



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1000485-78.2025.5.02.0081

Relator: WILLY SANTILLI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/02/2026

Valor da causa: R\$ 1.494.213,05

Partes:

RECORRENTE: _____ **ADVOGADO:** JONATHAN DA SILVA VIEIRA

RECORRENTE: _____.

ADVOGADO: EMMERSON ORNELAS FORGANES

RECORRIDO: _____ **ADVOGADO:** JONATHAN DA SILVA VIEIRA **RECORRIDO:** _____.

ADVOGADO: EMMERSON ORNELAS FORGANES

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEPERITO: HENRIQUE MICHELONI KOBAYASHI



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

TRT/SP Nº 1000485-78.2025.5.02.0081

RECURSO ORDINÁRIO - 1ª TURMA

RECORRENTE 1: _____

ADV.: JONATHAN DA SILVA VIEIRA

RECORRENTE 2: _____.

ADV.: EDUARDO TOFOLI

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 81ª VT/SÃO PAULO/SP

JUIZ(A) PROLATOR(A): EUDIVAN BATISTA DE SOUZA

RELATOR: WILLY SANTILLI - CADEIRA 4

DIREITO DO TRABALHO. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. DOENÇA DO TRABALHO. NEXO CAUSAL. DANO MORAL. A Síndrome de Burnout, reconhecida como doença ocupacional pelo Ministério da Saúde, com base em orientação da OMS e diretamente relacionada com o trabalho, aliada à comprovação do nexo causal e da conduta culposa do empregador, enseja o reconhecimento do dano moral *in re ipsa* e o dever de indenizar, nos termos do artigo 20, II, da Lei 8.213/91. **Recurso ordinário da reclamante a que se dá provimento.**

1ª TURMA

Trata-se de recursos ordinários interpostos pelas partes contra a sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada (ID 283adfe), complementada pela decisão de embargos de declaração de ID 20acc79.

ID. d6f2c46 - Pág. 1

Objeto do recurso da reclamante (ID 49a854f): Justiça Gratuita; nulidade da perícia médica; nulidade por cerceamento de prova (perícia contábil); desvio de função; horas extras e reflexos; doença ocupacional e indenizações decorrentes; indenização por assédio moral; integração das parcelas "Agir Mensal" e "Gera Mensal"; diferenças salariais denominadas "RP-52"; comissões.

Objeto do recurso da reclamada (ID 063bf9c): limitação da condenação



aos valores indicados na inicial; horas extras e reflexos; Justiça Gratuita; honorários de sucumbência.

Foram apresentadas contrarrazões (ID 83d2dd3 e ID926bd8b).

Relatados.

VOTO

PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE

Recursos tempestivos; preparo adequado; representação processual regular; interesse manifesto (necessidade e adequação).

Conheço.

JUSTIÇA GRATUITA - recurso da reclamante

Na Justiça do Trabalho, em se cuidando, como na espécie, de típica relação de emprego, a questão dos benefícios da Justiça Gratuita vinha sendo deslindada especialmente à luz do § 3º do artigo 790 da CLT, que tinha a seguinte redação dada pela Lei nº 10.537/2002:

"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 ao dobro do mínimo

ID. d6f2c46 - Pág. 2

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família".

Observe-se que a condição relativa ao salário percebido poderia ser alternada, caso superado o teto de dois salários mínimos, mediante declaração de que o beneficiário não estaria em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Além disso, havia presunção de veracidade dessa declaração.

Nada obstante, após a alteração legislativa promovida pela Lei nº 13.467/17, o artigo 790 da CLT teve a redação de seu § 3º alterada e foi acrescentado o § 4º nos seguintes termos, *verbis*:

"§ 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".

Nessa senda, o requisito objetivo do teto da remuneração que garante o benefício foi alterado, razão pela qual não se considera mais o dobro do salário mínimo, mas salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além disso, a conjunção alternativa ***ou***, que constava da antiga redação do § 3º do artigo 790 da CLT, desapareceu.

Assim, entendendo-se que a complementação trazida pelo § 4º refere-se à possibilidade de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita aos que perceberem salário superior ao novo teto estabelecido, surge a obrigação de provar tal circunstância.

Ocorre que, para tanto, prevalece, em razão da inexistência de qualquer incompatibilidade, a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência econômica do reclamante, nos termos do artigo 1º da Lei nº 7.115/83 que dispõe, *verbis*:

"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".

Com efeito, a questão da hipossuficiência econômica é regra de direito



material e, portanto, os dispositivos acima mencionados não estão alijados de sua aplicação ao processo do trabalho, nos termos do artigo 769 da CLT, o qual se refere especificamente às normas de direito

ID. d6f2c46 - Pág. 3

processual. Nessa senda, a declaração de hipossuficiência econômica de ID a7ff9a2 **goza de presunção de veracidade** e, nos termos do artigo 374, IV, do CPC, este sim aplicável, por compatível com as normas de processo do trabalho, é suficiente à comprovação exigida pelo § 4º do artigo 790 da CLT, ao dispor, *verbis*:

"Art. 374. Não dependem de prova os fatos: (...); IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade".

Portanto, tendo sido confeccionada a declaração de hipossuficiência econômica nos moldes do artigo 1º, da Lei nº 7.115/83, ela constitui em si prova suficiente da circunstância, razão pela qual resulta atendida a exigência do § 4º do artigo 790 da CLT.

Em conclusão, a parte reclamante é beneficiária da Justiça Gratuita.

Reformo.

NULIDADE DA PERÍCIA MÉDICA - recurso da reclamante

A perícia somente poderia ser nula se viciada em sua estrutura ou se inconclusiva. Não é o caso.

A argumentação de que o laudo teria sido contraditório não é suficiente a inquiná-lo de nulo porque o cotejo entre suas premissas e suas conclusões é matéria imbricada com a questão de fundo e como tal será analisada.

Rejeito.

NULIDADE POR CERCEAMENTO DE PROVA (PERÍCIA CONTÁBIL) - recurso da reclamante

A reclamante argui a nulidade do julgado por cerceamento de prova por



não ter determinado a realização de perícia contábil. Sustenta que "*Caberia ao Sr. Perito analisar o conjunto de documentos que o Banco Recorrido foi instado a apresentar como as avaliações de desempenho, as tabelas salariais e o histórico funcional de outros empregados em situação análoga para verificar se, na prática, a concessão de méritos e promoções seguia os padrões objetivos descritos na RP-52*"; **que** "*a perícia demonstraria se a alegada discricionariedade era, na verdade, um arbítrio utilizado de forma seletiva, preterindo o recorrente mesmo quando este preenchia todos os requisitos de performance e tempo de função previstos na norma*" e **que** "*a recusa em produzir tal prova impediu o*

ID. d6f2c46 - Pág. 4

Recorrente de demonstrar que as condições previstas no regulamento foram satisfeitas, o que, segundo a Súmula 51, I, do C. TST, adere ao seu contrato de trabalho como direito adquirido"; **que** "*A questão não poderia ter sido resolvida apenas com a interpretação isolada do texto da norma, sendo indispensável a reabertura da instrução processual para que, por meio da análise técnica pericial, seja verificado se o Recorrente foi ou não preterido em suas progressões de carreira, conforme as próprias regras que o Banco Recorrido se obrigou a cumprir*".

Ainda sem razão.

Ao tratar na inicial do que intitulou "*INOBSERVÂNCIA DOS CRITÉRIOS DE ENQUADRAMENTO, MÉRITO E PROMOÇÃO PREVISTOS NA CIRCULAR NORMATIVA PERMANENTE 'RP-52' - NECESSIDADE DE PROVA PERICIAL*", a reclamante estabeleceu uma série de premissas, construindo a causa de pedir (ID b8e8951 - Págs. 57/59), concluindo que "*o Banco Reclamado adota estrutura remuneratória nos moldes de um plano de cargos e salários, com previsão de valores/pontos de referência salarial para cada cargo, bem como a existência de critérios institucionalizados de movimentação salarial por mérito/promoção, baseados em avaliações de desempenho*".

Posteriormente consignou: "*Por essa razão, requer-se a Perícia Contábil, a fim de verificar os valores suprimidos, com perito de confiança do Juízo, o que desde já se requer, sob pena de serem presumidos verdadeiros os fatos acima alegados*" (sublinhei).

Ora, bem ao revés do que parece pretender convencer a reclamante, a perícia contábil requerida não teve como objetivo a constatação ou a comprovação das alegações da inicial, mas sim a efetiva apuração dos valores que a reclamante entendia devidos e que teriam sido suprimidos de sua remuneração, com base nas premissas que estabelecera na argumentação que

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



constituiu sua causa de pedir.

Ocorre que, analisando o pleito, o Magistrado entendeu que a perícia não se justificaria para a finalidade pretendida porque as razões pelas quais essa prova se faria necessária não subsistiam.

Assim, é evidente que a questão é essencialmente meritória, não tendo havido prejuízo processual em razão da não realização da perícia. Tanto que a matéria é devolvida no corpo do recurso para análise específica. Portanto, sem o prejuízo processual alegado (CLT, artigo 794), não há razão para acolhimento da arguição de nulidade apresentada.

Rejeito.

