expansão dos negócios e fortalecimento da imagem do Banco na localidade.

Ademais, ratifica-se a concepção de hierarquia que o Banco Bradesco adota em sua atividade econômica, em todas as agências e postos de atendimento.

Assim, no enquadramento do Trabalhador, não é fundamental que tenha que se reportar a uma gerência geral. Isso porque, apesar de não ostentar elevado grau de autonomia, como um gerente geral, o Reclamante não se limitava ao exercício de atividades puramente técnicas ou de mera execução, mas sim em ofícios que denotam a existência de certa fidúcia perante o Empregador.



Dessa forma, a regra geral de 06 (seis) horas de jornada dos bancários (art. 224, "caput", CLT) não deve incidir à hipótese em comento, em que pese a postulação obreira.

Resta comprovado que o Autor exercia cargo de confiança, com relativos poderes de mando, com maior padrão de vencimentos do que aqueles auferidos por outros funcionários, além da percepção de gratificação de função, nos moldes traçados pela CLT.

Em síntese, inegável a conclusão no sentido de que o Reclamante, no exercício da função de Gerente PAA, detinha fidúcia especial, percebia gratificação igual ou superior a 1/3 do salário do cargo efetivo, devendo, portanto, estar submetido à jornada de 08 (oito) horas, sua duração de trabalho prevista na CLT, tal como ocorrera, na prática.

Acrescento que tal compreensão não se choca, absolutamente, com aquela que se viu externada no Processo n. 772-94.2018.5.06.0371, entre o mesmo Reclamante e o Banco, também sob minha Relatoria. A referida ação foi proposta com o objetivo de reconhecer o direito à percepção da 7ª e 8ª horas como extras, em relação ao período posterior a esta Ação. Isto é, a análise da lide instaurada no aludido Processo recaiu sobre período posterior ao debatido nestes autos. E é fato inequívoco que a realidade após a reintegração passou a ser diversa.

Ali ficou claro que o Reclamante (que à época da demissão já ocupava o cargo de Gerente Geral), ao ser reintegrado passou a estar investido no cargo de Gerente Comercial III. Mas, de acordo com o acervo probatório daqueles autos, o Reclamante foi realocado na própria Agência de Serra Talhada, assumindo serviços corriqueiros da rotina bancária. Trata-se, pois, de cenário distinto daquele identificado em relação à época em que atuou como Gerente PAA, de modo que não colide com a compreensão ora adotada.

No que se refere ao período subsequente, ou seja, no lapso em que exercera o cargo de Gerente Geral (*de 01/09/2013 até a demissão, em 24/11/2015*), na cidade de Tabira-PE, melhor sorte não assiste ao Recorrente.

Sabe-se que a jurisprudência do TST, temperada pelas inflexões do tempo e dos fatos, deslocou do capítulo pertinente aos bancários para a norma genérica do art. 62, II da CLT, o gerente geral, quando se trata de jornada e de percepção de horas extraordinárias.

Nesse sentido é o entendimento cristalizado na Súmula n. 287 do C. TST:

Súmula nº 287 do TST

JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) -Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003



A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

Aliás, a regra do inciso II do artigo 62, do Estatuto Consolidado, foi recepcionada pela Constituição da República de 1988, tendo sido a controvérsia pacificada pela Súmula n. 287, do c. TST, reproduzida acima.

À guisa de ilustração, trago a lume a seguinte ementa:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. [...] 3. HORAS EXTRAS. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, II, DA CLT. NÃO CONHECIMENTO. I. A tese em torno da inconstitucionalidade do art. 62, II, da CLT está superada pela jurisprudência desta Corte, nos termos da Súmula nº 287 do TST, de seguinte teor: "JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. **Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT**". II. Esta Corte Superior já se posicionou no sentido da constitucionalidade do art. 62, II, da CLT. III. Assim, uma vez uniformizada a jurisprudência pelo Tribunal Superior do Trabalho, não há mais razão para o recebimento de novos recursos de revista sobre a matéria, quer por divergência jurisprudencial, quer por violação de lei federal ou da Constituição da República, a teor do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST [...] (RR-179000-13.1999.5.01.0431, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/02/2019).

