

PROCESSO nº 0000089-65.2017.5.05.0033 (ROT)**RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS****RECORRIDO: _____ RELATOR(A): MARIA DE LOURDES LINHARES LIMA DE OLIVEIRA**

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO. Conduta abusiva do empregador, que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, comprometendo sua dignidade, caracteriza assédio moral e o obriga ao pagamento de indenização correspondente.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT nos autos da reclamação trabalhista tombada sob o nº. **0000089-65.2017.5.05.0033**, movida por _____, interpõe RECURSO

ORDINÁRIO, em face da sentença de Id. 69db8a7, complementada pelas decisões de embargos de declaração nos Ids. 6a35c2e e 06d4a69, pelos motivos expendidos no Id. 130ef89 (ratificado no Id. 2b0e4ea). Contrarrazões não apresentadas oportunamente. Parecer do Ministério Público do Trabalho no Id. 1321c2e.

É o relatório.

VOTO

DA PRELIMINAR DE INOBSERVÂNCIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. JULGAMENTO ULTRA PETITA.

Suscita, a reclamada, a preliminar em epígrafe em razão do juízo a *quater* acolhido a peça de aditamento apresentada em ata de audiência, após a colação da defesa, em violação ao princípio da estabilidade processual.

Pontua que "*devia o juízo de origem ter aplicado o disposto no art. 329, inciso I, do CPC para negar o pedido, tendo em vista que a demanda já havia sido devidamente delimitada em razão da citação da empresa e apresentação de defesa. Ou seja, não caberia aditamento à inicial pelo simples fato de que a demanda restou delimitada quando a ECT, devidamente citada, apresentou contestação, portanto é óbvio e ululante que não caberia alteração do pedido e/ou da causa de pedir. Assim, o aditamento à inicial é ilegal, visto que não observou as regras processuais, ensejando violação ao princípio da legalidade (art. 5º, inciso II, da CF/88)*".

Alega, ainda, julgamento *ultra petita* em relação ao restabelecimento da verba "*gratificação de função - diferencial de mercado*" sequer pedida na petição inicial ou no aditamento. Pontua, ainda, que a decisão liminar se referiu apenas a rubrica gratificação de função, nada tratando acerca da parcela de Diferencial de Mercado.

Acrescenta que "Na ata de audiência Id de5b434 a Reclamante formulou novos pedidos em desacordo com a regra processual imposta a todas as partes que atuam no processo (art. 329, inciso I, do CPC). Nessa oportunidade, requereu a Reclamante a manutenção de suas atividade em regime de homeoffice, sem que isso seja objeto da presente ação, sem que a empresa pudesse se defender e sem que a Reclamante, sequer, tenha apresentado pedido administrativo a repeito(sic)".

Assinala que "O juízo de origem apenas oportunizou a manifestação da ECT (Id c0e0499). Contudo, não apreciou qualquer das argumentação ali apresentada, inclusive o fato de a Reclamante PRECLUIR do benefício de apresentar os novos pedidos, visto que não observou o prazo preclusivo concedido em audiência. Além disso, o juízo de origem não analisou a Petição Id c0e0499 que explana toda a conduta desrespeitosa da Reclamante com seus superiores hierárquicos e, ainda, com os médicos da empresa. Todas essas questão estão devidamente apresentadas na referida petição que sequer foi analisada pelo juiz que apenas levou em consideração as alegações da Reclamante, violando o contraditório e a ampla defesa".

Requer, assim, que "por ofensa ao princípio da congruência nas decisões judiciais, este Tribunal Regional deve reconhecer configurada a prolação de sentença ULTRA PETITA para retirar da r. sentença os seguintes objetos: Diferencial de Mercado, regime de trabalho em home office e, ainda, considerar o aditamento à inicial irregular a teor do disposto no art. 329, inciso I, do CPC, sob pena de violação ao art. 492 do CPC e art. 5º, inciso II, da CF/88".

Sem razão, sob qualquer aspecto.

Primeiro, porque, conforme disposto no art. 795 da CLT, as nulidades somente serão declaradas se arguidas pelas partes na primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

No presente caso, a reclamante requereu o aditamento da inicial na audiência inaugural (vide Ata de ID. 437c751), ressaltando a condição da advogada que se encontrava em período pós-gestacional e com a saúde debilitada, exibindo, na ocasião, atestado médico. Na oportunidade consignou que pretendia reportar a situação no processo e formular novos pedidos.

O juiz acolheu o requerimento, concedendo prazo para juntada do aditamento, ao tempo em que determinou a imediata exclusão da peça de defesa e documentos.

A reclamada estava presente à assentada e anuiu com todo o procedimento uma vez que não arguiu oportunamente qualquer irregularidade ou consignou protesto.

Operou-se, portanto, a preclusão lógica e temporal, não havendo falar em irregularidade pela inobservância do devido processo legal.

Passa-se ao exame das alegações atinentes ao julgamento ultra petita.

De logo, cumpre registrar que, de acordo com o artigo 493 do CPC:

"Art. 493. Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento do mérito, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão.

Parágrafo único. Se constatar de ofício o fato novo, o juiz ouvirá as partes sobre ele antes de decidir"

No caso de que se cuida, a autora apresentou os seguintes pedidos nos itens 2 e 9 da inicial:

"2) Ihe sejam antecipados os efeitos da tutela de urgência, a fim de que a Reclamada se abstenha de suprimir e/ou efetuar o desconto da rubrica relativa à gratificação de "função" e respectivos reflexos em décimo terceiro, férias acrescidas de 70% (setenta por cento), FGTS, anuênio, POSTALIS e outras rubricas constantes no contracheque, tais como CIP - Complemento Incentivo Produtividade, em desfavor da Reclamante, inclusive em relação ao mês de janeiro de 2017, sob pena de multa diária de, no mínimo, R\$1.000,00 (um mil reais), por dia de descumprimento, a ser revertida em favor da Reclamante;

(...)

9) seja a Reclamada condenada ao pagamento de multa em valor não inferior a R\$50.000,00 (cinquenta) mil reais, por cada ato de represália que a Reclamante por ventura venha a sofrer, em decorrência dos questionamentos formulados na via administrativa para a Reclamada, bem como em decorrência do ajuizamento da presente demanda e por cada ato que não corresponda a um tratamento condigno com a profissão de advogado ;" - ID. 0f2196b - Págs. 33/34; grifei.

A juíza de primeiro grau deferiu, em 02/02/2017, a antecipação de tutela pretendida determinando que a reclamada se abstinhasse de "*suprimir a rubrica relativa à gratificação de "função, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, por dia de descumprimento"* - ID. de5287f.

A empresa ré apresentou a promoção de Id. ID. acc4c52 e documentos anexos que consignavam o cumprimento da obrigação de fazer. Registre-se que fora acostada, na oportunidade, ficha financeira da autora fazendo alusão às seguintes parcelas: salário, anuênio, diferencial de mercado, gratificação de função 2 - JD e dif. Gratificação de função 2 - JD(ID. 2a33122 - Pág. 2)

Ocorre que, mesmo diante da manutenção da ordem liminar, a acionada excluiu o pagamento da verba diferencial de mercado, a partir de março/2018, constando expressamente no e-mail de ID. a05d2e8 - Pág. 1 o esclarecimento, pela reclamada, de que a verba "*deixou de ser paga a partir de Março/2018 para os empregados com função judicial*".

Evidente, portanto, a existência de fato constitutivo superveniente relacionado diretamente a causa de pedir posta na exordial. O restabelecimento judicial da função gratificada ensejou a subtração da verba diferencial de mercado, estando as duas ações umbilicalmente interligadas.

Da mesma forma, pode ser entendida a modificação da forma de

trabalho da autora, no transcurso do processo judicial, de telepresencial para presencial, a despeito de recomendação médica em sentido contrário.

Note-se que tanto na inicial quanto no aditamento, a autora acena para um ambiente de trabalho conflituoso, pleiteando a observância das restrições médicas recomendadas pelo médico assistente (vide ID. a51399c - Pág. 6).

Neste sentido também o parecer do Ministério Público do Trabalho:

"(...)

De início, cabe ressaltar que o aditamento solicitado em mesa de audiência (Id. 437c751), não somente fundamentou-se em razão da comprovada debilidade da patrona, em período pós-parto, mas também não foi alvo de qualquer impugnação específica da ora recorrente no momento.

Como acertadamente explicou a sentença de piso:

(...)

Afastada tal alegação, percebe-se que igualmente não incide a sentença em vício ao julgar a demanda posteriormente arguida sobre o regime de trabalho em home office.

Como se nota, a celeuma relacionada ao labor da reclamante iniciou-se igualmente em sede de audiência (id de5b434), onde esta relatou a chamada, pela reclamada, para o retorno ao trabalho presencial, sustentando, na mesma causa de pedir consubstanciada (ambiente de trabalho com assédio moral), a recomendação médica para que permaneça distante das causas geradoras de exposição moral no ambiente do labor (a10b408).

Ora, é evidente que trata-se de fato superveniente, o qual, relacionado diretamente aos elementos que constituem a presente lide, implicam naquilo trazido pelo art. 493 do Código de Processo Civil:

(...)

Dessa forma, e considerando-se a legitimidade do requerimento feito baseado em fato superveniente, nota-se que a referida sentença julga nos limites delimitados e posteriormente modificados da lide, não havendo no que se falar em incidência de vício que conduza a sentença à condição de ultra petita.

Dessa forma, opina o MPT pelo indeferimento da preliminar".- Id. ID. 1321c2e - Págs. 2/3

Rejeita-se a preliminar.

DA SUSPEIÇÃO DAS TESTEMUNHAS ARROLADAS PELA PARTE

AUTORA.

Alega, a recorrente a suspeição das testemunhas apresentadas pela parte autora porque todas possuem interesse direto na causa, uma vez que possuem demanda judicial com o mesmo objeto e patrocinada pela mesma advogada.

Acena que "O art. 447, § 3º, inciso II do CPC considera suspeita a testemunha que tiver interesse no litígio. Nesse aspecto, é evidente que as testemunhas da Reclamante têm interesse na demanda, visto que possuem demanda com mesmo objeto".

Sem razão.

Conforme disposto no art. 795 da CLT, as nulidades somente serão declaradas, se arguidas pelas partes na primeira vez que em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

No presente caso, a parte ré observou o dispositivo legal supramencionado.

Demonstrado que o cerceamento alegado foi suscitado no momento processual próprio, cumpre-nos, agora, analisar se o ato judicial configurou efetivamente cerceamento do direito de defesa.

Realmente, a circunstância de ser arrolada como testemunha pela autora pessoas que movem ação idêntica contra a parte ré não caracteriza troca de favores, uma vez não comprovado que a demandante tenha sido testemunha no processo que aquelas moveram contra a demandada.

É que não se pode dizer que a testemunha que está em litígio contra a mesma empresa deva ser equiparada ao inimigo capital da parte, ou, ainda, considerada suspeita ou interessada por presunção. Se entendermos que o simples fato de a testemunha ter ação ajuizada contra a empresa a impede de depor, se inviabiliza a prova.

