



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

# **Recurso Ordinário Trabalhista**

## **1000135-43.2025.5.02.0614**

**Relator: ERIKA ANDREA IZIDIO SZPEKTOR**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 10/09/2025**

**Valor da causa: R\$ 545.075,81**

**Partes:**

**RECORRENTE:** FERNANDO SARKIS DAFFRE

**ADVOGADO:** DANILO ANTONIO LOURENCO DA COSTA

**RECORRIDO:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** GABRIELA CARR



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
14ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA LESTE  
**ATOrd 1000135-43.2025.5.02.0614**  
RECLAMANTE: FERNANDO SARKIS DAFFRE  
RECLAMADO: BANCO BRADESCO S.A.

## SENTENÇA

### I - RELATÓRIO:

**FERNANDO SARKIS DAFFRE** ajuíza reclamação trabalhista em face de **BANCO BRADESCO S.A.**, em 27/01/2025. Pretende a satisfação das pretensões elencadas na petição inicial. Dá à causa o valor de R\$ 545.075,81.

Primeira proposta de conciliação rejeitada.

O banco reclamado apresenta defesa escrita (ID. 42a076d), acompanhada de documentos. Em preliminar, suscita: (i) incorreção dos valores atribuídos aos pedidos; (ii) inadequação da via eleita; (iii) necessidade de formação de litisconsórcio passivo necessário; (iv) não preenchimentos dos requisitos necessários à concessão da gratuidade da justiça; (v) imprestabilidade dos documentos acostados aos autos com a inicial. Em prejudicial, argui a prescrição quinquenal. No mérito, impugna os pedidos e requer a improcedência da demanda.

Réplica (ID. ceff8b3).

Em audiência, são ouvidas três testemunhas.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Última proposta de conciliação rejeitada.

É o relatório.

### II- FUNDAMENTAÇÃO:

#### PRELIMINARMENTE:

### **Justiça gratuita**

Defiro os benefícios da justiça gratuita, nos termos do art. 790, §3º, CLT, considerando que há nos autos declaração de hipossuficiência acostada pela parte autora (ID. ce07b8f), documento que gera presunção de veracidade da impossibilidade de arcar com os custos do processo sem prejuízo do seu sustento e de seus dependentes, nos termos do art. 1º da Lei nº 7.115/83 e art. 99, §3º, do CPC. Assevero que a média salarial do reclamante era elevada durante o contrato de trabalho e, não havendo notícias da sua atual média salarial, não há como afastar a presunção de falta de recursos que decorre da declaração por ele assinada.

### **Impugnação aos valores constantes da inicial**

Os valores lançados na inicial devem ser examinados junto ao mérito e não através de preliminar. No mais, não há apontamento de forma objetiva acerca de qual valor estaria incorreto.

Rejeito.

### **Impugnação aos documentos juntados com a inicial**

Rejeito a impugnação atinente aos documentos acostados aos autos pelo reclamante com a inicial, uma vez que não há impugnação específica em relação ao conteúdo dos documentos apresentados.

Desse modo, na análise da prova, todos os documentos servirão de base para o convencimento do Juízo e, se houver algum impertinente ao fim que se pretende, será desconsiderado.

### **Inadequação da via eleita**

O reclamado alega que a pretensão do autor no sentido de descaracterizar o cargo de confiança e, conseqüentemente, obter o enquadramento no art. 224, caput, da CLT, implicaria a anulação da cláusula 11ª da Convenção Coletiva de Trabalho, a qual estabelece a jornada de 8 horas para os exercentes de função de confiança e a compensação da gratificação de função com as horas extras deferidas em caso de não reconhecimento judicial do cargo de confiança.

Sustenta o réu que a análise da validade de cláusulas de norma coletiva, com o objetivo de sua anulação, seria de competência originária da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho, conforme art. 77, I, alínea "c", do Regimento Interno do C. TST. Advoga, portanto, a inadequação da via eleita e a incompetência desta Vara do Trabalho para apreciar o pedido.

A discussão em comento se refere, isto sim, ao correto enquadramento jurídico das atividades desempenhadas pelo reclamante e à jornada de trabalho a que estava submetido em virtude de seu contrato individual de trabalho.

A análise da aplicabilidade ou não de determinada cláusula de norma coletiva ao caso concreto de um trabalhador, bem como a verificação de sua compatibilidade com a legislação hierarquicamente superior, se encontra inserida na competência da Justiça do Trabalho, em suas Varas do Trabalho, de forma incidental (*incidenter tantum*).

