



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0000500-29.2017.5.07.0009

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/04/2017

Valor da causa: R\$ 500.000,00

Partes:

RECLAMANTE: ANDREIA REGIA DE CASTRO SLEAUVAN

ADVOGADO: PAULO GERMANO AUTRAN NUNES DE MESQUITA

RECLAMADO: TIM CELULAR S.A.

ADVOGADO: CARLOS FERNANDO DE SIQUEIRA CASTRO

ADVOGADO: ALUISIO DE AQUINO E SILVA NETO

ADVOGADO: DANIELLE CAZEIRA BARROS AGUIAR

ADVOGADO: RUBENS EMIDIO COSTA KRISCHKE JUNIOR

ADVOGADO: SUELEM MARINHO DE OLIVEIRA CABRAL

ADVOGADO: BRUNA MEDEIROS XAVIER

ADVOGADO: ROBERTA AROUCHA REGIS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO
9ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA
ATOrd 0000500-29.2017.5.07.0009
RECLAMANTE: ANDREIA REGIA DE CASTRO SLEAUVAN
RECLAMADO: TIM CELULAR S.A.

Poder Judiciário

Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

9ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA/CE

SENTENÇA

PROCESSO N. **0000500-29.2017.5.07.0009**

RECLAMANTE: ANDREIA REGIA DE CASTRO SLEAUVAN

RECLAMADA: TIM CELULAR S.A.

Juíza: Maria Rafaela de Castro

Vistos etc

Trata-se de ação trabalhista ajuizada por ANDREIA REGIA DE CASTRO SLEAUVAN contra TIM CELULAR S.A., requerendo, em suma, **REVERTER** a justa causa aplicada à obreira, em razão da dispensa ter ocorrido pela ausência de indicação dos motivos ou falta grave propriamente dita, para **CONDENAR** o reclamado no pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive multa do FGTS, indenização do seguro-desemprego, aviso prévio e sua projeção em todas as verbas, férias e 13º salário proporcionais, bem como os reflexos em todas as parcelas trabalhistas; **CONDENAR** a empresa reclamada a **REPARAR** os danos morais, em decorrência da errônea aplicação da justa causa e abalos emocionais decorrentes desta acusação, em consonância com os fundamentos supra, em valor a ser arbitrado por este Juízo, sugerindo-se, para tanto, valor não inferior a 100 (cem) vezes o salário da reclamante; **CONDENAR** a Reclamada a pagar as horas extras que ultrapassem as 8 (oito) horas diárias, bem como uma hora por supressão do intervalo intrajornada por dia, 15 horas semanais por supressão do intervalo interjornada e 4 horas pelo trabalho em cada sábado, domingo e feriado no curso do contrato de trabalho, devendo refletir em todas as verbas a que faça jus à reclamante, como 13º salários, férias acrescidas de 1/3, repouso semanal remunerado, depósitos de FGTS + multa, PLR e todas as verbas rescisórias; **CONDENAR** a reclamada a pagar, a título de indenização, os intervalos do artigo 384 da CLT (intervalo da mulher) suprimidos durante a avença laboral, como hora extraordinária, devendo refletir em todas as verbas a que faça jus à reclamante, como 13º salário, férias acrescidas de 1/3, repouso semanal remunerado, depósitos de FGTS, PLR e todas as verbas rescisórias; **CONDENAR** a Reclamada ao pagamento das horas prestadas em regime de sobreaviso, no montante de 1/3 da hora trabalhada, bem como 4 (quatro) horas pela efetiva prestação de serviços, estas acrescidas do respectivo adicional noturno, além dos intervalos interjornadas desrespeitados, todos estes com reflexos sobre férias, aviso prévio, gratificação natalina, DSR, FGTS e respectiva multa rescisória, horas extraordinárias, multa do art. 477, e quaisquer outras parcelas de natureza salarial; **CONDENAR** a reclamada a pagar à Reclamante as diferenças salariais decorrentes da equiparação

salarial em relação ao paradigma Luciano Beserra, desde 01º de junho de 2012 até 28 de fevereiro de 2014, e ao paradigma Alex Macedo, em relação ao período de 01º de março de 2014 até 14 de outubro de 2016, incidindo estas sobre a base de cálculo de horas extraordinárias decorrente de extrapolação de jornada e intervalares, férias, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias; **CONDENAR** a Ré ao pagamento das diferenças salariais, respectivas à soma dos dois salários, referentes ao acúmulo de função ao qual esteve a Reclamante submetida durante os meses de abril a agosto de 2016, quando além do seu mister, teve esta de levar a cabo também as funções do funcionário Alex Macedo, que fora demitido, além do período de 30 (trinta) dias por ano quando o mesmo estava de férias, incidindo estas sobre a base de cálculo de férias, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias; **CONDENAR** o Reclamado ao pagamento de adicional de transferência, em importe não inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que percebera a Reclamante no período em que esteve transferido às cidades de Belém do Pará e Salvador/BA, ou seja: de junho de 2012 a fevereiro de 2014. Outrossim, tendo em vista a natureza salarial, requer se todos os reflexos deste adicional nas demais verbas durante o contrato de trabalho, tais como 13º e 14º salários, férias acrescidas de 1/3 simples e em dobro, repouso semanal remunerado (conforme cláusula 8ª, parágrafo 1º, da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria), depósitos de FGTS, PLR, horas extras, RSR. Além disso, **CONDENAR** a Reclamada também à reparação dos valores despendidos com a mudança de retorno Salvador a Fortaleza, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a título de danos materiais; **CONDENAR** a Reclamada ao pagamento, em dobro, das férias de todo o contrato de trabalho, as quais tiveram o gozo suprimido, inclusive quanto aos períodos convertidos em abono pecuniário, com reflexos sobre gratificação natalina, repouso

semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias; **CONDENAR** a Reclamada ao pagamento das diferenças salariais respectivas às promoções que não acompanharam o imediato aumento salarial, de acordo com os períodos e funções indicadas em tópico próprio, incidindo estas sobre a base de cálculo de férias, gratificação natalina, repouso; **CONDENAR** a empresa reclamada ao pagamento de R\$36.995,00 (trinta e seis mil, novecentos e noventa e cinco reais) referentes ao MBO/2016, cujas metas vinham sendo ultrapassadas até seu injusto desligamento, portanto, se a reclamada não tivesse cometido a ilegalidade da dispensa, a reclamante receberia tal valor, que lhe foi suprimido de forma indevida. semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias.

Na inicial, aduziu que: A reclamante foi admitida na empresa reclamada em julho de 2004, ainda na função de estagiária, tendo exercido o primeiro cargo efetivo a partir de 06 de julho de 2006, na função de Consultora de Vendas - Loja. Após dez anos de vínculo empregatício, a autora exerceu, desde 01º de março de 2014 até a sua demissão em 14 de outubro de 2016, o cargo de Sênior Manager, tendo tido como última remuneração o valor de R\$ 10.570,00 (dez mil quinhentos e setenta reais), conforme contracheques em anexo (**Doc. 03**). Com efeito, quanto à mencionada demissão da autora, importa salientar que esta ocorreu por suposta justa causa, a qual a reclamante, desde o ato rescisório até a presente data, permanece sem saber as razões específicas. Isso porque, em seu Comunicado de Desligamento (**Doc. 04**), consta apenas a indicação genérica e em tese de "ter praticado falta tipificado no art. 482 da CLT", sem qualquer menção ao fato ensejador ou sequer a algum dos incisos do referido artigo. De fato, as razões do desligamento da Reclamante

são tão obscuras (ou inexistentes) que chegaram a ser sonegadas até mesmo no momento da sua homologação, pois nem o preposto sabia informá-las. Por esta razão, recusou-se o sindicato a efetuar a homologação de seu TRCT, nos termos da certidão em anexo (**Doc. 05**). Mais do que isso, diante da situação, a Reclamante se viu obrigada a notificar extrajudicialmente a Reclamada, nos termos do instrumento em anexo (**Doc. 06**), a fim de que esta apresentasse formalmente as razões do desligamento da Reclamante, sendo que tal notificação jamais fora respondida.

Propostas de conciliação rejeitadas.