ID. d6f2c46 - Pág. 5

DESVIO DE FUNÇÃO - recurso da reclamante

A reclamante não se conforma com a sentença no ponto em que rejeitou o pleito de incremento salarial por desvio de função. Argumenta, em síntese, **que** "na transcrição da sentença, o juiz 'a quo' reconhece que foi comprovada a alegação em sede de audiência"; **que**, "*não deve prosperar o embasamento que a nova função, não ofereceu um desequilíbrio contratual e lesivo, sendo que, havendo Gerente de Relacionamento Uniclass, que auferem salário maior que a reclamante, está aí o ato lesivo da alteração contratual*"; **que** "*não foi formalmente promovida ao cargo de Gerente Uniclass, embora tenha comprovado o desempenho das mesmas atividades e responsabilidades inerentes a tal função. Além disso, restou demonstrado que os superiores hierárquicos da reclamada tinham plena ciência do desvio funcional, mas permaneceram inertes, anuindo com a irregularidade e deixando de adotar as medidas necessárias para sanar a ilegitimidade*".

Melhor sorte não ampara a reclamante.

Para que se configure desvio de função é pressuposto que haja determinada organização funcional do empregador com a designação de funções específicas que somente poderiam ser ocupadas mediante certos requisitos também formalmente estabelecidos. Não há notícia disso nos autos.

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



Além disso, o que se infere do exame do processo é que as atribuições da reclamante estão integradas de forma incontestável com a função para a qual fora admitida, tendo ela declarado já na inicial que "*foi efetivada como Gerente Assistente em 2015 e permanece nesse cargo até os dias atuais*" e que "*exercia as funções de um Gerente de contas, realizando as seguintes atividades: dava suporte ao cliente, fazia a gestão de carteira, avaliava as melhores soluções para o cliente, supervisionava listas, identificava se os documentos de quem abria contas era falso ou não, vendia todos os produtos, analisava as contas dos clientes e etc.*" (ID b8e8951 - Pág. 23). E, em depoimento pessoal, que "*estava registrada como Assistente de Gerente, com jornada contratual de 8 horas diárias e assim desde 2015; afirma que exercia atividades próprias de um gerente de contas*" (ID 49b9754 - Pág. 1).

Ora, o parágrafo único do artigo 456 da CLT prevê que, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Denota-se, portanto, que não existe proibição para que os trabalhadores se ativem em várias funções dentro do horário de trabalho, desde que estejam correlacionadas, inseridas, inclusive, dentro do dever de colaboração que deve permear o contrato de trabalho, exatamente como no

ID. d6f2c46 - Pág. 6

caso dos autos. Além disso, conforme confissão da própria reclamante, as tarefas por ela descritas eram corriqueiras a partir de sua promoção, revelando-se, sim, perfeitamente integradas às funções para as quais fora promovida.

Não verifico, "*in casu*", a existência de desequilíbrio contratual entre o serviço prestado e a contraprestação paga, razão pela qual, por qualquer ângulo que se analise a questão, não há como acolher a insurgência manifestada no apelo, ficando claro, pelo exame dos autos, que a matéria foi corretamente analisada pela Origem, não merecendo reparo.

Se a reclamante entende que outro empregado exercendo as mesmas funções perceberia salário superior, poderia, eventualmente, pleitear equiparação salarial. Mas a descrição dos fatos, como expostos tanto na inicial como no depoimento pessoal, não permite concluir ter havido desvio, tampouco acúmulo de funções.

Assim, reputo acertada a sentença, devendo prevalecer.

Mantenho.

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



HORAS EXTRAS E REFLEXOS; SUPRESSÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO; EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA - matéria comum aos recursos

As partes não se conformam com a sentença no ponto em que tratou das horas extras e reflexos.

A reclamante sustenta, em síntese, **que** "a marcação de ponto é meramente fictícia, e que a recorrente só teria feito a anotação dos horários contratuais, por conta da perseguição do administrativo, que não deixavam os empregados marcar mais de 2h extras, mensais"; **que** "a testemunha convidada pela parte reclamante foi sua gerente e sobre juramento de veracidade testemunhou que a reclamante estendia a sua jornada até às 19h, diariamente, além de cumprir 20 minutos de intervalo para refeição e descanso e que a mesma não tinha controle sobre, além de assegurar, que, em dias de atividades presenciais, a reclamante conseguia ter acesso ao sistema pelo computador da testemunha, além de realizar outras atividades que não necessitavam de sistema, como preenchimento de fichas para aberturas de contas e responder clientes, via WhatsApp pessoal, entre outras questões"; **que** "sempre estendia a sua jornada de trabalho, visto que os clientes mandavam mensagens fora do horário diariamente, de modo que ela ficava em torno de 1h suprimindo a demanda

ID. d6f2c46 - Pág. 7

deles, trabalhando então, até às 19h, SENDO DEVIDO O PAGAMENTO DE 1H (UMA HORA) DIÁRIA" ; **que** "conseguia gozar de apenas de 20 minutos de intervalo de refeição e descanso, visto que estava sempre sendo interrompida pelos Gestores e clientes".

A reclamada, por sua vez, afirma, em suma, **que** "a r. decisão de piso não merece prosperar, vez que não considerou que há norma coletiva que define e identifica os cargos que se enquadram no caput e no § 2º do art. 224 da CLT, matéria com permissão para negociação coletiva, conforme dita o art. 611-A, I e V da CLT"; **que** "a parte Recorrida auferiu gratificação de função, como se denota das folhas de pagamentos acostadas aos autos"; **que** "o único requisito para o enquadramento no art. 224, §2º da CLT seria o cumprimento do requisito objetivo, qual seja o pagamento de gratificação de função não inferior a 55% do salário base"; **que** "a Lei 13.467/2017 consolidou o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário na autonomia da vontade coletiva, como estampado

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



*pelo art. 8º, §3º, da CLT, amparando a possibilidade de as convenções ou acordos coletivos negociarem verdadeiras normas jurídicas, que passam a conduzir a relação entre as partes acordantes"; **que**, "Sedimentando tal entendimento, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1046, que trata da validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, fixou (...) tese de observância obrigatória"; **que** "A reversão do pedido principal implica a do acessório. Assim, inexistindo valores a serem satisfeitos a título de horas extras, não há que se falar em integrações e reflexos daí decorrentes"; **que** "o sábado é dia útil não trabalhado, não podendo aí incidir os reflexos de horas extras, conforme expressamente determina a Súmula n.º 113 do C. TST"; **que**, caso seja mantida nesse ponto, "a r. sentença deve ser reformada para que o valor da 7ª e 8ª hora seja compensado/deduzido do valor referente à gratificação de função, durante todo o período e não somente após 1º.09.2018 ou 1º.12.2018"; **que** "o art. 507-B da CLT, introduzido pela Lei 13.467 /17, permite que empregados e empregadores firmem, perante o sindicato da categoria, termo de quitação anual de obrigações trabalhistas"; **que** "o Recorrente e o Sindicato implementaram, em conjunto, o Termo de Quitação das Anotações no Ponto Eletrônico e das Horas Extras, destinado aos colaboradores elegíveis ao controle de jornada"; **que**, "considerando que todas as exigências legais foram respeitadas e que houve a participação do Sindicato no fluxo de conferência e validação do Termo de Quitação, não sendo constatada nenhuma irregularidade, não há razão para que seja mantida a invalidade/inaplicabilidade do Acordo Coletivo e do Termo de Quitação das Anotações no Registro de Ponto Eletrônico e das Horas Extras".*

Ao exame.

Quanto ao enquadramento da reclamante como ocupante de cargo de confiança bancária, já tenho decidido de forma contrária à tese da reclamada, inclusive em casos em que ela mesma figurou no polo passivo (RO 1000700-50.2024.5.02.0708, por exemplo), no sentido de que as

ID. d6f2c46 - Pág. 8

normas coletivas teriam estabelecido apenas um critério objetivo para esse enquadramento, a saber, o recebimento de comissão de função.

Com efeito, no que diz respeito à cláusula 1ª da CCT Aditiva, vigente a partir de 12/11/2019 (ID dac41de - Pág. 5), e à cláusula 11ª, § 3º, dos instrumentos coletivos subsequentes (ID 352e518 - Pág. 9, por exemplo), consigno que tais disposições não afastam o direito do empregado ao recebimento de horas extras. Ao preverem que o empregado que recebe gratificação de função deve cumprir jornada de 8 (oito) horas diárias, tais normas reconhecem a possibilidade de enquadramento no §

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



2º do artigo 224 da CLT, **mas não tornam esse enquadramento automático**. Prova disso é o teor do § 1º da cláusula 11ª, que expressamente admite a hipótese de decisão judicial afastar o enquadramento do empregado na exceção legal, caso em que o valor da gratificação de função anteriormente paga - 'a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária' - deverá ser compensado com o valor das horas extras deferidas. Tal previsão evidencia que **o critério adotado é fático, e não meramente formal**, de modo que o simples pagamento da gratificação de função não substitui a análise concreta do exercício de função de confiança, exigida para fins de enquadramento no 'c' *aput'* ou no § 2º do artigo 224 da CLT.

Acrescento, por oportuno, que **a interpretação das cláusulas coletivas deve observar sua unidade normativa**, considerando-se o conjunto das suas disposições e não trechos isolados, sob pena de se subverter sua lógica interna e finalidade. A interpretação sistemática aqui adotada, além de respeitar a lógica interna da cláusula coletiva, coaduna-se com o princípio da primazia da realidade e com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema.

Diante do entendimento aqui adotado, torna-se irrelevante qualquer discussão afeta à validade da cláusula coletiva em questão e à sua aplicação no caso concreto, pois, de todo modo, ela está sendo aqui considerada, embora com interpretação distinta daquela atribuída pelo reclamado.