Deste modo, não se afigura razoável o prévio descarte da prova apenas pelo envolvimento da testemunha em outra ação trabalhista, considerando que na esfera trabalhista a maioria das testemunhas mantém ou mantiveram relação direta com o mesmo empregador. Além disso, a existência de troca de favores não deve ser presumida, e sim provada.

Este é, aliás, o entendimento do c. TST, conforme se verifica da Súmula nº. 357, a seguir transcrita: "*Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou ter litigado contra o mesmo empregador*".

Assim, não se pode, sem fundamento legal ou fático, subtrair do jurisdicionado o direito de produzir prova relevante e necessária para o exame profundo das questões suscitadas, que contribuiria para traduzir em juízo a verdade mais próxima possível da real, sob pena de violação à ampla defesa, assegurada constitucionalmente.

DA PRESCRIÇÃO TOTAL. SÚMULA 294 DO TST.

A reclamada invoca a aplicação da prescrição total, na forma da súmula 294/TST uma vez que a alteração do contrato de trabalho da reclamante decorreu de reestruturação no quadro funcional da recorrente no ano de 2009, ato único do empregador

Sem razão. A autora na exordial, pretendeu o reconhecimento da natureza salarial da parcela paga a título de "gratificação de função", suprimida em 2017.

Rejeita-se.

DA INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.

Pretende a reclamada reformar a sentença na parte que deferiu o pedido de incorporação da gratificação de função e o pagamento de diferenças reflexas.

Aduz que não ficou comprovado que o empregado após o descomissionamento continuou a desempenhar as mesmas atribuições, na forma do item II da Súmula 372 do TST.

Assevera que a autora nunca exerceu a função de analista X e que os advogados não desempenhavam as mesmas atribuições.

Destaca que "a distribuição, manutenção das funções gratificadas decorrem logicamente do poder diretivo do empregador (art. 2º da CLT). Assim, tanto a concessão de funções técnicas quanto o seu descomissionamento estão alcançadas pelo poder diretivo do empregador, não cabendo ao Poder Judiciário interferir nessas questões sem violar a independência harmônica dos Poderes insculpida no art. 2º da CF/88. Isso porque a interferência do Judiciário na gestão de Empresa Pública Federal acaba por ruir a própria independência dos Poderes".

Assevera que "O Plano de Cargos e Salários (PCCS) faz apenas referência as atribuições mínimas e comuns que todos os empregados, em sua diversidade de cargos, devem desempenhar dentro da empresa. As atribuições ali descritas não são as únicas atribuições desempenhadas pelos empregados. Trata-se de um normativo interno que disciplina as diversas regras para a progressão na carreira do empregado".

Afirma que "o advogado destacado para exercer função técnica desempenha, além dessas atribuições básicas descritas no Plano de Cargos e Salários, outras atribuições mais complexas dentro da estrutura administrativa da empresa o que autoriza o pagamento da função gratificada".

Obtempera que "as funções gratificadas são funções técnicas e não

mera evolução da carreira por antiguidade ou merecimento. Portanto, inaplicável o normativo denominado PCCS para a concessão de função gratificada, tendo em vista se tratar de instituto completamente diversos".

Prossegue aduzindo que "A função técnica é uma gratificação paga a empregado que se destaca tecnicamente para a execução de atribuições mais complexas e diferenciadas. Isso, portanto, possibilita que um empregado com menos tempo de serviço na empresa, mas que tecnicamente de nível elevado possa ser alçado à função, que na essência é uma função de confiança".

*Assinala que "os advogados contemplados com as gratificações de função desempenham outras atribuições em complemento àquelas descritas no PCCS, pois possuem atribuições inerentes à gestão de pessoas e processos na área jurídica, ou seja, são atribuições diferentes apenas da execução de prazos processuais, realização de audiências e orientação de prepostos que são comuns a todos os advogados, **como é o caso da Recorrida que desde 02/01/2017 deixou de receber gratificação de função em razão da reestruturação ocorrida na Recorrente, o que, evidentemente, desencadeou na reorganização de suas atividades laborativas para, após a perda da função técnica, adequar a sua rotina de trabalho a fim de retirar de suas atribuições aquelas exigidas pela função gratificada que recebia**" grifei*

Pontua que "o descomissionamento gerou alteração das atribuições antes desempenhadas pela Reclamante, tornando a conduta da Recorrente em total sintonia com o disposto no art. 468 da CLT. E, por via de consequência, inaplicável o item II da súmula 372/TST".

Afirma, assim, que "inaplicável o item II da súmula 372/TST. A Reclamante, após o descomissionamento, não permaneceu executando as mesmas atribuições e quando do seu comissionamento nunca exerceu a função de analista X. As atribuições descritas de forma simplória e apenas para fins de concessão de progressão na carreira previstas no Plano de Cargos e Salários não são fundamento idôneo para condenar a Recorrente a pagar função gratificada para empregado que não executa as atribuições específicas da função de confiança".

Acrescenta que "A concessão de função gratificada pela Recorrente jamais levou em consideração apenas e tão somente o tempo de serviço. Essa questão é facilmente constatada no Anexo 1 do Manual de Pessoal, juntado pela própria Reclamante (doc. seq. 53), no qual estabelece apenas os requisitos mínimos para elegibilidade do empregado. Ou seja, além do tempo de serviço era necessário a indicação da gestão, visto que a função técnica tem caráter de função de confiança e, ainda, a designação por portaria".

Enfatiza que "a Reclamante jamais executou qualquer das atividades

inerentes a função Analista VII, VIII, IX ou X, portanto, conceder tal vantagem pecuniária sem respaldo jurídico, é violar o princípio da legalidade insculpido no art. 5º, inciso II, da CF/88, bem como contrariar o entendimento da súmula vinculante nº 37 que veda ao Poder Judiciário aumentar salário de servidor público sob alegação de isonomia. O entendimento desta súmula vinculante está umbilicalmente atrelada ao princípio da legalidade restrita que a Administração Pública deve obediência, nos moldes do art. 37, caput, da CF/88".

De outra banda, destaca a inobservância do requisito temporal inserido no item I da Súmula 372 do TST, para fins de incorporação da função, uma vez que a autora exerceu função de confiança por menos de 07 (sete) anos na demandada.

Alega, ainda, a contrariedade à súmula vinculante nº 37 que veda a concessão de aumento salarial a servidor público, sob a alegação de violação ao princípio da isonomia.

Afirma que *"o advogado destacado para exercer função técnica desempenha, além dessas atribuições básicas descritas no Plano de Cargos e Salários, outras atribuições mais complexas dentro da estrutura administrativa da empresa o que autoriza o pagamento da função gratificada".*

Obtempera que *"as funções gratificadas são funções técnicas e não mera evolução da carreira por antiguidade ou merecimento. Portanto, inaplicável o normativo denominado PCCS para a concessão de função gratificada, tendo em vista se tratar de instituto completamente diversos".*

Vejamos. A análise da controvérsia perpassa pelo exame da natureza jurídica da parcela paga à reclamante, devendo-se averiguar se realmente correspondia a uma retribuição por uma função de maior responsabilidade e complexidade ou se tratava de mero acréscimo remuneratório.

A tese adotada pela empresa em contestação, replicada nas razões se baseia na legalidade da destituição da "gratificação", com base no seu poder diretivo e no fato de que a reclamante *"deixa de desempenhar as atividades relacionadas ao exercício da função"* (trecho extraído da peça contestatória; ID. 554a5d8 - Pág. 21).

Pois bem; o Plano de Cargos, Carreiras e Salários de 2008 estabeleceu para o cargo de Analista de Correios, na especialidade Advogado, as seguintes atribuições ordinárias:

"2.1.3 ADVOGADO

- 1. Coordenar, orientar, executar, monitorar, manter e avaliar os processos de trabalhos no campo das ciências jurídicas, de acordo com a legislação em vigor;*
- 2. Assessorar áreas da empresa em assuntos jurídicos, coordenando, supervisionando e orientando a realização de estudos, emissão de pareceres e realizando aconselhamento de ordem jurídica;*
- 3. Analisar e elaborar pareceres técnicos e relatórios referentes a sua área de atuação;*

4. Efetuar a representação judicial e extrajudicial da empresa quando receber outorgapor meio de procuração;
5. Praticar a advocacia preventiva, interpretando documentos legais de naturezas e hierarquias diversas;
6. Prestar assistência jurídica na elaboração de instruções ou outros atos administrativos;
7. Coordenar, supervisionar e orientar a sugestão de políticas e métodos administrativos na área jurídica;
8. Orientar estagiários em sua área de atuação".- ID. 7a10278 - Pág. 17

O Manual Jurídico, mód. 2, cap 2, com vigência em 05/02/2015 também relacionou as atividades comuns dos advogados - vide ID. 9c5a302 - Pág. 1 e seguintes.

A ficha funcional da autora evidencia o exercício da função de analista V, de 01/10/2010 a 01/01/2012 e de 02/01/2012 a 04/11/2012, e de analista II, de 05/11/2012 a 14/07/2015 e de 15/07/2015 a 31/12/2016. (vide ID. 0ab6868 - Pág. 1).

O Manual de Pessoal da acionada, mód. 34, com a vigência de 03/12/2009, estabelece as distinções entre "Função Técnica"; "Função de Atividade Especial" e de "Gratificação de Função", fazendo alusão ao desempenho de funções específicas, considerando a complexidade e natureza das tarefas atribuídas. Vejamos:

"3.2 Função Técnica

É aquela exercida temporariamente, por empregado da Empresa, designado oficialmente para atividades de coordenação de projetos elou processos, assessoramento, assistência e outras atividades similares, tendo em ,vista', as condições especiais de conhecimento/especialização e desempenho, exigidas para tais atividades, situação na qual é definido o nível da função e fixada gratificação de função valor compatível com a natureza das tarefas e complexidade das atividades assumidas.

3.2.1 A Função Técnica é atribuída aos profissionais que exercem atividades técnicas que se diferenciam por seu grau de especialização, complexidade e respectivo nível de função e se agregam às atribuições inerentes aos cargos de Analista de Correios, Especialista de Correios, Técnico de Correios, Agente de Correios e Cargos Específicos,

3.3 Função de Atividade Especial

É aquela atribuída temporariamente a empregado da Empresa, designado oficialmente, em face da utilização de equipamentos específicos ou de condições especiais de trabalho, situação na qual é estabelecido um adicional salarial denominado "Gratificação de Atividade Especial", de valor compatível com a natureza e demais características das tarefas e condições de trabalho. As Funções de Atividade Especial são: Motorizado (moto ou veículo e moto e veículo), Motorista Operacional, Quebra de Caixa, Operador de Empilhadeira, Operador de Veículo Elétrico para Calçadas - VEC, Operador de Equipamento de Segurança Postal e Operador de Teleatendimento.

