



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0001082-47.2023.5.09.0014**

Relator: ARION MAZURKEVIC

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 25/09/2024

Valor da causa: R\$ 249.999,98

Partes:

RECORRENTE: CRISTALIA PRODUTOS QUIMICOS FARMACEUTICOS LTDA

ADVOGADO: JULIANO MARTINS MANSUR

RECORRENTE: JESSICA PIETRONERO

ADVOGADO: GRACIELA JUSTO EVALDT

RECORRIDO: JESSICA PIETRONERO

ADVOGADO: GRACIELA JUSTO EVALDT

RECORRIDO: CRISTALIA PRODUTOS QUIMICOS FARMACEUTICOS LTDA

ADVOGADO: JULIANO MARTINS MANSUR



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
14ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA
ATOrd 0001082-47.2023.5.09.0014
RECLAMANTE: JESSICA PIETRONERO
RECLAMADO: CRISTALIA PRODUTOS QUIMICOS FARMACEUTICOS LTDA

SENTENÇA

Em 14/06/2024, às 17h08min, na Sala de Audiências da 14ª Vara do Trabalho de Curitiba-PR, por ordem do Juiz do Trabalho Substituto, Edson Takeshi Assahide, foram apregoados os seguintes litigantes: **JESSICA PIETRONERO**, reclamante, e **CRISTALIA PRODUTOS QUIMICOS FARMACEUTICOS LTDA**, reclamada.

I – RELATÓRIO

JESSICA PIETRONERO ajuizou reclamação trabalhista em face da ré supra referida, todos qualificados, alegando os fatos e fundamentos com base nos quais pleiteou a condenação da reclamada, conforme petição inicial. Juntou procuração e documentos.

A reclamada apresentou defesa escrita acompanhada de documentos, sobre os quais se manifestou o reclamante.

Não foi produzida prova pericial.

Foi produzida prova oral.

Razões finais por memoriais.

Conciliação final rejeitada.

Eis o Relatório.

Decide-se.

II – FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR INDICADO NA INICIAL

Os valores constantes nos pedidos apresentados na exordial devem ser considerados apenas como fim estimativo, não estando a liquidação adstrita

ao montante indicado na petição de ingresso. Referido entendimento encontra guarida na tese jurídica fixada pelo Pleno do E. TRT da 9ª Região, no julgamento do IAC nº 0001088-38.2019.5.09.0000:

“INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA. POSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO ESTIMADA DOS VALORES DOS PEDIDOS APRESENTADOS NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 840, § 1º, DA CLT). AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES APRESENTADOS. Diante da interpretação sistemática e gramatical dos artigos 840, §1º da CLT e 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST, conclui-se, de forma insofismável, que é possível aceitar cálculos simplificados, notadamente considerando que a mera indicação de valores é suficiente para fazer prosseguir a ação, sendo desnecessária a liquidação antecipada dos pedidos. A fixação do valor da causa e da condenação no processo do trabalho só são relevantes na fase de conhecimento do processo, na medida em que servem apenas para fixar rito e admissibilidade recursal, sem interferir em questões de competência funcional. Na fase de cumprimento (execução), o valor do pedido é totalmente irrelevante e se desvincula de sua origem na medida em que se apura mediante realização de operações aritméticas o valor devido, com no mínimo, acréscimo de juros e correção monetária, sem prejuízo de multas, o que certamente vai elevar o valor do quantum *debeatur*, e isto não pode significar prejuízo ou decréscimo patrimonial à parte exequente. Portanto, reconhece-se neste incidente a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, §1º da CLT), não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial”.

É como se decide.

JORNADA DE TRABALHO – LABOR EXTERNO – HORAS EXTRAS – ADICIONAL NOTURNO

Narra o reclamante que laborou em jornada suplementar ao longo da contratualidade, sem receber a devida contraprestação. Por essa razão, postula o pagamento de horas extras.