Defesa: Inverídicas as afirmações do Reclamante na exordial, eis que, a mesma exerceu a função de **Sênior Manager**, que tem como atribuição equiparação a um cargo de GERENTE DE VENDAS. Desse modo, percebe-se que a pretensão obreira encontra óbice na **Súmula nº.287 do C. TST**, que prevê a aplicação do artigo 62, inciso II, da CLT, ao **Sênior Manager**, previsão que se enquadra perfeitamente ao caso concreto, não fazendo jus, o autor, a quaisquer dos pleitos relativos a horas extras constantes da exordial. Nos termos da Súmula nº. 287, do C. TST, em sua segunda parte, deverá prevalecer a presunção de enquadramento do reclamante no **cargo de gestão**. Por outro lado, inobstante o ônus de desnaturar o enquadramento seja do Autor, conforme exposto, como se verá adiante e será devidamente comprovado, é certo que o Reclamante, no desempenho do cargo de **Sênior Manager, (Gerente de Vendas)** a qual esteve vinculado, o exerceu com **fidúcia diferenciada** e com todos os atributos dele decorrentes, ocupando **cargo de mando e gestão**, o que afasta por completo qualquer pretensão ao pagamento de sobrejornada constante da inicial. Reclamante, o qual era incumbido, também, do **planejamento gerencial e acompanhamento das atividades relativo as vendas** desenvolvidas pelas áreas **comercial** e de **atendimento**. O Autor definia objetivos a serem atingidos, acompanhando o cumprimento das metas coletivas e individuais a serem alcançadas, orientando e controlando a produção, no sentido de **gerar resultados e fomentar novos negócios**, como um verdadeiro **alter ego da Instituição**, na localidade, o que exime o Autor de controle de

jornada, não havendo direito, portanto, ao pagamento de qualquer tipo de hora extra. O Autor era o responsável por garantir que as ações realizadas na loja fossem direcionadas para o melhor aproveitamento possível de oportunidades comerciais, gerindo as equipes de trabalho, como verdadeiro **líder do negócio**. O Reclamante, também, detinha poderes para aplicar penalidades, admitir, demitir, realizar promoções e conceder méritos, avaliar o desempenho dos funcionários, acompanhar a implementação do Plano de Desenvolvimento Individual, bem como dos planos de ação para alavancagem dos negócios comerciais. Além da **gestão de pessoas**, o Reclamante zelava pela saúde da carteira de clientes da agência, inclusive para manter os índices de inadimplência baixos. Cabia ao Reclamante supervisionar os profissionais de relacionamento e demais integrantes das equipes, acompanhando, orientando, treinando e controlando a produção apresentada (inclusive por meio de relatórios), gerando resultados e fomentando novos negócios, por ser o verdadeiro **gestor de vendas**.

Produção de provas orais.

Memoriais escritos.

Prejudicada a 2ª proposta de conciliação.

Processo anulado pelo TRT 7.

A juíza que proclama a sentença se declara suspeita.

Corregedor do TRT 7 designa esta juíza para fins de análise e julgamento.

Vieram os autos conclusos.

Questões procedimentais. As partes devem ser intimadas do teor decisório.

Questões preliminares. **Da inépcia da inicial**. A Reclamada aduz a preliminar de "inépcia da inicial", conforme explanação contida em sua defesa (fls.213/214), pugnano pela extinção do processo, sem

resolução do mérito. Tal preliminar já foi analisada pelo TRT 7a Região.

Acerca da outra preliminar:

A ré sustenta a preliminar no que se refere à Súmula 330 do TST, porém tal não subsiste.

Segundo a ré, com a assinatura do TRCT, o reclamante concede quitação válida e regular de todas as verbas ali consignadas, não cabendo análise posterior pelo Poder Judiciário.

Analisando o teor da Súmula 330 do TST, compreende-se que sempre foi alvo de diversas polêmicas.

Porém, a sua aplicabilidade gera algumas restrições interpretativas, principalmente com a análise do princípio da proteção e da aplicação da condição mais benéfica em relação ao reclamante, por força do art. 477 consolidado, a quitação dada com a assistência do órgão competente gera efeito liberatório apenas quanto às parcelas discriminadas no termo rescisório, não afastando o direito constitucional da reclamante pleitear judicialmente eventuais diferenças que entender devidas (inciso XXXV do art. 5º da Carta da República).

Ressalte-se que é irrelevante o fato de haver ressalva ou não no respectivo termo, pois a partir do momento em que se comprova a remanescência de direitos em favor do empregado/reclamante, isto é, não quitados por ocasião da rescisão contratual.

A reclamada alega que a rescisão contratual sem nenhuma ressalva, passada pelo reclamante, é válida, devendo ser aplicado o entendimento expresso na Súmula nº 330 do TST. Traz arestos para demonstrar divergência jurisprudencial.

A quitação, no âmbito das relações do trabalho, é sempre relativa e alcança apenas os valores e as parcelas constantes do recibo de quitação, conforme disposição dos parágrafos 1º e 2º do artigo 477 da CLT.

A orientação da Súmula nº 330 do TST, de acordo com a redação dada pela Resolução nº 121/2003, publicada no DJ de 21/11/2003, consiste no que se segue: "A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação."

Dessa forma, a discriminação da parcela e da quantia lançada no termo de rescisão respectivo, sem ressalvas, produz eficácia liberatória total em relação ao empregador, não sendo mais possível ao empregado pretender nenhuma diferença quanto à parcela discriminada, sempre, é claro, que o ato seja praticado mediante a assistência da entidade sindical competente.

No entanto, não esclarece a forma pela qual se deu a quitação das verbas pela reclamada. No TRCT não existe qualquer relação às diferenças salariais e às horas extras.

Diante disso, ainda é possível o questionamento no âmbito judicial, principalmente, considerando-se o direito de ação e do acesso ao Poder Judiciário, sob pena de substituição dos juízes pelos sindicatos e do Ministério do Trabalho que homologam decisões.

Assim, com base nestes princípios, deve ser considerado que a discussão levantada pelo reclamante é válida para ser objeto de análise por esta magistrada.

Analisando a questão PREJUDICIAL DE MÉRITO, quanto à prescrição, nos termos do artigo 7, da CF/88. Os pedidos da presente reclamação não há como prosperar, no tocante ao período anterior a 03/04/2012,

em face da configuração no caso vertente da PRESCRIÇÃO QUINQUENAL, prevista no art. 7º, XXIX, da CF. PRONUNCIADA.

Questão de ordem: Processo anterior à Reforma Trabalhista.

INAPLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA EM AÇÕES EM CURSO COMO NOS CASOS DE CONTINUIDADE DE INSTRUÇÃO E CONCLUSÃO DE JULGAMENTOS

No caso em comento, com o advento da Reforma Trabalhista, o feito estava concluso para julgamento ou em ação em curso.

Sabe-se que em relação à aplicação da lei processual no tempo, surgiram três teses: a) da unicidade contratual; b) das fases processuais; e, c) do isolamento dos autos processuais.

Mesmo sabendo que o CPC adotou a teoria dos atos do isolamento dos atos processuais, torna-se necessária a análise de algumas peculiares no âmbito do processo trabalhista.

Entendo, no entanto, que nestes casos, que aplicar a Reforma Trabalhista seria ofender diversos princípios, que exponho a seguir:

Teoria da Regras do Jogo, ou seja, em nome do Estado Democrático de Direito, as partes devem saber exatamente o cenário em que estão atuando para apresentarem sua produção de provas. Alterar as regras processuais "do jogo" levaria a uma aplicabilidade inversa do que propõe o devido processo legal. A doutrina que justifica normas como a do art. 10 ou 489 do CPC fundamenta-se no fato de que o processo é um diálogo democrático, dentro do qual as partes não podem ser surpreendidas. Com base nisso, não há como penalizar as partes por ineficiência ou atraso do Poder Judiciário na conclusão do feito antes da Reforma Trabalhista.

