



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0010438-80.2024.5.18.0014

Relator: ENEIDA MARTINS PEREIRA DE SOUZA

**Tramitação Preferencial**  
- Acidente de Trabalho

**Processo Judicial Eletrônico**

Data da Autuação: 04/07/2025

Valor da causa: R\$ 146.475,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** SCARLET AMANDA CRISTINO MOREIRA GARCIA

ADVOGADO: ALUISIO DOS REIS AMARAL

ADVOGADO: RODRIGO DE SOUZA SILVEIRA

**RECORRENTE:** ITAU UNIBANCO S.A.

ADVOGADO: EMMERSON ORNELAS FORGANES

**RECORRIDO:** SCARLET AMANDA CRISTINO MOREIRA GARCIA

ADVOGADO: ALUISIO DOS REIS AMARAL

ADVOGADO: RODRIGO DE SOUZA SILVEIRA

**RECORRIDO:** ITAU UNIBANCO S.A.

ADVOGADO: EMMERSON ORNELAS FORGANES

**PERITO:** MILTON DE CAMPOS

**PERITO:** PAULO SERGIO CUNHA DOS SANTOS

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
2ª TURMA

Relatora: ENEIDA MARTINS PEREIRA DE SOUZA

**ROT 0010438-80.2024.5.18.0014**

RECORRENTE: SCARLET AMANDA CRISTINO MOREIRA GARCIA E OUTROS  
(1)

RECORRIDO: SCARLET AMANDA CRISTINO MOREIRA GARCIA E OUTROS (1)

PROCESSO TRT - ROT-0010438-80.2024.5.18.0014

RELATORA : JUÍZA CONVOCADA ENEIDA MARTINS PEREIRA DE  
SOUZA

RECORRENTE : SCARLETT AMANDA CRISTINO MOREIRA GARCIA

ADVOGADO : RODRIGO DE SOUZA SILVEIRA

RECORRENTE : ITAÚ UNIBANCO S.A.

ADVOGADO : EMMERSON ORNELAS FORGANES

RECORRIDOS : OS MESMOS

ORIGEM : 14ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUÍZA : GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO

### **EMENTA**

ASSÉDIO MORAL. LIBERDADE DE CRENÇA. INDENIZAÇÃO. Comprovado que o reclamado, por sua gerente, impunha suas crenças religiosas aos subordinados, exigindo a participação em orações e jejuns para alcançar metas, conduta que viola a liberdade de crença, direito fundamental previsto na Constituição Federal (inciso VI do art. 5º), resta configurado o assédio moral, pois fere a dignidade e a intimidade do trabalhador.

### **RELATÓRIO**

A Exma. Juíza GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO, da 14ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA, nos autos da ação ajuizada por SCARLETT AMANDA CRISTINO MOREIRA GARCIA em face de ITAÚ UNIBANCO S.A., julgou parcialmente procedentes os pedidos deduzidos na inicial.

Na decisão de ID c936654, os embargos de declaração opostos pelas partes foram conhecidos e, no mérito, providos em parte (para retificar o dispositivo da sentença no tocante ao valor das custas processuais e valor provisoriamente atribuído à condenação).

Recurso ordinário da reclamante (ID 3ae6762) e do reclamado (ID 6a4b9bc).

Contrarrazões nos IDs f259fcf (reclamado) e 5747461 (reclamante).

O parecer do ministério Público do Trabalho foi pelo "conhecimento e não provimento dos recursos quanto às matérias analisadas ["indenização por danos morais decorrentes da prática de assédio moral pela empregadora, bem como por eventual infortúnio ocupacional], e, quanto ao mais, pelo regular seguimento do feito" (ID fad2146).

É o relatório.

## **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Os recursos são adequados, tempestivos e a representação processual das partes está regular.

O preparo, a cargo do reclamado, foi efetuado (IDs e7503fd; 4cf0066; f12271b; 0fa7a2c; e2c660c; 78d9e19; 5d50ee8; 3ddc5ca e 2d24ed).

Conheço integralmente do recurso obreiro.

Conheço parcialmente do recurso patronal. Excluo o tópico "1 - APLICAÇÃO IMEDIATA DA LEI - REFORMA TRABALHISTA", por falta de sucumbência.

Conheço das contrarrazões ofertadas.

## **MÉRITO**

### **MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS**

#### **FRUSTRAÇÃO DE PROMOÇÃO E VALOR DA INDENIZAÇÃO.**

Narrou a reclamante na exordial que se candidatou ao cargo de Gerente de Negócios, teve sua candidatura aprovada em processo seletivo, "passou a ser tratada/cobrada a executar tarefas como se gerente fosse", mas não houve "efetivação da promoção e anotação na sua CTPS", o que "gerou expectativas tanto de ascensão profissional quanto financeira, que foram frustradas com reviravolta promovida de forma ilícita". Postulou a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais e materiais em razão da promessa de promoção.

Na defesa o reclamado alegou que "a aprovação e ingresso no cargo dependiam da aprovação da transferência, negando que a autora "passou a ser tratada/cobrada a executar tarefas como se gerente fosse", ou ainda, que "a Reclamante chegou a efetivamente exercer a função de Gerente de Negócios", pleiteando o indeferimento do pedido.

A sentença deferiu o pedido e condenou o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais à reclamante no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) e lucros cessantes "correspondente a 5 vezes a última remuneração percebida pela autora, no importe total de R\$20.637,60 (vinte mil e seiscentos e trinta e sete reais e sessenta centavos)".

Ambas as partes recorrem.

O reclamado, pretendendo a extirpação da condenação, alega que a aprovação dependia da aprovação da transferência, que não ocorreu, conforme

documentos e prova oral, inclusive a produzida pela autora e que, além disso, não foi demonstrado que "tais fatos tenham-lhe causado danos morais e materiais" à obreira.

De outro tanto, diz que não estão presentes os requisitos legais que obrigam a indenizar, quais sejam, a culpa e a relação de causalidade entre a ação ou omissão culposa do agente e o dano experimentado pela vítima, devendo, por isso, ser reformada a sentença para extirpar a condenação. Acaso mantida a condenação, requer a redução do valor da indenização, argumentando que os valores são desproporcionais e ultrapassam os limites da razoabilidade e proporcionalidade, contrariando o art. 223-G da CLT. Requer, por fim, a aplicação da Súmula 439 do TST quanto aos juros e correção monetária.

