



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

PROCESSO TRT - ROT-0010553-89.2024.5.18.0018

RELATOR : DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO

RECORRENTE : ANDRESSA PALHANO VITOR DE OLIVEIRA

ADVOGADO : CLERISTON MARCONI PINHEIRO LIMA

ADVOGADO : LUIZ RENNO NETTO

ADVOGADO : WAGNER SANTOS CAPANEMA

RECORRENTE : BANCO SAFRA S A

ADVOGADO : LEONARDO SANTANA CALDAS

RECORRIDOS : OS MESMOS

ORIGEM : 18ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUÍZA : CLEUZA GONÇALVES LOPES

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - DIVULGAÇÃO DE RANKING DE PRODUTIVIDADE - COBRANÇA DE METAS - NÃO CONFIGURAÇÃO - A mera divulgação de planilhas ou rankings de produtividade em ambiente interno de trabalho, ainda que com identificação individual, não caracteriza, por si só, conduta lesiva à honra ou à dignidade do empregado, quando ausente prova de tratamento humilhante, exposição vexatória ou abuso no exercício do poder diretivo. A jurisprudência pacífica do C. TST reconhece que o eventual desconforto causado pela divulgação do desempenho individual não é suficiente para gerar direito à indenização por danos morais. Ausente provas de constrangimento específico, perseguição, tratamento humilhante ou degradante, ou de cobrança abusiva em relação à reclamante, afasta-se a condenação por danos morais. Recurso do reclamado a que se dá provimento.

RELATÓRIO

A Ex.^{ma} Juíza Cleuza Gonçalves Lopes, da Eg. 18^a Vara do Trabalho de Goiânia, proferiu sentença julgando procedentes em parte os pedidos formulados na ação trabalhista proposta por ANDRESSA PALHANO VITOR DE OLIVEIRA em face do BANCO SAFRA S A.

A reclamada interpõe recurso ordinário, buscando a reforma quanto à diferenças de prêmios, horas extras, indenização por danos morais, justiça gratuita e honorários sucumbenciais.

A reclamante também recorre, insurgindo-se ao marco prescricional fixado na sentença, aponta erro material, e requer a reforma quanto à equiparação salarial, comissões, horas extras, intervalo, multas convencionais e honorários sucumbenciais.

Contrarrazões recíprocas.

Dispensada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho em face do que prevê o art. 97 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários da reclamada e da reclamante.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMANTE

MARCO PRESCRICIONAL - SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO

Considerando o ajuizamento da ação em 15/04/2024, a r. sentença pronunciou a prescrição das pretensões exigíveis antes de 15/04/2019, contra o que se insurge a reclamante postulando o cômputo do período de suspensão de 141 dias, de 12/06/2020 a 30/10/2020, com base no art. 3º da Lei 14.010/20.

Pois bem.

A Lei 14.010/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de direito privado no período da pandemia de Covid-19, aplica-se às relações trabalhistas, notadamente no que se refere à fluência dos prazos prescricionais, que obedece à seguinte regra:

"Art. 3º 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".

A jurisprudência majoritária deste Regional, ao interpretar o art. 3º da Lei nº 14.010/2020, firmou entendimento de que o prazo prescricional ficou suspenso apenas entre 12/6/2020 (data da entrada em vigor da lei) e 30/10/2020, totalizando 141 dias, e não mais o prazo de 7 meses e 10 dias. Nesse sentido: ROT-0011661-08.2023.5.18.0013, Rel. Des. Paulo Pimenta; AR-0011273-13.2024.5.18.0000, Rel.^a Des.^a Wanda Lúcia Ramos da Silva.

Assim, computando esse período de 141 dias da suspensão prevista em lei e considerada a data de ajuizamento da ação (em 15/04/2024), conclui-se que apenas as parcelas anteriores a 25/11/2018 estão alcançadas pela prescrição quinquenal.

Reforma-se, portanto, a sentença para fixar como marco prescricional o dia 25/11/2018.

Dou parcial provimento.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A reclamante postula, primeiramente, a correção de erro material no respectivo tópico da sentença para que onde se lê "Lucas Nascimento Correa" leia-se "Luiz Carlos Teodósio Lobo", pois foi este último o paradigma indicado de forma subsidiária, após a definição da paradigma principal Naisa Xavier da Silva.

Requer o deferimento das diferenças salariais por equiparação, porque ficou demonstrado pela prova oral que sempre a autora executou as mesmas atividades, apesar da nomenclatura diferente dos cargos dos paradigmas: "vender e ofertar produtos e atender clientes".

Alega que o banco reclamado não comprovou qualquer fato modificativo e impeditivo do direito à equiparação postulada.

Renova o pedido de equiparação salarial e condenação da reclamada a pagar diferenças salariais e reflexos.

À análise.

A equiparação salarial é cabível quando preenchidos todos os requisitos previstos no art. 461 da CLT, ou seja, o equiparando deve desempenhar as mesmas atividades do paradigma, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, com diferença de tempo de serviço não superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não superior a dois anos, com a identidade de local de trabalho e, bem assim, quando não houver quadro organizado de carreira, sendo que a identidade de funções não se confunde com a nomenclatura ou designação do cargo, nos termos do item III da Súmula n. 6 do TST.

Quanto ao ônus da prova, cabe ao trabalhador a comprovação da identidade de funções e ao empregador a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos da equiparação salarial, nos termos do item VIII, da Súmula 6, do C. TST.

Na inicial, a reclamante postula a equiparação com os colegas LUIZ CARLOS TEODÓSIO LOBO, NAISA XAVIER DA SILVA e LUCAS NASCIMENTO CORREA e JULIANA DA SILVA TEIXEIRA BASTOS.