Para que o discurso justificador dos poderes do Estado e da função judicial na vida em sociedade se mantenha, é preciso que as regras

processuais impeçam vitórias ditadas pela incapacidade de suportar o risco de uma discussão judicial acerca de direitos fundamentais. Regras como a que determina o pagamento de honorários de perito e de advogado por trabalhador a quem tenha sido deferida a gratuidade integral da justiça; impõe pagamento de custas pelo beneficiário da gratuidade à justiça como condição para o exercício do direito de ação; permitem punição da testemunha sem que lhe seja garantida ampla defesa e contraditório; exigem a presença do Sindicato em todas as demandas que discutem a validade de cláusulas normativas, entre tantas outras aberrações jurídicas, são avessas ao ordenamento constitucional (afrontam regra expressa no art. 5 e no art. 7 da Constituição, porque vedam o acesso à justiça) e à própria CLT. Na medida em que retiram direitos e impõem penalidades, em um raciocínio avesso à proteção, atraem a aplicação do art. 9 da CLT.

O cenário em que o reclamante interpôs a ação era diferente do cenário atual, com a possibilidade concreta de pagamento de custas e de honorários advocatícios e periciais. Isso seria como mudar a regra do jogo no curso do processo, revelando-se uma prática desleal.

Por derradeiro, aponto entendimento recente do Superior Tribunal de Justiça, em caso similar, quando apreciou a questão da intertemporalidade das normas no CPC.

O Superior Tribunal de Justiça, após o advento do CPC/15, ao tratar da questão específica dos honorários advocatícios, reconheceu a sua natureza híbrida, no julgamento REsp 1.465.535/SP, in verbis: *Não se pode olvidar que a lei processual tem efeito imediato e geral, aplicando-se aos processos pendentes, respeitados o direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada. Portanto, no que tange às regras processuais, as novas normas do Código de Processo Civil começam a ser aplicadas a partir da revogação do CPC/1973. Todavia, impõe-se indagar se a real natureza jurídica dos honorários advocatícios é processual, isto é, se as regras previstas pelo novo CPC incidem imediatamente nos processos em andamento. Frise-se que a Corte Especial do Superior Tribunal de*

Justiça já se manifestou a respeito do tema, ao cristalizar a tese de que o arbitramento dos honorários não configura questão meramente processual, máxime ante os reflexos imediatos no direito substantivo da parte e do advogado.

E concluo que: Com base no mesmo entendimento, as inovações quanto à imposição de novos requisitos para concessão dos benefícios da Justiça Gratuita (art. 790, §§3º e 4º) e da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais em caso de sucumbência do trabalhador (art. 790-B), conforme previsão da Lei n. 13.467/2017, não deverão ser aplicadas aos processos já em curso, uma vez que não se tratam de institutos exclusivamente processuais e a alteração da legislação poderia influenciar nas condutas processuais das partes ou quanto à avaliação dos riscos da demanda.

Passo a julgar, mediante os parâmetros acima.

INAPLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA EM AÇÕES EM CURSO COMO QUANTO AO DIREITO MATERIAL

Para que a lei 13.467/17 afete os contratos antigos, será necessária nova pactuação, logo após o término da vacância, sendo que, os contratos que não forem modificados permanecerão como acordados anteriormente. mente abordados em novos artigos a serem publicados.

As novas regras trabalhistas não atingirão o direito adquirido, conforme artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal/88.

Deste modo, quem encontra-se contratado, não terá modificações em seus contratos de trabalho, quando tais mudanças não puderem melhorar a vida do trabalhador, exceto para aqueles que desejem repactuar o contrato.

Outrossim, ficam asseguradas as Convenções Coletivas, que seguirão como acordadas, ainda que a vigência termine após a entrada em vigor da nova lei trabalhista.

Desse modo, uma vez em vigor a lei que estabeleça alterações nos direitos trabalhistas, **só produzirá efeitos para os contratos de trabalho celebrados a partir de então**, em respeito à cláusula pétrea constitucional de proteção ao negócio jurídico perfeito. Como os direitos individuais trabalhistas são considerados de ordem pública, prevaleceriam sobre as cláusulas contratuais em sentido contrário quando da vigência da nova lei.

Assim, como fundamento no direito adquirido, considerarei o direito material anterior.

No mérito.

Acerca do pedido de REVERTER a justa causa aplicada à obreira, em razão da dispensa ter ocorrido pela ausência de indicação dos motivos ou falta grave propriamente dita, para CONDENAR o reclamado no pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive multa do FGTS, indenização do seguro-desemprego, aviso prévio e sua projeção em todas as verbas, férias e 13º salário proporcional, bem como os reflexos em todas as parcelas trabalhistas.

No que se refere às datas do contrato de trabalho entre as partes, não há controvérsias. Mas há discussão quanto aos valores devidos realmente na contraprestação laboral que veremos nos próximos capítulos de sentença e na modalidade de dispensa entre as partes.

A autora foi dispensada por justa causa.

A autora alega, na Inicial, às fls. 04: Isso porque, em seu Comunicado de Desligamento (**Doc. 04**), consta apenas a indicação genérica e em tese de "ter praticado falta tipificado no art. 482 da CLT", sem qualquer menção ao fato ensejador ou sequer a algum dos incisos do referido artigo. De fato, as razões do desligamento da Reclamante são tão obscuras (ou inexistentes) que chegaram a ser sonegadas até mesmo no momento da sua homologação, pois nem o preposto sabia informá-las. Por esta razão, recusou-se o sindicato a efetuar a homologação de seu TRCT, nos termos da certidão em anexo (**Doc. 05**). Mais do que isso, diante da situação, a Reclamante

se viu obrigada a notificar extrajudicialmente a Reclamada, nos termos do instrumento em anexo (**Doc. 06**), a fim de que esta apresentasse formalmente as razões do desligamento da Reclamante, sendo que tal notificação jamais fora respondida.

Na peça de defesa, às fls. 251, aduziu que: A reclamação trabalhista tem como fito, reverter a demissão por justa causa. Ocorre que conforme anexo o reclamado sempre buscou solucionar da melhor forma os conflitos internos, porém a reclamante foi advertida quanto sua conduta incompatível com as normas internas e bem definidas da empresa. Assim conforme anexo foi demita por justa causa, conforme rol de documentos em anexo.

Nota-se que a reclamante apresentou prova documental quanto aos fatos apontados acerca da "insistência" em saber o motivo de sua dispensa por justa causa. Destacam-se os seguintes documentos lidos: fls. 42 - carta de demissão; fls. 43- certidão do sindicato; fls. 44 a 46 - notificações feitas pela autora à ré.

A reclamada, ao seu turno, juntou documentos valorados neste momento: fls. 136 - advertência à reclamante pelo uso indevido de sites;

O ônus da prova de sustentar a justa causa é da reclamante.

Entendo que a defesa foi por demais genérica, sem imputar qual fato grave foi cometido pela reclamante, não guardando qualquer correspondência com o depoimento do preposto colhido às fls. 323 dos autos em PDF.

O preposto trouxe, ainda, fato diverso, aduzindo: *que o depoente relata que a reclamante era uma pessoa que tinha um temperamento complicado; que afirma que a reclamante possuía um temperamento explosivo e manifestava tratamento indelicado em relação a seus subordinados; que o depoente não chegou a presenciar nenhuma situação fática em que isto tenha ocorrido, ou seja, o tratamento indelicado da reclamante em face de seus subordinados; que o depoente soube desses fatos por meio de conversas com colegas de*

trabalho, se recordando dentre eles, o Sr Leonardo, como sendo um daqueles que narrara tais fatos,

A testemunha da ré mencionou conforme fls. 326: que o Sr Jair Amado, no momento d o desligamento da reclamante, não chegou a explicar por quais motivos a reclamante estava sendo desligada por justa causa e que em nenhum momento o Sr Jair disse ao depoente qual a razão que motivava o afastamento da reclamante

Logo, a justa causa da ré precisa ser robusta e apta a não gerar dúvidas, tendo em vista os princípios que atuam no direito do trabalho com o da proteção e o da continuidade da relação de emprego. Nesse ponto, prospera a tese da reclamante.

Sem motivos justificáveis e sem demonstração exata de qual seja a falta grave ou provas de prejuízos consideráveis à ré e, sobretudo, pela ausência de correspondências entre a carta de demissão, a advertência de fls. 136 e, ainda, o depoimento do preposto.

É uma série de teses durante todo o processo sobre a dispensa da reclamante que vai desde uma falta grave genérica, a um comando equivocado sobre o credenciamento/descredenciamento de empresa etc. A empresa ainda sustenta que a autora tratava mal seus subordinados e, ainda, o mais grave, o teor da peça defensiva não fez a impugnação especificada da justa causa.