A reclamante, por sua vez, pretende a majoração do valor da condenação, alegando que a frustração da promessa de promoção causou danos morais, e que a indenização fixada é irrisória.

Acrescenta ter realizado investimentos em cursos e certificações para o cargo, demonstrando prejuízos financeiros e emocionais, postulando a majoração da indenização para 5 vezes o último salário recebido.

Aprecio.

Na defesa, o reclamado alegou que "Ao contrário do que alega, a autora, a aprovação e ingresso no cargo dependiam da aprovação da transferência", apresentando fato impeditivo do direito, mas não produziu prova de sua alegação (art. 818 da CLT).

De outro tanto, o documento de ID 18f9eda comprova que a Banco comunicou a reclamante da aprovação no processo seletivo interno do Banco. Tal fato foi ainda confirmado pela testemunha RHONISIE PEREIRA VIEIRA.

Ora, não se trata, como se vê, de mera possibilidade de promoção, mas de efetiva promessa de promover. Se não houvesse intenção de contratar não havia necessidade de submissão a processo seletivo interno.

Saliento que a *teoria da perda de uma chance* é uma construção doutrinária aceita no ordenamento jurídico brasileiro, inserindo-se no tema *responsabilidade civil*, ao lado dos danos materiais, morais e estéticos.

A teoria citada possibilita a reparação de danos nos casos em que há nitidamente a inibição, por culpa de outrem, de um fato esperado pela vítima, impedindo-a também de aferir o benefício consequente daquela ação. Deste modo, a vítima garante a obtenção da reparação por parte do causador do dano, haja vista uma expectativa ter sido frustrada por ele.

Na seara trabalhista a jurisprudência reconhece a figura da perda de uma chance quando o contratante viola de forma ilícita uma expectativa de obtenção de uma vantagem, como a promessa de promoção, caso dos autos.

O C Tribunal Superior do Trabalho, a respeito, tem assegurado a reparação moral em casos tais. Confira-se o aresto abaixo:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015 /2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO. PROMESSA DE EMPREGO. ADMISSÃO FRUSTRADA APÓS FASE PRÉ-CONTRATUAL. I - Acha-se consolidado nesta Corte entendimento no sentido de que enseja a reparação por danos morais a frustração de forte expectativa gerada no trabalhador acerca da efetivação do pacto laboral. II - Tal se dá em homenagem ao princípio da boa-fé objetiva, que deve nortear as relações trabalhistas, ainda que na fase pré- contratual. Precedentes, à luz do artigo 422 do Código Civil. III - Na hipótese dos autos, ficou consignado no acórdão regional que a reclamante fez uma entrevista na sede da empresa e recebeu e-mail com a notícia de que teria sido escolhida para a vaga. Ficou evidenciado,

ainda, que neste e-mail havia o registro de boas-vindas à equipe, bem como a ficha de cadastro a ser preenchida e os documentos a serem entregues até o dia 25.04.2016 para que o acesso ao sistema da empresa fosse liberado. IV - O Tribunal local registrou, ainda, que no dia 25.04.2016 a reclamante pediu demissão do seu antigo emprego, sendo que, ao entrar em contato com a empresa, foi informada que o processo seletivo tinha sido suspenso. V - Dessa forma, concluiu a Corte local que a reclamante criou uma expectativa real e verdadeira quanto à vaga de emprego ofertada pela reclamada, tendo em vista que recebeu a notícia de que seria contratada. VI - Diante das premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido no sentido de que a certeza de contratação da reclamante fora frustrada pela reclamada, sabidamente inamovíveis em sede de cognição extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST, avulta a convicção de ter o Tribunal Regional, ao manter a indenização por dano moral, dirimido a controvérsia em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte. VII - Constata-se, assim, que recurso de revista não desafia processamento, quer a guisa de violação legal, quer a título de divergência pretoriana, ante o óbice do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. VIII - Recurso não conhecido. (RR - 922-13.2016.5.12.0037 Data de Julgamento: 08/11 /2017, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017)

Em suma, a frustração, pelo empregador, da promessa de promoção do empregado configurou ato abusivo e ilícito, que implicou danos morais e materiais (lucros cessantes), devendo o reclamado ser responsabilizado pela reparação dos mesmos.

No que se refere ao *quantum* indenizatório, deve-se levar em conta as circunstâncias fáticas e as atenuantes e agravantes existentes nos autos.

O valor do dano não deve ser tão grande que proporcione o enriquecimento sem causa. Por outro lado, não pode ser tão pequeno que importe seu empobrecimento.

O valor da indenização deve ser fixado de forma que tenha feito pedagógico, para que o reclamado não venha a incorrer, doravante, em práticas da espécie, reavaliando a sua conduta patronal. Por outro lado, também deve ser um valor que não provoque o enriquecimento sem causa da reclamante.

Portanto, o valor deve ser o meio termo entre estes objetivos: penalizar a reclamada e reparar o dano sofrido pela reclamante.

Diante do exposto, entendo que os valores fixados na sentença - danos morais no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) e lucros cessantes "correspondente a 5 vezes a última remuneração percebida pela autora, no importe total de R\$20.637,60 (vinte mil e seiscentos e trinta e sete reais e sessenta centavos)" equivalem a uma equitativa reparação, não comportando redução ou majoração.

**Nego provimento a ambos os recursos.**

**DANOS MORAIS POR ASSÉDIO MORAL, COBRANÇA EXCESSIVA E EXPOSIÇÃO.**

A sentença condenou o reclamado ao pagamento de "indenização por danos morais (assédio moral) à reclamante no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), nos termos do artigo 223-G da CLT."

Ambas as partes recorrem.

O reclamado pretende ser absolvido da condenação. Alega, em síntese, que a prova oral e documental demonstram a inexistência das condutas alegadas pela reclamante (postagens em redes sociais, cobranças excessivas, imposição de orações e ranking de produtividade); que a transferência da gerente não configura ambiente hostil, e que a cobrança de metas era dentro dos padrões da empresa.

Afirma que não há prova do nexo causal, da culpa e do dano moral, alegando violação ao art. 5º, inciso II, da Constituição Federal.

Requer a extirpação da condenação ou, acaso mantida a condenação, requer a redução do valor da indenização por danos morais, mesmo que mantida a condenação por assédio moral, com base no art. 223-G, §1º, da CLT, alegando desproporcionalidade e enriquecimento sem causa. Requer a aplicação da Súmula 439 do TST.