(Destaquei)

Fixado tal delineamento, verifica-se na hipótese não haver dúvidas de que o Autor efetivamente detinha a função de Gerente Geral e, como tal, era a autoridade maior da agência, exercendo amplos e relevantes poderes de mando e representação do empregador.

No aludido interregno, a única testemunha com potencial para esclarecer sobre o tema é a Sra. Maria Luana, que trabalhou com o Reclamante no mesmo período.

Vejamos as declarações prestadas pela referida testemunha:

"(...) QUE **o reclamante exercia o maior cargo na Agência**; QUE como a agência era nova não atingia todas as metas, mas atingia a maior parte; QUE **quem distribuía as metas dentro da agência era o Gerente Geral** (...) QUE o reclamante não batia ponto (...) QUE **o gerente geral possuía procuração do banco**; QUE o **gerente do banco poderia admitir ou demitir o funcionário**; QUE o gerente precisava consultar o RH da empresa; QUE **o gerente geral tem autonomia para conceder empréstimos a depender do valor, mas que não sabe da alçada**; QUE valores mais altos dependia de autorização (...)" (Sra. Maria Luana Lopes de Souza, testemunha indicada pela Ré - ID. ece339e, p. 3 e 4)

(Grifos acrescidos)

A prova oral demarcou com bastante segurança que o Reclamante ocupava o posto máximo dentro da agência (Gerente Geral), de modo que todos os demais funcionários a ele se sujeitavam, do ponto de vista disciplinar e hierárquico.



Detalhou-se, inclusive, que o Reclamante recebia procuração para atuar em nome do Banco, além de dispor de autonomia para admitir ou demitir subordinados.

Diante desse contexto, outra não pode ser a solução a ser dada à controvérsia, senão a confirmação de que o Demandante formalmente, e de fato, esteve inserido na exceção prevista no art. 62, II da CLT, no período de 01/09/2013 até 24/11/2015, não havendo que se falar em direito ao pagamento de horas extras e consectários.

A jurisprudência do TST, a seguir reproduzida, corrobora esse entendimento:

"[...] HORAS EXTRAS. CARGO DE GESTÃO. GERENTE- GERAL. O cenário fático descrito pelo Tribunal Regional, considerando, inclusive, os depoimentos prestados pelas partes e testemunhas transcritos no acórdão, permite concluir que o trabalhador, no período em que exerceu a função de gerente-geral de agência (01/02/2004 a 14/08/2006), atuou com poderes de mando e gestão, nos termos do art. 62, II da CLT. Extrai-se do acórdão regional a confissão do preposto no sentido de que, como gerente-geral, o Reclamante exercia 'autoridade na agência' e não estava submetido a controle formal ou informal de horário de trabalho. Consta do acórdão recorrido, ainda, que o empregado admitiu a ausência de controle formal de jornada, asseverando que o banco outorgou-lhe poderes para firmar alguns contratos, 'sem muito controle por parte do reclamado'. Considerou o TRT, com base nos depoimentos das testemunhas transcritos no acórdão, que a dispensa e a contratação de empregados eram submetidas ao Departamento competente, razão pela qual concluiu que, 'não obstante fosse a autoridade máxima da Agência de Sertanópolis, o autor tinha evidentes limitações à sua autonomia.' Ao contrário do que concluiu o d. juízo 'a quo', o cenário fático revelado não afasta a condição do Autor de gerente, exercente de cargo de gestão, nos termos do art. 62, II, da CLT. Da diretriz traçada na Súmula 287 do TST deflui a conclusão de que a incidência do art. 62 da CLT aos empregados bancários é plenamente admissível, mas desde que caracterizada a realidade contratual diferenciada, evidenciada na assunção de considerável parcela de poder na estrutura empresarial. Para a aplicação do art. 62, II, da CLT, é necessário que o trabalhador designado ao posto gerencial assuma encargos de gestão, usufruindo padrão salarial diferenciado em relação aos demais empregados -- o salário do cargo de confiança compreendendo a gratificação de função, se houver, não pode ser inferior ao valor do salário efetivo acrescido de 40%. É certo, ainda, que a aplicabilidade do art. 62, II, consolidado, não pressupõe poderes ilimitados, especialmente quando a empresa, como no caso concreto, é instituição financeira de grande porte, um dos maiores bancos privados do país, atuando em todos os quadrantes da Federação. Constatado pela Corte Regional que o Autor, no caso, exercia a autoridade máxima na agência em que trabalhava, sem controle de horário, não há como afastar a regra do referido dispositivo legal. A limitação de admitir e dispensar empregado, por si só, não é suficiente para afastar a configuração do exercício do poder de mando e gestão. Tem-se, desse modo, que o cenário fático descrito pelo Tribunal Regional, considerando, inclusive, os depoimentos prestados pelas partes e testemunhas transcritos no acórdão, permite concluir que o trabalhador, no período em que exerceu a função de gerente-geral de agência (01/02/2004 a 14/08/2006), atuou com poderes de mando e gestão, nos termos do art. 62, II da CLT, o qual restou violado. Recurso de revista conhecido e provido. (...). (RR - 86400-18.2008.5.09.0242, Redator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 16/12/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2016).