A parte ré infirma as alegações autorais à fl.492 , salientando que o reclamante, na qualidade de propagandista vendedor, exercia labor externo, a atrair a aplicação do disposto no art. 62, I, CLT, de modo que seriam indevidas horas extraordinárias nos moldes ora pleiteados:

Ora, a Reclamante não estava sujeito ao controle da duração do trabalho em razão da natureza externa das atividades e da impossibilidade do efetivo controle por parte da Reclamada. Logo, a duração do trabalho alegada é totalmente especulativa e sem qualquer conexão com a realidade. Ademais, considerando a total autonomia da

Reclamante na gestão do seu tempo de trabalho, sem que a Reclamada pudesse aferir a real duração do seu trabalho, não prospera a alegação de que tem direito ao pagamento de horas extras. Conforme já referido, a Reclamante não informava a Reclamada quais atividades realizava entre as visitas, por exemplo, podendo nestes períodos, realizar as trocas de mensagens eletrônicas, confecção de relatórios de despesas, bem como atividades pessoais.

Passo à análise.

Acerca dos empregados excluídos das regras da duração do trabalho, dispõe o art. 62 da CLT, *verbis*:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Ora, no caso dos autos, os elementos de prova evidenciam que a parte autora restou enquadrada na exceção aplicável aos empregados que exercem atividade externa, não submetida ao controle rigoroso de jornada.

Em depoimento, **a autora** informa que trabalhava em Curitiba e interior de Santa Catarina, seguindo uma agenda organizada por ela própria, através de roteiro passado pela empresa. Em suas considerações, sustenta que tinha flexibilidade para alterar o roteiro desde que houvesse autorização superior, bem como que ressaltou que tinha liberdade para estabelecer a ordem de visitas, de acordo com a velocidade, o tempo e a cidade.

Prosseguindo, aduz ainda que, no início da jornada, saía diretamente de sua casa ou do hotel, quando em viagens, com o fim de executar a

visita os clientes. Da mesma forma, no fim do dia, a reclamante poderia se dirigir a sua residência ou ao hotel, sem necessidade de passar na sede da empresa. Outrossim, indagada acerca da base em que o gerente atuava, a autora informou que o superior Rodrigo exercia suas atividades na própria residência, em Curitiba.

Em continuidade, explana que iniciava sua jornada às 08h, com a primeira visita ao cliente, bem como que finalizava o labor às 19h/20h, dependendo do horário do último médico visitado. Ressaltou ainda que havia a meta de realizar visitas a 14 médicos e 2 farmácias, estimando que cada visita durava em torno de 40 min. Ainda, relatou que conseguia fruir de 40 min de intervalo para almoço.

Por fim, finaliza o relato sustentando que era acompanhada pelo supervisor cerca de 2 a 3 vezes por semana.

Por seu turno, **a testemunha Charleston**, ouvida a rogo do autor, informa que existia roteiro pré-estabelecido pela empresa, o qual os funcionários eram obrigados a cumprir e que não poderia ser alterado. No que tange à rotina de trabalho, ressalta o depoente que saía diretamente de casa ou de hotel em que estivesse hospedado, ressaltando ainda que a primeira visita ocorria às 08h. Indagado, ressalta que não havia necessidade de comparecimento diário na empresa.

Ainda, informa que os funcionários eram obrigados a registrar todos os fatos que ocorreram no cliente imediatamente após a realização da visita.

Em suas considerações, assevera que findava o atendimento ao último cliente às 19h, mas que depois havia necessidade de cuidar da parte burocrática do trabalho em casa, a qual consistia em: arrumar todo o material no veículo para o dia seguinte, responder questionário, realizar provas, estudar sobre os produtos para conversar com médico, sendo que o depoente estima que tais atividades eram realizadas no tempo médio de 2 horas. No que tange ao intervalo, discorre que conseguia fruir apenas 30 minutos de pausa para repouso e alimentação.

Inquirido, menciona que o supervisor acompanhava a sua jornada durante uma ou duas vezes por mês, sem aviso prévio. Assente ainda que havia metas de visita diária, consistente em 12 visitas médicas, com duração de aproximadamente 45 minutos, e 2 visitas em farmácia, bem como explana que, caso não cumpridas as metas, haveria repreensão em reunião.

