



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0021165-94.2024.5.04.0012**

Relator: VALDETE SOUTO SEVERO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/09/2025

Valor da causa: R\$ 831.001,18

Partes:

RECORRENTE: MARA FABIANE FICHER

ADVOGADO: ANDRE RODIGHERI

RECORRENTE: BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

ADVOGADO: FREDERICO AZAMBUJA LACERDA

RECORRIDO: MARA FABIANE FICHER

ADVOGADO: ANDRE RODIGHERI

RECORRIDO: BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

ADVOGADO: FREDERICO AZAMBUJA LACERDA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0021165-94.2024.5.04.0012 (ROT)
RECORRENTE: MARA FABIANE FICHER, BANCO BRADESCO S.A.
RECORRIDO: MARA FABIANE FICHER, BANCO BRADESCO S.A.
RELATOR: VALDETE SOUTO SEVERO

EMENTA

DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. A condição de mulher, por si só, determina um tratamento diferenciado no ambiente de trabalho e é nesse sentido o texto do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ. A proposta hermenêutica desse documento é justamente a percepção, pelo sistema de justiça, de que há uma estrutura social que naturaliza o tratamento diferenciado de homens e mulheres no ambiente de trabalho. No caso, a disparidade entre os salários não tem justificativa demonstrada, por parte da empregadora. É de ser acolhida a alegação de que se trata de hipótese típica de discriminação de gênero, que deve ser coibida de forma veemente pelo sistema de justiça, pois boicota o propósito constitucional de isonomia e o parâmetro internacional de proteção às mulheres, seja mediante o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 da Agenda 2030 da ONU (ODS 5), seja por meio das recomendações e convenções da OIT sobre a matéria, notadamente a Convenção 190 e a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1957. Recurso provido neste tópico.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, vencido em parte o Desembargador MANUEL CID JARDON, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE, para afastar a aplicabilidade do art. 62, II, da CLT, e condenar a reclamada ao pagamento de horas extras, intervalos intrajornadas e equiparação salarial, com seus reflexos, e fixar honorários sucumbenciais em 15% sobre o valor bruto da condenação. Por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO.

Intime-se.

Porto Alegre, 24 de fevereiro de 2026 (terça-feira).



RELATÓRIO

Ante a sentença de improcedência da ação (ID. d120673), recorre a reclamante (ID. 26fd375), suscitando preliminar de cerceamento de defesa e buscando, no mérito, a reforma do julgado em relação a: horas extras, jornada de trabalho, intervalos intrajornada, multas previstas em convenção coletiva, reenquadramento e equiparação salarial, indenização por dano moral e honorários advocatícios.

Adesivamente, recorre o reclamado (ID. c489771), com relação aos tópicos: limitação da condenação a valores indicados em inicial, concessão do benefício da justiça gratuita e honorários advocatícios.

Com contrarrazões ao recurso da parte autora (ID. 02d0330), vêm os autos a este Tribunal para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

PRELIMINARMENTE

CERCEAMENTO DE DEFESA. DEPOIMENTO DA PRIMEIRA TESTEMUNHA DA RECLAMANTE. Inconforma-se a reclamante com a decisão de primeiro grau, quanto à desconsideração do depoimento da primeira testemunha convidada da parte autora, Tais Rodrigues Maia, sustentando a recorrente que tal depoimento é esclarecedor quanto aos fatos discutidos na lide; entende não haver a incompatibilidade apontada em sentença entre o depoimento pessoal da autora e o da referida testemunha; frisa-se tratar de testemunha advertida e compromissada pelo Juízo de origem, que laborou com a autora e que possuía conhecimento do cargo e das atividades correspondentes. Em contrarrazões, o reclamado argumenta que foram indeferidos depoimentos de testemunhas de ambas as partes, não havendo cerceamento de defesa porquanto tal decisão seria isonômica; sustenta não haver nulidade e que a decisão atende ao princípio do livre convencimento do Juiz. De plano, verifico que não houve indeferimento de oitiva de testemunhas; foram, todas, advertidas, compromissadas e ouvidas em audiência (ID. 05b0e38). Igualmente não se confirma, ao menos da leitura da sentença, a desconsideração de depoimentos de testemunhas de ambas as partes, como alegado em contrarrazões. Incumbe ao Juiz da causa a condução do processo, zelando pela solução do litígio, determinando as provas necessárias à



instrução processual e indeferindo diligências inúteis ou meramente protelatórias. O julgador tem plena liberdade na direção do processo, com fulcro nos artigos 765 da CLT e 371 do CPC. Nessa esteira, a desconsideração do depoimento da primeira testemunha da reclamante pelo julgador de origem, justificada em eventual contradição com o depoimento pessoal da própria parte, não constitui nulidade por cerceamento de defesa, porquanto se insere nos limites do princípio do livre convencimento motivado. Nego provimento.