Na audiência de instrução e julgamento, a reclamante renunciou, com a aquiescência da reclamada, à equiparação aos paradigmas Lucas Nascimento Correa e Juliana da Silva Beixeira Bastos. Foram mantidos os paradigmas Naisa Xavier da Silva, de modo principal, e Luiz Carlos Teodósio Lobo, de forma supletiva, caso a primeira não atenda aos requisitos exigidos (fls. 1914/1915).

A sentença analisou o pleito de equiparação salarial em relação à paradigma Naisa Xavier da Silva, rejeitando o direito postulado. Em seguida, analisou os requisitos da equiparação em relação ao paradigma Lucas Nascimento Correa, olvidando-se que as partes o excluíram do pedido, por ocasião da audiência de instrução. De todo modo, a r. sentença julgou improcedente o pedido em relação ao paradigma Lucas, porque não comprovada a identidade de funções. Nada apreciou em relação ao paradigma Luiz Carlos Teodósio Lobo.

Nos embargos de declaração opostos pela parte autora (fls. 2123/2125), ela não apontou o equívoco ou a contradição do d. Juízo de origem, em apreciar a equiparação em relação a paradigma excluído do feito (Lucas), tampouco questionou a omissão do julgado na apreciação do pleito equiparatório em relação ao paradigma Luiz Carlos Teodósio Lobo.

Ao contrário do que afirma a reclamante em seu apelo, não houve simples erro material na sentença ao constar o nome do paradigma Lucas Nascimento Correa, mas verdadeira contradição ao citá-lo como paradigma supletivo, julgando o mérito em relação a este, e omitindo-se em apreciar o pedido em relação ao paradigma eleito pelas partes, o Sr. Luiz Carlos Teodósio Lobo.

Portanto, não houve análise do mérito deste pedido em relação ao paradigma Luiz Carlos Teodósio Lobo, o que representa óbice a essa instância revisora para apreciação e julgamento pela primeira vez, sob pena de caracterizar-se a supressão de instância.

É importante notar, outrossim, que em suas razões recursais a reclamante não abordou especificamente a presença dos requisitos legais da equiparação em relação ao paradigma Luiz Carlos Teodósio Lobo, mas tão só quanto à paradigma principal Naisa Xavier da Silva, ao dizer que "*a paradigma Naisa foi admitida na FUNÇÃO APÓS a contratação da reclamante, assim, a diferença de tempo de serviço entre ambas não é óbice à equiparação postulada.*"

Quanto ao mais, faz referências genéricas quanto à identidade de funções com os "modelos".

Nesse passo, considerando que não houve decisão de mérito do juízo de 1º grau em relação ao paradigma Luiz Carlos Teodósio Lobo, tampouco foi sanada tal omissão (e não 'erro material'), a apreciação do recurso neste tópico se restringirá à matéria e paradigma expressamente devolvidos a este órgão *ad quem*, a equiparação salarial com a Sra. Naisa Xavier da Silva.

Dito isto, observo nos documentos contratuais que a reclamante foi contratada em 08/01/2018 para exercer o cargo/função de "Executivo de contas Safrapay", em que permaneceu por todo o contrato, até 01/08/2023.

Já a paradigma Naisa Xavier da Silva (fls. 1057/1086) foi contratada em 01/02/2021, no cargo de "Gerente Business III", permanecendo nesta mesma função por todo o período litigioso nestes autos.

A prova oral quanto à identidade de funções entre a reclamante e a paradigma, neste caso, ficou dividida, senão vejamos.

Enquanto as duas testemunhas da reclamante (Sérgio e Amanda), afirmam que todos possuíam as mesmas funções e tarefas diárias (a reclamante, as testemunhas e a paradigma Naisa), sem fornecer detalhes destas atribuições, as testemunhas da reclamada apontam relevantes diferenças de atribuições, com maior autonomia e abrangência para o gerente business, função desempenhada pela paradigma Naira.

A primeira testemunha da reclamada, Lucas Nascimento Correa, que era também gerente de contas empresariais Business, esclarece que trabalhavam com empresas com faturamento entre 8 e 50 milhões por ano, ao passo que a reclamante atendia clientes com faturamento a partir de 25 mil por mês, dedicando-se mais à prospecção e venda da máquina Safrapay, além de estarem subordinados a superiores hierárquicos diferentes.

A segunda testemunha da reclamada, Sr. Leonardo Gabriel, informa que exercia a mesma função e tarefas da reclamante (Executivo Safrapay), relacionadas à prospecção e venda de Safrapay às empresas, direcionando o cliente aos gerentes Business PJ, caso desejassem serviços de investimentos ou outros serviços do banco. Afirma que para os clientes com movimentação acima de 8 milhões, o executivo Safrapay permanecia fazendo serviço a estes no tocante às máquinas de cartão Safrapay, apenas. A testemunha deixa claro que a paradigma Naisa era de outra área da reclamante e dele. Acrescenta que o gerente business PJ atendia pessoas jurídicas que faturavam acima de 8 milhões e tem atribuições mais amplas que o executivo Safrapay, pois além de trabalhar com vários outros produtos, também pode trabalhar com o Safrapay. Diz que a paradigma Naisa tem maior autonomia, pois pode fazer uma POC (proposta de operação de crédito). Reforça que o gerente business tem autonomia para POC, cartões de crédito, linhas de crédito de modo geral, o que não ocorre com o executivo Safrapay, que apenas abria a conta e colocava a máquina.

Portanto, tratando-se de prova dividida quanto à identidade de função entre a reclamante e a paradigma, a situação processual atrai a aplicação da regra da distribuição do ônus probatório como critério de julgamento (art. 371, CPC/15), impondo-se decidir em desfavor da parte que detinha o ônus probatório, no caso, a reclamante, que dele não se desvencilhou a contento.

Não comprovado o fato constitutivo do direito à equiparação salarial (identidade de função), deve ser mantida a sentença que julgou improcedente o pedido.

Nego provimento.