Pois bem.

Incumbia à reclamada a prova do fato obstativo invocado, a saber, o efetivo exercício de cargo de confiança bancária pela reclamante, para que fosse rejeitada a pretensão relativa às horas extras e reflexos, assim consideradas as excedentes da 6ª diária, encargo do qual, a meu ver, desvencilhou-se satisfatoriamente, inclusive por confissão da própria reclamante, como constou de seu depoimento pessoal:

"(...) afirma que exercia atividades próprias de um gerente de contas; a depoente ficava em uma mesa na sala da gerência da agência; (...); quando voltou para a agência, já não trabalhava mais a colega Elisabete e a depoente ficou sozinha na gerência junto com a gerente geral Gisele, ass

ID. d6f2c46 - Pág. 9

umindo as atribuições de Gerente de Contas, assim permanecendo até o seu afastamento pelo INSS; **como gerente de contas, gerenciava duas carteiras de contas, uma PF e outra PJ**; cada carteira tinha

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



aproximadamente de 400 a 500 clientes; **realizava prospecção de clientes, realizando visitas;** (...); precisavam verificar o local do cliente, as condições, o tipo da empresa; examinava os documentos da empresa; **realizava estas atividades com a gerente geral e às vezes sozinha; levava documentos do cliente para a agência para fazer o cadastramento; inseria no sistema os dados dos clientes;** os clientes P.F., os dados inseridos no sistema eram analisados pela mesa de crédito; para PJ, inseria parte dos dados, depois a gerente geral inseria o restante e os documentos eram analisados pela mesa de crédito; **entrava em contato com os clientes para gerenciar as contas, se apresentando como gerente de contas,** oferecia produtos do banco, tais como seguros, capitalização, consórcios, empréstimos, fundos de investimento; (...); que a depoente tinha certificado da Ambima; na parte de crédito, o sistema já continha alguns limites e o que ultrapassava, precisava encaminhar para a mesa de crédito, efetuando a solicitação; (...); no início de cada dia a gerente geral fazia uma reunião informando as orientações da regional para as metas; no final do dia **a depoente lançava no sistema as vendas de cada um, para informação da agência e do gerente regional;** (...); que a depoente tinha o certificado CPA10; CPA20 e CEA eram indicados para quem ia participar de segmentos mais elevados ou ir para a área de investimentos do Banco; a depoente fazia vendas de seguros e formalizava a contratação, **usando a sua funcional, não dependendo da atuação de corretor para isso;** (...); que **o regional sabia e havia orientado que assumisse a gerencia das contas** conforme mencionado e a depoente era questionada sobre as carteiras" (ID 49b9754 - Pág. 1).

A descrição das tarefas cotidianas da reclamante em seu próprio depoimento pessoal impõe o entendimento de que não se tratava de bancária comum e que estivesse apenas usufruindo de confiança especial.

Nesse sentido, dispõe a **Súmula nº 287 do TST**, cujo entendimento foi reafirmado na decisão proferida no **Incidente de Recurso Repetitivo nº 253 do TST**:

"JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO.

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT. Observação: (nova redação - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003) - Entendimento reafirmado no IRR nº 253."

IRR-253 - BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. GERENTE GERAL. (RR-0011312-53.2023.5.15.0024, Tribunal Pleno, publicado em 02.09.2025, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga)

"A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária,



presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT." (destaquei)

ID. d6f2c46 - Pág. 10

Assim, considerando que a reclamante atuava, segundo sua própria confissão, executando as tarefas típicas de gerente de contas e estando subordinada à gerente geral, deve ser reconhecido o exercício do cargo de confiança intermediário, previsto no artigo 224, §2 da CLT.

Além disso, é incontroverso o requisito objetivo, pois a reclamante recebia o pagamento de gratificação de função superior a um terço do salário do cargo efetivo.

Por todas essas razões, **dou provimento** ao recurso ordinário da reclamada para **reconhecer o enquadramento da reclamante como exercente de cargo de confiança bancária**, nos termos do artigo 224, § 2º, da CLT, razão pela qual não faz jus às 7ª e 8ª horas diárias trabalhadas como extras, ficando **excluída** a condenação nesse sentido, bem como os reflexos decorrentes, resultando **prejudicada**, ainda, a discussão sobre a aplicação da cláusula normativa que trata da compensação da gratificação de função recebida com as horas (7ª e 8ª horas diárias trabalhadas) judicialmente deferidas como extras.

Quanto às **diferenças de horas extras**, assim consideradas as **excedentes da 8ª diária**, entendo que **a reclamante tem parcial razão**.

Com efeito, incumbindo-lhe a prova de que os registros de ponto não seriam fidedignos, especialmente quanto à fruição do intervalo e quanto ao horário de saída, desvencilhou-se desse encargo satisfatoriamente, a meu ver.

A testemunha por ela indicada, sua superior hierárquica com trabalhou por cerca de dois anos (março de 2021 e abril de 2023 - ID 49b9754 - Pág. 4), declarou o seguinte:

"(...) que trabalhava das 8:30 até às 19 horas em média; que a reclamante chegava por volta das 9 horas e encerrava próximo das 18:40/19 horas; que a depoente usufruía de 20 a 30 minutos de intervalo para refeição e descanso; que não controlava o tempo de intervalo da reclamante, mas afirma que era corrido; a reclamante usufruía pelo menos de 30 minutos de intervalo para refeição e descanso; (...); a respeito da anotação da jornada pela reclamante, afirma que ela nem sempre anotava o horário real da saída, pois havia cobrança para não fazerem horas extras; que ao longo do mês podiam fazer até duas horas extras, para todo o mês; o regional



controlava a quantidade de horas extras e implicava porque havia custos; funcionários anotavam o ponto e continuava trabalhando; (...); que não conseguiam cumprir todas as tarefas dentro do horário contratual e como podiam sofrer represália superior se anotassem os horários reais, então trabalhavam sem o ponto estar batido corretamente" (ID 49b9754 Págs. 4/6)

De outro lado, entendo que o depoimento da testemunha convidada pela reclamada deve ser analisado *cum grano salis*, por evidentes razões de temor reverencial, sendo ainda empregada à época de suas declarações (ID 49b9754 - Pág. 6). E ainda que assim não fosse, seu

ID. d6f2c46 - Pág. 11

depoimento em nada auxilia a reclamada, tampouco enfraquece o depoimento prestado pela primeira testemunha, conforme os trechos que passo a transcrever:

"(...) que a depoente trabalhava das 10 às 16 de segunda à sexta e a reclamante trabalhava das 9 às 18 horas; que quando a depoente chegava a reclamante já estava, e quando a depoente saía às 16 horas a reclamante permanecia; (...); não sabe o horário que a reclamante parava; a depoente usava a copa da agência para almoço, não sabe como a reclamante fazia" (ID 49b9754 - Pág. 6)

Enfim, entendo provado que a reclamante trabalhava sempre uma hora a mais do que registrado, a qual deve ser paga como extra, além dos reflexos decorrentes. Não há que se falar em dedução de valores pagos porque a reclamada jamais reconheceu horas extras que não teriam sido registradas. Também não há falar em compensação com gratificação de função recebida porque o caso não se enquadra na previsão da famigerada Cláusula 11ª das CCT's dos bancários, à qual se restringe à discussão sobre as 7ª e 8ª horas diárias trabalhadas.

Para a apuração da sobrejornada, devem ser observados a prescrição quinquenal, a evolução salarial da reclamante, o adicional normativo ou contratual, quando superior ao legal, de 50%, o divisor 220 e a base de cálculo na forma da Súmula nº 264 do TST, incluindo comissão de cargo e as verbas que "Agir Mensal" e "Gera Mensal", diante de sua natureza eminentemente salarial, como explanarei oportunamente. Por habituais, são devidos reflexos também em DSR's (Súmula nº 172 do TST), além dos sábados, como expressamente previsto nas normas coletivas dos bancários, nas férias, inclusive proporcionais (CLT, artigo 142, § 5º), no 13º salário, inclusive proporcional (Súmula nº 45 do TST) e no aviso prévio (CLT, artigo 487, § 5º).

Destaco, por relevante, que, contrariamente ao que pretende convencer a

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



reclamada, não tem aplicação em seu favor o teor da Súmula nº 113 do TST, pois as próprias normas coletivas da categoria, reiteradas sem alteração ano após ano, quanto ao tema, preveem tais incidências, conforme o teor do parágrafo primeiro da cláusula 8ª, nos seguintes termos:

"Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados" (ID 352e518 - Pág. 7, por exemplo).