Pelo depoimento do preposto, conforme fls. 323, a tese da justa causa oscila entre comportamento hostil da autora (suposto tratamento grosseiro ríspido, pessoa complicada etc) até o erro em comando enquanto o desempenho de sua função.

Observe-se no depoimento do preposto, ainda, que não havia conhecimento de histórico desabonador da reclamante quanto às advertências e às suspensões e, ainda, um certo perdão tácito, na medida em que o preposto confessou que o ato de procedimento errado foi em 2015 e a dispensa da autora ocorreu apenas em outubro de 2016. Destaco o trecho do preposto: *que o depoente não tem ciência do fato da reclamante haver sido punida disciplinarmente*

*(advertências/suspensões); que o depoente relata um fato ocorrido, o qual se refere a um descredenciamento de um parceiro de negócios, ou seja, a reclamante, após o descredenciamento, a reclamante efetivara uma operação relativa ao credenciamento deste parceiro de negócio com outro número de CNPJ e outra razão/denominação social e que o nome de fantasia desta empresa que fora credenciada era "TOP TELECOM"; que essa situação fática ocorreu no ano de 2015; que provavelmente os superiores da reclamante detectaram a operação realizada pela reclamante (credenciamento da empresa Top Telecom). (...) **que este credenciamento não** era vedado por norma da reclamada; que confirma o fato de que a reclamante fora dispensada por justa causa, por haver a mesma realizado uma "manobra" relativa ao credenciamento desta nova empresa "Top Telecom", na forma do acima narrado; que o parceiro de negócios possuía um débito contraído perante a reclamada, não sabendo ao certo dizer se o débito que fora contraído por esse parceiro de negócio era de grande ou de pequena monta; que o depoente afirma que existiam pessoas que eram iguais entre o parceiro de negócios descredenciado e a nova empresa credenciada, ou seja, pessoas que trabalhavam na Top Telecom também tinham trabalhado na empresa (parceiro de negócios anterior), de cujo nome o depoente não se recorda, mas o depoente tem ciência do fato de que as composições societárias destas empresas citadas eram distintas*

Ora, a justa causa é medida de exceção em nosso ordenamento jurídico que preza uma relação de continuidade e fidúcia nas relações de trabalho.

É imperioso que a justa causa ao obreiro deve ser clara e forte o suficiente para que o empregado conheça a falta funcional gravosa apta a romper todo o vínculo de emprego.

No caso da reclamante, observa-se o alto cargo de gestão na hierarquia da ré. Observa-se que a autora precisou enviar diversas notificações extrajudiciais à TIM para saber o motivo real da sua justa causa.

E, conforme a prova documental, sequer foi respondido além de uma carta de demissão muito genérica e evasiva, o que esvazia, a meu ver, todo o conteúdo da justa causa.

Por derradeiro, o depoimento do preposto até deixa dúvidas quanto à gravidade da conduta, como reiterado nos memoriais escritos do advogado da autora, pois assinalou o preposto conforme fls. 323: *que a tarefa de credenciamento era realizada pelo Executivo de Negócios e também por um comitê o qual envolvia o Gerente Regional; que na situação fática narrada (descredenciamento e posterior credenciamento) relata que as pessoas envolvidas nesta operação foram a reclamante e o Gerente Regional; que o depoente acredita que esta situação fática haja passado pelo crivo do comitê; que numa situação semelhante à narrada (se caso houvesse), as partes envolvidas seriam a reclamante e o Gerente Regional; que todos os parceiros de negócios são registrados no sistema da reclamada onde neste constam todos os dados deste parceiro e que quanto à empresa Top Telecom, também constavam os dados relativos às pessoas que lá trabalhavam e a dirigiam; que o depoente afirma que não teve acesso aos registros de dados do parceiro de negócios e somente teve acesso ao da empresa Top Telecom;*

Reverto a justa causa no caso em comento, condenando a ré no pagamento das verbas deste capítulo de sentença.

Acerca do pedido de CONDENAR a empresa reclamada a REPARAR os danos morais, em decorrência da errônea aplicação da justa causa e abalos emocionais decorrentes desta acusação, em consonância com os fundamentos supra, em valor a ser arbitrado por este Juízo, sugerindo-se, para tanto, valor não inferior a 100 (cem) vezes o salário da reclamante.

O fato da reclamada ter equivocadamente aplicado a justa causa à obreira, como reconheci no capítulo de sentença anterior, não implica a condenação em indenização por danos morais.

Não vi qualquer demonstração nos autos de dano moral sofrido, pois não há como considerar dano in re ipsa. Destaco que a penalidade da reclamada já ocorre com a aplicação do pagamento de todas as verbas rescisórias na modalidade de dispensa sem justa causa, além da aplicação da multa do artigo 477 da CLT.

Isso porque não é qualquer justa causa que enseja ressarcimento de danos morais, como é reiterado o entendimento do TST.

Destaco julgamento do ano de 2021 do TST, inclusive, que transcrevo a notícia do site oficial: *Reversão de justa causa na Justiça não garante reparação a vendedor. A empresa não deu publicidade ao ato atribuído ao empregado. 17/02/21 -A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou da condenação imposta à Icavi Indústria de Caldeiras Vale do Itajaí S. A., de Pouso Redondo (SC), o pagamento de indenização por dano moral a um vendedor orçamentista que conseguiu reverter, na Justiça, sua dispensa por justa causa. Segundo os ministros, não houve comprovação de que a empresa teria divulgado informações que pudessem abalar a honorabilidade do empregado. Desfalque O motivo da justa causa foi a suspeita de que o vendedor tivesse intermediado negociações envolvendo o fornecimento de produtos e serviços por meio de concorrentes, resultando num desfalque de milhões. Além da conversão da dispensa em injustificada, ele pedia o pagamento de indenização, com base nas consequências de ordem moral, econômica e social que poderiam, inclusive, impedi-lo de obter novo emprego. Indenização Diante da ausência de comprovação, pela empresa, dos fatos motivadores da dispensa, o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Rio do Sul (SC) converteu-a em imotivada e deferiu indenização de R\$ 15 mil ao vendedor. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) manteve a sentença. Para o TRT, a aplicação da penalidade máxima, na forma como realizada pela empresa, já é suficiente para caracterizar o dano moral. Comprovação do dano. O relator do recurso de revista da indústria, ministro Alexandre*

Ramos, observou que o entendimento prevalecente no TST é de que o mero afastamento da justa causa em juízo não dá direito à indenização por dano moral. Para tanto, é imprescindível a comprovação de que o empregador tenha abalado a honorabilidade do empregado, dando publicidade aos fatos supostamente caracterizadores da justa causa ou imputando-lhe uma acusação leviana para justificar a dispensa, o que não ficou demonstrado no caso. "Se o empregador agiu de boa-fé, não se trata de prática de ato ilícito", afirmou. Segundo o relator, o empregador, ao despedir por justa causa, em razão de uma situação, em tese, caracterizadora de grave infração disciplinar, limita-se ao exercício de um direito assegurado em lei. "Se agiu de boa-fé, não se trata de prática de ato ilícito", afirmou. A decisão foi unânime. Processo: RR-684-67.2019.5.12.0011

Repito mais uma vez que não vi nos autos evidência de constrangimento moral sofrido pela autora. Além disso, a TIM não deu publicidade do ato internamente e nem agiu de forma que desabonasse a conduta da reclamante também no mercado empresarial. Pelos depoimentos colhidos, não vi abuso de direito do empregador quando da publicidade de sua opção pela dispensa por justa causa.

Destaco tanto a prova documental anexada pelas partes como a produção de prova oral que formam meu convencimento, em destaque as testemunhas da parte autora.

Não prospera.

Acerca do pedido de CONDENAR a Reclamada a pagar as horas extras que ultrapassarem as 8 (oito) horas diárias, bem como uma hora por supressão do intervalo intrajornada por dia, 15 horas semanais por supressão do intervalo interjornada e 4 horas pelo trabalho em cada

sábado, domingo e feriado no curso do contrato de trabalho e reflexos.

A divergência destes autos é se a reclamante exercia cargo de gestão. Esta é a tese da reclamada. Se na valoração das provas tal prosperar, não há direito às horas extras. Nesse ponto, passo a analisar os depoimentos, primeiramente, das partes para fins de análise dos pedidos.