COMISSÕES

O D. Juízo de origem indeferiu o pedido de reconhecimento de que as parcelas variáveis pagas nos contracheques (PLR, bônus performance, prêmio, total prêmio, safra performance) eram comissões e sua integração à remuneração com reflexos.

A reclamante recorre insistindo que as rubricas pagas denominadas Participação Lucros/Resultados (PR) e PLR adicional são "comissões camufladas", típica contraprestação de serviços, que devem integrar a remuneração e gerar reflexos nas demais parcelas. Argumenta que estava sujeita ao cumprimento de metas por vendas de produtos do banco, fato corroborado pela prova testemunhal, e que recebia o resultado alcançado como PR ou PLR, mascarando as comissões pagas.

Requer a integração das comissões pagas, sob o título de PR e PLR, à remuneração e o deferimento dos reflexos.

Pois bem.

O contrato de trabalho pactuado entre as partes apresenta cláusula de pagamento de salário base acrescido de gratificação de função (fl. 557). Os contracheques (fls. 584/630), indicam o pagamento mensal do salário base, gratificação de função, prêmios, RSR prêmios, horas extras, horas de intervalo, e as parcelas PLR e PLR adicional foram pagas apenas nos seguintes meses: no mês de setembro de 2018, e nos meses de fevereiro e setembro dos anos de 2019 a 2023.

O banco reclamado trouxe convenções coletivas específicas de participação nos lucros, que aponta na cláusula 1ª o pagamento do PLR em duas parcelas, sendo uma até 01/março e a segunda até 30/setembro de cada ano. Logo, segundo a análise dos contracheques, a periodicidade prevista no instrumento coletivo para o pagamento da participação nos lucros foi observada pelo banco. Apresentou também acordos coletivos e anexos que indicam a apuração dos resultados e critérios de avaliação para a percepção da parcela segundo o programa "SAFRA PERFORMANCE" (fls. 1478/1535).

Vale observar que tanto o pagamento do PLR como dos prêmios, segundo a prova documental trazida pelo reclamado, estão condicionados ao cumprimento de metas gerais e setoriais do banco, de modo que não prospera a alegação do reclamante de que o fato de estar sujeito ao cumprimento de metas significa que as parcelas variáveis recebidas sejam, na verdade, comissões.

A testemunha da reclamante, Sr. Sérgio Maia, explica que recebiam "comissões" e que havia a "tela" Safra Performance, onde se podia acompanhar os lançamentos da produção de cada um, cancelamentos, estornos e as metas fixadas (fl. 1927). Isso não obstante, como se vê nos documentos de fl.1545 e ss., bem assim nos ACTS (fls. 1478/1535) os indicadores e metas registrados no "SAFRA PERFORMANCE" estão relacionados aos pagamentos de PLR e prêmios, inexistindo qualquer previsão para pagamento de comissões.

A impugnação à defesa ofertada pela reclamante é genérica, não trazendo argumentos ou apontamentos específicos a evidenciarem que as parcelas variáveis pagas no curso do contrato seriam comissões e não prêmios e PLR.

Portanto, a reclamante não se desincumbiu do seu encargo probatório quanto à tese de que recebia comissões, tampouco o percentual em que eram calculadas sobre os produtos/serviços vendidos pela obreira, ou os descontos indevidamente sofridos, tampouco que teriam sido pagas de forma fraudulenta sob as rubricas PLR e PLR adicional.

Por conseguinte, não prospera a alegação de violação aos preceitos legais indicados no apelo da reclamante.

Nego provimento.

HORAS EXTRAS - INTERVALO INTRAJORNADA - MULTA CONVENCIONAL

A reclamante sustenta que são inválidos os cartões de ponto, segundo comprovado na prova oral, que igualmente demonstra a jornada declinada na inicial, inclusive a supressão parcial do intervalo intrajornada.

Pugna pelo deferimento de horas extras e reflexos, além do intervalo intrajornada suprimido.

Insiste na condenação do reclamado ao pagamento da multa convencional prevista na 59ª cláusula das CCTs, por violação da cláusula 8ª (reflexos de horas extras em sábados e feriados).

Sem razão.

A reclamada apresentou nos autos os cartões de ponto de todo o período contratual (fls. 637/737), eletrônicos e assinados eletronicamente pela reclamante, com os registros variáveis dos horários de entrada e saída, com fruição regular de intervalo intrajornada de 1h, inclusive com lançamentos de horas extras, a exemplo dos dias 15/12/2022 (fl. 723), 07/04/2022 (fl. 710), 22/02/2022 (fl. 707), 26/05/2021 (fl. 689), dentre outros.

Nas fichas financeiras (fls. 584 e ss.) também é possível conferir o pagamento habitual de horas extras, RSR sobre horas extras e horas de intervalo à reclamante no curso do contrato. No ano de 2023, também há registro de pagamento de saldo de banco de horas (fl. 629).

A reclamada, portanto, desincumbiu-se do seu dever legal inscrito no art. 74, §2º da CLT, incumbindo ao reclamante o encargo de produzir provas a infirmarem os registros dos cartões de ponto e que comprovem a jornada declinada na inicial (art. 818, I, CLT).

A prova oral, também neste ponto litigioso, ficou dividida porquanto as duas testemunhas do reclamante afirmam que havia labor antes e após o registro da jornada, bem assim em parte do intervalo intrajornada registrado, e que não podiam registrar integralmente a jornada cumprida, ao passo que as testemunhas do reclamado afirmam que eventuais horas extras no início ou ao final do expediente eram registradas nos cartões de ponto, devendo haver justificativa/autorização do gerente, não havendo limitação de quantidade imposta para a anotação, além de acrescentarem que existia banco de horas para compensação ou pagamento de horas extras.