Nesse sentido, o entendimento pacificado do TST, conforme os arestos daquela Corte Superior a seguir transcritos:

"(...). 3. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS EM SÁBADOS. TEMA 2 DA TABELA DE RECURSOS REPETITIVOS DO TST. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Esta Corte Superior, no julgamento do IRR-849-83.2013.5.03.0138 (Tema 2), ao examinar a questão alusiva ao divisor aplicável no cálculo das horas extras do empregado bancário, não afastou a validade de cláusula constante de

ID. d6f2c46 - Pág. 12

acordo ou convenção coletiva dos bancários que prevê os reflexos das horas extras nos sábados. **Com efeito, havendo norma coletiva prevendo a incidência dos reflexos das horas extras nos sábados, não se aplica o entendimento preconizado na Súmula nº 113 do TST. (...).**" (Ag-ARR - 21793-65.2015.5.04.0023, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 24/11/2025, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/11/2025 - destaquei)

"AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E EM DATA ANTERIOR À DA LEI N.º 13.467/2017. BANCÁRIO. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS SOBRE OS SÁBADOS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. A despeito das razões expostas pela parte agravante, deve ser mantida a denegação de seguimento do Recurso de Revista, no particular. Isso porque, embora, como regra, o sábado do bancário é considerado dia útil não trabalhado, não incidindo, portanto, a repercussão das horas extras sobre esse dia (Súmula n.º 113 do TST), **no caso em exame, há uma peculiaridade que afasta a adoção da tese geral, qual seja, a previsão expressa em norma coletiva de repercussão das horas extras, prestadas com habitualidade, em RSR, sábados e feriados. Precedentes.** Agravo conhecido e não provido. (...)." (Ag-RR - 1010034.2015.5.03.0081, Relator Ministro: Luiz José Dezena da Silva, Data de Julgamento: 17/09/2025, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/09/2025 - grifei)



Os DSR's integrados de horas extras deverão incidir nas demais verbas contratuais e rescisórias pagas ou judicialmente reconhecidas, a partir de 20/03/2023 (Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-1 do TST).

Destaco ainda, para que dúvidas não haja, que os sábados dos bancários não têm natureza de repouso semanal remunerado, conforme o teor da Súmula nº 113 do TST. E nisso não há contradição quanto ao acima decidido relativamente aos reflexos de horas extras nos sábados, porque esses decorrem de normas coletivas, as quais, todavia, em nenhum momento atribuíram aos sábados a natureza de repouso semanal remunerado. Nesse sentido a **decisão vinculante** do TST no item "7" do Tema de IRRR nº 2, ao dispor que "*As normas coletivas dos bancários não atribuíram aos sábados a natureza jurídica de repouso semanal remunerado*".

Todos esses valores (principais e acessórios) deverão compor a base de cálculo do FGTS acrescido da multa rescisória de 40% (Súmula nº 63 do TST) e o valor resultante deverá ser depositado em conta vinculada em nome da reclamante para posterior soerguimento, valendo a presente decisão como alvará para essa finalidade.

Por fim, quanto ao **intervalo para refeição e descanso**, entendo que, efetivamente, só foi usufruído em parte, que arbitro, conforme a prova testemunhal mencionada, em 30 minutos diários.

ID. d6f2c46 - Pág. 13

Portanto, **a reclamante tem direito** ao recebimento de 30 minutos diários com adicional de 50%, de forma indenizada, nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT, **quando trabalhando presencialmente.**

Em conclusão, dou provimento ao **recurso da reclamada** para **excluir** da condenação horas extras e reflexos, assim consideradas as 7ª e 8ª horas diárias trabalhadas, e **dou parcial provimento** ao **recurso da reclamante** para **acrescer** à condenação uma hora extra diária e reflexos, além de 30 minutos diários com adicional de 50%, de forma indenizada, quando trabalhando presencialmente.

Reformo.

DOENÇA OCUPACIONAL E INDENIZAÇÕES DECORRENTES -

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



recurso da reclamante

A reclamante manifesta irresignação com os termos da sentença também quanto à questão da doença ocupacional e indenizações decorrentes.

Sustenta, em síntese, **que** "*Desde admissão em 04.03.2005 sempre houve cobranças de metas abusivas e horas extras excessivas, além disso, como exposto acima, a reclamante passou por grandíssimo trauma com funcionário do banco e, no banco também. Não obstante, frisa-se o assédio moral sofrido pela obreira conforme detalhado no tópico acima, tais atitudes causaram a Reclamante profunda sensação de impotência ao ponto de ser diagnosticada com CID F 33.2 TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE, e F 41.8 - TRANSTORNOS ANSIOSOS, e ficar AFASTADA PELO INSS, primeiramente de 13.09.2023 à 30.09.2024, e depois de 19.12.2024, até 22.04.2025, ou seja, a obreira está afastada NESSE EXATO MOMENTO*"; **que** "*sofreu danos de grande monta, tendo em vista que as sequelas suportadas, oriundas do trabalho, causam um incômodo constante, gerando diversas limitações, o que lhe causa sentimento de depressão, angústia, inutilidade e incapacidade, tendo que tomar remédios tarja preta*"; **que** "*a Síndrome de Burnout da reclamante FOI RECONHECIDA pelo ilustre Sr. Perito*"; **que** "*a Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é reconhecida como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 2022. No Brasil, essa classificação na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da OMS, com o código QD85, entrou em vigor em 1º de janeiro de 2022*"; **que** "*depressão foi incluída na nova listagem da Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, que altera a Portaria de Consolidação GM /MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho*".

Ao exame.

O próprio Sr. Perito fez constar do laudo o seguinte:

ID. d6f2c46 - Pág. 14

"No caso em tela, é possível notar um quadro marcado por sintomas do polo depressivo marcadamente relacionados com o trabalho. São eles:

- Sentimentos de esgotamento ou esgotamento de energia;
- Distanciamento mental do trabalho, sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho;
- Redução da eficácia profissional;

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



Esse quadro é característico de um Esgotamento (CID-10 Z73.0), como descrito nos relatórios médicos redigidos pelo Dr. Leonardo M. A. Ferreira.

Tal diagnóstico nosológico, presente no capítulo da **Classificação Internacional de Doenças, volume 10 (CID-10)** 'Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde', **é caracterizada por essas mesmas dimensões apresentadas por _____**. **Essa síndrome é conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Essa síndrome, também conhecida como burnout, refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.**" (grifei)

Portanto, não posso acolher a argumentação do Sr. Perito de que há constatação de doença ocupacional, ao afirmar que, *"Não sendo uma condição médica, como bem colocado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), é evidente que não se pode falar em fisiopatologia ou etiopatogenia da síndrome de burnout. A gênese da condição, como colocada na própria definição da CID-11, é o gerenciamento inadequado do estresse ocupacional"*.

Ocorre que o Sr. Expert, logo em seguida afirma que *"tanto fatores do ambiente de trabalho, quanto fatores inerentes à personalidade do indivíduo são determinantes para o desenvolvimento do quadro"*. E acrescenta:

"O diagnóstico fica evidente, no caso em lide, quando observamos que, afastada do ambiente de trabalho, a pericianda se mantém estável clinicamente, não apresentando sintomatologia condizente com um diagnóstico clínico específico - caso fosse, seria esperado uma sintomatologia mais generalizada e pervasiva. Ao tentar retornar, porém, seus sintomas reaparecem." (grifei)

Ora, a tese pericial de que, por não figurar como doença especificamente catalogada pela OMS, *"não há como se falar emnexo de causalidade com o trabalho"* e que, *"por conta de ser uma condição não médica, tampouco há de se falar em tratamento psiquiátrico"* e que, *"Com isso, conclui-se que ela se mantém apta para o trabalho"*, não pode ser aceita.

ID. d6f2c46 - Pág. 15

Se enfermidade não fosse, a reclamante não estaria sendo cuidada por **médica psiquiatra** (ID 5eee787 e ID a78f2b4 e ID 9298620 - Pág. 6), utilizando-se de medicações

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



específicas exatamente para combater os sintomas nefastos que as condições de trabalho, como o próprio Sr. Perito constatou, lhe causaram, em razão dos transtornos psíquicos de que passou a ser portadora. Afinal, não se pode admitir a hipótese de charlatanismo nem de exercício ilegal da medicina.

Aliás, conforme o tópico "**DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR**", constante do laudo, há menção a vários afastamentos médicos, com a constatação de códigos CID bem específicos e que, evidentemente, guardam relação com a "condição" a que o Sr. Perito se referiu, a saber, a Síndrome de Burnout. Tanto que há referências a **CID-10 F33.2**, **CID-10 F41.8 + F32.1** e **CID10F32.1** (ID 9298620 - Pág. 6).

Note-se, todas as referências apontam para o CID 10, exatamente aquele que o Sr. Perito mencionou como sendo "*Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde*", *é caracterizada por essas mesmas dimensões apresentadas por _____*. *Essa síndrome é conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Essa síndrome, também conhecida como burnout, refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida*", como acima transcrevi.

E nem poderia ser diferente porque o próprio Ministério da Saúde, embasado no entendimento da própria OMS, aponta para a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional indicando que "*A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho*", que "*O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, quando constantes, podem indicar o início da doença*", que "*Para evitar problemas mais sérios e complicações da doença, é fundamental buscar apoio profissional assim que notar qualquer sinal*", e que "*A atividade física regular e os exercícios de relaxamento devem ser rotineiros, para aliviar o estresse e controlar os sintomas da doença*" e que "*Condutas saudáveis evitam o desenvolvimento da doença, assim como ajudam a tratar sinais e sintomas logo no início*"[1]

Ratificando esse entendimento, aliás, decisão recente do TST que passo a transcrever:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA DOENÇA OCUPACIONAL SÍNDROME DE BURNOUT. DANO MORAL. *IN RE IPSA* 1. A jurisprudência pacífica desta Corte reconhece que, em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o dano moral é caracterizado in re ipsa, ou seja, decorre automaticamente do próprio fato lesivo, dispensando prova específica do prejuízo. Precedentes de todas as Turmas desta Corte.