Correta a Sentença, neste aspecto, portanto.

Diante de todas as ponderações expostas neste tópico, dou provimento apenas parcial ao Recurso do Reclamante, para condenar o Reclamado ao pagamento de 02 (duas) horas extras mensais, referentes à participação em cursos, exclusivamente no período de outubro de 2011 a



dezembro de 2012. O adicional a ser observado é o de 50% (cinquenta por cento), nos limites da pretensão autoral (item "i" do rol de pedidos da Inicial).

Devidos os reflexos sobre as férias acrescidas de um terço, gratificações natalinas referentes aos anos de 2011 (proporcional) e 2012 (integral), FGTS e repouso semanal remunerado (Lei n. 605/49, art. 7º, alínea "a"; e Súmula n. 172 do TST).

Observe-se, ademais, a evolução salarial do Autor, nos moldes da Súmula n. 347 do TST, além da integração de todas as parcelas salariais à base de cálculo das horas extras, em conformidade com o que direciona a Súmula n. 264 do TST.

### **Diferenças salariais por promoção de função não formalizada.**

O Reclamante objetiva obter a reforma da Sentença, para ter reconhecido o direito à percepção da diferença salarial para o cargo de Gerente Geral, no mês de agosto. Alega, em apertada síntese, que a despeito da sua promoção para o referido cargo em 13/8/2013 (quando passou a atuar em Tabira-PE), não recebeu o salário correspondente naquele mês. Informa que a adequação salarial se materializou com atraso, no mês subsequente (setembro de 2013).

A pretensão foi julgada improcedente, tendo o Juízo a quo apresentado a seguinte fundamentação para chegar a tal conclusão (ID. cc80b04, pág. 4):

#### **"Da diferença salarial**

Sustenta o autor que, embora promovido em dezembro de 2010 para a função de "Gerente de Posto", a empresa quedou inerte em consignar nos registros funcionais do autor a alteração, o que somente ocorreu em 30.03.2011. Assim, neste intermédio, acabou o reclamante prejudicado financeiramente, uma vez que deixou de receber o salário adequado pela nova função.

A reclamada, em defesa, apresentou a evolução funcional do reclamante e holerites.

Da análise do conjunto documental, não se evidencia que o autor tenha exercido função sem a correta remuneração. Ademais, a prova testemunhal não é suficiente para elucidar histórico funcional diverso daquele noticiado em contestação, ônus que cabia ao reclamante, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373 do CPC.

Portanto, julga-se improcedente o pedido."

Mantenho a Sentença.

A questão gravita em torno do momento em que o Reclamante passou a exercer o cargo de Gerente Geral na agência de Tabira-PE, em virtude de promoção funcional alcançada.

O fato da promoção é incontroverso. Porém, é afirmado pelo Empregado que o real início das atividades como Gerente Geral se deu em 13/08/2013 e isto teria gerado implicações



prejudiciais à sua remuneração, uma vez que data considerada pelo Banco para fins de efetivação da promoção salarial é a de 01/09/2013.