3.4 Gratificação de Função

É a quantia paga mensal ou temporariamente aos empregados, pelo desempenho de Função Gerencial, Técnica ou de Atividade Especial. As funções possuem valores convencionais elou singulares. Para as gratificações de atividade especial, estão previstos apenas valores convencionais".- ID. c0b2294 - Pág. 1; grifei

Ocorre que a prova oral produzida pela parte autora foi uníssona em

asseverar a inexistência de critérios objetivos na distribuição das funções, salvo o temporal de dois anos, e a ausência de distinção de tarefas e atribuições entre os advogados, independentemente da rubrica da "gratificação" recebida. Vejamos:

"os gerentes escolhem os ocupantes de cargo de chefia; os gerentes também escolhem para quem serão destinadas as rubricas, ou seja, quais serão os advogados agraciados com aumento remuneratório, correspondente à ocupação do cargo de analista; os advogados da Bahia já foram subordinados à gerência de Minas Gerais e de Brasília e atualmente todos são subordinados ao departamento jurídico de Brasília; a Reclamante jamais ocupou cargo de chefia; **a partir de 2010 a Reclamante passou a ser analista 5 e em 2012 houve nova reestruturação, passando a mesma a ser analista 2, sem decréscimo remuneratório; em janeiro/2017 a Reclamante perdeu a rubrica, tendo, portanto, perda remuneratória;** à época foi informado aos advogados que a empresa estava passando por dificuldade e financeira e haveria redução das rubricas; em 02/01/2017 o Dr. _____ fez uma reunião, afirmando aos advogados que o departamento de Brasília havia resolvido quem ficaria com as rubricas e quem não, que os critérios eram sigilosos e que não poderia também mostrar as planilhas, onde constava quem havia permanecido com as rubricas e quem não (...) no mesmo dia 02/01/2017 pela manhã o Dr. _____ fez uma reunião com os advogados, dizendo exatamente quem havia ficado com as rubricas, tendo dito que seu critério de escolha com a Dr^a _____ havia sido o da confiança; a perda remuneratória da Reclamante foi de aproximadamente R\$ 2.000,00; (...) em janeiro/2017 o Dr. _____ passou a ser assessor, tendo, portanto, sua rubrica aumentada, indo para analista 10; a Dr^a _____ era analista 10 e passou a ser 9, passando a ter, portanto, perda remuneratória; a depoente em janeiro/2017 permaneceu com a rubrica 10, passando para a rubrica 7 em fevereiro, com perda remuneratória; no final de março a depoente perdeu todas as rubricas, teve perda remuneratória; a Dr^a Sionara, gerente de Brasília, informou à depoente que esta havia perdido a rubrica; em 31/12/2016 a depoente perdeu a consultoria jurídica, sem perda remuneratória inicialmente; (...) após a reunião de 02/01/2017 o clima no setor jurídico ficou bem difícil, diante da perda das rubricas e da forma como a notícia foi passada aos advogados pelo Dr. _____, bem assim **a falta de critérios objetivos para a realização das modificações;** na referida reunião de 02/01/2017 o Dr. _____, diante da insatisfação decorrente da perda da rubrica pelos advogados, disse que **"era assim mesmo e que os advogados iriam continuar fazendo a mesma coisa, pois eram contratados para isso"**; (...) nas reuniões que se seguiram já com a presença de Dr^a _____, sempre havia queixa dos advogados em relação à **falta de critério para a perda das rubricas**, bem assim questionamentos em relação à divisão das áreas, vez que alguns advogados estavam na ARTRA e outros na ARJUC, havendo, portanto, diferença de trabalho, conforme acima relatado; **o único critério observado para recebimento da rubrica era o temporal, ou seja, era necessário tão somente que o advogado tivesse pelo menos dois anos de contratação;** como dito anteriormente, o gerente de Minas à época determinava qual advogado deveria receber qual rubrica, **sendo certo que dois advogados com o mesmo tempo de casa poderiam receber rubricas diferentes, uma maior e outra menor; não havia qualquer diferença nas atividades, mesmo que as rubricas fossem diversas;** gestor é o mesmo que assessor; para ser assessor/gestor não era necessário ser analista 10, ou seja, não era necessário possuir rubrica 10, sendo certo que a Dr^a _____ foi gestora quando à época possuía rubrica 9; mesmo a Dr^a _____ passando a receber a rubrica 10 não foi alçada à gestão; durante um determinado período a depoente exerceu a rubrica 10 quando já não era mais consultora jurídica; quando o analista 10 saía de férias, os seus processos eram redistribuídos para os demais colegas de trabalho, independente da rubrica, sendo observada tão somente a planilha para dividir o trabalho (...)"Depoimento da primeira testemunha arrolada pela parte autora - Ata de Id. 291f918; grifei.

"para ter incremento salarial era necessário que o advogado tivesse dois anos de contratação; a depoente foi admitida em 2009, mas em 2011 houve novo concurso e todos os advogados que entraram receberam incremento salarial em 2012, juntamente com a depoente; **em 2014, quando a depoente foi do Rio de Janeiro para a Bahia houve a supressão do incremento salarial (função); somente em 2015 a depoente passou a receber outra função, embora não tenha havido qualquer modificação em suas atividades; jamais houve explicações por parte da empresa em relação aos critérios objetivos que deveriam lastrear o recebimento da função pelos advogados, razão por que o que a depoente percebia é que alguns advogados que**

estavam mais próximos dos gestores recebiam a gratificação de função; em 2014 a Reclamante exercia a função de analista 5 e recebia um incremento salarial; em 2017 todos os advogados perderam as respectivas gratificações de função, à exceção de Dr. _____, que passou de analista 8 para 10, _____, que era analista 2 e passou a 7 ou 8 e Anna Priscila, que passou de 1 para 7; o Reclamado justificou em 2017 que o corte das funções era devido à crise financeira; **não havia diferença nas atividades dos advogados que ocupavam funções inferiores ou superiores**; **embora não tenha certeza, acredita que não só o analista 10 pode exercer cargo de gestão**; a Dr^a _____, quando exerceu o cargo de gestão, era analista 9, tendo tido a função elevada para 10 algum tempo depois; a Dr^a _____, no final de 2016, era analista 10, mas não ocupava cargo de gestão; (...) em 2015 a depoente passou a usufruir a função de analista 1 na Bahia; quando a Dra _____ disse a depoente que esta seria agraciada com a função de analista 1, afirmou que a Dra _____ tinha menos tempo de casa e que por tal motivo a preferência tinha se dado em favor da depoente; aproximadamente um ano depois, a partir da data de tal episódio, a Dra _____ foi agraciada com a função de analista 2; (...)" - Depoimento da segunda testemunha arrolada pela autora na Ata de Id. 01d5d19; grifei.

Acrescente-se que o Manual de Pessoal, mod. 34, com vigência de 07/10/2013 (ID. 091dcd2), reproduzido na peça de defesa, ao relacionar as atribuições gerais para as funções de analista, não apresenta significativas discrepâncias de atividades.

De outra banda, a única testemunha arrolada pela reclamada apenas laborou diretamente com a reclamante por um exíguo tempo, três meses em 2019, nada sabendo discorrer acerca da formatação do trabalho da obreira. Vejamos: "*entre junho e agosto/2019 o depoente trabalhou em contato direto com a Reclamante, pois passou a atuar na área jurídica, pois ficou sem função após perder a superintendência em maio/2018; não sabe informar a área de atuação da Reclamante durante o período em que trabalhou em contato com esta; não sabe informar quem era o superior hierárquico da Reclamante durante tal período; não sabe informar quem passava as atividades para a Reclamante durante esse período; (...) durante o tempo em que atuou no jurídico não teve conhecimento profundo da planilha de Excel, que dividia os prazos e processos; não sabe informar se as funções de 2017 até os dias atuais foram recuperadas ou não*". Id. de5b434

Tem-se, portanto, que a autora recebeu as "funções" sem qualquer modificação de atribuições ou acréscimo de responsabilidades, executando as mesmas atividades, inclusive, após a supressão da parcela.

Observa-se, ainda, o cumprimento do requisito mínimo temporal, pela obreira, de dois anos de analista II a analista VIII e de três anos de analista IX a analista X, conforme descrito no Manual de Pessoal, mod. 34, com vigência em 03/12/2009 (ID. 8566bf8 - Pág. 1).

Sendo assim, entendo que a "gratificação" paga a autora configurou verdadeiro acréscimo salarial, revelando-se ilícita a redução do salário, na forma do art. 7º, inciso VI da Constituição Federal.

Da mesma forma, diante da ausência de distinção de atribuições entre os advogados, mantém-se o pagamento das diferenças, considerando a "função" de Analista X.

Destarte, nada a reparar.

DO ASSÉDIO MORAL.

Neste tópico, proferi meu voto no seguinte sentido:

"Investe, a recorrente, contra a sentença que deferiu a autora R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a título de indenização por assédio moral.

Nega a existência de assédio moral, pontuando que *"o inconformismo da Reclamante se deu em função de reestruturação organizacional imposta à toda empresa em janeiro de 2017, com o fim de alcançar o equilíbrio financeiro desta Estatal, diante de anos de déficit acumulado"*.

Acrescenta que *"o descontentamento com situações normais de trabalho não configura assédio moral. A insatisfação da Reclamante com demandas de trabalho ou negativa de requerimento no ambiente laboral não configura assédio moral"*.

Objetiva, assim, *"afastar a condenação em dano moral, visto que restou devidamente comprovado nos autos e em outros processos que tramitaram perante este Tribunal Regional que jamais houve assédio moral na Assessoria Jurídica da Bahia. Contudo, caso se entenda pela manutenção da condenação, a Recorrente requer a redução do valor para que atenda aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade (art. 5º, inciso LIV, da CF/88), visando evitar o enriquecimento sem causa (art. 884 do CC) e a lesão aos cofres públicos"*.

Vejamos.

Na inicial, a autora informou que fora surpreendida com a supressão da "função", sem qualquer justificativa ou critério, inclusive, com a manutenção da parcela para alguns advogados e para outros não. Posteriormente, recebeu a informação do assessor jurídico _____ que *"seria de acordo com a confiança dos recém nomeados a assessores"* - ID. 0f2196b - Pág. 24.

Destacou que *"os Advogados que tiveram suas "funções técnicas" mantidas e/ou concedidas e/ou aumentadas, em sua maioria, tem elevado grau de intimidade e proximidade com os nomeados a assessores"* - ID. 0f2196b - Pág. 29.

Acrescentou, em sede de aditamento, que após a propositura da demanda o assédio moral praticado pelos prepostos da acionada em face da obreira foi intensificado, ensejando prejuízos na saúde física e psíquica da autora.