Sendo assim, houve prova dividida no tocante à veracidade dos cartões de ponto e ao intervalo intrajornada, impondo-se a decisão em desfavor da parte que detinha o ônus probatório, neste caso, a reclamante, que não se desincumbiu satisfatoriamente do seu encargo.

Não bastasse isso, como bem pontuou a MM. Juíza sentenciante, "*não só as CCTs preveem expressamente a autorização de regime de compensação, como a autora assinou termo de "ACORDO PARA PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO"* (fl. 559)."

De outra parte, considerando habituais importâncias pagas a título de horas extras e de intervalo intrajornada nos contracheques, incumbia também à reclamante indicar, por amostragem, diferenças devidas em seu favor, encargo do qual não se desincumbiu.

Isso porque na impugnação à defesa (fls. 1827 e ss.) a reclamante elaborou quadro de "Apuração de Horas extras devidas" referente a junho/2021, mas utilizando-se dos horários declinados na inicial (8h às 20h, com 30 minutos de intervalo intrajornada), e não dos horários registrados nos cartões de ponto, razão porque referida tabela é inservível para o cotejo entre as horas extras efetivamente realizadas (registradas nos cartões de ponto) e as horas extras pagas no respectivo contracheque.

Não comprovada a jornada extraordinária apontada na inicial e a supressão parcial do intervalo intrajornada, tampouco demonstrada a existência de horas extras não pagas nos contracheques, são improcedentes estes pedidos, não merecendo reparos a r. sentença de piso.

Observo, outrossim, que o reclamante também não apontou em sua impugnação à defesa amostragens de diferenças de reflexos de horas extras em sábados e feriados, como previsto na cláusula 8ª, parágrafo primeiro das CCTs. Consta nos contracheques o pagamento de RSR sobre horas extras, mas o reclamante não demonstrou que os valores quitados a tal título não contemplam os sábados e feriados, razão porque não há de se falar em violação da referida cláusula coletiva, inexistindo amparo fático-jurídico para a condenação do reclamado ao pagamento da multa convencional prevista na cláusula 59ª das CCTs.

Como não foram deferidas as horas extras postuladas, restam prejudicados os tópicos recursais relativos a reflexos de horas extras em PLR e em sábados.

Nego provimento.

RECURSO DO RECLAMADO

DIFERENÇAS DE PRÊMIOS

A r. sentença condenou o reclamado a pagar R\$700,00 de diferença mensal de prêmios, sem reflexos, por tratar-se de parcela indenizatória prevista em lei.

A reclamada recorre afirmando que comprovou, com fichas financeiras, demonstrativos de metas e relatórios de desempenho, que os prêmios foram pagos corretamente, de acordo com as regras do programa de incentivo.

Assevera que a reclamante não apontou diferenças devidas e que *"as regras e metas sempre foram claras, amplamente divulgadas e de pleno conhecimento da reclamante, que tinha acesso diário ao acompanhamento de suas metas por meio de aplicativo próprio."*

Insurge-se à importância fixada na sentença, de R\$700,00 por mês, que não encontra amparo probatório, normativo ou legal, criando obrigação inexistente.

Pois bem.

Segundo as fichas financeiras, a parcela variável recebida mensalmente pela reclamante é o prêmio.

Em observância ao princípio da aptidão para a prova, o ônus de comprovar a existência de metas de desempenho não alcançadas e a regularidade na apuração da remuneração variável recai sobre o reclamado, por se tratar de fato impeditivo do direito vindicado pela parte autora, conforme preconizam o artigo 818, inciso II, da CLT, c/c o artigo 373, inciso II, do CPC.

Ainda que a reclamada tenha anexado as regras de premiação do Safrapay Varejo - executivo de contas (vigentes de junho/2021 a março/2023, fls. 1545/1552; e de abril/2023 a junho/2023, fl. 1560; de julho/2023 a setembro/2023, fl.1570), que delineiam os critérios gerais do prêmio nos períodos delimitados, bem como o documento de fls. 1536/1544 (de set/2020 a 01/2021; abril e maio/2021; junho/2021 a janeiro/2022, fevereiro/2022 a maio/2022, junho e julho/2022, agosto a dezembro/22, janeiro a setembro/2023), que apresenta os indicadores alcançados pela reclamante, as metas fixadas para cada período em cada indicador, o ICM total (índice de cumprimento de meta), a dedução de pendências/inatividades/descrédenciamiento, e por fim, o prêmio final apurado em cada mês.

Analisando uma amostragem do mês de fevereiro/2023, representada nos documentos de produtividade de fl. 1542, regras de fl. 1551 e ficha financeira de março/2023 (fl. 625/626), observo que não é possível, a partir das regras vigentes para o período, encontrar o mesmo valor do "ICM Total" de 86%, tampouco o valor do prêmio de R\$362,40 (constante na planilha e pago no contracheque).

Vale notar que não há qualquer relatório que descreva a dedução de pendências/irregularidades realizadas (-120), não havendo indicativos da "*perda operacional decorrentes das diversas situações negativas dos clientes/operações, cancelamentos de propostas, atrasos, inadimplências, fraudes.*", o que obsta a aferição de regularidade dos descontos realizados nos valores dos prêmios alcançados pela trabalhadora naquele mês (fl. 1542, "-120" de pendências).

Muito embora a reclamante não tenha impugnado especificamente estes documentos, tampouco indicado amostragem de prêmios suprimidos parcialmente de modo irregular, o banco reclamado não logrou êxito em demonstrar na documentação relativa aos prêmios, de modo claro e inteligível, os dados e elementos essenciais à completa elucidação da matéria.

Desta forma, não é possível aferir na documentação, de forma clara e incontestável a produtividade do autor e o cálculo exato da premiação.

Nesse contexto, a insuficiência na apresentação dos documentos indispensáveis à demonstração da exatidão dos pagamentos efetuados, notadamente no que tange à metodologia de apuração da remuneração variável e ao específico desempenho do autor, milita em desfavor do empregador.