2. **A questão dos autos envolve Síndrome de Burnout, reconhecida pela OMS como fenômeno ocupacional e incluída na CID-11 desde janeiro de 2022.** A condição decorre de estresse crônico no trabalho não gerenciado adequadamente, **considerada como doença ocupacional, a teor do art. 20 da Lei 8.213/91**, equiparada a acidente de trabalho, gerando ao empregado o direito à indenização por danos morais. 3. Na hipótese, o Tribunal Regional assinalou que no caso específico da síndrome de Burnout, o nexa causal com o trabalho é direto, porquanto a doença não pode ser aplicada em outros contextos que não o trabalho. Concluiu que restou demonstrado o dano moral, o nexa causal e a responsabilidade da reclamada pela **doença ocupacional (síndrome de Burnout)** acometida pelo reclamante, reputando que 'decorrem do sofrimento inevitável proveniente do próprio evento danoso, sendo desnecessária a produção de provas a seu respeito (in re ipsa)'. 4. Nestes termos, verifica-se que **a decisão do Tribunal Regional está em consonância com o entendimento desta Corte, uma vez que, tratandose a síndrome de Burnout de doença ocupacional**, o dano moral, nessa hipótese, configura-se *in re ipsa*. Precedentes. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (...)" (AIRR - 1026595.2020.5.18.0014, Relator Ministro: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 13/11/2025, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2025 - destaquei)

Mais: ao dizer o Sr. Sr. Perito, referindo-se à condição da reclamante, que "*Tal sintomatologia, frustra, não se mostrou grave a ponto de ser identificada como pertencente a um transtorno mental (como a Ansiedade ou Depressão), visto que ela não lhe causou um sofrimento ou incapacidade significativos*", colide com a prova documental por ele mesmo considerada e já acima mencionada, mormente em razão dos vários afastamentos sofridos exatamente por essa razão, inclusive com o recebimento de benefício previdenciário, ainda que na modalidade B-31 (resposta ao quesito 12 de ID 9298620 - Pág. 12).

Além disso, o Sr. Perito fez constar do laudo que no momento da diligência a reclamante estaria apta pra o trabalho, fundamentando essa conclusão em dois aspectos que, a meu ver, não podem prevalecer: o primeiro, ao afirmar que, "*por conta de ser uma condição não médica, tampouco há de se falar em tratamento psiquiátrico. Com isso, conclui-se que ela se mantém apta para o trabalho*"; o segundo, ao sustentar que, "*como a condição não é uma doença, não há como se falar em nexa de causalidade com o trabalho, visto que para o estabelecimento do nexa causal, há a necessidade de que, antes de tudo, haja um quadro de adoecimento psiquiátrico de fato*" e "*pelo fato de a periciada não apresentar um quadro de adoecimento psiquiátrico, não há de se estabelecer o nexa causal com as atividades realizadas na empresa Reclamada*" (ID 9298620 - Pág. 8).

Quanto ao primeiro, já afastei. As próprias explicações do Sr. Perito e os

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



tratamentos médicos a que a reclamante foi submetida dão conta de que, sim, as condições psíquicas da reclamante obrigaram a esses tratamentos, configurando-se situação que a impedia de trabalhar.

ID. d6f2c46 - Pág. 17

Quanto ao segundo, porque, apesar das explicações técnicas sobre as diferenças entre o que denominou de "condição" e "doença" ou "adoecimento psiquiátrico de fato", a legislação brasileira - e aqui cabe ao Judiciário e não ao auxiliar do juízo decidir a respeito - não exige que a situação de saúde do trabalhador, impeditiva para o trabalho, esteja catalogada pela OMS como "doença", excluindo a "condição".

Com efeito, os artigos 20 e 21 da Lei nº 8.213/91, que tratam especificamente da matéria, assim dispõem:

"Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - **doença profissional**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - **doença do trabalho**, assim entendida **a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente**, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho."



E nem se diga que essa exigência constaria do artigo 21-A da mesma lei ("*A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento*"), porque se refere especificamente à perícia médica do INSS.

ID. d6f2c46 - Pág. 18

E ainda que assim não fosse, como já acima mencionei, o fato da Síndrome de Burnout não estar catalogada como uma doença mental ou "*adoecimento psiquiátrico de fato*", como mencionou o Sr. Perito, sua inclusão pela CID-11 pelo código QD85 se refere à condição de saúde do trabalhador relacionada diretamente à exaustão profissional. E, observada a legislação acima mencionada, não pode, só por esse fato, impedir seu reconhecimento como doença profissional, até porque, também como já exaustivamente mencionado, inclusive pelo Sr. Vistor judicial, a própria OMS relaciona a Síndrome de Esgotamento ou de Burnout com o trabalho. E só com o trabalho.

E, como visto, o próprio Ministério da Saúde, baseado no entendimento da OMS, enquadra a Síndrome de Burnout como doença.

Assim, o raciocínio do Sr. Perito de que, "*como a condição não é uma doença, não há como se falar em nexos de causalidade com o trabalho, visto que para o estabelecimento do nexos causal, há a necessidade de que, antes de tudo, haja um quadro de adoecimento psiquiátrico de fato*", não pode ser acolhido.

A reclamante foi diagnosticada com várias condições catalogadas pela OMS como ligadas à saúde que a impediam de trabalhar e o próprio Sr. Perito constatou que essas condições estavam diretamente relacionadas com o trabalho.

É certo que, nos termos do laudo pericial, a enfermidade da reclamante não teve o trabalho como única causa.

Por fim, embora o Sr. *Expert* tenha afirmado que no momento da



diligência a reclamante se encontrava "apta" para o trabalho, em 01/07/2025 (ID 9298620 - Págs. 1, 8 e 9), o documento de ID 8ac4328 revela que a reclamante continuou afastada pelas mesmas razões.

No mais, como já mencionei, o silogismo do Sr. Perito de que "*pele fato de a periciada não apresentar um quadro de adoecimento psiquiátrico, não há de se estabelecer o nexo causal com as atividades realizadas na empresa Reclamada*", parece-me sofisticado, na medida em que a doença profissional não se caracteriza única e tão-somente se houver doença psiquiátrica. Além disso, como já acima mencionei, conforme reconhecido pelo próprio Sr. Perito, a reclamante foi tratada por médica psiquiátrica, o que indica tratar-se, sim, de enfermidade relacionada a essa área da medicina.

Destaco, por relevante, que o Juízo não está adstrito ao laudo produzido para concluir acerca do pleito em questão, podendo formar sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, nos termos do artigo 479 do CPC. É precisamente o caso dos autos.

ID. d6f2c46 - Pág. 19

Em conclusão, entendo que foi constatado o nexo de causalidade entre a abalada condição psíquica da reclamante e o trabalho, revelando-se a conduta culposa do empregador quanto à realização dos serviços, daí surgindo o dever de indenizar.

Quanto à **indenização por dano material**, aplico ao caso o teor do artigo 950, *caput*, do Código Civil, ao dispor que, "*Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu*" (grifei). É exatamente esse o caso dos autos.

Entendo ainda que a condição da reclamante pode ser alterada, com as terapias a que está se submetendo ou a que virá se submeter, razão pela qual entendo que o adequado é fixar a indenização em forma de **pensionamento mensal vitalício** mediante inclusão em folha de pagamento, passível de revisão durante a execução do processo, afastando-se a conversão em parcela única, valor que corresponderá a 100% do valor da média remuneratória dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento previdenciário iniciado em 08/12/2023, que marcou a série de afastamentos até o desligamento da reclamante, porque nas condições em que a reclamante se encontrava, conforme a última documentação apresentada, estava afastada, sem condições de trabalhar, recebendo benefício

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



previdenciário (ID 8ac4328), documento que não foi impugnado por nenhuma das partes, tampouco pelo Sr. Perito, ao apresentar posteriormente os esclarecimentos sobre o laudo.

Destaco, por relevante, quanto ao termo inicial, que deverá ser adotada a data da juntada do laudo pericial aos autos, momento em que se tornou incontroversa a condição de saúde da reclamante.

Ressalto, ainda, ser necessário considerar que o artigo 950 do Código Civil, quando se refere a ofício ou profissão, também faz alusão à capacidade de trabalho ou à importância do trabalho para que a vítima se inabilitou.

E trabalho, em sentido amplo, não se restringe à atividade remunerada de determinado emprego, mas engloba o trabalho doméstico, o trabalho voluntário, o trabalho comunitário e até mesmo outros trabalhos como fonte de renda (assalariados, eventuais ou autônomos), a que o sequelado não mais se pode compromissar. Inegavelmente, todos tem uma importância e um valor que será suportado pelo ofendido.

O salário é, efetivamente, a contraprestação pelos serviços prestados à empresa. Não se refere, portanto, à compensação pela lesão sofrida. Interpretação diversa autorizaria o

ID. d6f2c46 - Pág. 20

empregador a pleitear a interrupção do pensionamento sempre que o ex-empregado retornasse ao mercado de trabalho (ainda que em outra empresa), o que atentaria contra a finalidade da norma.

Da mesma forma, o eventual recebimento de benefício previdenciário não exclui o direito ao pensionamento mensal aqui fixado porque são verbas de gêneses jurídicas distintas e a regra legal não condiciona o pagamento de pensão ao desemprego ou à ausência do benefício previdenciário, não cabendo ao intérprete fazer tal ilação.