A reclamante, por sua vez, alega que as provas demonstram a ocorrência de assédio moral, com cobranças excessivas e expositivas, inclusive fora do horário de trabalho, além de desrespeito à liberdade de crença, defendendo que o valor da indenização por danos morais é insuficiente para reparar o dano. Requer a majoração para 5 vezes o último salário por conduta ilícita comprovada, argumentando que o art. 223-G da CLT é apenas sugestivo.

Diz ainda que o ambiente de trabalho extremamente nocivo causou seu adoecimento, gerando danos morais. Requer a majoração da indenização para 10 vezes o último salário, com base no art. 223-G, § 1º, III da CLT, observando a Súmula 498 do STJ e o entendimento do TST de que a estimativa não limita a condenação.

Aprecio.

A reclamante pleiteou indenização por danos morais, alegando assédio moral, consubstanciado na obrigação de "fazer a publicação de seus resultados na sua rede social privada (Instagram), também era obrigada a marcar os perfis do Banco Reclamado (@itau @itubers); por cobranças excessivas, "expositivas e fora do horário de trabalho"; por comparecimento em reuniões fora do horário normal de trabalho; pela informação de seu número de celular para clientes, sem sua autorização e pelo desrespeito à liberdade de crença, fato cometido pela gerente Ester.

A prova testemunhal, a respeito dos fatos, foi a seguinte:

Testemunha do(a) reclamante: FYAMMA  
CRISTINA DA SILVA

que a depoente trabalhou para o reclamado de 2021 a fevereiro de 2023, na agência 4385 (agência Novo Horizonte); que a depoente trabalhou junto com a reclamante de maio de 2021 até final do ano de 2022 na agência já mencionada; (...) que a gerente da parte operacional era a Sra. Tayane e na parte operacional a gerente Ester; que a gerente Ester obrigava os subordinados a fazerem orações forçadas, inclusive ela marcava reuniões mais cedo fora do horário e não comparecia; que no horário de trabalho a gerente Ester colocava músicas também de cunho religioso "para alegrar o ambiente"; que a gerente atuava como se fosse uma "coach" com intuito motivacional, de modo que os subordinados eram obrigados a sempre estar nesse meio; que a gerente atuava dessa forma tanto dos subordinados da área comercial como da área operacional;. "que Perguntas do(a) reclamante: na agência havia um grupo de whatsapp, sendo obrigatória a participação; que a gerente Ester marcava as reuniões, bem como fazia a cobrança de metas por meio do grupo; que a depoente utilizava seu número de celular pessoal no grupo, sendo que o banco não fornecia celular corporativo; que a gerente Ester enviava mensagens motivacionais e cobrança de metas no grupo fora do horário de trabalho; que nesse grupo a gerente Ester ranking (sic) com cada um dos funcionários de acordo com a produtividade; que como não havia telefone corporativo, a depoente utilizava seu próprio número de celular para entrar em contato com clientes; que nessas reuniões convocadas fora do horário de expediente pela gerente Ester, não havia registro de ponto; que nas reuniões em que a gerente não comparecia, os empregados ficavam aguardando na área dos caixa de autoatendimento até a abertura da agência; que, durante as reuniões de metas, a gerente Ester comparava o desempenho de um funcionário com o outro e até sugeria para que o funcionário que não tivesse batido a meta procurasse saber do funcionário que bateu a meta fez; que a gerente Ester falava "se não batesse a meta haverá consequências, porque o banco precisa de pessoas

que consigam bater a meta"; que a gerente Ester também propunha para os subordinados fizessem jejum para conseguir bater a meta; que a gerente Ester sofreu denúncia no canal disponibilizado pelo banco, sendo que a depoente sabe dessa informação porque foi feita uma reunião geral com a agência para devolutiva; que a reunião foi conduzida pela superintendente Natalia, a qual afirmou que a denúncia foi considerada procedente pelo banco; que o banco transferiu a gerente Ester para outra agência em outro Estado em que seu esposo estava trabalhando; que a gerente Ester comunicou tal fato aos subordinados demonstrando satisfação em razão de seu esposo já estar transferido para a mesma localidade; que a gerente Ester chegou a perguntar para a depoente se ela tinha feito a denúncia ou tinha conhecimento de quem o fez; que a depoente não se recorda se algum momento o banco passou a exigir que se fizesse a publicação no Instagram da produção e marcação do perfil do banco; que essa devolutiva aconteceu no final de 2021 para 2022;". "que a Sra. Elisângela Perguntas da reclamada: substituiu a gerente Ester; que a depoente não se recorda dos detalhes envolvendo os fatos narrados pela superintendente Natalia na reunião da devolutiva; que a depoente diz que a superintendente Natalia falou de forma bem genérica que havia recebido uma denúncia contra a gerente Ester e que depois de apurados os fatos com testemunhas, a denúncia foi considerada procedente; que a depoente não sabe dizer se houve alguma outra punição da gerente Ester reportando-se apenas a transferência; que a depoente achava "um pouco forçado" o pedido de oração; que na visão da depoente, as cobranças de metas ocorridas eram intensas mas dentro da padrão do banco reclamado e também de outros bancos". (ID fc9478b - grifei)

Testemunha do(a) reclamante: TAYANE  
CAVALCANTE CRUVINEL TRIGUEIRO

que a depoente trabalhou para o reclamado de 2010 a 2023, sendo que por último trabalhou na agência Santa Genoveva; que trabalhou junto com a reclamante de 2021 a 2022, na agência do Novo Horizonte; que na época a depoente era gerente operacional; que a reclamante delatou a depoente