Em virtude insuficiência probatória, presume-se a veracidade das alegações obreiras quanto à existência de diferenças de prêmios a seu favor, provenientes de dedução de valores de forma indevida e não comprovada, uma vez que a ausência de demonstração concreta da correção dos valores pagos e deduzidos impede a conclusão pela sua plena conformidade.

A par disto, a prova testemunhal produzida pela reclamante informa que as "comissões" (que na verdade são os prêmios) não eram pagas corretamente porque havia descontos de estornos e cancelamentos (1ª testemunha, sr. Sérgio Maia, fl. 1930). E a primeira testemunha da reclamada, Sr. Lucas, informa que havia relatórios de produtividade que permitem identificar o cliente em débito e que impactava negativamente na premiação do empregado (fl. 1937). Por fim, a segunda testemunha da reclamada, Sr. Leonardo Gabriel, também relata que havia relatórios de produtividade do empregado, atualizados periodicamente, e que sofriam descontos da premiação quando "o cliente não entregou a documentação ou ficou inativo por um período" ou "saiu da sua carteira, cancelou", tratando-se de "regras que por vezes poderiam mudar." (fl. 1942/1943).

Como visto, é uníssona a prova testemunhal produzida pelas partes no sentido de que haviam relatórios de produtividade dos empregados e que sofriam deduções da premiação em razão de inatividade, inadimplência, descredenciamento, cancelamento, por parte do cliente, o que reduzia a premiação dos trabalhadores.

Destarte, a reclamada não comprovou a origem e correção dos descontos realizados no prêmio da reclamante, em estrita observância das normas internas estipuladas na empresa, sendo importante destacar que nos relatórios da autora o reclamado chegou a deduzir 1.400,00, a exemplo do relatório de fl. 1538 (colunas "bloqueio" e "inat./desc/ñat").

Logo, são devidas as diferenças de prêmios em razão de deduções de valores efetivados incorretamente, em razão da não demonstração e especificação por parte do reclamado, que é quem detinha o ônus probatório quanto à regularidade dos descontos.

Data venia do entendimento do d. Juízo de origem ao fixar a diferença em R\$700,00 por mês apenas com base no valor estimado indicado na inicial (para PLR+prêmios), entendendo que os relatórios de produtividade da reclamante às fls. 1536/1544, fornecem elementos suficientes para extrair uma média aritmética simples dos valores que foram irregularmente deduzidos dos prêmios, registrados nas colunas "pendência", "bloqueio" e "inat./desc/ñat".

Assim, dou provimento parcial ao recurso para condenar o banco reclamado ao pagamento de diferenças de prêmios, a serem apuradas conforme a média aritmética simples dos descontos efetuados, extraída dos relatórios de fls. 1536/1544 (valores negativos, nas colunas "pendência", "bloqueio" e "inat./desc/ñat"), adotando-se, nos períodos em que não há relatórios, o mesmo valor médio obtido.

HORAS EXTRAS - CURSOS

A reclamada pretende a reforma da sentença que a condenou a pagar 10 horas extras mensais à reclamante por participação em cursos.

Afirma que não há provas de que os cursos ocorreram fora da jornada de trabalho registrada nos cartões de ponto, reputados válidos na sentença, ou que os cursos eram exigidos pela empresa, sendo da reclamante o ônus da prova (art. 818 da CLT e art. 373, I do CPC).

Assevera que é arbitrária a fixação de 10 horas extras mensais pelo juízo singular, pois não há fundamento fático ou técnico, violando a legalidade e segurança jurídica.

Pugna pela exclusão da condenação de pagar horas extras por cursos, reconhecendo-se a regularidade da jornada registrada nos cartões e a inexistência de atividades obrigatórias fora do expediente.

À análise.

Impõe-se registrar, em princípio, que os cartões de ponto são válidos e não foram infirmados por prova em contrário, no tocante ao início e fim da jornada e intervalo intrajornada.

Nesse passo, incumbe à reclamante o encargo probatório de que havia cursos compulsórios e sua realização além do expediente normal de trabalho, registrados nos cartões de ponto, porquanto este é o fato constitutivo do direito às horas extras por participação em cursos.

A esse respeito, a primeira testemunha da reclamante (Sr. Sérgio) afirmou que o banco exigia cursos de atualização sobre produtos, obrigatórios, realizados "quase sempre fora do horário de trabalho" e sem registro no cartão de ponto, sendo de 7 a 8 cursos por mês, com duração de 1h cada um (fl. 1926).

A segunda testemunha da reclamante (Sra. Amanda) confirma que haviam cursos obrigatórios, sendo de 6 a 8 cursos por ano, durando em média 1 a 2 horas, realizados fora do horário de trabalho e sem registro no ponto (fl. 1930).

Veja que as testemunhas obreiras divergem sobremaneira quanto à frequência dos cursos, pois a 1ª diz que eram 8 cursos por mês enquanto a 2ª menciona serem 8 cursos por ano.

Por sua vez, a primeira testemunha da Reclamada (Sr. Lucas) informa apenas que haviam alguns cursos obrigatórios e outros opcionais, o que é corroborado pela segunda testemunha da reclamada (Sr. Leonardo), ao dizer que "quando entrávamos, havia cursos obrigatórios, que eram de 30 a 40 minutos", além de ter também cursos facultativos que "estavam lá, fazia quem quisesse", dentro ou fora do horário de trabalho "de acordo com a pessoa." (fl. 1942)

Cotejando as declarações das testemunhas, reputo comprovada a obrigatoriedade de 8 cursos por ano, com duração de 1h cada um, realizados fora da jornada de trabalho registrada nos cartões de ponto.

Portanto, reformo a r. sentença para reduzir a condenação do reclamado ao pagamento de 8 horas extras por ano, relativas aos cursos obrigatórios.