Adiante, relata a existência de dois eventos científicos/médicos por mês, os quais consistiam em jantares que iniciavam às 20h e findavam às 23h/meia noite, sendo que, em tais ocasiões, não havia compensação da jornada, não podendo o depoente iniciar, por exemplo, o labor mais tarde em outro dia.

Por sua vez, a testemunha **Renata Borges** informou desconhecer os fatos relativos à jornada da autora.

A testemunha **Luiz Alberto**, ouvida a convite do reclamante, relata que, na condição de propagandista vendedor, era o responsável pela elaboração do próprio roteiro. Ainda, informa que a ré tem um cadastro de 240 médicos, de modo que o depoente fazia o roteiro dia a dia, semana a semana, realizando uma média de 12 contatos por dia. Ressalta que, às vezes, realizava apenas 5 ou 6 visitas no dia, e, posteriormente, poderia haver a compensação ao visitar, por exemplo, um hospital, em que existiam muitos médicos. Ressalta ainda que as visitas não duravam mais do que cinco minutos, bem como que salienta inexistir repreensão em caso de não atingimento de metas.

Sobre a rotina de trabalho, assevera que chegava ao primeiro cliente às 07h30min/08h, não marcando visita, de modo que o testigo permanecia aguardando o intervalo entre uma consulta e outra. Aduz que, enquanto não era chamado, ficava revendo planejamento para próxima visita, além dos comentários da visita anterior, respondia e-mails etc. Sustenta que a última visita da manhã encerrava às 11h30min/12h, relatando ainda que, no período da tarde, a visita ao primeiro cliente ocorria às 13h30min/14h, bem como que a jornada findava às 17h30min/18h. No que tange à realização de pausa, menciona ainda que fruía de 1h30min/2h de intervalo intrajornada.

Em seu relato, explana que a reclamada não tem sede em Curitiba, razão pela qual o funcionário inicia a sua jornada da própria residência ou do hotel. No que tange à sincronização das vendas no aplicativo *Sales Farma*, explana que não necessita sincronizar os dados após o término de cada visita, de modo que o depoente realizava o procedimento duas vezes ao dia: ao final da manhã, entre 12h e 13h, e após o fim da jornada, às 18h.

Acerca do acompanhamento do supervisor, informa que tal fato ocorria cerca de uma vez por mês, ressaltando ainda que o funcionário era pré-avisado na semana anterior.

No que tange aos eventos, resalta ainda que havia verba de relacionamento, mas que os funcionários não eram obrigados a utilizá-la. Ressalta ainda que os valores poderiam ser utilizados em jantar/almoço, mas que, geralmente, eram utilizados no dia, em almoço ou em *coffee break* durante a visita ao cliente.

Ora, os depoimentos colhidos nas atas de audiência, evidenciam que a atividade exercida pelo autor era externa, sem que houvesse fiscalização do horário de trabalho do obreiro por parte da empregadora, nos moldes do art. 62, I, da CLT.

Destarte, o autor exercia fora das dependências dos reclamados, realizando prospecção aos clientes nos seus respectivos estabelecimentos, de modo que o controle da jornada não se fazia presente.

Com efeito, o próprio autor confessa, em depoimento, que poderia sair no início da jornada para visitar clientes e, ao final, retornar diretamente para sua casa ou para o hotel, sem a necessidade de passar fisicamente no estabelecimento das rés, fatos que se afiguram incompatíveis com o controle de jornada. Ainda, reputo que a gravação dos horários de visita no tablet fornecido pela empresa apenas tem o condão de indicar que, naquele momento, o obreiro estava em visita, não havendo como precisar em que horário o empregado efetivamente iniciou a sua jornada e até que momento ela se estendeu, se houve pausas pessoais ou se o reclamante continuou prestando serviços para a ré durante todo o período. Ressalte-se ainda que os depoimentos são divergentes quanto à obrigatoriedade de lançar as informações logo após a visita.