Não há que se falar em termo final limitado à expectativa de vida, mormente quando, como no caso, não há conversão do pensionamento em parcela única. É esse, aliás, o **entendimento vinculante** do TST, conforme a Tese fixada no Tema 155, item "I", do IRRR, com o seguinte teor:

"A indenização por danos materiais, prevista no art. 950 do Código Civil, decorrente de ato ilícito que cause incapacidade para o ofício, deve ser fixada da seguinte forma:

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



I - em caso de pagamento mensal, deve contemplar a duração da incapacidade ou redução da capacidade do trabalho para que se inabilitou o trabalhador, sendo vedado fixar de ofício a limitação temporal com base em critérios etários;"

No que diz respeito ao dano moral, configura-se *in re ipsa* em casos como o presente, presumindo-se a ofensa aos direitos da personalidade e à dignidade do trabalhador, razão pela qual deve ser objeto de reparação, nos termos do artigo 5º, incisos V e X, da Carta Magna. Nesse sentido, o escólio de José Affonso Dallegrave Neto na obra Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho (São Paulo: Editora LTr, 2005, página 216):

"O dano é considerado moral quando violam os direitos de personalidade, originando, de forma presumida, angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas. Não se pode negar que todos esses sentimentos afloram na vítima de acidente e doenças do trabalho. A lesão à dignidade humana e, por consequência, o dano moral são inevitáveis e presumidos".

Os eventuais argumentos no sentido de que não teria havido culpa da empresa, pois teria envidado todos os esforços para evitar danos à saúde do empregado, inclusive mediante a ministração de cursos e treinamentos, não podem ser acolhidos pois, como visto, as diligências da empresa revelaram-se ineficazes. A reclamante está doente por causa do trabalho.

Tal circunstância revela conduta contrária à previsão legal de que incumbe ao empregador adotar todas as providências necessárias ao cumprimento e observância das normas de segurança e medicina do trabalho (artigo 157 da CLT). Como já mencionei, a própria Constituição Federal assegura a validade do preceito celetista ao elencar, como direito dos trabalhadores,

ID. d6f2c46 - Pág. 21

a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII, da CF). Tem aplicação ao caso, portanto, o teor da Súmula nº 289 do TST.

Destaco que o valor de reparação do dano, com seu caráter didático, não substitui as perdas física e psicológica sofridas pelo trabalhador, salientando-se a repercussão negativa em sua personalidade. Expressa-se em princípio de equidade, considerando-se o valor social da empresa e as particularidades de cada caso. De outra forma, a compensação não deve provocar o enriquecimento ilícito do trabalhador, nem obstar a atividade empresarial, conquanto, também, não venha a provocar a humilhação do trabalhador.



Nessa quadra, fixo o valor da indenização por dano moral em R\$ 50.000,00, valor que não é excessivo, nem inexpressivo, tratando-se de importância que atende a tais princípios.

Em conclusão, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para **a** crescer à condenação **indenização por dano material** em forma de pensionamento mensal vitalício, mediante inclusão do valor em folha de pagamento, bem como **indenização por dano moral** arbitrada em R\$ 50.000,00.

Os **honorários periciais médicos** deverão ser suportados pela reclamada.

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL - recurso da reclamante

A reclamante não se conforma com a sentença também no ponto em que rejeitou o pleito de indenização por assédio moral. Sustenta, em síntese, **que** *"houve a comprovação que há exposição de rankings para todos do banco, de modo que o reclamante era vítima de pressão psicológica, sofrendo grandes e corriqueiras coerções para que efetuasse a venda de produtos bancários e também não bancários, tendo sido submetido a metas de desempenho irrealistas e excessivamente elevadas, além de se sentir constrangido e humilhado durante todo o contrato de trabalho em razão da exposição de seus resultados em reuniões, como forma de comparação com os demais empregados"; que "O que se questiona não é o direito de a empresa estipular metas, mas a forma como isso era feito, gerando pressão excessiva e sofrimento a Reclamante"; que "a CLÁUSULA 39 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS da Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários expressamente proíbe a exposição de resultados através de ranking"; que "era constantemente exposta a situações degradantes, cobranças excessivas e situações vexatórias por seus superiores. nas reuniões da agência, os gestores estavam o tempo inteiro dizendo para as funcionárias MULHERES 'USAREM O SEU CHARME PARA ATRAIR CLIENTES' E TAMBÉM PARA 'IREM DE DECOTE FALAR COM OS CLIENTES, PARA VEN*

ID. d6f2c46 - Pág. 22

DER MAIS' Essas atitudes violavam não só os direitos da obreira como trabalhadora, mas também comprometiam a sua dignidade e respeito. A obreira foi claramente objetificada como mulher, tal conduta não se coaduna com o comportamento desejado numa sociedade que respeita a mulher em sua dignidade, e denota séria intenção de rebaixamento do indivíduo, não pela sua postura profissional, mas

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



por questão de gênero".

Neste ponto, sem razão.

Não foi produzida nenhuma prova de que a reclamante "era constantemente exposta a situações degradantes, cobranças excessivas e situações vexatórias por seus superiores. nas reuniões da agência, os gestores estavam o tempo inteiro dizendo para as funcionárias MULHERES 'USAREM O SEU CHARME PARA ATRAIR CLIENTES' E TAMBÉM PARA 'IREM DE DECOTE FALAR COM OS CLIENTES, PARA VENDER MAIS'". Não há elemento de prova documental nem oral nesse sentido.

No mais, quanto à alegada exposição pública de produção individual da reclamante em ranking, a qual, aliás, estaria proibida por norma coletiva, não vejo que tenha ocorrido nos moldes apregoados, muito menos em situação constrangedora e humilhante para com a recorrente.

Com efeito, a testemunha ouvida a rogo da reclamante nada mencionou a respeito. E a testemunha indicada pela empresa declarou que "não havia ranking da posição de vendas de cada um" (ID 49b9754 - Pág. 7).

Portanto, as argumentações recursais não encontram sustentação no conjunto probatório produzido, razão pela qual não podem ser acolhidas. A sentença está correta e deve prevalecer.

Mantenho.

INTEGRAÇÃO DAS PARCELAS "AGIR MENSAL" E "GERA MENSAL" - recurso da reclamante

A reclamante não se conforma com a sentença também no ponto em que rejeitou o pleito de integração das parcelas "Agir Mensal" e "Gera Mensal". Argumenta, em suma, **que** "a natureza salarial de uma verba é definida por sua característica de contraprestação pelo trabalho paga com habitualidade, sendo exatamente o que ocorre com os prêmios por atingimento de metas"; **que** "nem mesmo os empregados conseguiam verificar individualmente suas metas e resultados, dependendo unicamente das informações fornecidas pela própria instituição"; **que** "A sistemática de pagamento de



prêmios por produtividade, como as parcelas AGIR e GERA, nada mais é do que uma forma de salário variável, conforme o §1º do art. 457 da CLT"; que "A jurisprudência do C. TST, ao analisar especificamente o programa 'AGIR' do banco Recorrido, já consolidou o entendimento de que tais parcelas possuem natureza salarial".

Com alguma razão, a meu ver.

Embora seja verdadeiro que o § 2º do artigo 457 da CLT disponha que "*As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário*", o fato é que **a própria reclamada confessou** (fato reconhecido inclusive na sentença) que "*A média dos valores recebidos à título de Prêmios pela TRILAR /AGIR E GERA), sempre foram considerados para cálculo de 13º salário, férias e RSR (repouso semanal remunerado) sobre todas as parcelas*".

A reclamada afirmou ainda que:

"O pagamento é feito aos empregados elegíveis, no mês subsequente à efetivação da venda, sendo que os valores sempre foram discriminados nos contracheques, **inclusive as integrações no RSR (repouso semanal remunerado), conforme exemplos a seguir: 'prêmio de automático-R. SENTENÇA REVISANDA', 'prem. cred. consig.-R. SENTENÇA REVISANDA', entre outros tantos.**

A integração em férias, 13º e, conseqüentemente, no recolhimento do FGTS, também são indiscutíveis, conforme contracheques ora colacionados, em que foi considerada a média dos valores de cada premiação recebida para pagamento do 13º salário" (ID a131f77 - Págs. 72 /73 - grifei)

A única insurgência da reclamada quanto à integração dessas verbas foi em relação às horas extras, argumentando que "*infringe dispositivo normativo, qual seja parágrafo 2º, cláusula 8ª, da CCT dos bancários*" (ID a131f77 - Pág. 73).

Pois bem. Ao se manifestar sobre a defesa e documentos, em nenhum momento a reclamante logrou infirmar a tese acima transcrita de que as integrações das verbas "Agir Mensal" e "Gera Mensal" não teriam sido pagas, tampouco demonstrou diferenças em seu favor.

Por outro lado, se a própria reclamada confessa que as integrações dessas verbas seriam devidas, tanto que foram pagas nos títulos que enumerou, acabou por confessar tratar-se de verbas de natureza eminentemente salarial, as quais deveriam mesmo refletir nas demais do contrato e da

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2e46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



rescisão. Portanto, as integrações são devidas também nas horas extras.

ID. d6f2c46 - Pág. 24

Assim, **dou parcial provimento** ao recurso para **determinar** que as verbas "Agir Mensal" e "Gera Mensal" componham a base de cálculo das horas extras deferidas pelo presente julgado.

Reformo em parte.