Dou provimento parcial.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A r. sentença condenou o reclamado a pagar 10 vezes o último salário da reclamante, em razão de ranqueamento público do desempenho dos executivos, com exposição da reclamante associada a cobranças em grupo de whatsapp.

Ao exame.

Na petição inicial a reclamante fundamenta o pleito indenizatório na seguinte causa de pedir:

"Durante o pacto laboral a autora em decorrência da **imposição sobre o cumprimento de metas, sofreu de forma habitual, perseguições, cobranças abusivas**, chegando ao ponto da reclamante ser afastada, pelo INSS, documento anexo.(...) As cobranças e a supervisão da produção dos empregados faz parte do poder diretivo, mas a **cobrança de forma indigna, desrespeitosa e humilhante** não pode ser permitida, **razão pela qual é a insurgência obreira**.(...) Este tipo de **cobrança/perseguição diária à obreira**, acarretou em uma rotina desgastante, sem qualquer ânimo motivacional, bem como em medo e terror, pioras em seu estado de saúde, quadro de depressão, afastamento(...) não se admitindo **tratamento degradante e cobrança exagerada, através da criação de um clima de terror e de ameaças indignas**"

Por tratar-se de fato constitutivo do direito postulado, incumbe à parte autora o ônus de comprovar a conduta ilícita do reclamado a caracterizar o assédio moral direcionado à reclamante, por meio de cobrança abusiva de metas e perseguição diária, com tratamento degradante, terror psicológico, ameaças, desrespeito e humilhação, como narrado na inicial.

Eis as informações constantes nos depoimentos que tratam da matéria litigiosa, transcritos com destaques acrescidos:

"33. Juíza: Se Andressa tinha alguma situação de tratamento diferenciado?

Sérgio: Sofria, no caso, perseguição e um pouco de exposição.

34. Juíza: Pode citar exemplos de situação que o senhor chegou a essa conclusão?

Sérgio: Acontecia que o gerente mandava no grupo do WhatsApp sobre ranqueamento de metas, de resultados. Isso traria essa exposição.

35. Juíza: Se a reclamante tinha a produtividade que os colegas?

Sérgio: Tinha, mas, às vezes, tinha essa exposição pontual.

36. Juíza: Presenciou alguma situação de humilhação verbal?

Sérgio: Verbal, não.

37. Juíza: Se esse tipo de exposição acontecia só com a Andressa?

Sérgio: A exposição mais pesada foi com a Andressa.

38. Juíza: Se a Andressa chegou a fazer comentários que se sentia constrangida ou humilhada?

Sérgio: Sim, ela fez. Até porque ela pegou atestados, ficou de licença por causa das situações."(fls. 1927/1928, 1ª testemunha da reclamante, SERGIO MAIA DE FREITAS)

"13. Juíza: Em relação ao tratamento que vocês, os gerentes de pessoas jurídicas, recebiam da primeira imediata acima. Havia alguma situação que poderia ser considerada desgastante?

Lucas: Acho que não, tudo sempre na normalidade, com respeito." (fl. 1932, 1ª testemunha da reclamada, LUCAS NASCIMENTO CORREA)

"9. Juíza: Se o senhor presenciou em reuniões ou no grupo de WhatsApp, pela chefe Juliana, cobranças que o senhor poderia considerar desagradáveis?

Leonardo: Eu posso dizer que sim. Mas, eu acredito que é uma questão que te pega em um momento ruim, que você está com a produtividade baixa, você não está em um dia bom. Então, é uma questão de maturidade e de interpretação.

10. Juíza: Inclusive, com relação à reclamante?

Leonardo: Eu não posso falar por ela. Porque é um sentimento que ela teve com a gestora.

11. Juíza: Alguma vez a reclamante manifestou que ficou desagradada?

Leonardo: Sim.

12. Juíza: A gestora fala para todos ou só para a Andressa, no grupo de WhatsApp estavam todos inclusos?

Leonardo: No grupo estavam todos." (fl. 1940, 2ª testemunha da reclamada, LEONARDO GABRIEL TERRA PAIZ OLIVEIRA)

A primeira testemunha afirma que havia alguma perseguição com a reclamante, mas aponta que isso decorria somente de exposição pontual ao ser publicado no grupo de whatsapp o ranking de resultados, o que causava constrangimento à reclamante, prejudicando-lhe a saúde mental. Nega que tenha ocorrido alguma humilhação verbal dirigida à reclamante.

Em contrapartida, a primeira testemunha do reclamado confirma a cobrança de metas, mas dentro da normalidade e com respeito. A segunda testemunha do reclamado relata que presenciou em reuniões ou grupo de whatsapp em que todos estavam a cobrança da superior Juliana de forma desagradável, o que poderia causar desconforto, conforme a suscetibilidade da pessoa, e afirma que tomou ciência de que a situação desagradou a reclamante.

Em que pese comprovada a cobrança de metas e exposição de ranking de resultados, não vislumbro nos relatos das testemunhas condutas hostis, abusivas e humilhantes, em perseguição diária à reclamante, por parte de superiores hierárquicos.

Não há provas da alegada "cobrança de forma indigna, desrespeitosa e humilhante" e de "tratamento degradante e cobrança exagerada, através da criação de um clima de terror e de ameaças indignas", como afirmou a reclamante na inicial.

Muito embora a autora possa ter ficado abalada por cobranças de metas e exposição de ranking de produtividade aos colegas de trabalho, tal conduta não pode ser considerada abusiva e ilícita caso não se faça acompanhar de assertivas hostis, ameaças ou humilhações dirigidas a um ou alguns empregados envolvidos.

Não se olvide que a tipificação do assédio moral exige a reiteração de condutas consumadas, humilhantes e constrangedoras, com o intuito específico de romper o equilíbrio psíquico da vítima, o que não restou claramente demonstrado nos autos.