MÉRITO

JORNADA. HORAS EXTRAS. INTERVALOS. MULTAS CONVENCIONAIS. APLICABILIDADE DO ART. 62, II, DA CLT. A recorrente requer a reforma da sentença, sustentando não haver provas nos autos que corroborem a tese patronal de que a autora possuía poderes efetivos de mando e gestão enquanto enquadrada como "gerente agência"; alega que a prova dos autos corrobora a tese de ausência de fidúcia diferenciada à autora durante o período contratual, não possuindo subordinados e compartilhando a atuação gerencial com gerente administrativo, não representando o banco ante órgãos públicos nem fazendo uso de procuração para atuar em nome do reclamado, não sendo sua a responsabilidade o controle de ponto dos empregados; que era subordinada ao gerente regional e tinha sua jornada controlada, não participando da admissão ou despedida, tampouco indicando-os a promoções por mérito; assevera ser inaplicável ao caso o disposto no art. 62, II, da CLT, requer seja reconhecida e arbitrada a jornada de trabalho conforme declinada em inicial; alega não haver prova nos autos que infirme a jornada declinada e sustenta que a prova oral a corrobora; requer a aplicação das Súmulas 264 e 338 do TST, e conseqüentemente o deferimento das multas previstas em convenções coletivas. Em contrarrazões, o reclamado aduz, em suma, que a autora era gerente geral de agência, estando enquadrada na previsão legal do art. 62, II, da CLT, sendo a autoridade máxima da sua unidade, sem controle de jornada, tendo recebido gratificação de função no importe de 55% do salário base e verba de representação; frisa ainda que a própria reclamante, em depoimento pessoal, reconheceu ser a autoridade máxima na agência em que trabalhava, nada sendo devido a título de horas extras. Constatou em sentença (ID. d120673 - fls. 1359/1361 do PDF): "(...) Os documentos juntados pelo Reclamado comprovam que, formalmente, a Reclamante ocupou, durante o período imprescrito, o cargo de ""Gerente Agência"". Em seu depoimento pessoal, a Reclamante confessou que ""(...) era a autoridade máxima na agência em que trabalhava (...) nas agências de Taquara e Canoas a depoente orientava cinco gerentes de contas, em cada agência; que na agência Moinhos de Vento, a depoente orientava sete gerentes de contas (...) era apenas a depoente que participava das videoconferências nas agências em que foi gerente da agência; que os demais funcionários da agência se reportavam a depoente, a exemplo de operações de crédito, para saber se era viável (em colegiado), sendo que a primeira pessoa que sabia da operação era a depoente, tratando-se do comitê de crédito (...)"". Ou seja, o depoimento pessoal da Reclamante revela que, por ser autoridade máxima na agência em que laborava, ela era, de fato, gerente