DIFERENÇAS SALARIAIS DENOMINADAS "RP-52" - recurso da reclamante

A reclamante manifesta irresignação com os termos da sentença quanto às pretendidas diferenças salariais denominadas "RP-52". Sustenta, em resumo, **que** *"A RP-52 estabelece percentuais de reajuste (como os 10% ou 25%) para aumento por mérito e promoção, define prazos mínimos de permanência e critérios de elegibilidade, não podendo ser ignorada pela Reclamada a pretexto de mera faculdade, sobretudo quando aplicada a outros empregados, o que viola o princípio da isonomia salarial previsto no caput do art. 461 da CLT"; que, "Ainda que a Recorrida alegue inexistência de Plano de Cargos e Salários formal e registrado, isso não exclui o dever de tratamento isonômico entre empregados que desempenham a mesma função, com igual produtividade, perfeição técnica e no mesmo estabelecimento, conforme o art. 461 da CLT". Por fim, "pleiteia a condenação do Banco ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de 'mérito' e "promoção" previstos na Circular Normativa 'RP-52'".*

Sem razão.

O que a reclamante pretende é o recebimento de diferenças salariais de cargo superior porque, segundo pretende convencer, deveria ter sido promovida, e que, injusta e ilegalmente, teria sido preterida, nos termos da Circular Normativa RP-52.

Aliás, já tenho decidido em sentido contrário à tese da reclamante em casos similares (RO 1001259-63.2023.5.02.0054, por exemplo).

Com efeito, ao longo dos anos, o reclamado expediu circulares normativas internas que definem os princípios e critérios de remuneração fixa aplicados na admissão, no mérito e na promoção (RP-52 - ID a11d058 - Pág. 2); e a versão de 2018 é expressa no sentido de que tal norma "*não*

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



se enquadra como Plano de Cargos e Salários" (ID a11d058 - Pág. 19)

A Circular publicada naquele ano dispõe sobre objetivo, público alvo e regras a serem cumpridas, nestes termos:

ID. d6f2c46 - Pág. 25

"1. OBJETIVO

Definir os critérios de remuneração fixa aplicados na admissão, no mérito e na promoção, de modo a garantir o alinhamento às atitudes do Nosso Jeito às melhores práticas de mercado e aos princípios de meritocracia.

2. PÚBLICO-ALVO

Colaboradores do _____ e coligadas administradas pela Área de Pessoas.

3. REGRAS

As decisões sobre mérito e promoção devem ser tomadas aplicando os princípios de meritocracia do conglomerado. Toda movimentação deve considerar a avaliação individual e relativa dos colaboradores.

Para decisões sobre mérito e promoção, o Gestor deve considerar o alinhamento com o mercado, práticas internas, performance e outros fatores como orçamento e disponibilidade de vagas.

Devem ser considerados os resultados das seguintes avaliações de Performance:

- PEP;
- Trilhas de Carreira;
- Ranking (avaliações anteriores a 2015 de colaboradores oriundos doIBBA).

No caso dos avaliados pelo PEP, deve-se dar preferência aos colaboradores escolhidos entre os 30% melhores avaliados da área. Já fatores como tempo de casa e/ou tempo sem aumento salarial não devem ser considerados, uma vez que essa norma não se enquadra como Plano de Cargos e Salários, previsto no art. 461, §2º, da CLT.

Com o objetivo de desenvolver a consciência a respeito de seus pontos fortes e de melhoria, recomenda-se que todos os colaboradores façam suas auto avaliações, pois trata-se de um instrumento fundamental para que o processo de feedback, mérito e promoção sejam transparentes e eficientes.

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



As movimentações podem ocorrer em qualquer mês do ano, respeitando os prazos-limites da Folha de Pagamento e as regras específicas, quando houver, conforme prática de cada área." (ID a11d058 - Pág. 19)

Como se vê, não se trata de regulamento de empresa que institui vantagens salariais de forma objetiva. Em verdade, a circular normativa é uma orientação dirigida aos gestores do reclamado, com critérios definidos para consolidar a política de remuneração fixa dos empregados admitidos, a apuração do mérito atingido e o estabelecimento da promoção a ser conferida. Ainda sugere o percentual de aumento salarial condicionado à avaliação da performance dos empregados

ID. d6f2c46 - Pág. 26

e à subjetividade dos gestores - fatores que o reclamante não demonstrou. Em outras palavras, não há um único dado objetivo e concreto que denote algum prejuízo que o reclamante tivesse sofrido em virtude de avaliação de performance diversa da que tivesse direito.

Nesse sentido já definiu esta 1ª Turma:

"CIRCULAR NORMATIVA RP-52. AUSÊNCIA DE CLÁUSULAS INSTITUIDORAS DE VANTAGENS SALARIAIS OBJETIVAS. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. O réu expediu circular normativa permanente sob código RP-52, dispondo sobre políticas de administração da remuneração fixa dos empregados de todo o conglomerado do banco. Não é, porém, o caso de regulamento da empresa contendo cláusulas instituidoras de vantagens salariais objetivas. Trata-se de orientação aos gestores do banco empregador e das empresas a ele coligadas, estipulando princípios, estabelecendo critérios e firmando definições com o objetivo de consolidar a política de remuneração fixa dos empregados no momento da admissão, na apuração do mérito atingido e no estabelecimento da promoção a ser conferida, com mera sugestão do percentual de aumento salarial por mérito e por promoção, sempre condicionado à avaliação da performance dos empregados e à subjetividade dos gestores. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento no particular." (PJ-e TRT/SP N.º 1000202-97.2023.5.02.0025 - 1.ª TURMA, Maria José Bighetti Ordoño, Desembargadora Relatora).

Por tais motivos, entendo que o reclamante não tem direito às diferenças salariais postuladas, estando correta a sentença ao consignar que nenhuma cláusula da Circular mencionada prevê aumentos salariais automáticos, não havendo no corpo da norma nenhuma cláusula que a identifique como plano de cargos e salários impondo critérios objetivos para promoções por

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



antiguidade e/ou merecimento.

Mantenho.

COMISSÕES - recurso da reclamante

A reclamante não se conforma com a sentença também no ponto em que rejeitou o pleito de comissões pela venda de papéis do Banco. Argumenta, em síntese, **que** "*O que o Tema 56 consolidou foi apenas a compatibilidade da venda de produtos do grupo econômico com as funções bancárias, não afastando a possibilidade de acréscimo remuneratório quando houver desvio de função, acúmulo de tarefas ou aumento quantitativo e qualitativo de atribuições, que extrapolem o contrato original*"; **que** "*não pretende o pagamento de comissão por mera venda ocasional, mas sim a recomposição remuneratória decorrente da ampliação de suas responsabilidades funcionais, que passou a incluir metas de vendas típicas de atividade mercantil, com impacto direto em sua carga de trabalho e responsabilidade, fatos que descaracterizam a mera compatibilidade tratada no Tema 56*" e **que** "*tal*

ID. d6f2c46 - Pág. 27

atividade não pode ser considerada uma parte intrínseca do contrato estabelecido entre as partes"; **que** "*a ausência de previsão contratual expressa não impede o reconhecimento de plus salarial quando comprovado o exercício de funções distintas ou mais complexas, sob pena de violação ao princípio da primazia da realidade (art. 9º da CLT) e ao art. 457, §1º, da CLT, que integra à remuneração as comissões e percentagens percebidas pelo empregado, ainda que não ajustadas formalmente*"; **que** "*Quando a atividade de venda é imposta como condição de desempenho da função bancária e gera metas e pressões comerciais, a Corte tem reconhecido a existência de acúmulo funcional e direito ao plus salarial, especialmente quando há desvios da natureza administrativa da função de gerente assistente*".

Ainda sem razão.

Toda a argumentação recursal para afastar a aplicação da Tese Vinculante fixada no Tema 56 do IRRR do TST aponta para o que a reclamante chamou de "*desvio de função, acúmulo de tarefas ou aumento quantitativo e qualitativo de atribuições, que extrapolem o contrato original*", de "*ampliação de suas responsabilidades funcionais*", de "*exercício de funções distintas ou mais complexas*" e de "*desvios da natureza administrativa da função de gerente assistente*".

Ocorre que essa tese já foi rejeitada quando se tratou da questão do

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



alegado acúmulo de funções.

Portanto, tem aplicação direta ao caso o teor da decisão vinculante acima mencionada, ao dispor que "*A comercialização de produtos de empresas integrantes do grupo econômico de instituição bancária é compatível com o rol de atribuições do empregado, sendo indevido o pagamento de comissões, salvo se houver previsão contratual de acréscimo remuneratório sobre as vendas*".

No caso dos autos, não havendo prova da estipulação contratual de acréscimo remuneratório sobre as vendas realizadas, entendo que a reclamante não tem direito às comissões pretendidas.

Correta a sentença, portanto, também quanto ao assunto, devendo prevalecer.

Mantenho.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL - recurso da reclamada

ID. d6f2c46 - Pág. 28

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o § 1º do artigo 840 da CLT passou a exigir que os pedidos na petição inicial sejam certos, determinados e acompanhados da indicação de seus respectivos valores. Essa exigência, no entanto, **não demanda liquidação prévia ou apresentação de cálculos complexos, mas apenas a indicação estimada dos valores**, como reconhecido pela Instrução Normativa nº 41/2018 do TST.

Tal interpretação decorre da própria lógica do processo do trabalho, marcado pela **informalidade** e pela **complexidade de muitas demandas**, que frequentemente dependem de documentos em posse do empregador ou mesmo de perícia contábil, **inviabilizando a precisão dos valores no momento da propositura da ação**. Assim, a estimativa razoável atende ao comando legal, sem que se exija liquidez plena dos pedidos.