Ainda, a CCT da categoria, em sua cláusula 27ª, dispõe que:

27.1. A categoria não está sujeita ao controle de jornada, nos termos do inciso "I", artigo 62, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

27.2. A jornada de trabalho será de segunda a sábado e não poderá exceder ao disposto no inciso "XIII", do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988.

(...)

27.7. Conforme disposto na cláusula "17.4.3" do referido Instrumento Coletivo, a utilização de equipamentos eletrônicos /telemáticos não configura qualquer tipo de controle de jornada de trabalho ou supervisão, especialmente para fins de apuração de trabalho extraordinário."

Ora, o art. 611-A, III da CLT estabelece que as disposições contidas nas convenções e acordos coletivos negociados prevalecem sobre a lei quando versarem sobre "I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais".

Desse modo, em matéria afeta à duração do trabalho, o legislador consagrou a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, com a prevalência do negociado sobre o legislado, não havendo como prosperar qualquer argumento relativo a hipossuficiência do trabalhador, mormente quando, no âmbito do Direito Coletivo, as partes se encontram em posição de paridade, eis que o obreiro se encontra amparado pelo ente coletivo representativo de sua categoria profissional.

Ainda, reputo que a questão se encontra pacificada ante o julgamento do ARE 1121633, no qual foi reconhecida a existência da repercussão geral da matéria (Tema 1046), ocasião em que restou fixada a seguinte tese jurídica, *verbis*: "*São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*".

Desse modo, ante o reconhecimento do exercício de labor externo incompatível com a fixação de horário de trabalho, não faz jus a autora ao pagamento de horas excedentes às contratadas, nem pelas decorrentes de supressão intervalar, eis que o reclamante, durante o liame empregatício, se encontrava excluída das regras relativas à duração do trabalho, nos moldes do art. 62, I.

Pela mesma razão, o adicional noturno também não faz parte das possíveis bonificações de um empregado contratado para exercer labor externo.

Pedidos correspondentes rejeitados.

PREMIAÇÃO

Pugna a parte autora pelas diferenças relativas aos prêmios, com a integração da parcela ao salário, sustentando que (fls. 05/06):

Desde o início do contrato laboral, a parte autora não era possível conferir se a premiação mensal paga pela acionada era feita corretamente, ao longo de todo o período contratual, tendo em vista que não eram disponibilizados os meios fidedignos para a efetiva e correta apuração do pagamento da parcela. 21 Ainda, as cotas enviadas eram deliberadamente alteradas pela reclamada no curso do ciclo de vendas de modo a impedir que os empregados alcançassem a meta ou aumentassem a sua remuneração. Não bastasse isso, as mesmas cotas eram enviadas ao final do ciclo dificultando o alcance da meta em razão do exíguo prazo 4 "Hora Suplementar. Cálculo 264. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei,

contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa Destaca-se que, é direito do empregado não ser surpreendido com repentinas mudanças que somente beneficiam o empregador (princípio da não surpresa), sendo que toda e qualquer alteração lesiva ao contrato é vedada pelo ordenamento jurídico pátrio (art. 468 da CLT). 22 Destarte, considerando o fato de a parte autora não ter acesso ao longo da contratualidade dos documentos necessários à correta apuração dos pagamentos realizados a título de premiação, bem como de que os poucos documentos enviados demonstram a reiterada alteração das metas, em evidente prejuízo à parte obreira que muitas vezes não alcançava os objetivos sem qualquer justificativa da empresa ou, ainda, por total impossibilidade de alcance, diante da drástica alteração, deve a reclamada trazer aos autos toda a documentação relativa ao contrato de trabalho da parte autora (princípio da aptidão da prova). 23 Além disso, a fim de atribuir maior celeridade a presente demanda, com a sua regular tramitação, a parte reclamante lista, ao final da presente peça os documentos que entende necessários à correta apuração da premiação, salientando que os documentos devem ter sido enviados ao reclamante e os relatórios utilizados para o cálculo devem ser os originais, com as respectivas notas fiscais.