de agência. O depoimento da primeira testemunha convidada pela Reclamante será desconsiderado, pois ela afirmou que *"(...) a reclamante não era a autoridade máxima na agência (...)"*, o que confronta diretamente o depoimento da própria autora. Já as testemunhas convidadas pelo Reclamado confirmaram a tese de que a Reclamante era a autoridade máxima da agência, exercendo efetivamente o cargo de Gerente Geral de Agência. Uma análise conjunta dos documentos e depoimentos leva à conclusão de que a Reclamante, de fato, exercia o cargo de Gerente Geral de Agência, ocupado formalmente. Os contracheques demonstram que, observada a gratificação de função, ela possuía um nível salarial elevado. Deste modo, revela-se que os termos da Súmula nº 287 do C. TST devem ser aplicados ao caso posto em tela e, conseqüentemente, a Reclamante deve ser enquadrada na exceção do artigo art. 62, II, da CLT. Como corolário lógico, o Reclamado não possuía o ônus de trazer aos autos os cartões-ponto do contrato de trabalho e, ainda, não há que se falar em pagamento de horas extras, inclusive intervalares. Rejeito integralmente os pedidos dos itens *"d)"*, *"e)"* e *"f)"* da petição inicial, bem como de aplicação do divisor 220." Pois bem, a contradição apontada na origem entre o depoimento pessoal da autora e o da primeira testemunha convidada, Tais Rodrigues Maia, não encontra amparo na leitura do conjunto dos depoimentos constantes na ata de audiência (ID. 05b0e38 - fls. 1350 /1354 do PDF). Com efeito, enquanto a autora aduz *"(...) que a depoente era a autoridade máxima na agência em que trabalhava, assim como o gerente administrativo (...)"* (grifei), a testemunha Tais assevera *"(...) que a reclamante não era a autoridade máxima na agência; que não existia uma autoridade máxima na agência; que respondiam pela agência o gerente administrativo (...) e o gerente de agência (...); (...) que questionado especificamente se havia uma gestão compartilhada entre o gerente administrativo e o gerente de agência a depoente responde afirmativamente (...)"* (grifei). Assim, entendo que o depoimento da referida testemunha não apenas não é conflitante, mas corrobora a versão do depoimento prestado pela autora, no sentido de que havia uma cogestão na agência bancária, compartilhada entre gerente de agência e gerente administrativo, e não por uma única pessoa revestida de máxima autoridade - não havendo, nessa esteira, falar em contradição ou qualquer outro elemento que infirme a fidedignidade do depoimento prestado pela testemunha Tais, ouvida mediante compromisso. Ressalto que o conjunto da prova oral corrobora, com pequenas discrepâncias, a tese da inicial quanto às funções, atividades, jornada desempenhadas e à posição hierárquica da autora. Em breve síntese, tem-se que os depoimentos prestados pelas testemunhas de ambas as partes convergem, ainda que diferindo em detalhes, no sentido de que a autora era gerente geral, atuando sempre em conjunto com um gerente administrativo na gestão das agências onde trabalhava, sendo ambos subordinados a um gerente regional; que participava de reuniões telepresenciais obrigatórias, com verificação de presença, no início e ao final da jornada; que a jornada da autora iniciava antes das 8 horas e encerrava após as 18 horas; que participava de um comitê de crédito com os demais gerentes da agência, não cabendo à autora tomar sozinha as decisões quanto à concessão de crédito aos clientes; que não lhe era permitido abrir sozinha a agência, necessitando ainda da presença de um vigilante e do gerente administrativo (ID. 05b0e38 - fls.



1351/1352 do PDF). Ademais, as fichas de registro juntadas pelo reclamado revelam haver, de fato, jornada de trabalho exigida, qual seja, das 08h00min às 18h00min, de segunda a sexta-feira, com DSR aos sábados e domingos, e intervalo de descanso das 12h00min às 14h00min, perfazendo uma jornada de trabalho de oito horas diárias e 40 semanais com direito a duas horas de intervalo diário, tudo conforme documentação acostada pelo próprio reclamado (ID. 779917b - fls. 443/454); não consta, nem nas referidas fichas de registro, tampouco nas duas cópias da CTPS digital da autora, juntadas por ambas as partes (IDs. f768d87 e a461ce2), qualquer registro ou anotação de cláusula ou alteração contratual que, de alguma forma, dê a entender que a reclamante estaria dispensada do controle de jornada, em alguma etapa ao longo do contrato de trabalho. É fato que a reclamante recebia um salário considerável (em torno de R\$19.000,00 por mês), porém, o aspecto econômico não é critério legal para a exceção do direito à jornada diferenciada. Dentro da organização da instituição financeira que a contratou, a reclamante ocupava um cargo de gerente de agência, mesmo em que atuavam outros gerentes (administrativos), subordinada ao gerente regional, fato confirmado pelas testemunhas ouvidas e de conhecimento público, afinal a hierarquia em instituições financeiras de grande porte e atribuição da denominação "gerente" para o efeito de tentar atrair, apenas por isso, a regra de exceção do artigo 224 também é algo com que o Poder Judiciário Trabalhista lida todos os dias. Veja-se, o art. 224 da CLT garante "duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal" de "6 (seis) horas continuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana". A exceção é a não-aplicação da regra "aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo" (§ 2º). A confiança aqui descrita equivale a uma espécie de gestão em nome do banco, o que não se confunde com a realização de tarefas todas elas determinadas por superiores ou "amarradas" pelo sistema. A realidade é que a atividade bancária se burocratizou de tal modo, que a ausência de efetiva gerência se tornou a regra, na mesma proporção em que aumentou a denominação "gerente" para cargos administrativos, em uma tentativa de esvaziamento do direito diferenciado que essa categoria conquistou. Observo que sequer é possível, para bancários, invocar a regra do artigo 62, inciso II da CLT, pois o artigo 57 expressamente os exclui: "Art. 57 - Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III".