diversos comportamento envolvendo a gerente Ester como marcar reunião e não comparecer, tendo a depoente mesmo procedido a abertura da agência várias vezes enquanto a reclamante e outros subordinados aguardavam para entrar na agência; que a reclamante fez denúncia no canal de denúncia do banco; que houve uma reunião de devolutiva com a superintendente regional, sendo esta afirmou que a denúncia "havia sido procedente", ma no (sic) mesmo momento houve a comunicação de que a gerente Ester seria transferida para uma agência maior em Fortaleza; que a gerente Ester demonstrou estar satisfeita com a transferência; que fora isso não foi aplicada nenhuma penalidade na gerente; Perguntas do(a) reclamante: "que o esposo da gerente Ester estava trabalhando em Fortaleza; que os gestores do banco, na época a gerente Ester, passaram a exigir que os empregados publicassem no Instagram o bom desempenho do atingimento das metas e marcassem o perfil do banco;". Perguntas da reclamada: "que a gerente Ester não adotou as práticas mencionadas com a depoente porque a depoente não era subordinada a ela; que a depoente participou das reuniões com cunho religioso feitas pela gerente Ester, porque ela colocava todo mundo da agência para participar; que a depoente poderia sofrer alguma retaliação da gerente Ester, porque é a princípio a gestão comercial e operacional deviam dar certo no relacionamento para o bem de toda agência e a gerente Ester atuava de modo a fazer prevalecer a sua vontade até porque era gerente geral da agência; que em relação a retaliação a depoente entende que a gerente Ester poderia comunicar a sua superintendente caso ela não participasse de alguma reunião porque quando convocava a reunião a gerente Ester não informava antecipadamente que tinha algum cunho religioso". (ID fc9478b - grifei)

A prova oral, como se vê, confirmou que a reclamante era obrigada a postar fotos em redes sociais pessoais, com marcação da empresa; que a gerente Ester praticava condutas abusivas, como fazer cobranças excessivas, pressão psicológica e reuniões fora do horário o que configura assédio moral, o que certamente é prática abusiva, pois invade a esfera privada do empregado e viola o direito à imagem, garantido pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e pelo art. 20 do Código Civil, já que a utilização da imagem do trabalhador para fins comerciais ou publicitários sem sua autorização expressa é ilícita.

Ainda revelou a prova testemunhal que a gerente Ester impunha suas crenças religiosas aos subordinados, exigindo a participação em orações e jejuns para alcançar metas, conduta que viola a liberdade de crença, direito fundamental previsto na Constituição Federal (inciso VI do art. 5º). Em suma, a imposição de rituais religiosos configura assédio moral, pois fere a dignidade e a intimidade do trabalhador.

Neste passo, trago à baila a lição de AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO, ao tratar dos direitos inerentes ao ser humano e mais especificamente ao trabalhador, que reforça o entendimento de que o poder do empregador não pode ultrapassar a barreira constitucional que granate a liberdade de crença. Transcrevo:

São direitos humanos comuns ao trabalhador e ao indivíduo os direitos de liberdade, entre os quais os principais são: a liberdade do trabalho; a liberdade da consciência; a liberdade de opinião; a liberdade de convicção política ou ideológica; a liberdade de crença religiosa; a liberdade de escolha de profissão; a integridade moral; o respeito à vida; o respeito à saúde; o respeito à integridade física; e o direito de não ser discriminado. Não só o trabalhador tem esses direitos subjetivos. Todo homem os tem. São direitos comuns que se realizam em condições diferentes para o homem em geral e para o trabalhador em especial, embora sejam idênticos em sua essência, comportando, quando muito, variações de formulação. Outros têm por objeto certas qualidades ou atributos, físicos ou morais, da pessoa, confundindo-se com os direitos de personalidade que em sua origem são direitos civis, mais que também são direitos humanos do trabalhador como o direito à intimidade, à privacidade, à liberdade de modo de vida e à imagem. São, como se vê, direitos que não podem ser expostos ao poder dispositivo das partes do contrato de trabalho nem com os mesmos confundidos... (in, Amauri Mascaro do Nascimento (DIREITOS HUMANOS: CONQUISTAS E DESAFIOS. Brasília, Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, 1998, p. 256/257)

Por fim, a prova oral demonstrou que a superiora da reclamante marcava reuniões em grupos de WhatsApp fora do horário de expediente; que fazia ranking de produtividade comparando os empregados, o que gerava constrangimento e fazia pressão psicológica desmesurada, o que revela um ambiente de trabalho hostil e controlador.

Dessarte, estão presentes os requisitos que obrigam a indenizar. E com base em todas essas evidências, a condenação de R\$ 15.000,00 por danos morais afigura-se escorreta, pois observado o caráter pedagógico da medida, a capacidade econômica das partes e a razoabilidade, não comportando alteração.

**Nego provimento a ambos os recursos.**

**DO RECURSO OBREIRO (REMANESCENTES)**

**ACÚMULO. DESVIO DE FUNÇÃO.**

A reclamante reafirma que houve acúmulo ilícito de funções, pois foi obrigada a desempenhar atividades além daquelas previstas em seu contrato, sem receber a devida remuneração, e que a alteração contratual foi imposta unilateralmente pela reclamada, violando o art. 468 da CLT.

Argumentando que a prova oral e documental comprovou o acúmulo de funções e a imposição da mudança, requer o provimento do recurso para deferir o pedido de diferenças salariais.

Analiso.

O acúmulo de funções tem lugar quando um empregado, inicialmente contratado para desempenhar determinadas tarefas, sofre uma ampliação de suas atividades sem a devida majoração de sua contraprestação salarial.

Ocorre que o acúmulo de atribuições, por si só, não assegura ao empregado o pagamento de qualquer acréscimo, a não ser que haja expressa previsão em contrato ou norma coletiva, o que não se coaduna ao caso em tela.

É que há incontestável possibilidade de o empregador delegar aos seus empregados serviços compatíveis com sua condição pessoal, dentro do que lhe permite o *jus variandi*, nos termos do parágrafo único do artigo 456 da CLT.

Neste contexto, à míngua de expressa previsão em contrato de trabalho ou norma coletiva em sentido contrário, tenho por certo que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal.

No caso, sobre suas funções a autora, em depoimento pessoal, declarou apenas que "já tinha passado para a área comercial enquadrada como agente de negócios, sendo que o banco determinou que a depoente assinasse um termo de "junção de função" quando então a depoente continuou atendendo a área comercial mas também voltou a fazer atribuições de caixa, como recebimento de pagamentos, boletos, abastecimento de caixa de autoatendimento; que o nível hierárquico do caixa é o mesmo do agente de negócios, mas o agente de negócios é lotado na área comercial; que na visão da depoente é uma área melhor no banco".