Depoimento do preposto da ré, conforme fls. 323: *que a reclamante exercera cargo/função de Executiva e posteriormente o de Gerente; que o depoente acredita que a promoção da reclamante ocorreria por volta do ano de 2015*

Depoimento da reclamante, consoante fls. 324: *que na reclamada a depoente trabalhava com equipe interna (da reclamada) e também com terceirizados; que a primeira delas contava com 06 a 07 integrantes e ao todo, em média, cerca de 200 pessoas trabalhando; que as admissões, afastamentos e aplicações de punições afirma que isso era da incumbência do RH da reclamada, mas que tudo passava pelo crivo do gerente regional ; que a depoente era envolvida nesses processos citados, e relata que outras pessoas também eram envolvidas nessas situações; que no caso de falta de funcionário, este apresentava o atestado médico perante o RH se assim existisse e ressalta que não havia ponto biométrico quanto à presença e que nunca chegou a abonar falta de funcionário da reclamada; que na prática a depoente dispunha de meia hora de intervalo para alimentação, mas que em relação ao seu horário de trabalho, era fixado o intervalo de 1,5 a 2,0 horas para refeições; que a depoente tinha liberdade de gozar de um intervalo para refeições superior a meia hora citada, mas ressalta que isso não chegava a ocorrer em face do volume de serviço; que a mesma situação era aplicada quanto ao início e término de sua jornada trabalhada, mas que também tal fato quase não chegava a ocorrer devido ao volume de serviço; que o Sr. Jair não cobrava os horários do início e término da jornada de trabalho cumprida pela depoente, afirmando que o Sr. Jair sempre cobrava, contudo, que todos ficassem à disposição com os celulares corporativos ligados e que os contatos mantidos entre*

a depoente e o Sr. Jair ocorriam de forma constante ao longo do expediente de serviço;

Depoimento da primeira testemunha da ré, conforme fls. 327: que os gerentes eram quem definiam os horários e o tempo do intervalo para suas refeições, sendo que o depoente chegava a almoçar em companhia de outros gerentes; que ficava a critério do depoente atender ou não às chamadas telefônicas ocorridas durante seu intervalo de almoço; que confirma que atuou como par da reclamante durante o período citado; que esses almoços poderiam ocorrer em companhia do pessoal da área, antes mesmo do depoente haver atuado como Gerente; que o depoente mantinha contatos telefônicos com o Sr. Jair Amado, abordando assuntos de trabalho, em duas a três vezes por dia; que o depoente poderia trabalhar sem estar fisicamente no escritório da reclamada, afirmando que fazia visitas a parceiros/clientes, mas que o depoente não tinha que continuamente avisar ao Sr. Jair ou a outro gestor sobre o local e horário onde estivesse (...)

Pelos depoimentos supra e os demais que foram colhidos por dois juízes diversos e em diferentes momentos, e, principalmente, pelo teor do depoimento da reclamante, entendo que possui razão a tese da TIM, no sentido de que a autora tinha poderes na empresa e, com isso, cargo de gestão, ficando excluída do direito às horas extras, nos termos do artigo 62 da CLT e, com isso, tinha autonomia em sua jornada, inclusive, quanto ao intrajornada.

Não procede nem o principal e nem os reflexos em razão do princípio da gravitação jurídica.

Acerca do pedido de CONDENAR a reclamada a pagar, a título de indenização, os intervalos do artigo 384 da CLT (intervalo da mulher) suprimidos durante a avença laboral, como hora extraordinária, devendo refletir em todas as verbas a que faça jus

à reclamante, como 13º salário, férias acrescidas de 1/3, repouso semanal remunerado, depósitos de FGTS, PLR e todas as verbas rescisórias

Pela fundamentação do capítulo anterior, não procede, pois acolho a tese da ré de que a reclamante exercia cargo de gestão e, portanto, não submetida a controle de horários e pagamentos de horas extras sob qualquer modalidade em consonância com o artigo 62 da CLT.

Destaca-se, ainda, que a Reclamante, pelos depoimentos, possuía atribuições que estavam ligadas diretamente ao gerenciamento das vendas, sendo a última voz de comando no estabelecimento quando o assunto fosse vendas, não se subordinando a ninguém. Isso formou meu convencimento no caso em concreto.

Ficou demonstrada que a reclamante exerceu a função de Sênior Manager, que tem como atribuição equiparação a um cargo de GERENTE DE VENDAS. Desse modo, percebe-se que a pretensão obreira encontra óbice na **Súmula nº. 287 do C. TST**, que prevê a aplicação do artigo 62, inciso II, da CLT, ao **Sênior Manager**, previsão que se enquadra perfeitamente ao caso concreto, não fazendo jus, a autora, a quaisquer dos pleitos relativos às horas extras constantes da exordial.

Acerca do pedido de CONDENAR a Reclamada ao pagamento das horas prestadas em regime de sobreaviso, no montante de 1/3 da hora trabalhada, bem como 4 (quatro) horas pela efetiva prestação de serviços, estas acrescidas do respectivo adicional noturno, além dos intervalos interjornadas desrespeitados, todos estes com reflexos sobre férias, aviso prévio, gratificação natalina, DSR, FGTS e respectiva multa rescisória, horas extraordinárias, multa do art. 477, e quaisquer outras parcelas de natureza salarial

Pela fundamentação do capítulo retro, não procede, pois acolho a tese da ré de que a reclamante exercia cargo de gestão e, portanto, não submetida a controle de horários e pagamentos de horas extras sob qualquer modalidade em consonância com o artigo 62 da CLT.

Também ficou provado, pelos depoimentos colhidos, além da **gestão de pessoas**, o Reclamante zelava pela saúde da carteira de clientes da agência, inclusive para manter os índices de inadimplência baixos. Cabia ao Reclamante supervisionar os profissionais de relacionamento e demais integrantes das equipes, acompanhando, orientando, treinando e controlando a produção apresentada (inclusive por meio de relatórios), gerando resultados e fomentando novos negócios, por ser o verdadeiro **gestor de vendas**. Logo, aplica-se o disposto no artigo 62, II da CLT. Acolho os argumentos da TIM.

Acerca do pedido de CONDENAR a reclamada a pagar à Reclamante as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial em relação ao paradigma Luciano Beserra, desde 01º de junho de 2012 até 28 de fevereiro de 2014, e ao paradigma Alex Macedo, em relação ao período de 01º de março de 2014 até 14 de outubro de 2016, incidindo estas sobre a base de cálculo de horas extraordinárias decorrente de extrapolação de jornada e intervalares, férias, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias

Quanto a este pedido, está ainda sob a égide antes da Reforma Trabalhista. Com supedâneo nessas regras, a isonomia salarial pressupõe a igualdade de condições, não havendo como impor ao empregador a equivalência na remuneração de empregados que se encontram em situações distintas, caso dos autos, principalmente

quando a empresa utilizar um atributo razoável para fazer tal diferenciação, como é o caso do cargo ocupado, do porte da agência, da antiguidade e da experiência.

Na leitura da petição inicial, observa-se que a Reclamante pugna pelo pagamento de diferenças salariais, aduzindo que cumpria, de forma idêntica e com a mesma perfeição técnica e produtividade, a do funcionário LUCIANO BESERRA, de 2012 à 2014, em seguida aduz a mesma informação em relação ao funcionário ALEX MACEDO, de 2014 à 2016, recebendo remuneração inferior, da totalidade dos seus ganhos mensais.

O ônus de provar a alegada identidade de funções é do Reclamante, nos termos dos artigos 818, da CLT, e artigo 373, inciso I, do CPC, tendo em vista que a Reclamada nega a suposta identidade de atividades, produtividades e perfeição técnica.

O preposto nada acrescentou ou confessou quanto a este tocante.