A prova dos autos revela completa ausência de poderes de mando e gestão, com autonomia para tomar decisões livremente em nome do réu. A assimetria da realidade financeira entre as partes, somada à estrutura hierárquica do reclamado, tornam insustentável a tese da defesa. Por todo o exposto, não há como se entender tenha a autora atuado em cargo de confiança capaz de excluí-la da regra geral para bancárias. Tampouco é possível reconhecer esteja dispensada do controle de jornada, pois o artigo 62 não é aplicável aos trabalhadores, cujo tempo de trabalho está regulado no Capítulo I do Título III. Não se



cogita, ademais, de simples exoneração do dever de pagamento de horas extras a determinado grupo de trabalhadores, na medida em que a atual Constituição da República garante a todos, sem exceção, a limitação da jornada e o pagamento da remuneração adicional pelos excessos, sem diferenciar trabalho executado dentro ou fora da sede da empregadora, com ou sem fidúcia especial. Tendo-se em vista, ainda, o fato de que a autora era exigida a participar de reuniões por teleconferência, com verificação de presença dos gerentes antes e após a jornada oficialmente declinada - o que restou uníssono nos depoimentos das testemunhas, tenho por incabível o enquadramento das funções da parte autora na hipótese do art. 62, II, da CLT, merecendo reforma a decisão de origem, uma vez que resta evidente se tratar da hipótese prevista no art. 224, §2º, da CLT. Ademais, diante da ausência da juntada, pelo reclamado, dos registros de jornada da reclamante, impõe-se a aplicação do artigo 400 do CPC. O reclamado descumpriu o dever imposto no artigo 74 da CLT. Quanto à jornada de trabalho praticada pela autora, ante os depoimentos colhidos, fixo que a reclamante trabalhava de segunda-feira a sexta-feira, das 7h40min às 18h40min. Quanto aos intervalos intrajornadas, arbitro, com base nos depoimentos colhidos, que a reclamante gozou intervalo intrajornada intercalado, sendo três dias de uma hora e dois de 30 minutos a cada semana trabalhada. A autora faz jus à remuneração respectiva ao período em que houve gozo a menor, conforme arbitramento, em atenção ao disposto no artigo 9º e 71, §4º, da CLT (redação da lei 8.923/94) e em consonância com o entendimento adotado pelo TST (Súmula 437 da SDI-I), devendo a reclamada pagar à autora o equivalente a uma hora extra, em decorrência da concessão a menor do intervalo intrajornada. São consideradas horas extras as excedentes a 6 horas por dia e 36 horas por semana, sendo o divisor 180. As horas extras repercutem no repouso semanal, com aumento da média remuneratória, como decorrência do art. 7º da Lei nº 605/49. Defiro, ainda, o pagamento das multas previstas em convenções coletivas, conforme o período de vigência, no período imprescrito. As diferenças aqui deferidas deverão respeitar os períodos de interrupção e suspensão contratuais que estiverem devidamente comprovados nos autos. Assim, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para afastar a aplicabilidade do art. 62, II, da CLT, e julgar procedentes os pedidos respectivos a horas extras, intervalos intrajornada e aplicação de multas previstas nas convenções coletivas da categoria, bem como do pagamento de reflexos nas férias (remuneração acrescida de um terço), décimo terceiro salário, gratificações semestrais, FGTS e verbas rescisórias.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. APLICABILIDADE Irresigna-se a recorrente com a decisão de improcedência do pedido de equiparação salarial, sustentando não haver o reclamado se desincumbido do ônus probatório, uma vez que a inexistência de plano de cargos e salários não afasta o direito pretendido, e que a parte autora exerceu atividades idênticas às do paradigma, com igual produtividade e perfeição técnica, preenchendo todos os requisitos legais à isonomia salarial; assevera que, por ter sido a autora contratada em 2003, são inaplicáveis as alterações da Lei 13.467/17; requer, por fim, a reforma do julgado de origem, pela procedência do pedido de equiparação salarial, nos termos da inicial. Em contrarrazões, alega o reclamado que não houve discriminação ou quebra de isonomia; que a