Registro, por oportuno, a inadequação do fundamento jurídico adotado pelo d. Juízo de origem, ao mencionar o Enunciado nº72 do Conselho da Justiça Federal (CJF), cujo teor original não guarda qualquer relação com o tema ora tratado.

Na verdade, a divulgação da planilha de controle da produção individual dos empregados no grupo de WhatsApp da agência não caracteriza dano moral indenizável, citando-se julgados do C. TST nesse sentido:

"(...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Situação em que o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, deu provimento ao recurso ordinário do Reclamado, para afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Assentou ser incontroverso que o Reclamante foi convocado para determinada reunião, e, chegando lá, ele e outros empregados, de forma individual, foram imotivadamente despedidos. Entendeu que 'a despedida imotivada ocorreu individualmente, não representou abuso por parte do empregador' (fl. 1453). Nesse cenário, a alteração da conclusão regional, de modo a prevalecer a tese da parte contrária, demandaria o revolvimento do quadro fático-probatório, procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula126 do TST, cuja incidência

obsta o processamento do recurso de revista, inviabilizando a análise da suposta violação de dispositivos da Constituição Federal e de lei. Ainda, no que tange à alegação de cobrança abusiva de metas, a Corte *a quo* asseverou que 'não vislumbro abusividade na comparação da produtividade de vários empregados através do aludido super ranking. A estipulação de metas, e, a comparação dos resultados entre os empregados, não representa, sob hipótese alguma ofensa moral, vez que em momento algum o reclamado expôs ou denegriu a imagem daqueles que não obtiveram resultado satisfatório' (fl. 1453). Sobre o tema, **esta Corte tem entendido que a exposição do 'ranking' de produtividade não gera, por si só, o direito à indenização por danos morais, porquanto não é possível concluir pela configuração de ofensa à dignidade do empregado apenas com base em referida ação.** Precedentes. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação." (Ag-RR-1195-70.2013.5.15.0115, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, DEJT 31/03/2023).

"(...) DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. COBRANÇA METAS. EXPOSIÇÃO DE RANKING. No caso, consta do acórdão regional que 'a recorrente não logrou produzir prova acerca do alegado assédio moral, porquanto a prova produzida nos autos não é suficiente a demonstrar tratamento inadequado despendido pelo superior hierárquico, suficiente a ensejar prejuízo à sua esfera extrapatrimonial'. Cabe salientar que **o eventual desconforto causado pela exposição do 'ranking' de produtividade em mural da empresa não gera, por si só, o direito à indenização postulada, porquanto não se pode concluir com base em tal elemento pela ocorrência de afronta à dignidade do empregado.** Precedentes. O acolhimento da insurgência da reclamante implica no revolvimento de fatos e provas, o que não se admite nesta instância recursal extraordinária por óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. (...)." (AIRR-1525-49.2013.5.04.0511, Rel. Min. Delaide Alves Miranda Arantes, 8ª Turma, DEJT 17/12/2021).

"(...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - COBRANÇA DE METAS - EXPOSIÇÃO DO RANKING DE PRODUTIVIDADE EM AMBIENTE INTERNO DO BANCO. 1. **A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que eventual desconforto causado pela exposição do 'ranking' de produtividade em ambiente interno da empresa não gera, por si só, o direito à indenização postulada, porquanto não se pode concluir com base em tal elemento pela ocorrência de afronta à dignidade do empregado.** Precedentes. 2. No caso, consoante registrado no acórdão regional, a prova produzida nos autos não foi suficiente para demonstrar que a exposição do 'ranking' dentro do banco tenha colocado o autor em situação de constrangimento ou vergonha perante seus colegas de trabalho, de forma a atrair a indenização vindicada. 3. Eventual acolhimento dos argumentos recursais, em especial de que havia a cobrança excessiva de metas, tanto por e-mail quanto por reuniões diárias e áudio-conferências, ocasiões em que teria havido a exposição e comparação dos empregados, bem como a ameaça de demissão, dependeria necessariamente do revolvimento dos fatos e provas, o que não se admite nesta instância recursal extraordinária. Incide o empecilho da Súmula nº 126 do TST. (...)." (ARR-1-57.2014.5.03.0075, Rel. Desemb. Conv. Margareth Rodrigues Costa, 2ª Turma, DEJT 19/12/2022).

Vale observar, por fim, que o banco reclamado comprovou ter adotado um sistema de *compliance*, com elaboração e divulgação de Código de Ética e Conduta, fornecendo curso aos trabalhadores para a identificação de discriminação e assédio no trabalho, além de canal de denúncias, demonstrando que é diligente na conservação e controle de um ambiente de trabalho saudável, equilibrado, inclusivo e não discriminatório (documentos de fls. 750, 961/976).

À míngua de provas que evidenciem as condutas abusivas e ilícitas do empregador, relatadas na petição inicial, é indevida a indenização por danos morais postulada, razão porque reformo a sentença para excluir a condenação de pagar 10 vezes o último salário contratual da autora a este título.

Dou provimento.

JUSTIÇA GRATUITA

A reclamada postula a revogação da justiça gratuita concedida à reclamante, porque não atendidos os requisitos legais, especialmente porque a reclamante pediu demissão do Banco Safra e ingressou imediatamente no Banco Santander, no cargo de "especialista bancário", com remuneração superior a 40% do limite do INSS, segundo comprova o perfil do LinkedIn.

Ao exame.

A reclamante pediu demissão em 01/08/2023 e propôs ação trabalhista em 15/04/2024, ou seja, mais de um seis meses depois da extinção do contrato de trabalho. Com a inicial, a autor trouxe a declaração de hipossuficiência, afirmando que sua situação econômica não lhe permite demandar judicialmente sem prejuízo do sustento próprio e de sua família (fl. 11).