A testemunha FYAMMA CRISTINA DA SILVA, não confirmou o alegado acúmulo de função, deixando claro que houve o exercício de tarefas correlatas e compatíveis com a condição pessoal da autora. Confira-se o trecho abaixo:

... que a depoente exercia a função de agente operacional caixa; que a reclamante era agente de negócios caixa e depois passou para a parte comercial; que comercial; que depois de determinado período houve a unificação das funções, no final de 2021 para 2022, de modo que a reclamante passou a atuar tanto na parte comercial quanto na parte operacional; que tal situação aconteceu com todos os funcionários da área operacional como caixas e agente de negócios da área comercial... (ID fc9478b)

Logo, as tarefas supostamente desempenhadas pela autora - de Agente de Negócios Caixa e de Atendente na Central de Atendimento do Banco - não acarreta direito ao pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções.

Desse modo, considerando o *jus variandi* do empregador, não vislumbro qualquer desequilíbrio no contrato de trabalho vertente, sendo certo que o fato de o empregado ter sido contratado para exercer determinada função não obsta a consecução de outras tarefas correlatas e compatíveis com a sua condição pessoal, mesmo porque o ordenamento jurídico pátrio não adota o salário por serviço específico.

**Nego provimento.**

#### **DO RECURSO DO RECLAMADO (REMANESCENTES)**

#### **LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DE CADA PEDIDO.**

O reclamado alega que a petição inicial não atendeu ao requisito de liquidez dos pedidos, conforme o art. 840, §1º, da CLT, uma vez que os valores apresentados seriam meramente estimativos. Sustenta que a falta de liquidez na inicial impede a condenação por valores superiores aos nela indicados, em consonância com o art. 492 do CPC, e contribui para ações infundadas e lentidão processual.

Requer a reforma da sentença para que a liquidação de sentença fique limitada aos valores indicados na inicial.

Analiso.

Considerando que, no caso, o reclamante indicou os valores correspondentes aos pedidos constantes da inicial, realizando expressa ressalva de que os cálculos foram feitos por mera estimativa/aproximação (ID 67d54ef), não deverão ser observados, na condenação, os limites aos valores indicados na inicial, nos termos da Jurisprudência do C. TST.

**Nego provimento.**

## SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL - LEI 14.010/2020 - INAPLICABILIDADE.

A sentença determinou que "deve ser observado, no cômputo da prescrição quinquenal do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição, que os prazos prescricionais ficaram suspensos entre 12/06/2020 e 30/10/2020, sem qualquer ressalva (140 dias)."

O reclamado recorre alegando que a suspensão da prescrição quinquenal durante a pandemia, aplicada na sentença, não possui respaldo legal e que o decreto de quarentena não mencionou a suspensão de prazos prescricionais e que a Lei 14.010/2020 exige comprovação de impedimento de acesso à justiça, o que não ocorreu, pois a reclamante tinha acesso à internet e trabalhava em home office.

Analiso.

A Lei nº 14.010/2020 prevê, no art. 3º que "Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020, não havendo dúvida quanto à aplicação dos prazos prescricionais e decadenciais neste ramo do Direito.

A relação de trabalho estabelecida entre empregado e empregador, por ter natureza privada, implica a aplicação da Lei nº 14.010/2020 nesta Especializada. No que se refere à prescrição, a referida lei instituiu uma causa de impedimento ou suspensão da contagem do prazo prescricional.

E, no tocante à duração da suspensão do prazo prescricional em razão da Lei nº 14.010/2020, o Pleno deste Regional firmou o entendimento, no julgamento do AR-0011273-13.2024.5.18.0000, em 04-04-2025, que "Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020".

Assim, na literalidade do art. 3º da Lei nº 14.010/2020, a suspensão de prazo prescricional deve ser no período de 12.06.2020 (data de publicação e vigência da referida lei) a 30.10.2020 (140 dias), conforme sentenciado.

Neste sentido os seguintes precedentes do C. TST, *in verbis*:

AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC DE 2015 - DECADÊNCIA. PERTINÊNCIA DO ART. 3º, § 2º, DA LEI 14.010/2020. Afasta-se a alegada decadência em razão da suspensão do prazo decadencial entre o dia 12 de junho de 2020 e 30 de outubro de 2020, nos termos do Art. 3º, § 2º, Lei 14.010 /2020. (...) (AR-1000317-24.2021.5.00.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 15/10/2021).

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC DE 2015. ART. 966, V, VII E VIII DO CPC DE 2015. PREJUDICIAL DE MÉRITO. PRAZO DECADENCIAL PARA O AJUIZAMENTO DA AÇÃO RESCISÓRIA. INCIDÊNCIA DO ART. 3º, § 2º, DA LEI 14.010/2020. DECADÊNCIA NÃO CONFIGURADA. 1. Nos termos do art. 975 do CPC de 2015, salvo quanto ao disposto no inciso VII do artigo 966 do CPC de 2015, o prazo para o ajuizamento da ação rescisória é de dois anos a contar do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo. 2. Na hipótese, o trânsito em julgado da decisão rescindenda ocorreu em 16/05/2019. 3. No entanto, por força da Lei 14.010/2020, houve suspensão do prazo decadencial no período de 12 de junho de 2020 a 30 de outubro de 2020 (140 dias), nos termos de seu art. 3º, §2º. Com efeito, a contagem do biênio decadencial - a qual, em condições normais, teria como termo final a data de 17/05/2021 - permaneceu suspensa durante aludido interregno de 140 dias, postergando, assim, seu término para 04/10/2021. 4. Desse modo, ajuizada a ação desconstitutiva em 01/06/2021, não está configurada a decadência. 5. Ademais, no que tange ao pleito de rescisão da coisa julgada com base no inciso VII do art. 966 do CPC /2015 - prova nova -, não cabe a pronúncia de decadência

enquanto não transcorrido o prazo quinquenal previsto no art. 975, § 2º, do mesmo diploma legal. (...). (ROT-543-94.2021.5.09.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/04/2022).

**Nada a prover.**

**DANO MORAL - INEXISTÊNCIA DE DOENÇA OCUPACIONAL - LAUDO PERICIAL. REDUÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO.**

A sentença condenou o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de doença ocupacional no valor de R\$10.000,00, bem como "ao pagamento de indenização equivalente à remuneração mensal da autora de 19/09/2023 (data após o desligamento) a 29/08/2024, calculado a partir dos reajustes convencionais previstos e todas as parcelas constantes dos contracheques apuradas nos 12 últimos meses, acrescendo os valores correspondentes a título de FGTS + 40%, férias +1/3, 13º salário, benefícios convencionais que deixaram de ser quitados, como auxílio-refeição e cesta alimentação, em razão do princípio da restituição integral."