autora confessa, em depoimento, nunca ter trabalhado na mesma agência do paradigma; que a reclamante não comprova suas alegações; assevera haver diferenças objetivas entre a autora e o paradigma, como origem contratual, evoluções salariais, tempo na função e local de trabalho; pugna pela manutenção da sentença de origem. Consta na sentença (ID. d120673 - fls. 1361/1362 do PDF): *"Defende a Reclamante que, de 2020 a 2022, exerceu as mesmas funções que o paradigma. Refere que, apesar Luciano de Souza da Luz de exercer as mesmas funções, recebia salário inferior, configurando um típico caso de equiparação salarial com base na discriminação de gênero. Requer o reenquadramento de função com o paradigma indicado e o pagamento das diferenças salariais respectivas. Analiso. (...) A Reclamante não faz jus ao que postula, pois confessa que nunca laborou na mesma agência que o paradigma indicado. O art. 461 da CLT é claro ao determinar que a equiparação salarial é devida no caso de empregados que trabalham no mesmo estabelecimento empresarial. Além disso, se a Reclamante nunca laborou na mesma agência que o paradigma, ela não condições de afirmar que exercia as mesmas atividades e com a mesma perfeição técnica que o colega de trabalho indicado. Por fim, os contratos de trabalho tiveram origens distintas, o que também pode justificar uma eventual discrepância salarial, pois não há igualdade de condições de contratação. Portanto, entendo que não há que se falar em equiparação salarial e/ou reenquadramento de função. Corolário lógico, a Reclamante não é credora da multa do art. 461, §6º, da CLT. Rejeito integralmente o pedido formulado pela Reclamante."* Pois bem, analisando os autos observo que a situação fática que enseja a equiparação é anterior a 11/11/2017, data da entrada em vigor da Lei 13.467/17, que alterou a redação do referido artigo 461. Logo, não há como considerar em situação pretérita a nova redação trazida pela Lei 13.467, de modo a exigir o atendimento do critério de prestação do trabalho no mesmo estabelecimento empresarial. A matéria é, portanto, passível de exame com base na anterior redação do referido dispositivo, conforme segue: *"Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, **na mesma localidade**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)"*. Nessa esteira, examino o enquadramento da situação alegada pela autora e seu direito às diferenças salariais postuladas, por equiparação, no que tange ao período não atingido pela prescrição. Da análise das fichas de registro de empregados juntadas pelo réu, verifico serem, autora e o paradigma, contratados para funções de idêntica nomenclatura. Com efeito, conforme a ficha de registro de empregado do paradigma Luciano, este assumiu a função "00100440 - GERENTE AGÊNCIA" em 01/11/2010 (ID. 2b0d7a7 - fl. 532 do PDF), mantendo-se no mesmo cargo/função nas alterações contratuais posteriores, ao passo que, na ficha de registro respectiva à autora, consta a mesma função "00100440 - GERENTE AGÊNCIA", já na admissão, em 03/2/2003, "CBO 141710 Ger. agência" (ID. 779917b). No documento descritivo dos cargos ocupados pela autora, juntado aos autos pelo réu com a contestação, consta que, desde o início do contrato, em 03/02/2003, a reclamante trabalhou como "GERENTE AGÊNCIA", mantendo o mesmo cargo na alteração contratual ocorrida em 01/10/2016 (ID. 3a455fe - fl. 455 do PDF). Portanto, ao contrário do que alega a reclamada em sua defesa