Na colheita das provas orais, na qualidade de testemunhas, verifiquei: a) testemunha da reclamada às fls. 327: *que o Sr Alex Macedo atuou como Gerente de Vendas da reclamada; que o mesmo atuou em Salvador/BA e posteriormente em Recife/PE; que o citado atuava como Gerente Senior, afirmando que existiam níveis de hierarquia entre os gerentes; que o depoente conheceu o Sr Luciano Bezerra, afirmando que quando o mesmo atuou trabalhando no setor corporativo da reclamada, o mesmo exercera o cargo/função de Coordenador de Vendas e que entre os anos de 2012 a 2014 o mesmo trabalhou em Fortaleza; que as substituições destes citados, nas cidades apontadas, em seus períodos de férias, relata que tais substituições ocorriam da mesma forma como atualmente ocorre;* b) testemunha da reclamada às fls. 328: *que o depoente acredita que o Sr Alex Macedo Trabalhou para a reclamada até 2016; que no último ano trabalhado pela reclamante, o Sr Alex era responsável pelos Estados PE, AL, BA e SE e a reclamante era responsável pelo CE, PI, RN e PB; que não sabe ao certo dizer se por ocasião do afastamento do Sr Alex, se a reclamante ficou responsável pelos Estados PE, AL, BA e SE;* c) testemunha da reclamante às fls. 333: *que o Sr Luciano*

Bezerra exercia a mesma função da reclamante e era também subordinado ao gerente Jair; que o Sr Luciano Bezerra desligou-se da empresa antes do depoente; que o Sr Luciano Bezerra também cumpria jornada de trabalho na empresa, mas o depoente não sabe esclarecer acerca de salário do referido senhor, não sabendo esclarecer quem ganhava mais, se a reclamante ou o Sr Luciano Bezerra; que o depoente não lembra de ter conhecido uma pessoa chamada Alex Macedo; que entre 2014 e 2016 a primeira testemunha da reclamante.

De fato, pelos depoimentos acima, ficou evidente que as testemunhas da autora em nada ajudaram no sentido de especificar que a reclamante desempenhasse exatamente as mesmas funções.

A testemunha da ré aduziu, inclusive, que existia maior âmbito de atuação daqueles funcionários apontados como paradigmas e, portanto, pelas fichas técnicas de promoção apontadas pela TIM, ficou demonstrado que não há como supor que a autora detinha idêntica formação técnica e se desempenhava a mesma função, ocasião em que não demonstrados os requisitos da CLT.

Não procede.

Acerca do pedido de CONDENAR a Ré ao pagamento das diferenças salariais, respectivas à soma dos dois salários, referentes ao acúmulo de função ao qual esteve a Reclamante submetida durante os meses de abril a agosto de 2016, quando além do seu mister, teve esta de levar a cabo também as funções do funcionário Alex Macedo, que fora demitido, além do período de 30 (trinta) dias por ano quando o mesmo estava de férias, incidindo estas sobre a base de cálculo de férias, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista

no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias ou do pedido de não sendo concedida a soma dos dois salários, CONDENAR a Reclamada ao pagamento de um adicional salarial de 50% (cinquenta por cento) pelo acúmulo das duas funções, incidindo estas sobre a base de cálculo de horas extras decorrentes da extrapolação da jornada e da supressão do intervalo, férias, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias.

O ônus da prova é da reclamante e não foi demonstrado pela autora.

Logo, reitero, com base na prova oral e documental anexada pela reclamante que o ônus de provar a alegada identidade de funções é do Reclamante, nos termos dos artigos 818, da CLT, e artigo 373, inciso I, do CPC, tendo em vista que a Reclamada nega a suposta identidade de atividades, produtividades e perfeição técnica.

Observo aqui a mesma fundamentação do capítulo anterior da sentença em que não se evidenciou de qualquer forma identidade de função seja por equiparação ou eventual acúmulo.

Não procede.

Acerca do pedido de CONDENAR o Reclamado ao pagamento de adicional de transferência, em importe não inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que percebera a Reclamante no período em que esteve transferido às cidades de Belém do Pará e Salvador/BA, ou seja: de junho de 2012 a fevereiro de 2014. Outrossim, tendo em vista a natureza salarial, requer se todos os reflexos deste

adicional nas demais verbas durante o contrato de trabalho, tais como 13º e 14º salários, férias acrescidas de 1/3 simples e em dobro, repouso semanal remunerado (conforme cláusula 8ª, parágrafo 1º, da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria), depósitos de FGTS, PLR, horas extras, RSR. Além disso, CONDENAR a Reclamada também à reparação dos valores despendidos com a mudança de retorno Salvador a Fortaleza, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a título de danos materiais.

No caso, a reclamante provou que a sua transferência foi provisória. Nesse sentido, conforme prova documental e oral produzida, ficou evidente que a autora fez a devida transferência provisória.

Os **Empregados** que exercem cargo de confiança e **são** transferidos para outra cidade em caráter provisório também têm **direito** a receber o adicional de **transferência** de, no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) do salário, enquanto durar a **transferência** (OJ nº 133 da SDI-1 do TST). É o caso dos autos. Procede.

Quanto ao pedido de condenação em danos materiais, não concedo, pois não consta demonstração das despesas da reclamante nos autos. Para fins de condenação em danos materiais é preciso prova robusta e documental, e, com a ausência disto, não cabe ao juízo fazer arbitramento de danos materiais. Não procede neste tocante.

Acerca do pedido de CONDENAR a Reclamada ao pagamento, em dobro, das férias de todo o contrato de trabalho, as quais tiveram o gozo suprimido, inclusive quanto aos períodos convertidos em abono pecuniário, com reflexos sobre gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as

gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias

Muito embora a reclamada apresentasse os documentos quanto à concessão do período de férias durante o período não prescrito do contrato de trabalho, vou analisar este pedido no prisma do princípio da primazia realidade sobre a forma. A prova documental demonstra o pagamento das férias com 1/3. Mas até pelo cargo de alta gestão da obreira, torna-se consistente a tese da testemunha de que já viu a reclamante durante o seu período de férias.

Além disso, a partir das fls. 65 e seguintes dos autos, a reclamante demonstra sistematicamente a venda de férias durante o pacto laboral, o que enseja uma real imposição da TIM, o que se deve ao cargo de alta gestão da obreira, conforme fundamentei acima e como consta na própria defesa, com confissão expressa da ré na sua imprescindibilidade dentro da empresa.

Acolho os argumentos doutrinários e jurisprudenciais da peça inicial, principalmente, porque a venda de férias eram sistematicamente exigidas pela TIM para que a reclamante pudesse ficar o mais rápido possível em atividade no desempenho de funções gerenciais.

Destaca-se, na prova documental, que a reclamante recebia e-mails nas suas férias, conforme fls. 66 e seguintes, observando-se a data de envio dos e-mails, remetentes e destinatários e os documentos de recibos de férias. Ou seja, a tese da autora é confirmada.

Com isso, acolho o pedido da reclamante no pagamento em dobro das férias que foram vendidas e reflexos nos períodos requeridos na exordial.

Acerca do pedido de CONDENAR a Reclamada ao pagamento das diferenças salariais respectivas às promoções que não acompanharam o imediato aumento salarial, de acordo com os períodos e funções

indicadas em tópico próprio, incidindo estas sobre a base de cálculo de férias, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias

Pela prova documental, nota-se que a ré demonstrou pelos recibos de pagamento e pelo histórico profissional, nota-se a evolução salarial por cada promoção desempenhada.

Logo, não há como supor até pela insuficiência do pedido da reclamante e sua narrativa na exordial, dificultando realmente a produção de provas pela autora nesse sentido. Não procede.

Acerca do pedido de CONDENAR a empresa reclamada ao pagamento de R\$36.995,00 (trinta e seis mil, novecentos e noventa e cinco reais) referentes ao MBO/2016, cujas metas vinham sendo ultrapassadas até seu injusto desligamento, portanto, se a reclamada não tivesse cometido a ilegalidade da dispensa, a reclamante receberia tal valor, que lhe foi suprimido de forma indevida.

Como a dispensa foi imotivada e por culpa da reclamada que aplicou uma justa causa indevida, deve a ré arcar com o MBO/2016, pois a reclamante teve a supressão do seu direito de receber o valor, pois foi desligada de forma injustificada, não podendo ser penalizada duplamente.

Ora, a partir do momento em que é reconhecida a nulidade da dispensa por justa causa, restaurando a legalidade da norma protetiva e, principalmente, o status patrimonial da reclamante. Logo, a condenação nesta rubrica é consequência da reversão da justa causa, além do pagamento das verbas rescisórias.

Neste ponto, reitero os argumentos no capítulo de reversão da justa causa.

Procede.