Informou que após retorno de afastamento por problema de saúde, *"em 24/04/2017(segunda-feira), a Reclamante deparou-se com inúmeras publicações a si distribuídas pela Assessora Trabalhista, muitas delas com prazos exíguos para cumprimento e já em curso, inclusive para cumprimento no próprio dia de retorno e nos dias seguintes, contrariando regras estabelecidas internamente, numa flagrante punição pelo fato de ter adoecido, uma vez que pela regra geral não se passava trabalhos aos Advogados que se encontravam com o contrato de trabalho suspenso (licença médica e férias)"* - ID. a51399c - Pág. 2

Assinalou que *"a Assessora Regional Jurídica Trabalhista, a Advogada Dra. _____ não acatou a restrição médica, o que implicou em pico de estresse à Reclamante, tendo necessitado de atendimento psiquiátrico, com o afastamento imediato das suas atividades e indicação de uso de medicamento controlado e tratamento psicoterápico"* - ID. a51399c - Pág. 2

Pontuou a postura intransigente da Assessora Trabalhista, Dra. _____, ao desprezar as restrições médicas da autora, além de manter práticas de favorecimentos indevidos e ausência de isonomia na distribuição dos trabalhos.

Aduziu que *"sofre ameaças veladas da Assessora Trabalhista, dentre elas que eventual descumprimento de tarefas pode resultar em abertura de processo administrativo disciplinar e aplicação de penalidade"*.

Acenou para um meio ambiente conflituoso, com carga excessiva de trabalho e distribuição não isonômica de trabalho, que ocasionaram o afastamento de diversos advogados por patologias psiquiátricas.

A parte ré, ao contestar o feito, negou a prática de qualquer conduta abusiva ou ilícita, permanecendo o ônus da prova com a reclamante, do qual se desvencilhou.

O direito à indenização por danos morais pressupõe a ocorrência, concomitante, dos seguintes elementos: o dano sofrido pelo empregado, a culpa do empregador pelo evento danoso e o nexo de causalidade entre ambos.

No caso dos autos, as testemunhas arroladas pela reclamante asseveraram, de forma segura, o ambiente hostil de trabalho a que a autora era submetida, com a desorganização, atribuição desmesurada e desigual de trabalho, inobservância de prazos de cumprimento e designação e supressão de "função" a critério de gestores.

A primeira testemunha indicada pela reclamante, declarou que:

*"trabalha desde outubro/2007 como advogada do Reclamado; ocupou cargo de chefia constituído em consultoria jurídica de agosto a dezembro/2016, período em que a Reclamante lhe foi subordinada, bem assim o Dr. _____ e as advogadas que representam o Reclamado neste processo; **no referido período a Reclamante era advogada da área trabalhista e já reclamava com a depoente sobre o excesso de trabalho, o que era na verdade queixa geral da aludida área, pois havia um volume realmente grande de processos, valores vultosos e prazos exíguos se comparados à área cível; os advogados da área trabalhista igualmente se queixavam do excesso de trabalho se comparados aos da área consultiva, por entender que esta área possuía volume menor de trabalho; os advogados da área trabalhista desejavam que a depoente à época aumentasse o número de profissionais da referida área, para que o trabalho fosse diluído; (...) em 2014 a Reclamante ingressou com uma ação para questionar a salubridade do prédio onde trabalhava, tendo sido deferida liminar, afastando a Reclamante por uns meses; quando a Reclamante retornou, foi encaminhada para trabalhar na área trabalhista, mas antes trabalhava na área cível; a Drª _____ era a superiora hierárquica da Reclamante na época em que esta trabalhava na área cível; a Drª _____ dizia à Reclamante em resposta às queixas deste que não havia qualquer divisão desigual de trabalho; sempre que havia reunião a Reclamante pontuava suas queixas, gerando confusão; as Drªs _____, ambas da área cível na época da Reclamante, também se queixavam em reuniões sobre a má divisão de trabalho; "no geral" todos os advogados que reclamavam da má divisão de trabalho, mas havia os que se expressavam em reuniões e os que não, reclamando somente em sua mesa (...) quando a Reclamante passou a atuar na área trabalhista, as queixas foram as mesmas em relação à divisão de trabalho, mas em relação ao volume a Reclamante passou a se queixar ainda mais pelos motivos acima expostos; a Drª _____ também se queixava em reuniões pela má divisão e excesso de trabalho, na época em que atuava na área cível; a Drª _____ foi sucedida pelo Dr. _____, tendo este atuado por 01 mês e meio, tempo suficiente para que fosse alterado o trabalho com as pautas, sendo certo que na época da Drª _____, se houvesse, por exemplo, 06 audiências, 06 advogados e 06 prepostos seriam enviados ao mesmo local, o que foi modificado durante a época do Dr. _____, pois este passou a enviar menos advogados e menos prepostos para dias concentrados de audiência, além de começar a instituir um piso a partir do qual deveria o Reclamado recorrer, diminuindo, assim, o trabalho dos advogados; o Dr. _____ era assessor no Rio de Janeiro e acumulava as duas chefias, vez que estava tentando também organizar o setor da Bahia; o Dr. _____ passou pouco tempo na chefia da Bahia, diante do acúmulo narrado anteriormente e por conta de um problema de saúde, tendo que retornar ao Rio de Janeiro; de um modo geral os advogados gostaram das novidades trazidas pelo Dr. _____, embora também tenha havido alguns advogados se queixando à época de que iriam fazer mais de uma audiência por dia; durante o mês e meio em que o Dr. _____ assumiu a chefia a depoente se sentiu à vontade para discutir todos os processos e percebeu uma melhora no "clima" do setor, pois o Dr. _____ não disseminava intrigas; a Drª _____ e a Drª _____, ora presente a esta sessão, tinham por hábito colocar um advogado contra o outro; as referidas senhoras gostavam de fazer fofoca no trabalho, dizendo que alguns advogados se queixavam de outros pelas costas; exemplifica que as referidas senhoras diziam aos advogados que os colegas de trabalho estavam chegando mais cedo ou mais tarde, realizando, assim, uma comparação; as referidas senhoras também tinham por hábito, quando um advogado saía de férias, deixar os processos mais difíceis do respectivo advogado com outro colega de trabalho com quem tivesse amizade, semeando, assim, uma inimizade; exemplifica a depoente que quando saía de férias os seus processos mais difíceis eram***

remanejados à Drª Manuelle, por quem a depoente nutria amizade próxima; sempre havia reclamação com a Drª _____ a respeito da redistribuição de processos, mas nenhuma providência era tomada; a divisão em relação aos processos não observava critérios objetivos, razão por que era possível que os superiores hierárquicos dividissem o trabalho da forma que entendessem conveniente, indicando processos mais complexos para alguns advogados e menos complexos para outros, observando somente critérios quantitativos; a divisão de trabalho era feita pelo gestor ou por quem este determinasse; havia uma planilha para distribuição dos processos; em março ou maio/2017 a depoente e a Reclamante denunciaram o Reclamado no Ministério Público do Trabalho; o teor da denúncia dizia repetido ao excesso de trabalho, não observância de restrições médicas e tratamento desigual em relação à divisão de trabalho; (...) as advogadas da ARTRA se queixavam com a Drª _____ acerca da divisão desigual de trabalho (...) até novembro/2017 a Drª _____ permaneceu na chefia da ARTRA, tendo sido a partir e tal período sucedida pelo Dr. _____; com a chegada do referido senhor houve a união da ARTRA com a ARJUC, fazendo com que todos os advogados realizassem atividades trabalhistas e cíveis, mas era visível que o Dr. _____ dividindo o trabalho de forma desigual, vez que alguns advogados que tinham mais proximidade com o referido senhor recebiam processos mais simples; a Reclamante recebia processos mais complicados na época do Dr. _____, realidade também observada na época em que era subordinada às Drªs _____ e _____; os Drs _____ e Antônio recebiam processos mais simples na época do Dr. _____; à época em que as Drªs _____ e _____ ocupavam cargo de chefia os Drs. Thiago e _____ recebiam processos mais simples; a depoente normalmente recebia processos mais complicados; a relação da Reclamante com o Dr. _____ era "complicada", pois aquela realizava questionamentos em reuniões referentes às restrições médicas e à má divisão de trabalho; o Dr. _____, a partir da ascensão à chefia, passou a ser "bastante vaidoso e autoritário", passando a não suportar questionamentos em reuniões; o Dr. _____ tomava qualquer questionamento acerca de trabalho como ofensa pessoal (...) os gerentes escolhem os ocupantes de cargo de chefia; os gerentes também escolhem para quem serão destinadas as rubricas, ou seja, quais serão os advogados agraciados com aumento remuneratório, correspondente à ocupação do cargo de analista (...) na reunião de 02/01/2017 o Dr. _____ ao relatar as perdas de rubrica se mostrou insensível às queixas dos colegas, mostrando até um certo sarcasmo e aparentando alguma felicidade em relatar as modificações; a reunião foi convocada pelo Dr. _____, vez que a Drª _____ estava de férias no período; recorda-se de que após a reunião de 02/01 /2017 o Dr. _____ convocou outra reunião relâmpago, na qual só ele iria falar, pois a duração seria de no máximo 05 minutos; na referida reunião nenhum advogado pôde falar, estando somente para ouvir, e se alguém desejasse fazer qualquer reclamação, o Dr. _____ enviou e.mail, dizendo que era necessário o colega de trabalho respirar fundo, conter-se, contar até 10 e anotar a insatisfação, que a resposta viria depois por e.mail, vez que a reclamação seria colocada em uma urna, para análise posterior; após a reunião de 02/01/2017 o clima no setor jurídico ficou bem difícil, diante da perda das rubricas e da forma como a notícia foi passada aos advogados pelo Dr. _____, bem assim a falta de critérios objetivos para a realização das modificações; na referida reunião de 02/01/2017 o Dr. _____, diante da insatisfação decorrente da perda da rubrica pelos advogados, disse que "era assim mesmo e que os advogados iriam continuar fazendo a mesma coisa, pois eram contratados para isso"; (...) nas reuniões que se seguiram já com a presença de Drª _____, sempre havia queixa dos advogados em relação à falta de critério para a perda das rubricas, bem assim questionamentos em relação à divisão das áreas, vez que alguns advogados estavam na ARTRA e outros na ARJUC, havendo, portanto, diferença de trabalho, conforme acima relatado; o único critério observado para recebimento da rubrica era o temporal, ou seja, era necessário tão somente que o advogado tivesse pelo menos dois anos de contratação; como dito anteriormente, o gerente de Minas à época determinava qual advogado deveria receber qual rubrica, sendo certo que dois advogados com o mesmo tempo de casa poderiam receber rubricas diferentes, uma maior e outra menor; não havia qualquer diferença nas atividades, mesmo que as rubricas fossem diversas; gestor é o mesmo que assessor; para ser assessor/gestor não era necessário ser analista 10, ou seja, não era necessário possuir rubrica 10, sendo certo que a Drª _____ foi gestora quando à época possuía rubrica 9; mesmo a Drª _____ passando a receber a rubrica 10 não foi alçada à gestão; durante um determinado período a depoente exerceu a rubrica 10 quando já não era

mais consultora jurídica; quando o analista 10 saía de férias, os seus processos eram redistribuídos para os demais colegas de trabalho, independente da rubrica (...) não sabe informar a depoente para que número foi rebaixada a nota de desempenho da Reclamante, mas afirma que esta igualmente recorreu para Brasília; não sabe informar se o Dr. _____ reviu a nota de desempenho da Reclamante após o recurso desta para Brasília; o rebaixamento da nota de desempenho ocorreu após a denúncia da depoente e da Reclamante ao Ministério Público do Trabalho (...)" Depoimento da primeira testemunha arrolada pela reclamante, Ata de ID. 291f918; grifos acrescidos.