, é a trabalhadora que já exercia a função de gerente de agência quando o paradigma foi promovido a essa função. Isso, aliás, é bastante revelador da discriminação de gênero apontada na inicial. Sinalo ainda que o depoimento da primeira testemunha da parte ré, Douglas Appelt, corrobora o entendimento de que a autora e o paradigma executavam as mesmas funções, em diferentes agências bancárias (ID. 05b0e38 - fl. 1354 do PDF): "(...) que a reclamante era a gerente geral; (...) que conheceu o Luciano de Souza Luz, mas não trabalhou com ele; que Luciano trabalhava na agência São Leopoldo, senão se engana, entre 2020 e 2022; que a agência de São Leopoldo acumulava segmentos de Prime e varejo; que retifica o depoimento para dizer que na agência Moinhos havia o segmento Prime e varejo, sendo que o segmento varejo era atendido pela reclamante; que o segmento Prime era atendido por outro gerente geralpp; que havia duas agências no mesmo espaço físico, motivo pelo qual havia dois gerentes gerais; que Luciano de Souza Luz era gerente geral". De igual forma, as testemunhas das partes e a preposta do réu alegam que a autora era "gerente geral" ou "gerente de agência", ou seja, resta evidente a partir da prova oral colhida nos autos que a autora e o paradigma guardavam identidade de funções, nível técnico, produtividade e nível hierárquico. Ainda, quanto à localidade em que prestado o trabalho, o quadro comparativo em que o reclamado ilustra locais onde a autora e o paradigma trabalhavam entre 2020 e 2022, juntado na defesa, demonstra que a reclamante trabalhou em agências de Esteio, Taquara e Canoas, ao passo que o paradigma trabalhou em agências de Novo Hamburgo, Estância Velha e São Leopoldo (ID. 3647d84 - fl. 384 do PDF). Todos os municípios mencionados são integrantes da Região Metropolitana de Porto Alegre, o que abarca o conceito de localidade incluso no art. 461 da CLT. Destaco, por demasia, que, na época em que originado o fato ensejador à equiparação salarial, o requisito era o trabalho na mesma localidade e não no mesmo estabelecimento comercial. A equiparação é anterior a lei 13.467/17. Assim, tendo a reclamante exercido as mesmas atividades, na mesma localidade, e não havendo diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos, há direito a equiparação salarial com o paradigma Luciano. Diante disso, dou provimento ao recurso da reclamante para reconhecer o seu direito à equiparação salarial com o paradigma Luciano de Souza da Luz, condenando o reclamado ao pagamento das diferenças salariais daí decorrentes, tendo por base de cálculo o salário base mais a gratificação de função, com reflexos em horas extras, repousos semanais remunerados, gratificações semestrais, férias vencidas e proporcionais (remuneração acrescida de um terço), décimo terceiro salário, PLR, aviso prévio, saldos de salário e multa de 40% sobre o FGTS.

DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. Reconhecida a equiparação, e sendo incontrovertida a discrepância salarial entre a autora e o paradigma, resta examinar a alegação - também refutada em primeiro grau de jurisdição - de que essa distinção decorre de discriminação de gênero. Como pontuei na análise da equiparação: as fichas de registro de empregados juntadas pelo réu dão conta de que a defesa altera a verdade dos fatos, quando afirma que a trabalhadora só passou a ser gerente de agência em 2016. A ficha de registro de empregado do paradigma Luciano faz constar que ele assumiu a