A parte autora refuta a pretensão autoral à fl. 500, salientando que:

No documento denominado “Política de Premiação” resta claro os critérios de premiação no setor “Divisão Latinofarma”, tendo inclusive a ciência da Reclamante. Da mesma forma, tal o documento dispõe a respeito dos critérios específicos da premiação com a respectiva tabela progressiva. Ademais, durante todos os meses, a Reclamante teve ciência dos índices atingidos e repassados pela empresa, de modo que não cabe relatar que não teve noção do que havia atingido de premiação mensal. Assim, não é possível a Reclamante alegar que não tinha ciência dos critérios estipulados. Por outro lado, não prospera o requerimento da Reclamante de que houve prejuízo em sua remuneração. A partir dos recibos de salários da Reclamante verifica[1]se que, ao longo da contratualidade, o mesmo percebeu corretamente as premiações, nada mais sendo devido a esse título. O valor do prêmio era variável e foi corretamente pago e integrado na remuneração da Reclamante. Ademais, a empresa Reclamada colaciona diversos documentos a presente defesa para demonstrar que a Reclamante tinha ciência dos critérios, bem como que os critérios foram cumpridos e os prêmios pagos adequadamente. A periodicidade de metas/objetivos é fixada para um determinado período,

sendo estabelecidos os percentuais de cobertura de cota e o valor resultante do prêmio. A divulgação era amplamente realizada aos Vendedores Propagandistas em reuniões para tal fim, bem como era disponibilizada a cada profissional, conforme documento assinado pela Reclamante.

Analiso.

Em depoimento, **a autora** informa que o reclamado lançava uma meta e, muitas vezes, a alterava no fim do mês, de modo que nunca conseguia saber se a cota de premiação estava correta. Em suas considerações, sustenta que a cota de premiação era enviada por e-mail e para o grupo. Prosseguindo o relato, narra que a cota era apenas para o mês, não abrangendo o trimestre.

A preposta da ré, por sua vez, indagada se a ré fornecia notas fiscais, limitou-se a informar que a empresa é apenas propagandista.

A testemunha Charleston, a seu turno, informa que não teve acesso ao cálculo de como era feito a premiação, ressaltando que eventualmente recebia um informativo sobre se a cota foi batida ou não, mas sem acesso a qualquer informação mais consistente. Ressalta que não tinha acesso a notas fiscais, bem como que não dispunha de nenhuma forma de saber se a premiação estava correta. Outrossim, no que tange aos prêmios, ressaltava que era obrigado a entrar no sistema e assinar relatório retroativo de 2 ou meses. Adiante, ressaltava que as informações ficavam disponíveis no sistema, mas se tratava de informação geral, sem detalhamento.

O testigo Luiz Alberto, ouvido a convite do réu, ressaltava que a cota recebida era trimestral, sendo que toda terça-feira à tarde a reclamada disponibiliza o que foi vendido na semana anterior. Ressalta que a premiação ocorria em cima das vendas dos medicamentos prescritos pelos médicos, com base na indicação realizada pelo propagandista. Por fim, assevera que não tinha acesso às notas fiscais.

Ora, conforme se extrai do depoimento da própria testemunha da ré, vislumbro que a premiação era paga sobre vendas, porém os funcionários não tinham acesso às notas fiscais relativamente aos negócios realizados.

Ainda, reputo que a reclamada tinha aptidão para demonstrar que os valores pagos a título de prêmio de vendas correspondiam aos valores efetivamente devidos, ônus do qual não se desincumbiu a contento.

Destarte, verifico que consta nos autos tabela produzida unilateralmente pela empresa, desacompanhada das notas fiscais relativas às operações realizadas. Com efeito, se a reclamada calculou a premiação com base em

vendas, assim o fez com base em documentos que indicassem a conclusão do negócio jurídico. Nesse sentido, ao juntar documento genérico, sem indicação pormenorizada das vendas efetuadas, entendo que a reclamada impossibilitou ao autor inclusive a apresentação de demonstrativos de diferenças.