A segunda testemunha ouvida também asseverou que:

"havia "bastante" diferença entre a área cível e a trabalhista, sendo certo que nesta havia uma quantidade elevada de processos, com prazos menores; a Drª _____ não se preocupava em distribuir os prazos de forma igualitária, bem assim passava os prazos aos advogados que lhe eram subordinados de última hora; naquela época havia muita demanda de PCCS; embora os processos de PCCS fossem repetitivos, havia uma grande desorganização documental no Reclamado, acarretando um trabalho braçal dos advogados no sentido de procurar os documentos que lastreariam a confecção das provas em cada processo; (...) o setor jurídico era organizado em círculo, sem divisórias, razão por que era possível ver e ouvir o que outro advogado estava dizendo ou fazendo, inclusive em relação às reclamações; jamais presenciou a Reclamante no ano de 2015 se queixando de excesso de trabalho na área trabalhista à Drª _____, mas já presenciou a Reclamante se queixando do excesso de trabalho na referida área, no local onde ficavam os advogados; nessa época atuavam na área trabalhista junto com a Reclamante os Drs. _____, _____, Manuelle, Antônio; os referidos senhores também se queixavam de excesso de trabalho na área trabalhista no setor onde ficavam os advogados; (...) não sabe informar se em 2015 houve afastamento de algum advogado da área trabalhista, mas as Drªs Manuelle, _____, a Reclamante e a depoente se afastaram do trabalho; o 1º afastamento da depoente foi em 2018, usufruindo de benefício previdenciário B-31, tendo sido diagnosticada com stress agudo e depressão; permaneceu durante quatro meses em afastamento, tendo retornado ao trabalho, mas ontem se afastou por mais sete dias, pois a psiquiatra da depoente constatou que esta apresentava os mesmos sintomas já relatados em 2018; atualmente a depoente está lotada nas áreas cível, trabalhista e tributária; em 2015 nenhuma providência foi tomada pela Drª _____ para diminuição do trabalho na área trabalhista; havia uma desorganização muito grande no setor jurídico, pois se houvesse hipoteticamente 06 audiências, seis advogados seriam deslocados para as sessões, além de todos terem que cumprir os prazos; a depoente sugeria que houvesse uma organização melhor de pauta, como acontecia no Rio de Janeiro, onde havia uma pauta muito maior, mas uma divisão no setor jurídico, sendo certo que havia advogados que eram pautistas e os que trabalhavam no âmbito interno; afirma que era muito pesado para cada advogado fazer as audiências e ainda retornar para o Reclamado e cumprir os prazos, que eram sempre exíguos; o Sr. _____ é carioca, tendo sido chefe da depoente no Rio de Janeiro; o Dr. _____ implantou uma nova sistemática no setor jurídico, fazendo com que cada advogado somente se deslocasse 01 dia por semana para fazer audiências e não apresentasse cotra razões em processos com valores baixos, o que não ocorria na época de Drª _____; acredita que o Dr. _____ permaneceu por 02 ou 03 meses como chefe do setor jurídico; o Dr. _____ retornou ao Rio de Janeiro após tal período, pois a determinação havia sido no sentido de que atuasse de forma transitória na Bahia; o Dr. _____ foi sucedido por Drª _____ no final de 2016; a Drª _____ permaneceu com a mesma organização elaborada pelo Dr. _____; a Drª _____ permaneceu como chefe do jurídico por 04/05 meses; a Drª _____ não interagia com seus subordinados, "mal indo trabalhar"; a Drª _____ fazia poucas reuniões, nas quais os advogados relatavam o excesso de trabalho àquela, mas nenhuma providência era tomada pela Drª _____, que sempre afirmava "que era assim mesmo"; quando o Dr. Carlos Edfuardo assumiu a chefia e implantou novas diretrizes de trabalho, este permaneceu o mesmo em relação às demandas, mas afirma a depoente que a comunicação e o tratamento melhorou (...) a Dra _____ foi indicada à crescer a área trabalhista, mas a referida senhora procurou o serviço social esbravejando e chorando porque não queria ir para a área trabalhista; afirma a depoente que não presenciou a Dra _____ se dirigindo ao serviço social, tendo, na verdade, ouvido da referida Senhora, em uma audiência ocorrida no Ministério Público do Trabalho, que esta havia procurado o serviço social; na verdade a depoente ouviu dizer que a Dra _____ procurou o serviço social

chorando, comentários feitos pelos Senhores Ademário e Hildete, aquele ainda trabalhando no setor administrativo e esta que já saiu da empresa; acredita que em 2019 o Senhor Ademário tenha saído do setor jurídico para a via parafuso, após o ajuizamento de ação trabalhista em face do Reclamado; **na época da Dra _____ ocupavam a área trabalhista a Reclamante, a depoente, _____, _____ (a qual estava afastada por motivos ortopédicos e psiquiátricos) e _____; recentemente a Dra _____ também se afastou do trabalho, pois tem os dois tendões dos dois ombros rompidos e o problema se agravou; (...) o Dr _____ é uma pessoa de difícil diálogo, pois demonstra arrogância e se sente ofendido com "qualquer coisa", sempre perguntando "quem é o gestor?" e também "você está querendo me dizer como devo fazer meu trabalho?"; "logo no começo o Dr _____ fez uma reunião, tendo enviado e-mail anterior ao evento, informando que não aceitaria manifestações, "que pensasse, contasse até dez para falar e quem não obedecesse seria retirado da reunião"; em reuniões anteriores, o Dr _____ passava vídeos contendo mensagens de Jesus e como as pessoas deveriam se comportar; em tais oportunidades o Dr _____ apenas ligava o áudio e não dialogava com seus subordinados; não havia gritaria nas reuniões; não sabe informar qual foi o motivo de o Dr _____ ter enviado o e-mail declarando que os advogados não poderiam se manifestar na reunião; não se recorda se a Dra _____ estava de férias na época; o Dr _____ passou a convocar algumas "reuniões relâmpagos", nas quais não se permitia a fala, apenas o Dr _____ se manifestava; **para ter incremento salarial era necessário que o advogado tivesse dois anos de contratação; a depoente foi admitida em 2009, mas em 2011 houve novo concurso e todos os advogados que entraram receberam incremento salarial em 2012, juntamente com a depoente; em 2014, quando a depoente foi do Rio de Janeiro para a Bahia houve a supressão do incremento salarial (função); somente em 2015 a depoente passou a receber outra função, embora não tenha havido qualquer modificação em suas atividades; jamais houve explicações por parte da empresa em relação aos critérios objetivos que deveriam lastrear o recebimento da função pelos advogados, razão por que o que a depoente percebia é que alguns advogados que estavam mais próximos dos gestores recebiam a gratificação de função;** em 2014 a Reclamante exercia a função de analista 5 e recebia um incremento salarial; em 2017 todos os advogados perderam as respectivas gratificações de função, à exceção de Dr. _____ (...) **não havia diferença nas atividades dos advogados que ocupavam funções inferiores ou superiores; embora não tenha certeza, acredita que não só o analista 10 pode exercer cargo de gestão; a Dr^a _____, quando exerceu o cargo de gestão, era analista 9, tendo tido a função elevada para 10 algum tempo depois; a Dr^a _____, no final de 2016, era analista 10, mas não ocupava cargo de gestão; no final de 2019 a depoente passou a ter restrição laboral, por ordem do médico da empresa, embora efetivamente ainda não usufrua do benefício; (...) quando os advogados retornavam das licenças médicas encontravam o mesmo ambiente de trabalho, sem qualquer alteração em relação ao acúmulo de serviço; afirma a depoente que quando retornou da licença médica e percebeu quando do retorno que a carga de trabalho era idêntica à de antes do afastamento, ficou muito abalada psicologicamente, porque "tudo voltou"; em 2015 depoente e Reclamante faziam parte da APECT, representando regionalmente a Bahia na associação nacional; na época houve uma denúncia anônima à APECT e esta encaminhou um ofício ao chefe do jurídico da Reclamada, em Brasília; a referida denúncia falava sobre a falta de assiduidade de Dr^a _____, da falta de isonomia na distribuição dos trabalhos no setor jurídico e perda de alguns prazos processuais; a partir da referida denúncia a Dr^a _____ e a Dr^a _____ concluíram que a denúncia anônima só poderia ter sido feita pela depoente ou pela Reclamante, vez que estas representavam a Bahia perante a APECT; a referida conclusão acarretou diversas retaliações por parte da Dr^a _____, que passou a cobrar o cumprimento de jornada da depoente quando isto sequer era observado em relação aos demais advogados; afirma a depoente que "tomo mundo" chegava às 10h/11h, enquanto a depoente chegava para trabalhar às 07h30min/08, razão por que esporadicamente saía às 16h; a partir de 2017 a depoente teve sua nota de desempenho reduzida, mas não sabe dizer objetivamente qual o motivo que ensejou a referida redução, embora acredite que esta se deve ao fato de que a depoente jamais ficou inerte em relação ao comportamento de Dr. _____, sempre reclamando do mau tratamento, bem assim de ter denunciado junto ao Ministério Público do Trabalho as práticas persecutórias; após a denúncia feita pela depoente junto ao Ministério Público do Trabalho as Dr^{as} _____ e _____ atribuíram à depoente a perda de um prazo, ensejando a abertura de um processo administrativo pela depoente em face das referidas senhoras; (...) em 2019 o Dr.****

diversos critérios existentes no ordenamento jurídico e doutrina: extensão da ofensa perpetrada, a intensidade da culpa da reclamada, a condição cultural, social e econômica dos envolvidos, bem como o caráter didático-pedagógico-punitivo da condenação. Tudo a fim de evitar que a indenização configurasse enriquecimento sem causa do ofendido e, ainda, visando desencorajar a prática de novas atitudes semelhantes pelo ofensor.

Com o novo texto legal da Reforma Trabalhista, o art. 223-G da CLT fixou que o juiz deve, ao apreciar o pedido de dano moral, considerar: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.

In casu, considerando todos os critérios legais supramencionados, o caráter didáticopedagógico-punitivo da condenação, bem como a fim de se evitar o enriquecimento ilícito da parte autora e, ainda, observando-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, reduzo o valor da indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)".