função "00100440 - GERENTE AGÊNCIA" em 01/11/2010 (ID. 2b0d7a7 - fl. 532 do PDF), mantendo-se no mesmo cargo/função nas alterações contratuais posteriores. A ficha de registro da autora faz constar a mesma função "00100440 - GERENTE AGÊNCIA", já na admissão, em 03/2/2003, "CBO 141710 Ger. agência" (ID. 779917b). No documento descritivo dos cargos ocupados pela autora, juntado aos autos pelo réu com a defesa, também consta que, desde o início do contrato, em 03/02/2003, a reclamante trabalhou como "GERENTE AGÊNCIA", mantendo o mesmo cargo na alteração contratual ocorrida em 01/10/2016 (ID. 3a455fe - fl. 455 do PDF). Portanto, ao contrário do que alega a reclamada em sua defesa, é a trabalhadora que já exercia a função de gerente de agência quando o paradigma foi promovido a essa função. Isso, aliás, é bastante revelador da discriminação de gênero apontada na inicial. Afinal, não há razão para uma distorção salarial como a praticada, próxima de 22%. O ônus da prova, nesse caso, é da empregadora, pois a Constituição estabelece a isonomia como critério. O fato de a trabalhadora haver sido inicialmente contratada no HSBC, depois incorporado pelo Bradesco, não altera o dever de correção de eventuais discrepâncias. Vale dizer: se assumiu o contrato da autora, cabia à instituição corrigir a diferença salarial, tratando de modo isonômico empregados que exercem função idêntica. A condição de mulher, por si só, determina um tratamento diferenciado no ambiente de trabalho e é nesse sentido o texto do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ. A proposta hermenêutica desse documento é justamente a percepção, pelo sistema de justiça, de que há uma estrutura social que naturaliza o tratamento diferenciado de homens e mulheres no ambiente de trabalho. A partir dessa compreensão, analisar o caso concreto para compreender se ali se materializou ou não uma prática discriminatória. No caso em exame, os elementos objetivos do caso concreto: reclamante e seu colega exerciam a mesma função mas recebiam valores significativamente diversos, implica uma presunção favorável à tese da inicial que, de resto, está ancorada na realidade de que trabalhadoras mulheres recebem, em média, 20,7% menos que os homens no mercado de trabalho, conforme o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade divulgado este ano pelo Governo Federal (in: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/30-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>). O relatório que resulta dos dados informados pelo Bradesco, relativos a 2024 (<https://relatoriode transparencia salarial.trabalho.gov.br/>) referem que mulheres em cargo de gerência recebem 72,3% do salário dos homens, para idêntica função. No caso, a disparidade entre os salários não tem justificativa demonstrada, por parte da empregadora. E era seu o ônus de desfazer a presunção gerada pela realidade de distorção salarial que ela impôs à trabalhadora. Portanto, é de ser acolhida a alegação de que se trata de hipótese típica de discriminação de gênero, que deve ser coibida de forma veemente pelo sistema de justiça, pois boicota o propósito constitucional de isonomia e o parâmetro internacional de proteção às mulheres, seja mediante o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 da Agenda 2030 da ONU (ODS 5), em especial: (5.1) Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; (5.2) Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas e (5.c) Adotar e fortalecer



políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis; seja por meio das recomendações e convenções da OIT sobre a matéria, notadamente a Convenção 190 e a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1957. Diante disso, dou provimento, para acrescentar à condenação o pagamento de indenização por dano moral decorrente da discriminação de gênero, no valor pleiteado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), que deverá ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas, a contar da data de ajuizamento da demanda.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO

MÉRITO

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL. A matéria já é de conhecimento desta turma, que tem entendimento firmado sobre o tema. A lei não exige liquidação dos pedidos, tanto assim que mesmo após a sua entrada em vigor, mantém-se hígido o artigo 879 da CLT. Por consequência, também não limita os valores dos pedidos, que são apenas estimativos. Neste sentido, a Instrução Normativa 41/2018 do E. TST. No mesmo sentido, cito os seguintes precedentes deste Tribunal: *"DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. A atribuição de valor aos pedidos prevista no artigo 840, § 1o, da CLT constitui-se em uma estimativa, e não ao seu valor final com os respectivos reflexos, o que demandaria a liquidação antecipada e dificultaria o direito de ação. Recurso do reclamante provido. (TRT da 4a Região, 8a Turma, 0020490-29.2023.5.04.0122 ROT, em 14/04/2025, Juiz Convocado Frederico Russomano)"* *"LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL. RITO ORDINÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. Em se tratando de ação trabalhista submetida ao rito ordinário, a indicação de valores aos pedidos, exigida no § 1o do art. 840 da CLT, dá-se de forma meramente estimativa, sem necessidade de liquidação, de sorte que descabe limitar a condenação aos valores indicados na petição inicial. (TRT da 4a Região, 1a Turma, 0020065-83.2024.5.04.0019 ROT, em 14/10/2024, Desembargador Roger Ballejo Villarinho)".* Nego provimento.

JUSTIÇA GRATUITA. O juízo deferiu a gratuidade nos termos da Constituição, em face da declaração da parte. Nada nos autos prova não haja a hipossuficiência anunciada. Adoto precedente desta turma: *"Quanto ao benefício da Justiça Gratuita, prevê o art. 790, § 3º, da CLT a possibilidade de concessão da gratuidade aos que perceberem até 40% do teto dos benefícios do RGPS. Tal dispositivo é mera faculdade, não consistindo em limitação do reconhecimento da insuficiência econômica somente nesta hipótese. Prevalece, de fato, o § 4º do referido art. 790 da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, que expressamente autoriza a concessão do benefício aos que comprovarem insuficiência de recursos. É o caso concreto em que a presunção de miserabilidade jurídica decorre da declaração de pobreza*



apresentada, que por sua vez, tem fundamento jurídico também no art. 1º da Lei 7.115/83 e art. 99, §3º, do CPC, ambos os dispositivos em vigência. Portanto, não há como concluir que ela tenha condições de arcar com despesas resultantes de processo judicial. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020350-98.2022.5.04.0002 ROT, em 24/07/2025, Carmen Izabel Centena Gonzalez)". Nego provimento.