Acerca dos pedidos de honorários advocatícios

O reclamante faz pedido para recebimento de honorários advocatícios, seja pelo argumento da sucumbência, ou, ainda, por danos contratuais à medida que deverá retirar de seu crédito valor para fins de ressarcimento do advogado contratado.

Efetivamente não existe o direito a honorários advocatícios, tendo em vista que na Justiça do Trabalho, admite-se o jus postulandi, bem como já existe orientação do TST neste sentido, dos quais destaco a súmula 219 do TST.

Diante disso, o autor assume os riscos da contratação do seu advogado, fazendo a opção de iniciar um processo sozinho ou não.

Neste azo, destaco Elisson Miessa in O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho, 2a edição, 2016, p. 258: " Diante disso, com a edição da emenda 45/04 na qual se ampliou a competência da Justiça do Trabalho para casos de relação de trabalho e não apenas de emprego, o entendimento majoritário atual é que as partes poderão se utilizar do jus postulandi sempre que houver relação empregatícia. Tanto é assim que o art. 5 da Instrução Normativa 27 do TST estabelece que, com exceção das lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos por mera sucumbência".

Ora, não se pode olvidar, ainda, da Instrução Normativa 27 do Pleno do TST que só admite honorários sucumbenciais em relações que não sejam de emprego.

Ao mesmo tempo, não se pode aduzir ser o caso de perdas e danos à medida que o reclamante, até a sentença, não sabe propriamente que houve uma perda, pois tudo passará ao crivo de um julgador. Sendo

assim, até quando faz a opção pelo acordo judicial, o reclamante que constitui um advogado, repassa a este os valores referentes aos honorários contratuais, não podendo se deferir honorários sobre este aspecto.

E, por fim, quanto à sucumbência, esta não existe no âmbito trabalhista, pois até por uma questão de isonomia, seria o caso de deferir também honorários para a reclamada em casos de improcedência.

Diante disso, deferir honorários sucumbenciais fere diretamente o princípio constitucional da isonomia, levando-me, a indeferir no caso em comento. Isso porque me levaria a também aplicar a incidência de honorários advocatícios em prol do reclamado quando se tratasse de improcedência.

Antes meu entendimento era em sentido oposto, mas relendo as manifestações do TST neste mesmo prisma, estou indeferindo os honorários advocatícios, sobre qualquer rubrica. Destaco, ainda, que o juiz é um eterno estudioso e seu convencimento pode ser alterado sempre que perceber por onde acredita ser a opção mais justa.

E foi exatamente isso que ocorreu em relação a estes pedidos feitos nas petições iniciais dos feitos que tenho julgado.

Analisei e estudei melhor a questão, mudando meu entendimento, sustentando a improcedência do pleito, com escopo na Lei 5584/70 e das súmulas 219 e 329 do TST. Com base nisso, julgo improcedente.

Acerca da gratuidade judiciária.

Deferida a gratuidade judicial à parte autora por preencher os requisitos da Lei 1060/50, considerando-se que assumiu o compromisso legal de ser pobre ao assinar a declaração de pobreza juntada aos autos. Mesmo tendo havido impugnação da parte ré, deixou ela de

Dispõe o art. 98 do vigente CPC: A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

O seu pedido também está em consonância com o art. 98 do vigente CPC. E, ainda, nos termos do art. 99, § 3º, existe presunção de veracidade na alegação de que não existem recursos financeiros para arcar com as despesas processuais.

Além disso, pelo teor do art. 99, §4º do atual CPC, a assistência por advogado particular não impede a concessão da gratuidade da justiça.

Neste sentido, destaco Elisson Miessa in O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho, 2ª edição, 2016, p. 273: " O novo diploma processual deixa claro que o fato de a parte ter advogado particular não significa que ela tenha condições financeiras de arcar com as demais despesas processuais, afinal o advogado pode não estar cobrando em juízo para defendê-la".

Deferida a gratuidade, com a observância do art. 98, §3º do CPC vigente, no qual AS OBRIGAÇÕES DECORRENTES DE SUA SUCUMBÊNCIA FICARÃO SOB A CONDIÇÃO SUSPENSIVA DE EXIGIBILIDADE, PODENDO SER

EXECUTADA SE NOS CINCO ANOS SUBSEQUENTES o credor demonstrar que deixou de existir a insuficiência de recursos, podendo ocorrer nestes mesmos autos.

Caso em cinco anos não seja demonstrada a situação financeira da parte autora, as despesas não poderão ser mais exigidas. A incumbência da diligência é do reclamado, mas nada impede que, eventualmente, este juízo tenha acesso às melhorias de condições financeiras do reclamante.

FUNDAMENTAÇÃO EXAURIENTE - ART.489,§1º DO CPC

Destaque-se que a presente sentença apreciou todos os fundamentos indicados pelas partes que fossem capazes de infirmar as conclusões exaradas por esta juíza, isto após ter sido conferida às partes ampla oportunidade para produção de suas provas, em consonância com o disposto no artigo 489, §1º, IV, do CPC, e de acordo com artigo 3º, IX, da IN 39/2016 do TST.

No mais, eventuais teses ou argumentos que não tenham sido apontados careceram de relevância para a resolução da controvérsia trazida no bojo dos presentes autos.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO/IMPOSIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Para os fins do art.832, §3º da CLT tem natureza salarial as parcelas previstas no art.28 da Lei 8212/91, tendo natureza indenizatória as previstas no §9º do citado dispositivo.

Nos termos do art.114, VIII da CRFB, é competente a Justiça do Trabalho para a execução de ofício das contribuições previdenciárias previstas no art.195, I e II do CFRB, decorrentes das sentenças que proferir (súmula 368, I do TST).

O reclamante deverá arcar com a sua cota previdenciária e os valores relativos ao imposto sobre a renda auferida, por expressa determinação legal, sendo de responsabilidade da ré tão-somente quitar a sua quota-parte previdenciária e deduzir e recolher os valores devidos pelo autor (OJ 363, da SDI -1).

O recolhimento do imposto de renda observará o artigo 12-A da Lei 7.713/88 e a Instrução Normativa nº 1.500/14, da SRFB.

A tributação não deverá incidir sobre indenização por danos morais e materiais, pois apenas recompõem o patrimônio do indenizado. Também não haverá tributação sobre férias indenizadas, integrais ou proporcionais. Tudo em conformidade com as Súmulas 498, 125 e 386 do STJ.

Nos termos da OJ 400 da SBDI-1 do TST, os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o seu cunho indenizatório, conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002.

Juros de mora(1,0% ao mês, simples e *pro rata die*, contados do ajuizamento da ação até 11/11/2019, data da publicação da MP 905/2019), tendo em vista que os juros são disciplinados no direito material, logo, inaplicável retroativamente o § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177/91, bem como o art. 883 da CLT, com redação dada pela MP 905/2019, face a observância do art. 5º, XXXXVI da CF e o art. 6º da LINDB. Sendo que **a partir de 12/11/2019**, incidirá os

juros de caderneta de poupança *pro rata die*, nos termos dos artigos 883 da CLT e 39, §1º, da Lei nº 8.177/91, com redação dada pela MP 905/2019, vez que os juros, a partir de então, já nasceram na vigência da aludida MP, independentemente da data do ajuizamento da ação, incidindo a aplicação imediata do novo regramento, por considerar que os juros incidem mensalmente, o que evidencia que seu fato gerador renova-se mês a mês.

Quanto a correção monetária, o legislador em boa hora, por meio da MP 905/2019, promoveu alteração §7º no art. 879 para adoção do IPCA-E como índice a ser adotado para atualização de créditos decorrentes da condenação judicial na Justiça do Trabalho.

A redação do dispositivo gerou controvérsias na Doutrina sobre a possibilidade de utilização do IPCA-E para correção monetária do período anterior à condenação, tendo surgido corrente doutrinária a defender a utilização do índice "TR".