Nesse sentido, a tese sustentada pelo Autor é a de que lhe deveria ter sido paga a remuneração do cargo de Gerente Geral já em agosto de 2013. E por meio desta Ação requereu o pagamento da diferença salarial verificada entre o cargo anterior (qual seja, o de Gerente de PAA) e o de Gerente Geral.

Como é cediço, as anotações apostas pelo empregador na CTPS do empregado gozam de presunção relativa de veracidade. A propósito, é esta a diretriz da Súmula n.º 12 do TST, que possui a seguinte redação:

**Súmula nº 12 do TST**

**CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "*juris et de jure*", mas apenas "*juris tantum*".

Com efeito, a prova dos fatos anotados na CTPS só poderia ser desconstituída mediante prova robusta em sentido contrário, o que não ocorreu nestes autos, em que pese o inconformismo do Recorrente a respeito do tema.

O Reclamante se apega à prova oral produzida, citando trechos dos depoimentos prestados pelo Sr. Alan Bruno Lima Martins (1ª testemunha apresentada pelo Obreiro) e pela Sra. Maria Luana Lopes de Souza (testemunha apresentada pelo Banco).

No que tange ao depoimento do Sr. Alan, o Autor destaca os seguintes relatos:

"(...) QUE a promoção que teve no contrato de trabalho era para ser gerente de PAA em Santa Cruz da Baixa Verde; QUE a CTPS do depoente foi alterada com 10 meses de atraso e sem data pretérita; QUE não dizer se aconteceu o mesmo com o reclamante (...)" (ID. ece339e, pág. 2)

Já a informação apontada do depoimento da Sra. Maria Luana seria a de que "(...) *quando foi promovida não teve a sua CTPS alterada de imediato*(...)" (ID. ece339e, p. 4).

Entendo que o teor desses depoimentos é insuficiente à finalidade pretendida pelo ora Recorrente. Não provam aquilo que foi narrado na Exordial, no sentido de que tal impasse na concretização da mudança de cargo teria ocorrido também com o Reclamante, tal como ocorrera com as referidas testemunhas.



Veja-se a declaração do Sr. Alan, no sentido de que não saberia informar se essa mesma situação (atraso na alteração da CTPS) teria ocorrido com o Recorrente.

O pedido em comento não dispensa a produção de prova robusta e, na hipótese dos autos, tal demonstração inequívoca não se configurou.

A propósito, note-se que a testemunha Maria Luana só relatou atraso na anotação da CTPS. Sequer esclareceu se tal situação lhe gerou defasagem remuneratória. Afinal, o atraso em si na anotação não significa necessariamente que a remuneração correta não lhe tenha sido assegurada na época devida.

De toda sorte, não está cabalmente demonstrado que o Reclamante efetivamente enfrentou o mesmo problema.

O que se pode extrair dos autos é que, segundo a CTPS (especificamente na pág. 5 do ID. 0d84736), consta a informação de alteração salarial em 01/09/2013, com o registro da função de Gerente de Agência a partir daquela data.

Tal informação guarda coerência com a Carta emitida pelo Departamento de RH do Banco, com destino à Agência de Tabira-PE. Ali está consignado que o Reclamante, Sr. Luiz Alves de Freitas Filho, passaria a exercer a função comissionada de Gerente de Agência a partir de 01/09/2013. Reporto-me ao documento no ID. 8122b89, pág. 3.

Ademais, os demonstrativos de pagamento ilustrados pelo Recorrente só trazem o óbvio. Ou seja, que em agosto de 2013 foi paga a remuneração ainda como Gerente de PAA, e que, no mês seguinte, em setembro, já consta a remuneração de Gerente, em maior valor e com a inserção de rubrica que até então não aparecia no contracheque, a indicar o pagamento de um importe superior (v. rubrica "Verba de Representação", no valor de R\$ 1.000,00).

Ressalte-se, aliás, que o cartão de ponto acostado à página 34 do ID. 7972ffc traz os horários referentes ao mês de agosto de 2013 em sua completude. No documento pode ser visualizado que a cidade de prestação de serviços era a de Princesa Isabel-PB, além de constar o nome do cargo como Gerente de PAA. Não há indícios de alterações no curso daquele mês.