RECURSOS DAS PARTES. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Recorre a parte autora buscando a reforma na sentença de origem, com base na pretensão de reversão da improcedência da ação em tela; pugna pela condenação ao reclamado em honorários advocatícios, no importe de 15% sobre o valor bruto da condenação. Em contrarrazões, o reclamado pugna pelo improvimento do recurso. O reclamado ainda recorre adesivamente, com base na pretensão de reversão da concessão do benefício da Justiça Gratuita à reclamante e, assim, do indeferimento dos honorários sucumbenciais em favor do reclamado, igualmente postulando a condenação à contraparte no importe de 15% sobre o valor bruto da condenação. Analiso.

O artigo 791-A, § 2º, da CLT, estabelece os seguintes parâmetros a serem observados na fixação do percentual dos honorários: o grau de zelo do profissional; o lugar de prestação do serviço; a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. Portanto, com base no princípio da razoabilidade, tem pertinência a fixação dos honorários a serem suportados pela reclamada para o percentual de 15%, para que seja remunerado de forma justa o trabalho do advogado e por ser compatível com o fixado por esta Justiça Especializada, em casos semelhantes.

Assim, dou provimento ao recurso ordinário da autora para fixar em 15% os honorários sucumbenciais devidos aos seus procuradores, sobre o valor que resultar da liquidação.

Quanto ao pleito do reclamado, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT, no julgamento da ADI 5.766/DF, afastando a cobrança imediata de honorários de sucumbência dos beneficiários de justiça gratuita, decisão com efeito imediato e vinculante. O juízo deferiu a gratuidade nos termos da Constituição, em face da declaração da parte. Nego provimento.

VALDETE SOUTO SEVERO

Relator

VOTOS

JUIZ CONVOCADO FREDERICO RUSSOMANO:



Acompanho o voto da Relatora em sua integralidade

DESEMBARGADOR MANUEL CID JARDON:

VOTO DIVERGENTE

MÉRITO

JORNADA. HORAS EXTRAS. INTERVALOS. MULTAS CONVENCIONAIS. APLICABILIDADE DO ART. 62, II, DA CLT.

Divirjo do voto condutor quanto à seguinte conclusão:

A prova dos autos revela completa ausência de poderes de mando e gestão, com autonomia para tomar decisões livremente em nome do réu. A assimetria da realidade financeira entre as partes, somada à estrutura hierárquica do reclamado, tornam insustentável a tese da defesa. Por todo o exposto, não há como se entender tenha a autora atuado em cargo de confiança capaz de excluí-la da regra geral para bancárias. Tampouco é possível reconhecer esteja dispensada do controle de jornada, pois o artigo 62 não é aplicável aos trabalhadores, cujo tempo de trabalho está regulado no Capítulo I do Título III.

Justifica-se a divergência.

A sentença recorrida está baseada na confissão da própria reclamante em depoimento pessoal, onde ela reconheceu ser a "autoridade máxima na agência em que trabalhava" e que orientava gerentes de contas, participando de videoconferências e decisões de comitê de crédito. Tais elementos, em conjunto com os documentos que demonstram o elevado padrão salarial da reclamante, inclusive com gratificação de função, corroboram o seu enquadramento na exceção do artigo 62, inciso II, da CLT.

Nesse sentido é o Precedente 253 do Recursos de Revista Repetitivos do TST - RRAg- 0011312-53.2023.5.15.0024 Acórdão (Publicado em 2/9/2025):

BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. GERENTE GERAL. 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. (Reafirmação da Súmula nº 287 do TST)

Portanto, negaria provimento ao recurso ordinário da reclamante no particular.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

JUÍZA CONVOCADA VALDETE SOUTO SEVERO (RELATORA)

JUIZ CONVOCADO FREDERICO RUSSOMANO



DESEMBARGADOR MANUEL CID JARDON