Contudo, **restei vencida em meu posicionamento**, prevalecendo a divergência apresentada pelo Desembargador Renato Simões, acompanhado do Desembargador Esequias Oliveira, nos seguintes termos:

"Peço vênia e dirirjo parcialmente, mantendo o valor da indenização pelo assédio moral fixado na sentença (R\$ 200.000,00), diante da gravidade do ato praticado pelo empregador. Com efeito, é de pleno conhecimento no âmbito deste Regional que o reclamado, à época dos fatos denunciados, tinha no assédio moral uma linha estrutural no trato com seus empregados, o que foi até mesmo objeto de acordo capitaneado pela 16ª VT de Salvador. Vejamos:

"Homologação de acordo no TRT-5 para prevenção de assédio nos Correios mobiliza trabalhadores.

Dezenas de trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) compareceram ao auditório do Tribunal Pleno na manhã desta sexta (1º/3) para assistirem à homologação de um acordo entre a empresa e o Ministério Público do Trabalho, para a prevenção de assédio moral estrutural e organizacional na ECT. A conciliação, que prevê a realização de campanhas internas de esclarecimento, estabelecendo um fluxo para o tratamento de denúncias e a proteção de possíveis vítimas, inclusive com o afastamento preventivo de suspeitos de assédio, foi obtida após cinco audiências de instrução na 16ª Vara do Trabalho de Salvador.

A homologação do acordo foi feita pelo juiz Paulo Temporal, titular da 16ª VT, e contou com a participação do presidente do TRT-5, desembargador Jéferson Muricy, dos procuradores Maurício Brito e Ilan Fonseca de Souza, do Ministério Público do Trabalho; do diretor de Gestão de Pessoas dos Correios, Pedro Amengol; do presidente do Sindicato dos Trabalhadores dos Correios, Josué Canto; e do diretor da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos (Fentec), Fábio da Silva Chaves. Também compareceu a vice-presidente da Seção Bahia da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-BA), Christianne Gurgel.

Em rápido pronunciamento, o presidente do Tribunal salientou sua felicidade em ver o auditório repleto de trabalhadores "que lutam todos os dias por dignidade" e o movimento sindical, que tem passado por muitas dificuldades, se apresentar pujante, com força, representante de sua categoria. "O Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho são a garantia de que as relações de trabalho devem ter um conteúdo civilizado. Daí a importância de se celebrar este acordo neste salão nobre", declarou o magistrado, destacando que os termos da conciliação são tão relevantes que deverão servir de parâmetro para a atualização da política de combate ao assédio do próprio Tribunal.

Já o juiz Paulo Temporal ressaltou a necessidade de reforçar a cultura da conciliação desde a formação dos profissionais de Direito nas universidades, e citou o caso dos Correios como exemplar. "Diante da magnitude do caso, veei insistentemente pela conciliação. Enquanto ela não foi possível, procedemos as audiências de instrução, que foram dolorosas, com testemunhos de pessoas chorando". Segundo ele, a ideia de homologar o acordo em audiência no auditório do Pleno, com o presidente do tribunal,

teve justamente o objetivo de dar visibilidade a uma conciliação que transforma vidas e que foi construída pelas partes.

Processo

Os Correios contam com cerca de 87 mil empregados em todo o país, e o acordo tem abrangência nacional, sem prazo para o fim de sua execução, com vistas à prevenção e repressão a todas as formas de assédio e práticas discriminatórias na empresa. Para o juiz Paulo Temporal, este processo certamente servirá como referência e modelo para outras empresas e para a sociedade, que desejem implantar medidas semelhantes. "Nunca antes no Brasil foi registrado algo similar, e acredito que este acordo pode ser o catalisador de mudanças significativas para assegurar um ambiente organizacional livre de assédio em todo Brasil", disse.

Segundo o procurador Ilan Fonseca, o Ministério Público do Trabalho vinha levantando dados sobre assédio nos Correios desde 2014. A Ação Civil Pública foi proposta em 2020, e em 2022 se tentou um acordo sem sucesso, mas com a nova gestão dos Correios se abriu uma perspectiva para a conciliação. Ele citou a atuação do procurador Rômulo Barreto e de outros envolvidos na obtenção da solução para o caso.

A assinatura do acordo ocorreu no dia 15 de fevereiro, na sede do MPT em Salvador, com a presença do presidente dos Correios, Fabiano Silva dos Santos, procuradores envolvidos no caso e do juiz Paulo Temporal. A homologação pelo TRT-5 garante a extinção da ação, com um inquérito civil instaurado pelo MPT em São Paulo, que também investiga casos de assédio moral organizacional. Como compensação à sociedade, a empresa deverá formar precatório de R\$ 1,5 milhão em juízo, destinado a instituições sem fins lucrativos a serem definidas pelo MPT.

Termos do acordo

As tratativas iniciadas com a Ação Civil Pública, que num primeiro momento debateram casos de assédio moral nos Correios, evoluíram para focar também situações de assédio sexual e discriminação. Ao final das negociações, a conciliação contemplou diversos pontos da ética nas relações trabalhistas na empresa. Veja abaixo o resumo de alguns dos termos do acordo:

- Os casos denunciados que cheguem ao conhecimento do MPT serão objeto de notificação dirigida aos Correios, com as respectivas provas e evidências, caso a vítima ou denunciante assim o consinta, para que a Empresa manifeste-se, no prazo de 90 dias, se tem conhecimento do fato apontado ou se já tomou providências de apuração e/ou responsabilização do eventual ilícito.
- Os Correios incorporarão à sua Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União - CGU, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7/3/2023, e suas revisões.
- Os Correios comprometem-se a manter e atualizar, sempre que verificada esta necessidade, seus manuais normativos que contenham Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Também aprimorarão seu Canal de Denúncias, garantindo e resguardando o anonimato, o sigilo e a privacidade dos dados do(a) denunciante."
- Os Correios darão ampla divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação do Canal de Denúncias aos seus empregados(as), inclusive para uso dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as).
- Os Correios estabelecerão mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação contra a pessoa física, órgão público ou entidade representativa de trabalhadores que utilize o Canal de Denúncias. Podem ser consideradas medidas de retaliação, exemplificativamente, a prática de atos de demissão, instauração de procedimentos administrativos, apresentação de notícia criminis, transferência e/ou alteração de horários de trabalho do(a) empregado(a) e/ou dispensa de função e/ou acréscimo/decrécimo de tarefas, sem justificativa nas demandas de funcionamento da Unidade ou diante de reestruturações organizacionais mais amplas, retirada de condição de teletrabalho, salvo na hipótese de alteração de caráter geral quanto às regras internas da Empresa ou em caso de atividades incompatíveis com o teletrabalho, ou ainda isolamento e recusa de comunicação quanto às atividades desempenhadas que, diante das provas produzidas, tenham relação com a denúncia perpetrada pelo(a) empregado(a) perante os órgãos competentes dos Correios.

- Os Correios adotarão providências efetivas na apuração dos fatos denunciados no Canal de Denúncias mediante abertura e conclusão de processo disciplinar em prazo não superior a 180 dias, salvo justificativa fundamentada da autoridade competente.
- Os Correios comprometem-se a, no prazo de 180 dias, prorrogável por igual período, em caso de demonstração do andamento das medidas já adotadas e de justificativa para o não atendimento do prazo fixado, promover Pesquisa de Diagnóstico do Clima Organizacional, inclusive sobre assédio moral e sexual e discriminação, para promover ações de prevenção e de melhoria do ambiente de trabalho.
- Caso se constate, nos autos do procedimento administrativo disciplinar, que o denunciado(a) esteja colocando em risco a investigação, exemplificativamente com a eliminação de documentos ou coagindo a(s) vítimas e a(s) testemunha(s), será o(a) mesmo(a) afastado(a), sem prejuízo da remuneração, após observância dos princípios da ampla defesa e do contraditório, de forma cautelar por até 90 dias, prorrogável por mais 90 dias.
- O(A) denunciado(a) responsabilizado(a) pela Corregedoria dos Correios em processo disciplinar pela prática de assédio moral e sexual ou discriminação, em caso de advertência ou suspensão, será dispensado(a), por justo motivo, da função de confiança de gestão, e a Empresa ficará impedida de nomear o(a) denunciado(a) para novas funções de confiança de gestão, pelo prazo de 3 anos (no caso de advertência) e pelo prazo de 5 anos (em caso de suspensão).
- A pedido do requerente/penalizado ou do MPT, os Correios promoverão a revisão administrativa das demissões discriminatórias aplicadas nos últimos 5 anos com a finalidade de represálias, tendo como pressuposto a adução de fatos novos, circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido, ou inadequação da penalidade aplicada, desde que tais condições não tenham sido apreciadas no processo administrativo disciplinar originário, competindo o ônus da prova ao requerente/penalizado.
- Os Correios comprometem-se a divulgar uma Nota de Esclarecimento voltada a eventuais vítimas de assédio moral integrantes do quadro de empregados, a ser divulgada por meio de vídeo institucional para amplo conhecimento da categoria, no prazo de até 60 (sessenta) dias, reconhecendo que medidas de maior aprimoramento poderiam ter sido adotadas nos últimos 5 (cinco) anos em relação a esta temática."

É como voto, acompanhando a i. Relatora nos demais tópicos." Mantém-se a sentença, neste tópico.

DA PARCELA INTITULADA DIFERENCIAL DE MERCADO.

Aduz, a recorrente, que a parcela de diferencial de mercado não se confunde com a gratificação de função e que a supressão daquela decorreu do poder diretivo do empregador, alcançando todos os empregados da empresa.

Assinala que "Na decisão de Id de 5287f foi deferido o pleito liminar, determinando que a ECT se abstenha de suprimir a rubrica relativa à gratificação de função, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, por dia de descumprimento. Em petição de Id a 92a70d, a reclamante alegou descumprimento da referida decisão liminar, por constatar a ausência do pagamento de valor de R\$1.797,43, referente à rubrica "diferencial de mercado". Contudo, a parcela Diferencial de Mercado jamais foi objeto da demanda, conforme se extrai da Petição inicial (Id 0f2196b) apresentada pela Reclamante e o aditamento ilegal (Id a51399c)".

Sustenta que "a gratificação de função, segundo o glossário de

conceitos, termos e siglas do Manual de Pessoal da ECT (MANPES, Módulo 01, Capítulo 01, item 02), "é a quantia paga mensal ou temporariamente pelo desempenho de Função Gerencial, Técnica ou de Atividade Especial. As funções possuem valores convencionais ou singulares. Para as gratificações de Atividade Especial, estão previstos apenas valores convencionais." Por sua vez, o Diferencial de Mercado encontra-se atualmente previsto no Plano de Cargos, Carreiras e Salários de 2008, (...) é uma parcela variável e temporária que tem por escopo suprir eventual defasagem salarial".

Pretende, assim, "excluir da condenação a verba Diferencial de Mercado, sob pena de violação ao contraditório (art. 5º, inciso LV, da CF/88), a ampla defesa (art. 5º, inciso LV, da CF/88), a paridade de armas (art. 7º do CPC e art. 5º, inciso II, da CF/88), a igualdade processual (art. 8º do CPC e art. 5º, inciso II, da CF/88) e a todos os demais princípios constitucionais que guarnecem o ordenamento jurídico."