O dado mais relevante à confirmação da tese do Autor não restou comprovado, notadamente quanto à efetiva data de início das atividades em Tabira-PE, como Gerente Geral.



Assim, para todos os efeitos, permanece a presunção emanada dos documentos anexados pelo Réu, que informam a investidura no aludido cargo somente em 01/09/2013.

À míngua de provas que desconstituam tal presunção, o pleito deve ser rejeitado.

Nego provimento ao Recurso obreiro, no aspecto.

### **Honorários advocatícios. Assistência sindical.**

Reivindica o Reclamante o estabelecimento da condenação do Reclamado ao pagamento dos honorários sindicais. Argumenta, em síntese, que foram atendidos todos os requisitos definidos na Lei n. 5.584/70 e esclarecidos nas Súmulas n. 219 e 329 do TST. Pede a fixação da verba honorária no patamar de 20% (vinte por cento), à luz do § 2º do art. 85 do CPC.

Em relação aos honorários advocatícios, o Magistrado de origem indeferiu o pleito com base na seguinte fundamentação (ID. cc80b04, pág. 13 e 14):

#### **"Honorários advocatícios e indenização equivalente**

Na Justiça do Trabalho a condenação em honorários advocatícios, como pretende o reclamante, ainda que por via transversa, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional (Lei nº 5.584/770, artigo 14) e gozar dos benefícios da justiça gratuita (Lei nº 1.060/50, artigo 4º, com redação dada pela Lei nº 7.510 /86), tudo em conformidade com o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho (Súmulas nºs 219 e 329 e Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1).

Ademais, como na Justiça do Trabalho o empregado detém jus postulandi, nos termos do art. 791, da CLT, e se optou por ser assistido por advogado particular, o fez porque quis, não podendo, agora, pretender que a Reclamada a indenize pelas despesas decorrentes de sua opção.

Portanto, não pode a parte obter a condenação do ex adverso ao pagamento da verba honorária sob o disfarce de indenização por perdas e danos, com base no art. 404 do Código Civil.

Rejeito, pois, o pedido em destaque."

Merece reforma a Sentença.

Esta demanda foi ajuizada em 19/10/2016 e, portanto, antes da vigência da Lei n. 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista. Portanto, analisa-se a matéria à luz do regramento vigente à época do ajuizamento da ação.

Na conformidade do artigo 14 da Lei nº 5.584/70, nas ações trabalhistas, os honorários de advogado somente são devidos quando o trabalhador estiver assistido por entidade



sindical e perceber salário inferior ao dobro do mínimo legal ou comprovar o seu estado de pobreza. As Súmulas nº 219 e nº 329 do C. TST reiteram o posicionamento dos Tribunais Trabalhistas nesse mesmo sentido.

Na hipótese, o Reclamante está assistido por entidade sindical reconhecida como seu legítimo representante, consoante demonstram o Termo de Credenciamento acostado no ID. d855aac e a Procuração outorgada pelo Reclamante aos advogados do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, no ID. e753dd6. Além disso, o Autor é beneficiário da justiça gratuita, condição reconhecida na Sentença e mantida mesmo após a insurgência recursal manifestada pelo Réu.

Tais circunstâncias, reunidas, dão ensejo ao reconhecimento da verba honorária, à luz do entendimento firmado nos verbetes mencionados.

Ademais, não obstante a fundamentação adotada pelo Juízo a quo, constata-se que o pleito alusivo aos honorários não foi formulado sob o viés do art. 404 do Código Civil.

Neste contexto, dou provimento ao Recurso, no particular, para condenar o Reclamado ao pagamento de honorários sindicais à razão de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação, a ser apurado em liquidação. Assim o faço com esteio no § 2º do art. 85 do CPC, bem como os seus incisos (I a IV), que estabelecem os critérios a serem considerados na tarefa de arbitramento do percentual.

Afinal, esta lide se mostra como de natureza complexa, face às suas incontáveis peculiaridades, sendo evidente, ainda, o zelo profissional demonstrado pela causídica no trato dos temas que são de interesse da Parte que representa.