Ressalte-se que a juntada de política remuneratória e declarações de ciência é incapaz de elidir a necessidade do cálculo pormenorizado.

Diante de todo o exposto, condena-se a reclamada ao pagamento de diferenças da parcela prêmio, no percentual de 40% de sua remuneração, conforme postulado na exordial (fl. 06). Em fase de liquidação de julgado, observe-se o período efetivamente laborado, excluído os períodos de afastamento. Ainda, rejeito o pleito de integração dos valores devidos ao complexo remuneratório, conforme inteligência estatuída no art. 457, § 2º da CLT.

DANOS MORAIS

Narra o reclamante que (fl. 10) :

A parte obreira sempre laborou para a ré, de forma ilibada, sendo que, no decorrer da contratualidade, não suportou a pressão psicológica e o terrorismo moral intentado por seu ex-gerente. 30 As “pressões” sofridas pela parte autora por seu ex-gerente ultrapassavam a esfera profissional, atingindo seu emocional, uma vez que a parte obreira era exigida/pressionada a alcançar objetivos além de sua capacidade mental e física, acarretando em diversos problemas à sua saúde. 31 Destaca-se que o referido ex-gerente expunha a autora, corrigindo ela, de forma grosseira, na frente dos demais colegas, implicava com o seu jeito de falar e, como se já não bastasse, chegou a sugerir que a reclamante utilizasse saias curtas para favorecer aos médicos. 32 Excelência, é poder diretivo do empregador contratar e despedir sem necessitar justificativa, porém transcende aos seus direitos e poderes humilhar, aterrorizar, coagir e perseguir empregados, como verifica-se que ocorreu com a reclamante.

Com base nos fatos relatados, postula indenização por danos morais.

Passo à análise.

O dano moral na relação de emprego caracteriza-se como uma ofensa à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade do empregado.

Todos estes direitos, por sua vez, estão englobados num direito maior que é o direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo à pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88).

Assim, o dano moral, à luz da Constituição vigente, nada mais é do que a violação ao direito à dignidade, gerando ao infrator o dever de indenizar, com supedâneo nos artigos 5º, V e X da CRFB e 186 do CC/2002.

Por se tratar de um dano ao patrimônio imaterial, há de estar cabalmente provado o ato ilícito, bem como a violação aos direitos da personalidade, de modo tal que a atitude do ofensor cause ao ofendido constrangimento e grande dor, o que não vislumbro presente no caso em comento.

Em depoimento, a testemunha **Charleston** assevera que Rodrigo era um gestor que tinha abordagens inadequadas, sendo bastante ríspido. Em suas considerações, ressalta que o superior se controlava com os representantes homens, mas extrapolava com as mulheres da equipe. No que tange às representantes do sexo feminino, soube que algumas chegaram a ficar afastadas por depressão

Por sua vez, a testemunha **Renata** salienta que atuou na ré como gerente corporativa de auditoria interna do grupo. Sobre as denúncias envolvendo o gestor Rodrigo, informa que a auditoria colheu depoimento de 14 pessoas, dentre funcionários, ex-funcionários e do próprio investigado, de modo que, ao final, a depoente recomendou a demissão do funcionário, o que foi realizado pela empresa no dia seguinte.

Prosseguindo, ressalta que foi apurado que o gestor lidava com os funcionários com grosseria e tinha uma tendência de discriminar as mulheres, incitando a conduta da vestimenta das mulheres nas visitas aos médicos, com saias mais curtas, etc. Em suas considerações, ressalta que o funcionário Luiz Alberto (ouvido mais à frente como testemunha da ré) chegou a chorar durante as investigações e informar que tinha pensamentos de tirar a própria vida. Ainda, ressalta que três pessoas chegaram a pedir demissão da equipe.

A testemunha **Luiz Alberto**, por sua vez, relatou que falou com a Sra. Renata, por telefone, bem como ressaltou que nunca teve problemas, tampouco relatou nada que desabonasse o Sr. Rodrigo. Ainda, nega que tenha chorado durante as investigações,

Ora, dos depoimentos colhidos, vislumbro que razão não assiste ao autor.