O reclamado recorre postulando a reforma da sentença. Alega, em síntese, que o laudo pericial é inconsistente, baseado em informações unilaterais da reclamante e sem embasamento técnico-científico; que não há prova do nexo causal entre o trabalho e a doença alegada, e que a reclamante não comprovou a ocorrência de doença ocupacional, sendo esta multifatorial e não prevista na Lei 8.213/91. Alega violação à Súmula 378 do TST.

Requer a extirpação da condenação ou ao menos a redução da indenização por danos morais, com base no art. 223-G, §1º, da CLT, alegando desproporcionalidade e enriquecimento sem causa.

Também contesta a condenação por danos materiais, alegando que a reclamante recebeu verbas como complementação do auxílio-doença e antecipação de auxílio-doença, conforme convenção coletiva, não sofrendo prejuízo financeiro, o que autoriza a extirpação da condenação ao pagamento

Analiso.

A reclamante alegou na exordial que em decorrência do estresse contínuo inerente às suas funções como bancária, foi acometida por doenças ocupacionais - Transtorno Depressivo Grave, Ansiedade, Transtornos Dissociativo e de Adaptação, postulando o reconhecimento da nulidade da dispensa e a consequente estabilidade provisória, com a reintegração ao emprego. Subsidiariamente, requereu o pagamento de indenização substitutiva, salários do período de afastamento, a manutenção do plano de saúde vitalício ou durante a convalescença, o custeio de despesas médicas e farmacêuticas não cobertas pelo plano, bem como indenizações por danos morais e materiais na forma de pensão mensal.

O reclamado, na defesa, alegou ter cumprido rigorosamente todas as determinações legais atinentes à medicina e segurança do trabalho, implementando os meios necessários para a eliminação de riscos ocupacionais, inclusive no que tange à saúde mental e que as licenças previdenciárias usufruídas pela autora foram concedidas sob a modalidade B-31, inexistindo, portanto, qualquer nexo causal entre as moléstias apresentadas e o ambiente laboral. Pugnou pelo indeferimento dos pedidos elencados na inicial.

Na primeira perícia médica realizada (ID b900ba4), o expert concluiu pela existência de um nexo concausal leve entre as moléstias da autora e o labor exercido, bem como diagnosticou uma incapacidade parcial e temporária para o trabalho durante o período de afastamento previdenciário.

Em razão de o trabalho pericial não ser considerado satisfatório, foi determinada a realização de uma nova perícia, e nessa (ID 9030466) o perito constatou a existência de nexo causal entre as moléstias psiquiátricas e o labor, com destaque para a frustração da promessa de promoção como fator desencadeante.

Respondendo aos quesitos, o perito detalhou que o adoecimento psíquico da reclamante teve como uma das causas a frustração da promoção frustrada; que feriu seu "senso de justiça, coerência e proteção", destruindo sua autoestima, ou seja, foi o gatilho, que depois foi agravado pela pressão por metas e

pelo o ambiente hostil criado pela dentro da agência. Isso deu causa ao seu afastamento do trabalho, embora atualmente ela não apresente incapacidade para o labor.

Dito isto, e considerando que o E. STF tem firme jurisprudência no sentido de que "reveste-se de plena legitimidade jurídico-constitucional a utilização, pelo Poder Judiciário, da técnica da motivação *per relationem*, que se mostra compatível com o que dispõe o art. 93, IX, da Constituição da República" (STF-RHC-120351-AgR/ES, Segunda Turma, Relator Ministro Celso de Mello, Dje 18/05/2015), adoto como razão de decidir os judiciosos fundamentos expendidos na sentença, dos quais partilho inteiramente. Transcrevo:

Nos termos do art. 479 do CPC, o magistrado não está adstrito às conclusões apresentadas pelo perito judicial, sendo o juízo livre na formação de seu convencimento. Contudo, no caso dos autos, inexistem provas que elidam as conclusões do expert de que o labor desempenhado na reclamada atuou como causa para o desenvolvimento da doença psiquiátrica que acometeu a autora.

O laudo pericial concluiu existir nexo causal entre as doenças psiquiátricas da reclamante e o seu ambiente de trabalho, especificamente apontando a frustração da promessa de promoção como o evento inicial que desencadeou o processo patológico. A perícia também considerou que eventos posteriores, como as cobranças excessivas e a imposição de práticas religiosas pela Sra. Ster, agravaram o quadro, configurando um ambiente laboral danoso à saúde mental da reclamante.

Ademais, consoante tópicos supra, a existência de um ambiente laboral nocivo foi corroborada pela prova oral produzida nestes autos, notadamente a frustração da promessa de promoção e a abusividade com que a Sra. Ster, superiora hierárquica da autora, a tratava.

Registre-se, ainda, a existência de nexo técnico epidemiológico entre a doença diagnosticada pelo perito (F. 43.2) e o CNAE da reclamada (6422), nos termos da Lista C do Decreto 3.048/99.

Assim, comprovado o nexo causal entre o labor e a moléstia, a organização nociva do ambiente de trabalho, bem como a existência de nexo técnico epidemiológico, não havendo provas em contrário, sendo que diante desse quadro o ônus probatório passa a ser da reclamada, impõe-se à ré o dever de indenizar a autora, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

No que tange à indenização por danos morais, a reparação pecuniária deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida exterior e interior seja da vítima, seja da pessoa que suportará as consequências por ricochete.

Deve, ainda, ter por objetivo coibir o agente a não repetir o ato ou compeli-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem.

O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima, ou quem venha a suportar as consequências do ilícito, nem extorquir o causador do dano. Também não pode ser estabelecido de modo a tornar inócua a atuação do Poder Judiciário, na solução do litígio.

Nesta senda, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim, estritamente, o seu importante caráter pedagógico.

Assim, considerando os parâmetros acima transcritos, bem como a extensão e a natureza da lesão, o grau de culpa da Reclamada, sem olvidar a capacidade econômica das partes, condeno a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais de R\$10.000,00 (dez mil reais).

Por outro lado, uma vez comprovado pela prova médico pericial que não existe nenhum tipo ou grau de incapacidade laborativa atualmente, não há que se falar em pagamento de indenização por danos materiais a título de pensionamento.