Em recente julgamento do Tema nº 21 de Incidentes de Recursos Repetitivos (IncJulgRREmbRep-277- 83.2020.5.09.0084, julgado em 16/12/2024), o C. TST fixou a seguinte tese jurídica vinculante:

"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)."

Ao impugnar o pedido de justiça gratuita à reclamante, a reclamada trouxe aos autos uma consulta obtida no perfil da reclamante mantido na rede social LinkedIn, datada em 27/05/2024 (fls. 957/959), onde se observa em seu currículo que após deixar o Banco Safra (janeiro/2018 a julho/2023) a reclamante passou a trabalhar na Getnet Brasil (fintech do Grupo Santander), como "especialista em negócios", a partir de agosto/2023, onde ainda permanecia ao tempo da consulta (maio/2024).

A reclamante, na impugnação à defesa, não impugnou este documento e apenas insistiu na veracidade da declaração de hipossuficiência, reiterando que estava desempregada e que não há prova em sentido contrário.

Neste caso, em que pese a reclamada tenha comprovado que a autora obteve novo emprego, em cargo operacional (e não de nível gerencial), não se pode presumir que percebesse rendimentos superiores ao teto do benefício do INSS (R\$7.786,02, em 2024), sendo este o limite adotado por esta Eg. 2ª Turma como parâmetro capaz de infirmar a declaração de hipossuficiência do trabalhador.

Destarte, em observância à tese vinculante fixada no Tema 21, acima transcrita, e considerando que a reclamada não trouxe elementos probatórios suficientes, de rendimentos superiores que abalem a veracidade da declaração de hipossuficiência da reclamante, deve ser mantida a sentença que deferiu a benesse.

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS (RECURSOS DAS PARTES E REEXAME DE OFÍCIO)

A r. sentença condenou as partes a pagarem honorários sucumbenciais recíprocos, no percentual de 10%, sendo os devidos pela reclamante calculados sobre o valor dos pedidos julgados parcial ou integralmente improcedentes, e os devidos pela reclamada sobre o valor da condenação.

A reclamada requer a redução do percentual devido por ela para 5%.

A parte reclamante, em seu apelo, pugna pela exclusão da sua condenação de pagar a verba honorária, por ser beneficiária da justiça gratuita. Caso mantida a condenação, a reclamante requer que sejam calculados somente sobre os pedidos julgados totalmente improcedentes. Por fim, a autora postulou pela majoração dos honorários devidos pela reclamada para 15%.

Pois bem.

No julgamento da ADI 5766, o E. STF decidiu que os beneficiários da justiça gratuita que litigam nesta Especializada não são isentos dos honorários advocatícios sucumbenciais. Porém, o respectivo valor não pode ser deduzido de créditos obtidos em juízo e só poderá ser executado se o credor provar que a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade deixou de existir, extinguindo-se após o transcurso do prazo de dois anos do trânsito em julgado da decisão.

Logo, não prospera a pretensão recursal da reclamante ao pretender a exclusão da condenação de pagar honorários por ser beneficiária da justiça gratuita.

Melhor sorte lhe assiste, contudo, quanto à base de cálculo dos honorários devidos pela reclamante, na medida em que este Eg. Regional, por meio do IRDR 0012015-72.2023.5.18.0000, Tema nº 39, fixou a seguinte tese jurídica:

"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS DE RESPONSABILIDADE DA PARTE AUTORA. CLT ART. 791-A, CAPUT E § 3º. APLICAÇÃO DA SUCUMBÊNCIA CAPITULAR OU INTRACAPITULAR. A procedência parcial de determinado pedido não enseja a fixação de honorários sucumbenciais em benefício do advogado do Reclamado sobre a parte rejeitada, porquanto a sucumbência deve ser analisada em relação ao pedido em si, e não ao valor ou à quantidade a ele atribuída. Assim, a verba honorária devida pelo Reclamante incide apenas sobre os pedidos julgados totalmente improcedentes."

Portanto, por força dessa tese jurídica, cuja observância é obrigatória e é dever de ofício do juiz nos processos sujeitos à jurisdição deste Eg. TRT18, o percentual dos honorários sucumbenciais devidos pela reclamante incide apenas sobre os pedidos julgamentos totalmente improcedentes.

Dou provimento parcial ao recurso da reclamante para determinar que os honorários por ela devidos à parte reclamada sejam calculados sobre os pedidos julgados totalmente improcedentes.

Quanto ao percentual, entendo que o valor fixado na sentença aos honorários devidos pelas partes (10%) foi adequado aos critérios estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT, mormente considerando a usual complexidade da demanda envolvendo o setor bancário.

Assim, nego provimento ao recurso da reclamada, que pretendia a redução do percentual de honorários devidos pelo banco em favor da obreira.

Em sede de reexame de ofício, e considerando que os recursos das partes foram parcialmente providos, e tendo em vista o disposto no art. 85, § 11, do CPC, à luz do que prevê a decisão proferida pelo C. STJ no Tema nº 1059 de Recurso Repetitivo, é incabível a majoração dos honorários em sede recursal.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários das partes e, no mérito, dou-lhes provimento parcial.

Em razão da reforma, arbitro à condenação o novo valor de R\$20.000,00, sobre o qual incidem custas processuais de R\$400,00, ao encargo do reclamado, já recolhidas.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

ACORDAM os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão virtual ordinária realizada nessa data, por unanimidade, em **conhecer** dos recursos e, no mérito, **DAR-LHES PARCIAL PROVIMENTO**, nos termos do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator, Platon Teixeira de Azevedo Filho. Sustentou oralmente, pela recorrente/reclamada (Banco Safra S.A.), o advogado Bruno Felipe da Silva Serra.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE (Presidente), PAULO PIMENTA, DANIEL VIANA JÚNIOR e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 15 de outubro de 2025.

Platon Teixeira de Azevedo Filho
Relator