Destarte, a testemunha Charleston não relata qualquer conduta específica do gerente em relação às representantes do sexo feminino. Ainda, em que

pese a testemunha Renata informar que recomendou a demissão do superior com base nas denúncias e na apuração realizada, destaco que o testigo não menciona qualquer evento envolvendo diretamente a pessoa do reclamante. Não bastasse, a testemunha Luiz Alberto não trouxe aos autos qualquer conduta que denotasse a prática de assédio moral/sexual, sendo que inclusive nega as informações que tenha chegado a chorar durante as investigações.

Desse modo, não constatadas as violações ao direito de personalidade, rejeito o pleito autoral.

FGTS

Inexistem parcelas objeto de condenação sobre as quais incidam FGTS.

JUSTIÇA GRATUITA

Deferem-se os benefícios da Justiça Gratuita à parte autora, nos termos do art. 790 da CLT (com redação alterada pela Lei 13.467/2017), tendo em vista que percebia salário inferior a 40% do teto do RGPS.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Julgados parcialmente procedentes os pedidos, são devidos os honorários de sucumbência, ao advogado da parte autora, no importe de 5% do crédito apurado em liquidação de sentença.

Indevidos honorários em favor do advogado das reclamadas, conforme decisão do STF na ADI 5.766.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

No caso dos autos, não incidem contribuições previdenciárias e fiscais sobre as verbas deferidas na sentença, ante a natureza indenizatória.

III – DISPOSITIVO

Isto posto, decido, no mérito, **ACOLHER PARCIALMENTE** os pedidos formulados por **JESSICA PIETRONERO** em face de **CRISTALIA PRODUTOS QUIMICOS FARMACEUTICOS LTDA**, para, na forma da fundamentação (que passa a fazer parte do presente dispositivo, como se nele estivesse inserta), **CONDENAR** a reclamada a pagar ao reclamante as verbas acima deferidas.

Liquidação de sentença mediante cálculos, observando-se os parâmetros traçados na fundamentação.

A atualização monetária, quanto aos salários, deve ser apurada a partir do mês seguinte ao da prestação dos serviços, em atenção ao que estabelece o artigo 459, parágrafo único, da CLT, mesmo na hipótese de o pagamento dos salários ser efetuado pelo empregador ainda dentro do mês trabalhado, porque o que se deve considerar é o momento em que esse salário era efetivamente exigível, conforme Súmula nº 381 do TST.

Diante da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 18/12/2020, no julgamento conjunto das Ações Declaratórias de Constitucionalidade 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5867 e 6021, a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial deverá observar a incidência do IPCA-E e juros legais (TR) na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), já englobando os juros de mora, sem incidência de qualquer outro índice.

Custas pela reclamada, no importe de **R\$ 200,00**, calculadas sobre o valor de **R\$ 10.000,00**, provisoriamente atribuído à condenação.

Cumprimento em 08 dias (art. 835 da CLT).

Devem as partes atentar ao art. 1026, § 2º, do CPC, bem como aos artigos 80 e 81 do mesmo diploma legal, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas e a própria decisão.

Alerto às partes que o artigo 489, do CPC, é incompatível com o Direito Processual do Trabalho, pois a CLT tem regra expressa sobre o assunto, qual seja, o artigo 832, a afastar a aplicação na forma do artigo 15, do CPC. Portanto, embargos de declaração opostos com base no referido artigo e, em especial, no parágrafo único, incisos I e II, do artigo 1.022, do CPC, serão rejeitados.

Intimem-se as partes.

CURITIBA/PR, 14 de junho de 2024.

EDSON TAKESHI ASSAHIDE
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: EDSON TAKESHI ASSAHIDE - Juntado em: 14/06/2024 18:18:22 - fde5ae9
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9 REGIAO:03141166000116
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24061413314415000000132089240?instancia=1>
Número do processo: 0001082-47.2023.5.09.0014
Número do documento: 24061413314415000000132089240