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



A conjugação do artigo 840, § 1º, da CLT com os artigos 291 a 293 do CPC, aplicáveis de forma subsidiária (artigo 769 da CLT), confirma a natureza de estimativa dos valores indicados na inicial. Por isso, a aplicação automática do artigo 492 do CPC - que vincularia o valor da condenação ao valor dos pedidos - mostra-se inadequada ao microsistema celetista, que admite a fixação do "*quantum debeatur*" em fase posterior.

Não havendo imposição legal de liquidação dos pedidos, mas apenas de sua estimativa inicial, não se configura julgamento *ultra* ou *extra petita* quando a condenação supera os valores indicados na petição. **No caso concreto, a própria inicial, em vários momentos, esclarece que os valores atribuídos têm natureza estimativa.**

Consigno, por fim, que **esta decisão não implica declaração, ainda que implícita, de inconstitucionalidade de norma legal, nem afronta a cláusula de reserva de plenário (artigo 97 da CF)**. O afastamento da aplicação do artigo 492 do CPC decorre de interpretação técnica e sistemática da legislação infraconstitucional aplicável, em conformidade com a Súmula Vinculante nº 10 do STF.

Correta a sentença, quanto ao assunto, devendo prevalecer.

Mantenho.

JUSTIÇA GRATUITA - recurso da reclamada

ID. d6f2c46 - Pág. 29

Na Justiça do Trabalho, em se cuidando, como na espécie, de típica relação de emprego, a questão dos benefícios da Justiça Gratuita vinha sendo deslindada especialmente à luz do § 3º do artigo 790 da CLT, que tinha a seguinte redação dada pela Lei nº 10.537/2002:

"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 ao dobro do mínimo legal,

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família".

Observe-se que a condição relativa ao salário percebido poderia ser alternada, caso superado o teto de dois salários mínimos, mediante declaração de que o beneficiário não estaria em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Além disso, havia presunção de veracidade dessa declaração.

Nada obstante, após a alteração legislativa promovida pela Lei nº 13.467/17, o artigo 790 da CLT teve a redação de seu § 3º alterada e foi acrescentado o § 4º nos seguintes termos, *verbis*:

"§ 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".

Nessa senda, o requisito objetivo do teto da remuneração que garante o benefício foi alterado, razão pela qual não se considera mais o dobro do salário mínimo, mas salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além disso, a conjunção alternativa ou, que constava da antiga redação do § 3º do artigo 790 da CLT, desapareceu.

Assim, entendendo-se que a complementação trazida pelo § 4º refere-se à possibilidade de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita aos que perceberem salário superior ao novo teto estabelecido, surge a obrigação de provar tal circunstância.

Ocorre que, para tanto, prevalece, em razão da inexistência de qualquer incompatibilidade, a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência econômica do reclamante, nos termos do artigo 1º da Lei nº 7.115/83 que dispõe, *verbis*:

ID. d6f2c46 - Pág. 30

"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".

Com efeito, a questão da hipossuficiência econômica é regra de direito material e, portanto, os dispositivos acima mencionados não estão alijados de sua aplicação ao processo do trabalho, nos termos do artigo 769 da CLT, o qual se refere especificamente às normas de direito processual. Nessa senda, a declaração de hipossuficiência econômica de ID a7ff9a2 **goza de presunção de veracidade** e, nos termos do artigo 374, IV, do CPC, este sim aplicável, por compatível com as normas de processo do trabalho, é suficiente à comprovação exigida pelo § 4º do artigo 790 da CLT, ao dispor, *verbis*:

"Art. 374. Não dependem de prova os fatos: (...); IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade".

Destaco, por relevante, que o pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado em qualquer tempo ou grau de jurisdição, nos termos do item "I" da Orientação Jurisprudencial nº 269 da SBDI-1 do TST.

Portanto, tendo sido confeccionada a declaração de hipossuficiência econômica nos moldes do artigo 1º, da Lei nº 7.115/83, ela constitui em si prova suficiente da circunstância, razão pela qual resulta atendida a exigência do § 4º do artigo 790 da CLT.

Em conclusão, a parte reclamante é beneficiária da Justiça Gratuita, como corretamente decidido.

Mantenho.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA - recurso da reclamada

A reclamada sustenta, quanto à verba em questão, que, diante da reversão do julgado, com a improcedência da demanda, não pode ser condenada ao seu pagamento, a qual deverá ser suportada exclusivamente pela reclamante. Ao mesmo tempo, afirma **que** "*no processo do trabalho os honorários em questão são devidos quando o 'sindicato' presta assistência aos que se encontram em estado de necessidade (artigo 14 da Lei nº 5.584/70)*"; **que** "*a jurisprudência majoritária do TST, estabelece como requisito para o deferimento de honorários assistenciais a concessão do benefício da justiça gratuita*"; **que** "*Ausentes às condições mencionadas no artigo 14 da Lei nº 5.584/70*"; **que** o artigo 791 da CLT "*restou ratificado com a edição da Lei n.º 5.584 de 26.06.70 (artigo 4º), que*



regulamentou a assistência judiciária na Justiça do Trabalho, estabelecendo os requisitos indispensáveis ao deferimento de honorários advocatícios (artigos 14 e 16), posteriormente consubstanciados na Súmula 219 do C. TST, cujo entendimento foi reiterado pela Súmula 329"; que "Referidas normas legais, que regem a matéria nesta Justiça Especializada, encontram-se em plena vigência, restando, pois, exigível, o pleno preenchimento dos requisitos aí previstos para o deferimento do pedido"; que "o item III da Súmula 219 do TST não revoga o disposto no item I da referida súmula e o quanto disposto na Lei n.º 5.584/70, sendo exigidos os requisitos concomitantes"; que "deve ser observado o quanto disposto no art. 791-A, § 2º da CLT, conforme redação dada Lei nº 13.467/2017 no que diz respeito à fixação dos honorários"; que "não é crível cogitar que a parte recorrida não deva arcar com os honorários sucumbenciais"; que, "havendo eventual reforma, e sob a luz da boa-fé e lealdade processual seja observada a OJ 348, da SDI-1 do TST".

Sem razão.

Aliás, as teses do recurso são contraditórias. Ora a reclamada pretende a aplicação do artigo 791 da CLT, à Lei nº 5.584/70 e às Súmulas nos 219 e 329 do TST mesmo em se tratando de processo ajuizado depois da publicação da Lei nº 13.467/2017, para depois fazer referência ao § 2º do artigo 791-A da CLT.

De fato, causa estranheza a exposição dessa tese já de há muito ultrapassada, de aplicação ao caso dos artigos 14 e 16 da Lei nº 5.584/70, bem como das Súmulas nos 219 e 329 do TST, apontando para a hipótese de condenação ao pagamento de honorários de sucumbência somente em caso da parte ser beneficiária da Justiça do Trabalho e de estar assistida por entidade sindical. É lamentável ter de rebater esse tipo de argumento desatualizado e inaplicável ao presente processo.

O fato é que tem aplicação o disposto no artigo 791-A, *caput*, da CLT, razão pela qual as partes, reciprocamente sucumbentes (§ 3º desse artigo de lei), deverão arcar com os honorários de sucumbência.

No mais, correta a sentença ao determinar que os honorários de sucumbência devidos pela reclamante permaneçam em condição suspensiva de exigibilidade, por ser beneficiária da Justiça Gratuita, tendo sido adequadamente arbitrados, à luz do § 2º do aludido artigo 791A da CLT.

Mantenho.

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



É o que proponho.

ID. d6f2c46 - Pág. 32

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora Elza Eiko Mizuno (Regimental).

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Magistrados: Willy Santilli, Eliane Aparecida da Silva Pedroso e Moisés dos Santos Heitor.

Sust. Oral: Dra. Késia Gubertoni Ramos

CONCLUSÃO

ACORDAM os Magistrados da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, **CONHECER** dos recursos interpostos, **REJEITAR** as preliminares arguidas e, no mérito, **DAR-LHES PARCIAL PROVIMENTO**, sendo ao da reclamante para **i) acrescer** à condenação uma hora extra diária e reflexos, além de 30 minutos diários com adicional de 50%, de forma indenizada, quando trabalhando presencialmente; **ii) acrescer** à condenação **indenização por dano material** em forma de pensionamento mensal vitalício, mediante inclusão do valor em folha de pagamento, bem como **indenização por dano moral** arbitrada em R\$ 50.000,00; **iii) determinar** que as verbas "Agir Mensal" e "Gera Mensal" componham a base de cálculo das horas extras deferidas pelo presente julgado, e ao da reclamada para **excluir** da condenação horas extras e reflexos, assim consideradas as 7ª e 8ª horas diárias trabalhadas, mantendo, no mais, a sentença,

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465



nos termos da fundamentação do Voto do Relator.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 3.000,00 calculadas sobre o valor ora rearbitrado à condenação, de R\$ 150.000,00.

ID. d6f2c46 - Pág. 33

[1] <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>

WILLY SANTILLI
Relator

7

VOTOS

Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>
Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081
Número do documento: 26022612232334100000290264465



Assinado eletronicamente por: WILLY SANTILLI - 24/04/2026 10:22:10 - d6f2c46

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022612232334100000290264465>

Número do processo: 1000485-78.2025.5.02.0081

Número do documento: 26022612232334100000290264465