Todavia, o período em que a reclamante esteve incapacitada para o trabalho, conforme documentos médicos e afastamentos previdenciários, deve ser objeto de reparação. Registre-se que é plenamente possível a cumulação da indenização por danos materiais sob a forma de lucros cessantes e o benefício previdenciário, sem necessidade de compensação, porquanto aquela embasa-se na responsabilidade civil e no princípio da restituição integral ao passo este último tem cunho manifestamente social, independentemente de caracterização de culpa do empregador.

Nesse mesmo sentido, a jurisprudência atual e reiterada do C. TST, in verbis:

(...)

O mesmo entendimento aplica-se quanto à complementação do benefício previdenciário pago pelo banco reclamado para suprir a diferença entre o valor da remuneração recebida pelo empregado e aquele pago pelo INSS a título de auxílio doença. Esse direito não impede a incidência das regras da responsabilidade civil, as quais são de indisponibilidade absoluta e

cuja quantia devida com esta natureza não se compensa com o montante recebido pelo empregado a título de complementação do auxílio doença.

Dito tudo isso, observo que o primeiro atestado médico apresentado pela reclamante foi em 14/03/2023, fl. 96 dos autos, com indicação de 45 dias, seguido por outro com mais 45 dias, a partir de 28/04/2023, fl. 91.

O documento de fl. 92 juntado com a inicial revela que a reclamada somente realizou a perícia médica na autora e a encaminhou para o INSS a partir de 16/07/2023, sendo que o último dia trabalhado se deu em 13/03/2023. O benefício previdenciário foi concedido no interregno de 19/07/2023 a 28/08/2023.

A partir do contracheque do mês de abril de 2023, fl. 647, verifica-se que a parte autora já passou a perceber a complementação do auxílio doença, bem como a reclamada, conforme previsto em convenção coletiva, também passou a quitar a parcela "antecipação de auxílio doença".

Em razão de todo o exposto, considerando o período de incapacidade laborativa da parte autora, reconheço como devidos os salários do período de 01/04/2023 (já excluído o período de 15 dias pago pelo empregador, nos termos do artigo 60 da Lei 8.113/91) até 28/08/2023, a título de lucros cessantes, devendo ser considerado todo o complexo remuneratório da autora para fins de cálculo, conforme princípio da restituição integral.

Por outro lado, mesmo que a reclamada tenha demorado a realizar o encaminhamento da autora para o INSS, certo é que esta arcou com o valor correspondente ao

benefício auxílio doença comum, conforme se verifica dos contracheques a partir de abril de 2023, razão por que julgo improcedente o pedido formulado em sede de emenda à inicial.

Avançando nos demais pedidos, imperioso destacar que o art. 118, da Lei n. 8.213/1991, assegura a garantia provisória de emprego, por no mínimo 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, ao empregado que sofreu acidente de trabalho.

Nessa linha, a Súmula nº 378, II, do TST, estabelece como pressupostos para a concessão da referida estabilidade o afastamento por período superior a 15 dias e a percepção do referido benefício, salvo se constatada, após a dispensa, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

No presente caso, restando constatado que a reclamante foi acometida de doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, permanecendo incapacitada para o labor por período superior a quinze dias, estão preenchidos os requisitos necessários para o reconhecimento da garantia de emprego, nos termos da Súmula 378, inciso II, do TST.

Nesse contexto, conforme acima exposto, além dos dois atestados médicos apresentados, cada um com 45 dias de afastamento cada, a começar em 14/03/2023, foi-lhe deferido auxílio doença comum no interregno de 19/07/2023 a 28/08/2023. A dispensa foi ultimada em 19/09/2023.

Nessa senda, a reclamante tem direito à garantia de emprego até 29/08/2024.

No caso, tendo exaurido o período estável, condeno a reclamada ao pagamento de indenização equivalente à remuneração mensal da autora de 19/09/2023 (data após o desligamento) a 29/08/2024, calculado a partir dos reajustes convencionais previstos e todas as parcelas constantes dos contracheques apuradas nos 12 últimos meses, acrescendo os valores correspondentes a título de FGTS + 40%, férias +1/3, 13º salário, benefícios convencionais que deixaram de ser quitados, como auxílio refeição e cesta alimentação, em razão do princípio da restituição integral.

Conforme já exposto, o período de garantia provisória de emprego foi convertido em indenização, razão por que não há qualquer contagem desse interregno como tempo de efetivo exercício.

Diante do decurso do prazo da garantia provisória de emprego, convertendo o período respectivo em indenização, não há que se falar em manutenção do plano de saúde à autora nos moldes postulados na inicial. Ainda, mesmo que por outro motivo, atualmente não há incapacidade laborativa, conforme verificado pelo Perito.

**Nego provimento ao recurso.** Pontuo, que, conforme princípio da persuasão racional, o Julgador não está obrigado a abordar um por um todos os argumentos e dispositivos jurídicos invocados pela parte, mas sim decidir livremente as questões controvertidas submetidas ao julgamento, apresentando os correspondentes fundamentos de prova e de direito adotados - art. 93, IX, da Constituição da República - o que está demonstrado na decisão acima. Desse modo, para fins de prequestionamento, é desnecessária a referência a todos os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais apontados pelas partes, consoante o disposto na súmula 297 do TST.

#### **HONORÁRIOS PERICIAIS. MINORAÇÃO.**

O reclamado alega que, acaso mantida a condenação, o valor de R\$ 2.500,00 para cada perícia, arbitrado a título de honorários periciais, é excessivo. Argumenta que, para o arbitramento da verba honorária, deve-se considerar a

complexidade da perícia, os gastos necessários, deslocamentos e pesquisas, o que não justifica a fixação em patamar tão elevado, ainda mais diante da ausência de diligências ou providências que encarecessem os honorários. Requer a redução do valor arbitrado.

Tendo em vista a complexidade do caso (doenças psíquicas), o serviço realizado, a boa qualidade e celeridade na entrega do laudo pericial, reputo razoável o valor fixado na instância originária (R\$2.500,00). É improcedente, pois, o pedido de redução do valor.

**Nada a prover.**

### **CONCESSÃO DA JUSTIÇA GRATUITA**

O reclamado requer a reforma da sentença que concedeu à reclamante os benefícios da justiça gratuita, alegando que não houve comprovação da insuficiência de recursos, conforme os §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT e Súmula 463 do TST. Alegam violação ao art. 97 da CF e Súmula Vinculante nº 10 do STF.