Sem razão. Consoante explicitado em tópico preliminar, no e-mail de ID. a05d2e8 - Pág. 1 constou expressamente o esclarecimento, pela reclamada, de que a verba de diferencial de mercado "deixou de ser paga a partir de Março/2018 para os empregados com **função judicial**".

A subtração de parcela até então adimplida, em razão do restabelecimento da "função", pela via judicial, configura tentativa de descumprimento de determinação judicial, por via transversa.

Registre-se que a empresa ré, na promoção de ID. acc4c52, demonstrou o cumprimento da obrigação de fazer com a juntada de ficha financeira em que havia a consignação das parcelas: salário, anuênio, diferencial de mercado, gratificação de função 2 - JD e dif. Gratificação de função 2 - JD(ID. 2a33122 - Pág. 2)

Outrossim, não demonstrou a reclamada que a exclusão da verba ocorreu para todos os empregados da empresa. Pelo contrário, a resposta dada à reclamante como justificativa para exclusão da verba, foi o recebimento da "gratificação de função" pela reclamante, através de decisão judicial.

Nada a reformar.

DO TRABALHO EM HOME OFFICE.

Pretende, a demandada, excluir da condenação a determinação de manutenção da reclamante em trabalho home office,

Pontua que "a Reclamante somente esteve em trabalho remoto por

medida de prevenção ao contágio do então novo vírus COVID-19. Foi uma medida de proteção à saúde dos trabalhadores, implementada pela ECT, de maneira obviamente temporária. (...) Quanto ao trabalho remoto decorrente da COVID-19, em 20/07/2021, por meio do Ofício Circular nº 24054091/2021 - PRESIDÊNCIA, foi instituído em âmbito nacional um Plano de Retorno ao Trabalho Presencial (DOC. 02), em estrita observância às medidas de enfrentamento à pandemia e tendo em vista a necessidade em manter a qualidade dos serviços postais, classificados como essenciais, bem como a manutenção das condições de qualidade e segurança dos seus empregados em sua atividade laboral".

Aduz que "o retorno às atividades presenciais, prerrogativa do empregador, foi solicitada diante da melhoria gradual do cenário pandêmico e dando continuidade ao plano de retorno ao regime de trabalho presencial para todos os empregados, dando-se encerramento ao teletrabalho remoto excepcional, conforme comunicação encaminhada, via e-mail corporativo, em 21/07/2021 (doc. Id 4e068c3). Nesse ínterim, foi enviado e-mail pela Coordenadora Administrativa - CAD à Reclamante solicitando a apresentação da carteira de vacinação (doc. Id e01a686), tendo sido juntado pela obreira em 11/11/2021 (doc. Id a00745a). Contudo, a Reclamante não se apresentou para retomada das atividades presenciais tampouco fez requerimento para adesão ao regime de teletrabalho".

Explicita que "Em resposta a convocação, a Reclamante encaminhou e-mail aduzindo que possuía "recomendação médica para permanecer em home office, mesmo após a pandemia", fato este desconhecido por sua chefia, mormente diante da constatação de APTA, sem quaisquer ressalvas, constante do último Atestado de Saúde Ocupacional - ASO. 299. Em face da alegação de recomendação proveniente de médico particular da Reclamante, a Gestão imediata cientificou o médico do trabalho, conforme e-mail anexo, solicitando a ele que interagisse com a Reclamante. Fato é que restou agendado, por tratativas entre a Reclamante e o médico do trabalho, o atendimento multiprofissional para o dia 15/02/2022, cuja ciência foi dada à Reclamante de imediato, conforme documentos anexos (Id af13afb e Id 6d43f37)".

Contudo, prossegue aduzindo que "a equipe multiprofissional declarou impedimento para prosseguir na avaliação da Reclamante. Consignou-se que face aos atendimentos prévios em saúde ocupacional da empregada naquela SGSMT, bem como da situação de constrangimento da equipe decorrente da postura desrespeitosa adotada pela empregada ao negarse ao atendimento multiprofissional".

Destaca que "a Reclamante jamais fez requerimento solicitando alteração do regime de trabalho para o home office. Importa ressaltar que a recomendação médica não atribui, de per si, o regime de teletrabalho à Reclamante".

Sinaliza que "o regime de teletrabalho previsto nos normativos internos

da ECT, veda a concessão do benefício a empregados detentores de função técnica ou gerencial (vide alínea C, do subitem 2.3 do Módulo 19 do MANPES). E, no presente caso, a Reclamante pleiteia que lhe seja deferida a função de Analista X, o que, por ora, foi acatado. Portanto, fato impeditivo ao exercício de suas atribuições em regime de teletrabalho. 312. Mesmo que assim não fosse, a concessão ao regime de Teletrabalho está condicionada a autorização prévia dos gestores imediato e hierarquicamente superior ao imediato conforme previsto no subitem 2.4 do Módulo 19 do MANPES. 313. Neste norte, não há nenhuma obrigatoriedade estipulada na norma ou na lei que determine ou obrigue a ECT a permanecer a Reclamante em trabalho domiciliar ou remoto".

A insurgência, contudo, não merece acolhida.

A extensa prova documental adunada aos autos evidencia, de forma explícita, o ambiente hostil de trabalho, com diversos problemas de relacionamento, denúncias ao Ministério Público do Trabalho, abertura de processos administrativos e até apresentação de queixa crime.

Os relatórios médicos adunado no ID. a10b408 - Pág. 1 e seguintes, por sua vez, atestam que a autora é portadora de enfermidades psiquiátricas com recomendação do seu médico particular, desde 2020, para desempenho das suas atividades laborativas em home office.

Outrossim, o próprio preposto reconheceu no seu interrogatório que: "em agosto/2018 uma junta médica veio de Brasília à Bahia, a fim de observar o motivo pelo qual **diversos (05) advogados estavam se afastando do trabalho por motivos psiquiátrico** (...) **a médica psiquiatra emitiu parecer, relatando que havia problemas de relacionamento no setor jurídico da empresa e que o referido problema era anterior a 2016, e que tal problema foi intensificado com a perda da gratificação de função, tendo havido as seguintes recomendações: teletrabalho, indicação de colegas específicos para elaborar prazos em redistribuição, a fim de tornar o trabalho mais pessoal e que viesse um gestor não baiano para liderar a equipe, em tese; nenhum advogado que se submeteu à referida entrevista, inclusive o próprio depoente, recebeu qualquer relatório da médica psiquiatra, vez que o documento está sob sigilo no setor médico da empresa; mesmo antes da médica psiquiatra emitir o aludido relatório a empresa já vinha adotando o teletrabalho, parceria com a cultura da paz, projetos de gestão transparente, curso de foco triplo, para gestão de conflitos, reuniões com o serviço social** (...)".(Ata de Id. ID. 419f9d5 - Pág. 3/4; grifei)

Houve, portanto, recomendação da médica psiquiátrica da empresa para adoção de teletrabalho a fim de minimizar os problemas de relacionamento e salvaguardar a saúde mental dos trabalhadores, destacando-se que 05 (cinco) advogados já haviam sido afastados por problemas psiquiátricos.

Também reconheceu o representante patronal que o teletrabalho

constitui um instrumento utilizado pela empresa em parceria com a cultura da paz, para gestão de conflitos, sendo evidente a animosidade entre a obreira e os superiores.

Outrossim, não restou demonstrado que o labor em teletrabalho comprometeu a qualidade do trabalho da reclamante ou acarretou, sob qualquer ótica, uma maior oneração para a reclamada.

Mostra-se, assim, razoável e consonante com a própria política da empresa voltada para a cultura da paz, a permanência da autora no sistema de teletrabalho.

Mantenho.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Busca, a demandada, afastar a concessão da justiça gratuita à reclamante, uma vez que a remuneração da autora ultrapassa o teto fixado no § 3º do artigo 790 da CLT.

Vejamos.

Nos termos do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, em sua atual redação, conferida pela Lei nº 13.467/2017:

"§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

Dispõe o art. 1º da Lei nº 7.115/83 que:

"A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira".

Por sua vez, preconiza o art. 99, § 3º, do CPC, que:

"§3º. Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural".

Consoante a legislação citada, que se harmoniza no ordenamento jurídico, o magistrado pode deferir os benefícios da justiça gratuita tanto à parte que percebe salário igual ou inferior a 40% do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, quanto àquela

que apresentar declaração de miserabilidade, conforme disposto no art. 99, §3º do CPC e no art. 1º da Lei nº 7.115/83.

Com efeito, o §4º do art. 790 da CLT deve ser lido em conjunto com o art. 99, §3º do CPC/2015, que estabelece a presunção de hipossuficiência da pessoa natural pautada na simples afirmação, uma vez que o art. 15 do próprio código é expresso ao mencionar a sua aplicação de forma supletiva e subsidiária aos processos trabalhistas. Ocorre que nesse aspecto a legislação trabalhista trata de forma menos abrangente o instituto da gratuidade da Justiça.

Impende observar, por outro lado, que a declaração de insuficiência econômica da pessoa natural goza de presunção relativa de veracidade, podendo ser elidida por prova em contrário.

No caso em tela, a autora declarou sua condição de hipossuficiência econômica, através de declaração assinada de próprio punho (ID. 9e586a6 - Pág. 1), não demonstrando a parte ré que a reclamante reúne condições de demandar, sem prejuízo do sustento próprio e de sua família.

Sendo assim, não merece qualquer reproche a sentença que deferiu o benefício da gratuidade da justiça à acionante.

DOS JUROS E DA CORREÇÃO MONETÁRIA.

Pugna, a recorrente, pela aplicação Taxa Selic como único critério de atualização monetária, na forma do § 3º da EC 113/21.

Vejamos.

A sentença consignou que: "*Quantum debeat* a ser apurado em fase de liquidação de sentença, com incidência de juros (no percentual de 0,5% ao mês) e correção monetária, conforme previsão contida no art.1º da Lei 9494/1997. (...) A reclamada é equiparada à Fazenda Pública, usufruindo das mesmas prerrogativas que lhe são conferidas, inclusive, no tocante à execução que deve se processar pelo regime de Precatórios ou de RPV a depender do caso" - Id. 69db8a7.

De início, cumpre registrar que, diante da natureza jurídica de empresa pública, o magistrado de origem assegurou à demandada o mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública, nada havendo a ser retificado, no particular.