Ressalto, por fim, que a referência deve mesmo ser a do Código de Processo Civil em razão do momento da propositura da lide, conforme já exposto. Em outras palavras, o tema não pode ser analisado sob a ótica do art. 791-A e parágrafos, da Consolidação Trabalhista, eis que ainda não estavam em vigor à data do ajuizamento da demanda.

## CONCLUSÃO

Ante do exposto, nego provimento ao Recurso do Reclamado; e dou provimento parcial ao Recurso do Reclamante, para reconhecer o nexo concausal entre a doença psiquiátrica (Transtorno Misto Ansioso e Depressivo) e as condições ambientais de trabalho e, em virtude disto, o direito à estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, contados da



data da cessação do benefício previdenciário, além de condenar o Reclamado ao pagamento dos seguintes títulos, em acréscimo: **a)** recolhimentos dos depósitos do FGTS de todo o período de afastamento; **b)** complementação do auxílio-doença acidentário, conforme previsão contida na Cláusula 28ª da CCT 2015/2016; **c)** indenização por dano moral decorrente do nexo de concausa reconhecido, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais); **d)** indenização por dano moral decorrente de dispensa discriminatória, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais); **e)** 02 (duas) horas extras mensais, com reflexos sobre férias, gratificações natalinas, FGTS e repouso semanal, exclusivamente no período de outubro de 2011 a dezembro de 2012, na forma da fundamentação, que integra esta parte dispositiva como se nela estivesse transcrita; **f)** honorários sindicais, à razão de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação.

Para fins do disposto no §3º do art. 832 da CLT, dentre as parcelas reconhecidas, declaro possuírem natureza salarial apenas as horas extras e os reflexos sobre férias gozadas e gratificações natalinas.

Ao acréscimo condenatório, arbitro o valor de R\$ 70.000,00 (setenta mil reais). Custas elevadas em R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais).

**ACORDAM** os Membros integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por unanimidade, negar provimento ao Recurso da Reclamada; e dar provimento parcial ao Recurso do Reclamante, para reconhecer o nexo concausal entre a doença psiquiátrica (Transtorno Misto Ansioso e Depressivo) e as condições ambientais de trabalho e, em virtude disto, o direito à estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, contados da data da cessação do benefício previdenciário, além de condenar o Reclamado ao pagamento dos seguintes títulos, em acréscimo: **a)** recolhimentos dos depósitos do FGTS de todo o período de afastamento; **b)** complementação do auxílio-doença acidentário, conforme previsão contida na Cláusula 28ª da CCT 2015/2016; **c)** indenização por dano moral decorrente do nexo de concausa reconhecido, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais); **d)** indenização por dano moral decorrente de dispensa discriminatória, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais); **e)** 02 (duas) horas extras mensais, com reflexos sobre férias, gratificações natalinas, FGTS e repouso semanal, exclusivamente no período de outubro de 2011 a dezembro de 2012, na forma da fundamentação, que integra esta parte dispositiva como se nela estivesse transcrita; **f)** honorários sindicais, à razão de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação. Para fins do disposto no §3º do art. 832 da CLT, dentre as parcelas reconhecidas, declara-



se possuírem natureza salarial apenas as horas extras e os reflexos sobre férias gozadas e gratificações natalinas. Ao acréscimo condenatório, arbitra-se o valor de R\$ 70.000,00 (setenta mil reais). Custas elevadas em R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais).

### **CERTIDÃO DE JULGAMENTO**

Certifico que na 8ª Sessão Ordinária (telepresencial) realizada no vigésimo quarto dia do mês de março do ano de 2021, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador do Trabalho FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS, com a presença das Excelentíssimas Senhoras Desembargadoras ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO e SOLANGE MOURA DE ANDRADE, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, ELIZABETH VEIGA CHAVES, foi julgado o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

**Os advogados Gustavo Henrique Amorim Gomes e Viviane Tavares Santana fizeram sustentação oral pelas partes.**

Certifico e dou fé.  
Martha Mathilde F. de Aguiar  
Chefe de Secretaria

BR/EM

**ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO**  
Desembargadora Relatora