Com o advento da reforma trabalhista, basta a declaração de hipossuficiência financeira pela pessoa física para fazer jus aos benefícios da justiça gratuita, conforme entendimento da súmula nº 463 do TST.

Cito ainda recente julgado do c. TST, proferido nos autos IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084 (Tema 0021):

Em prosseguimento, nos termos do voto proferido pelo Ex.mo Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

1) por maioria, fixar seguinte tese jurídica no presente incidente de recursos repetitivos:

I - independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;

II - o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

III - havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC). (grifei)

No caso, foi apresentada declaração de hipossuficiência (ID c2f662e), de modo que, com base na decisão do C. TST (Tema 21), a obreira faz jus aos benefícios da justiça gratuita formulado na inicial, conforme sentenciado.

**Nego provimento.**

#### **HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS (MATÉRIA COMUM)**

Alegando não ser sucumbente na demanda, o reclamado requer a extirpação dos honorários sucumbenciais a que condenado, condenando-se exclusivamente a reclamante ou, alternativamente, a sua minoração e 10% para 5%, alegando que o percentual deferido é excessivo em relação à complexidade da causa e contraria o art. 791-A, § 2º, da CLT. Por fim, pede a compensação com os créditos recebidos pela reclamante, em observância à OJ nº 348 do TST e ao art. 5º, inciso II, da CF, e a Súmula nº 393 do C. TST.

A reclamante, por seu lado, afirma que os honorários sucumbenciais devidos pelo Banco, fixados em 10% são insuficientes, considerando a complexidade da causa e o trabalho realizado pelos advogados. Requer a majoração para 15% do valor da condenação.

Analiso.

Em observância aos critérios previstos no art. 791-A, § 2º, da CLT, os honorários advocatícios a que condenado o reclamado - 10% sobre o valor de liquidação da sentença - não comportam reforma.

De outro tanto, o C. TST pacificou o entendimento de que o beneficiário da justiça gratuita não ficou automaticamente isento do pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, pois o caput do artigo 791-A da CLT não foi declarado inconstitucional, mas apenas parte do § 4º desse dispositivo.

Na esteira deste posicionamento, a parte reclamante é devedora de honorários sucumbenciais, mesmo sendo beneficiária da justiça gratuita, todavia deve ficar a exigibilidade sobre condição suspensiva nos termos estabelecidos no § 4º, do artigo 791-A, da CLT.

Acolho o recurso neste ponto para condenar a reclamante ao pagamento de honorários de 10% dos valores dos pedidos rejeitados em favor da parte reclamada, mas vedando-se a compensação dos valores, com base no seguinte julgado do C. TST:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PARTE BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA. APLICAÇÃO DA DECISÃO PROFERIDA NA ADI Nº 5.766. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O exame atento da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº 5.766, no contexto dos debates travados durante todo o julgamento e, em especial, a partir do voto do Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Redator Designado do acórdão, revela que a ratio decidendi admitiu a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de

honorários sucumbenciais, mas vedou a subtração dos valores dos créditos reconhecidos ao empregado na própria ação, ou mesmo em ação futura, por mera presunção de que a obtenção desses valores lhe retiraria a hipossuficiência econômica. Permanece a suspensão da exigibilidade pelo prazo de 2 anos a partir do trânsito em julgado da condenação. Decisão regional em consonância com esse posicionamento. Agravo interno conhecido e não provido. (...) (Ag-AIRR-10884-44.2022.5.15.0109, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 11/07/2025).

**Provido parcialmente o recurso patronal e negado provimento ao recurso obreiro.**

### **DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS "EX OFFICIO"**

De acordo com o artigo 85, § 11, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do artigo 15 do mesmo diploma e do artigo 769 da CLT, "O tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal".

E, ao interpretar o dispositivo, o STJ definiu a seguinte tese para o Tema 1059 de recurso especial repetitivo:

A majoração dos honorários de sucumbência prevista no artigo 85, parágrafo 11, do CPC pressupõe que o recurso tenha sido integralmente desprovido ou não conhecido pelo tribunal, monocraticamente ou pelo órgão colegiado competente. Não se aplica o artigo 85, parágrafo 11, do CPC em caso de provimento total ou parcial do recurso, ainda que mínima a alteração do resultado do julgamento ou limitada a consectários da condenação.

Assim sendo, ante a improcedência do recurso do reclamante, elevo, de ofício, os honorários advocatícios sucumbenciais por ele devidos em favor do procurador da reclamada de 10% para 11%, mantida a condição suspensiva de exigibilidade da obrigação.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço integralmente do recurso obreiro e parcialmente do recurso patronal. No mérito, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso obreiro e **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso patronal, nos termos da fundamentação acima expendida.

Mantido o valor provisoriamente arbitrado à condenação.

03

## ACÓRDÃO

ACORDAM os magistrados da Segunda Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária presencial realizada nesta data, por unanimidade, em **conhecer** do recurso interposto pelo reclamante e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**; em **conhecer parcialmente** do recurso interposto pela reclamada e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, nos termos do voto da Excelentíssima Relatora, Juíza Eneida Martins Pereira de Souza. Sustentou oralmente, pela recorrente/reclamante (Scarlet Amanda Cristino Moreira Garcia), o advogado Alúcio dos Reis Amaral e, pelo recorrente (Itaú Unibanco S.A) a advogada Eliane Oliveira de Platon Azevedo.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho PAULO PIMENTA (Presidente), WELINGTON LUÍS PEIXOTO (convocado para compor quórum, em razão de impedimento/suspeição do Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho), a Excelentíssima Juíza do Trabalho ENEIDA MARTINS MARTINS PEREIRA DE SOUZA (convocada em razão do afastamento, por licença médica, da Excelentíssima Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque) e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 09 de setembro de 2025.

**ENEIDA MARTINS PEREIRA DE SOUZA**

**JUÍZA CONVOCADA**

GOIANIA/GO, 11 de setembro de 2025.

**NALCISA DE ALMEIDA BRITO**

Diretor de Secretaria



Documento assinado eletronicamente por NALCISA DE ALMEIDA BRITO, em 11/09/2025, às 10:36:48 - 71036b5  
<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/25091110363637700000031082030?instancia=2>  
Número do processo: 0010438-80.2024.5.18.0014  
Número do documento: 25091110363637700000031082030