Pois bem. Para melhor elucidação, cumpre uma breve digressão cronológica acerca dos pronunciamentos judiciais sobre a matéria.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI nº 4.357, em 14/03/2013, que envolve os débitos da Fazenda Pública, declarou a inconstitucionalidade da expressão "índice oficial da remuneração básica da caderneta de poupança", constante do §12 do artigo 100 da Constituição Federal, elencando, dentre as razões de decidir, que:

"O direito fundamental de propriedade (CF, art. 5º, XXII) resta violado nas hipóteses em que a atualização monetária dos débitos fazendários inscritos em precatórios perfaz-se segundo o índice oficial de remuneração da caderneta de poupança, na medida em que este referencial é manifestamente incapaz de preservar o valor real do crédito de que é titular o cidadão. É que a inflação, fenômeno tipicamente econômico-monetário, mostra-se insuscetível de captação apriorística (ex ante), de modo que o meio escolhido pelo legislador constituinte (remuneração da caderneta de poupança) é inidôneo a promover o fim a que se destina (traduzir a inflação do período)".(destaques nossos).

Posteriormente, em 25/03/2015, o STF conferiu eficácia prospectiva à declaração de inconstitucionalidade e modulou a aplicabilidade do índice, nos seguintes termos:

"(i) fica mantida a aplicação do índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança (TR), nos termos da Emenda Constitucional nº 62/2009, até 25.03.2015, data após a qual (a) os créditos em precatórios deverão ser corrigidos pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E)"

O Pleno do c. TST, seguindo o referido entendimento, nos autos da Arguição de Inconstitucionalidade nº 479-60.2011.5.04.0231, declarou, em 04/08/2015, a inconstitucionalidade por arrastamento da expressão "equivalentes à TRD", contida no *caput* do artigo 39 da Lei nº 8.177/91 e definiu a variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), a partir de 25/03/2015, como fator de atualização a ser utilizado na tabela de atualização monetária dos débitos trabalhistas na Justiça do Trabalho. Neste sentido, inclusive, foi reelaborada a Tabela Única de Atualização Monetária da Justiça do Trabalho visando a sua adequação ao índice em questão.

É verdade que ao apreciar a Reclamação Constitucional - RCL 22.012/RS ajuizada pela Federação Nacional dos Bancos-FENABAN, o Ministro Dias Toffoli, em 16/10/2015, deferiu liminar para suspender os efeitos da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho e da tabela única editada pelo CSJT. Contudo, a referida decisão não mais subsiste, pois em 05/12/2017, a 2ª Turma do STF julgou improcedente a mencionada Reclamação.

A referida decisão transitou em julgado em 15/08/2018, conforme certidão extraída do sítio da internet do STF.

Importa ressaltar que a Corte Maior, em 20/09/2017, já havia proferido decisão nos autos do Recurso Extraordinário de nº 870947/SE, com repercussão geral (tema 810), reconhecendo a impossibilidade de utilização do índice de remuneração da caderneta de poupança como critério de correção monetária. Vejamos:

"DIREITO CONSTITUCIONAL. REGIME DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS MORATÓRIOS INCIDENTE SOBRE CONDENAÇÕES JUDICIAIS DA FAZENDA PÚBLICA. ART. 1º-F DA LEI Nº 9.494/97 COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº

11.960/09. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DA UTILIZAÇÃO DO ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO DA CADERNETA DE POUPANÇA COMO CRITÉRIO DE CORREÇÃO MONETÁRIA. VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL DE PROPRIEDADE (CRFB, ART. 5º, XXII). INADEQUAÇÃO MANIFESTA ENTRE MEIOS E FINS. INCONSTITUCIONALIDADE DA UTILIZAÇÃO DO RENDIMENTO DA CADERNETA DE POUPANÇA COMO ÍNDICE DEFINIDOR DOS JUROS MORATÓRIOS DE CONDENAÇÕES IMPOSTAS À FAZENDA PÚBLICA, QUANDO ORIUNDAS DE RELAÇÕES JURÍDICO-TRIBUTÁRIAS. DISCRIMINAÇÃO ARBITRÁRIA E VIOLAÇÃO À ISONOMIA ENTRE DEVEDOR PÚBLICO E DEVEDOR PRIVADO (CRFB, ART. 5º, CAPUT). RECURSO EXTRAORDINÁRIO PARCIALMENTE PROVIDO. 1. O princípio constitucional da isonomia (CRFB, art. 5º, caput), no seu núcleo essencial, revela que o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09, na parte em que disciplina os juros moratórios aplicáveis a condenações da Fazenda Pública, é inconstitucional ao incidir sobre débitos oriundos de relação jurídico-tributária, os quais devem observar os mesmos juros de mora pelos quais a Fazenda Pública remunera seu crédito; nas hipóteses de relação jurídica diversa da tributária, a fixação dos juros moratórios segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança é constitucional, permanecendo hígido, nesta extensão, o disposto legal supramencionado. 2. O direito fundamental de propriedade (CRFB, art. 5º, XXII) repugna o disposto no art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09, porquanto a atualização monetária das condenações impostas à Fazenda Pública segundo a remuneração oficial da caderneta de poupança não se qualifica como medida adequada a capturar a variação de preços da economia, sendo inidônea a promover os fins a que se destina. 3. A correção monetária tem como escopo preservar o poder aquisitivo da moeda diante da sua desvalorização nominal provocada pela inflação. É que a moeda fiduciária, enquanto instrumento de troca, só tem valor na medida em que capaz de ser transformada em bens e serviços. A inflação, por representar o aumento persistente e generalizado do nível de preços, distorce, no tempo, a correspondência entre valores real e nominal (cf. MANKIW, N.G. Macroeconomia. Rio de Janeiro, LTC 2010, p. 94; DORNBUSH, R.; FISCHER, S. e STARTZ, R. Macroeconomia. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 2009, p. 10; BLANCHARD, O. Macroeconomia. São Paulo: Prentice Hall, 2006, p. 29). 4. A correção monetária e a inflação, posto fenômenos econômicos conexos, exigem, por imperativo de adequação lógica, que os instrumentos destinados a realizar a primeira sejam capazes de capturar a segunda, razão pela qual os índices de correção monetária devem consubstanciar autênticos índices de preços. 5. Recurso extraordinário parcialmente provido."(RE 870947, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 20/09/2017, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe262 DIVULG 17-11-2017 PUBLIC 20-11-2017). (destaques nossos).

Repise-se que a atualização monetária objetiva, exclusivamente, a recomposição da moeda, com o fim de salvaguardar o valor real do patrimônio.

A metodologia adotada para aferição da Taxa Referencial de Juros Diária - TRD, de fato, não observa a variação de preços na economia, não constituindo, portanto, meio idôneo para recomposição da perda inflacionária.

Aliás, de acordo com dados colhidos do sítio eletrônico do "Portal Brasil" (http://www.portalbrasil.net/tr_diaria.htm) a Taxa Referencial de Juros Diária - TRD entre 30/08/2017 e 15/12/2019 foi zero.

Deste modo, alinhando-me com o posicionamento do C. TST sobre a questão, vinha adotado o índice IPCA-e a partir de 25/03/2015 e, em relação ao período anterior a essa data, determinava a aplicação da TR, com modulação da decisão, de forma semelhante ao que decidiu o Eg. STF na ADI 4.357.

Ocorre que, no julgamento dos embargos de declaração opostos no RE 870.947, em 03/10/2019, com repercussão geral reconhecida, o Plenário do STF decidiu não modular os efeitos da decisão anteriormente proferida, determinando a incidência do IPCA-E para a atualização de débitos judiciais da Fazenda Pública (precatórios), a partir de junho de 2009. No julgamento a suprema corte consignou que "*Prolongar a incidência da TR como critério de correção monetária para o período entre 2009 e 2015 é incongruente com o assentado pela CORTE no julgamento de mérito deste RE 870.947 e das ADIs 4357 e 4425, pois virtualmente esvazia o efeito prático desses pronunciamentos para um universo expressivo de destinatários da norma*". Acresceu, ainda, que "*As razões de segurança jurídica e interesse social que se pretende prestigiar pela modulação de efeitos, na espécie, são inteiramente relacionadas ao interesse fiscal das Fazendas Públicas devedoras, o que não é suficiente para atribuir efeitos a uma norma inconstitucional*".

Assim, diante desta decisão prolatada pelo STF, modifiquei o meu entendimento para determinar a aplicação do IPCA-E, sem a modulação outrora perpetrada.

Cabe registrar que tratando-se a hipótese dos autos de condenação contra a Fazenda Pública, a decisão proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em 18/12/2020, nas ADC's 58 e 59 e nas ADI's 5.867 e 6.021, não se aplica, em razão dos precedentes vinculantes supra citados, não modificados.

Reafirma-se, que os dispositivos legais que determinam a correção monetária e juros de mora neste caso - art. 1º-F da Lei nº 9.494/97 e art. 100, §12, da CF - foram impugnados nas ADI's nºs 4.357 e 4.425 e no RE nº 870947, com repercussão geral declarada e natureza vinculante (Tema nº 810).

Com efeito, nas ações contra a Fazenda Pública houve uniformização dos critérios de atualização monetária e juros de mora, de forma que todos os créditos contra a Fazenda Pública (precatório) sofrem a incidência do IPCA-E, a partir de junho de 2009. Desta forma, não se pode excetuar os credores de verba trabalhista, cuja natureza, a propósito, é essencialmente alimentar, aplicando-lhes regra distinta e mais restritiva, uma vez que não houve manifestação expressa do STF nesse sentido nas ADC's 58 e 59 e nas ADI's 5.867 e 6.021.

Aliás, na liminar concedida pelo Min. Gilmar Mendes, relator das ADC's 58 e 59 MC/DF, ficou claro que a cautelar não atinge os processos que se encontram submetidos às decisões proferidas nas mencionadas ações de controle de constitucionalidade 4425 e 4357, bem como no RE nº 870.940.

Por conseguinte, a atualização monetária de créditos contra a Fazenda Pública, inclusive decorrentes da relação de trabalho, continua sendo feita pelo IPCA-E, com o acréscimo dos juros de mora que remuneram a poupança (art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09).

Sentença que se reforma.

Diante de tais considerações, **DOU PROVIMENTO PARCIAL** ao Recurso Ordinário da RECLAMADA para determinar que a recomposição monetária do crédito seja feita pelo IPCA-E, com o acréscimo dos juros de mora que remuneram a poupança (art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09).

A **2ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO**, em sua **03ª Sessão Extraordinária Presencial**, realizada no dia 30 de abril de 2024, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 08 de abril de 2024, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador **ESEQUIAS DE OLIVEIRA**, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores **RENATO SIMÕES** e **LOURDES LINHARES**, bem como do(a) Excelentíssimo(a) Procurador(a) do Trabalho, **DECIDIU**,

por maioria, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao Recurso Ordinário da RECLAMADA para determinar que a recomposição monetária do crédito seja feita pelo IPCA-E, com o acréscimo dos juros de mora que remuneram a poupança (art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09). Vencida, em parte, a Exmª. Desª. RELATORA que provia o apelo para, também, reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Obs.: Registraram pedido de preferência e ocuparam a tribuna para sustentação oral, pela reclamada, o advogado Heitor de Azevedo Peres Neto e, pela reclamante, a advogada Cláudia Salgado.

MARIA DE LOURDES LINHARES LIMA DE OLIVEIRA
Relator(a)