O índice de correção monetária, por força da decisão atual do STF, é o IPCA-E. Nesse sentido, destaque-se recente decisão do STF sobre a matéria: O Supremo Tribunal Federal (STF) determinou, na última sessão plenária de 2020, nesta sexta-feira (18), que é inconstitucional a aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho. Por maioria de votos, os ministros decidiram que, até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré judicial, e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigentes para as condenações cíveis em geral. A decisão seguiu o voto do ministro Gilmar Mendes, relator das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59, ajuizadas, respectivamente, pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif) e pela Confederação Nacional da Tecnologia da Informação e Comunicação (Contic) e outras duas entidades de classe, e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra). **Poder aquisitivo** O julgamento das ações foi finalizado nesta quarta-feira com os

votos do ministro Dias Toffoli e Nunes Marques, que acompanharam integralmente o relator. Toffoli afirmou que, uma vez declarada a inconstitucionalidade da aplicação da TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, por não refletir o poder aquisitivo da moeda, é necessário utilizar, na Justiça do Trabalho, o mesmo critério de juros e correção monetária aplicado nas condenações cíveis em geral. No caso, a regra geral a ser observada é a do artigo 406 do Código Civil. Segundo o dispositivo, quando não forem convencionados, os juros moratórios serão fixados segundo a taxa que estiver em vigor para a mora do pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional. Atualmente, essa taxa é a Selic. Toffoli explicou que a Selic é considerada a taxa básica de juros da economia, definida pelo Comitê de Política Monetária (Copom) como um conjunto de variáveis, como a expectativa de inflação e os riscos associados à atividade econômica. "Trata-se, portanto, de taxa que engloba juros moratórios e correção monetária, razão pela qual sua incidência impede a aplicação de outros índices de atualização", disse. Nunes Marques, por sua vez, afirmou que o IPCA-E é o índice adequado para medir a inflação de débitos extrajudiciais trabalhistas, por mensurar o preço de produtos e serviços ao consumidor final. Ele acrescentou que a proposta do relator de manter a Selic como índice de correção monetária de juros aplicado às condenações trabalhistas entre a citação inicial e a satisfação do credor, até que advenha uma disciplina apropriada, está de acordo com "a boa ordem da economia" e tem "amplo respaldo jurídico". **Caso** Nas ADCs, as confederações pretendiam que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fosse obrigado a manter a aplicação da TR para a correção monetária dos débitos trabalhistas, nos termos dos artigos 879, parágrafo 7º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do artigo 39 da Lei 8.177/1991 e, para a correção dos depósitos recursais, que fossem aplicados os mesmo índices da poupança, conforme o parágrafo 4º do artigo 899 da CLT. Já nas ADIs, a Anamatra argumentava que as normas questionadas violam o direito de propriedade e a proteção do trabalho e do salário do trabalhador. **Modulação** Também por maioria de votos, o Tribunal modulou os efeitos da decisão para determinar que todos os pagamentos realizados em tempo e modo oportunos mediante a

aplicação da TR, do IPCA-E ou de qualquer outro índice deverão ser reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão. Por outro lado, aos processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de haver sentença, deverão ser aplicados, de forma retroativa, a taxa Selic, juros e correção monetária. Somente o ministro Marco Aurélio votou contra a modulação.

Observar-se-ão as Súmulas nº 200 e 381 do TST e, tratando-se empresa em liquidação extrajudicial a observância da S. 304 do TST e, sendo a ré massa falida, incidirá a regra do art. 124 da Lei nº 11.101/2005.

A contribuição previdenciária observará o art.43, da Lei 8212/91 e serão atualizadas de acordo com os critérios estabelecidos na legislação previdenciária (artigo 879, §4º, da CLT).

FUNDAMENTAÇÃO EXAURIENTE - ART.489,§1º DO CPC

Destaque-se que a presente sentença apreciou todos os fundamentos indicados pelas partes que fossem capazes de infirmar as conclusões exaradas por esta juíza, isto após ter sido conferida às partes ampla oportunidade para produção de suas provas, em consonância com o disposto no artigo 489, §1º, IV, do CPC, e de acordo com artigo 3º, IX, da IN 39/2016 do TST,

No mais, eventuais teses ou argumentos que não tenham sido apontados careceram de relevância para a resolução da controvérsia trazida no bojo dos presentes autos.

É certo que o novel dispositivo do CPC busca apenas explicitar o dever de fundamentação previsto na Constituição Federal. Nesse

sentido, note-se que o STF já decidiu que não há necessidade de se rebater, de forma pormenorizada, todas as alegações e provas, sendo suficiente a fundamentação, ainda que concisa, sempre que for clara quanto aos fundamentos jurídicos, específica quanto aos fatos e precisa ao indicar a subsunção das normas ao caso concreto, vedando-se, assim, apenas as decisões genéricas.

DISPOSITIVO

Na ação trabalhista ajuizada por ANDREIA REGIA DE CASTRO SLEAUVAN contra TIM CELULAR S.A, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES OS PEDIDOS DO RECLAMANTE, extinguindo o feito com resolução do mérito.

Rejeito as preliminares apontadas pela reclamada em peça de defesa, salvo quanto à prejudicial da PRESCRIÇÃO.

PRONUNCIO A PRESCRIÇÃO DE TODAS AS PARCELAS CONDENATÓRIAS ANTERIORES À DATA DE 03/04/2012.

Reverto a justa causa da autora. Deve a CTPS da autora, após o trânsito em julgado, ser retificada projetando-se o aviso prévio indenizado e proporcional. A ré deve fazer a devida anotação ou demonstrar meios de fazê-la em até cinco dias após o trânsito em julgado, sem prejuízo da anotação pela Secretaria da 9a Vara do Trabalho de Fortaleza e condenação em multa de R\$1.000,00 (mil reais) em prol da autora.

Com o trânsito em julgado, a Secretaria da 9a Vara do Trabalho de Fortaleza está autorizada a expedir alvarás de FGTS e seguro desemprego em prol da autora. Se a autora estiver trabalhando no momento do trânsito em julgado, converte-se o valor em indenização. Deve a autora anexar sua CTPS no momento do trânsito em julgado para valoração pelo juízo.

Condeno a ré ao pagamento de: em razão da dispensa ter ocorrido pela ausência de indicação dos motivos ou falta grave propriamente

dita, para CONDENAR o reclamado no pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive multa do FGTS, indenização do seguro-desemprego, aviso prévio e sua projeção em todas as verbas, férias e 13º salário proporcional, bem como os reflexos em todas as parcelas trabalhistas; pagamento de adicional de transferência, em importe não inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que percebera a Reclamante no período em que esteve transferido às cidades de Belém do Pará e Salvador/BA, ou seja: de junho de 2012 a fevereiro de 2014. Outrossim, tendo em vista a natureza salarial, requer se todos os reflexos deste adicional nas demais verbas durante o contrato de trabalho, tais como 13º e 14º salários, férias acrescidas de 1/3 simples e em dobro, repouso semanal remunerado (conforme cláusula 8ª, parágrafo 1º, da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria), depósitos de FGTS, PLR, horas extras, RSR; ao pagamento, em dobro, das férias de todo o contrato de trabalho, as quais tiveram o gozo suprimido, inclusive quanto aos períodos convertidos em abono pecuniário, com reflexos sobre gratificação natalina, repouso semanal remunerado, indenização do aviso prévio, PLR, FGTS e multa prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº. 8.036/90 e todas as gratificações já concedidas e saldo de salário, bem como quaisquer outras verbas rescisórias; pagamento de R\$36.995,00 (trinta e seis mil, novecentos e noventa e cinco reais) referentes ao MBO/2016, cujas metas vinham sendo ultrapassadas até seu injusto desligamento, portanto, se a reclamada não tivesse cometido a ilegalidade da dispensa, a reclamante receberia tal valor, que lhe foi suprimido de forma indevida.

Os demais pedidos são improcedentes.

Condeno a ré ao pagamento, provisoriamente arbitrado, de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) com custas de R\$2.000,00 pela ré.

Previdência social e impostos nos termos dos parâmetros de liquidação da sentença.

Deferida a gratuidade judicial ao reclamante.

Intimem-se as partes.

Fortaleza, 21 de maio de 2021

Maria Rafaela de Castro

Juíza do Trabalho

Fortaleza/CE, 21 de maio de 2021.

MARIA RAFAELA DE CASTRO
Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MARIA RAFAELA DE CASTRO - Juntado em: 21/05/2021 19:56:46 - acd4285
<https://pje.trt7.jus.br/pjekz/validacao/21052119560383100000025602357?instancia=1>
Número do processo: 0000500-29.2017.5.07.0009
Número do documento: 21052119560383100000025602357