Não se trata, nesta ação, de pedido de anulação da cláusula normativa com efeitos *erga omnes*, o que, de fato, demandaria ação própria perante a SDC do TST, mas, ao contrário, o que se busca é a declaração de que, no caso específico do reclamante, essa cláusula não deve produzir efeitos.

Destaco que a decisão proferida nestes autos terá seus efeitos limitados às partes litigantes. E, nesse sentido, a via eleita é adequada e este Juízo é competente para apreciar a matéria.

Rejeito a preliminar.

### **Litisconsórcio passivo necessário**

Como desdobramento da preliminar anterior, o réu sustenta a necessidade da formação de litisconsórcio passivo necessário, com a inclusão de todos os entes sindicais signatários da Convenção Coletiva de Trabalho (cita a Federação Nacional dos Bancos - FENABRAN e diversos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários - SEEBs).

Argumenta que a pretensão de afastar a aplicação da cláusula convencional que trata da gratificação de função e sua compensação com horas extras atinge diretamente a vontade das categorias econômica e profissional, sendo indispensável a presença de todos os entes que participaram da negociação coletiva.

Conforme já destacado na preliminar anteriormente analisada, a presente demanda não tem por objeto a anulação de cláusula de norma coletiva com efeitos gerais, mas sim a discussão sobre sua aplicação e validade no contexto do contrato individual de trabalho do reclamante.

A discussão sobre o enquadramento funcional do empregado e a respectiva jornada de trabalho, ainda que envolva a interpretação de cláusulas normativas, diz respeito, unicamente, ao seu contrato individual de trabalho.

Assim, não vislumbro a hipótese de litisconsórcio passivo necessário prevista no artigo 114 do CPC, pois a natureza da relação jurídica controvertida não impõe a presença dos sindicatos na lide e a eficácia da sentença não depende da citação de todos eles.

Ademais, o § 5º do art. 611-A da CLT, invocado pelo reclamado, se refere à legitimidade dos sindicatos para ajuizar ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, o que não se confunde com a tutela pretendida na presente ação.

Rejeito a preliminar.

## **NO MÉRITO:**

### **Prescrição:**

Ajuizada a demanda em 27/01/2025, fixo o marco da prescrição quinquenal em 08/09/2019, considerada a suspensão da Lei nº 14.010/2020, e declaro prescritas as pretensões anteriores à referida data, extinguindo-as, com resolução do mérito, nos termos do artigo 487, II, do Código de Processo Civil e do art. 7º, XXIX, da Constituição.

### **Horas extras. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, da CLT.**

O reclamante informa que, durante o período imprescrito, ocupava o cargo de Gerente de Contas Pessoa Jurídica. Não obstante, alega que nunca desempenhou, de fato, cargo de gestão, motivo pelo qual postula a condenação da ré ao pagamento de horas extras a partir da 6ª diária e 30ª semanal, além dos reflexos.

A reclamada contesta o pedido, argumentando que, durante o período imprescrito, o reclamante exerceu a função de confiança enquadrada no art.

224, § 2º, da CLT, e que recebia gratificação de função em valores não inferiores a 55% de seu salário-base.

De início, observo que a cláusula 11ª, e seu parágrafo primeiro da CCT 2018/2020 (ID. 492ca5c), com correspondente nos demais instrumentos normativos colacionados aos autos preveem o seguinte:

O valor da gratificação de função, de que trata o §2º do art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

Parágrafo primeiro - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no §2º do art. 224, da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido, relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado.

Analisando atentamente o teor da cláusula acima transcrita, observo que a interpretação que dela se pode extrair é a de que o empregado bancário que recebe a gratificação prevista no *caput* da referida cláusula está sujeito a uma jornada de trabalho de 8 horas diárias, já que a cláusula é expressa em prever que a gratificação em comento constitui contrapartida ao labor efetuado entre a sexta e a oitava horas trabalhadas, sendo devidas horas extras apenas a partir do labor excedente à oitava hora diária.

Os contracheques colacionados aos autos (ID. c7fcfb) demonstram que o autor, durante todo o período não abarcado pela prescrição quinquenal, recebeu a gratificação de função em percentual superior a 55% do valor do salário do cargo efetivo, estando, portanto, nos termos do §1º da cláusula 11ª da CCT 2018/2020, com correspondente nos demais instrumentos normativos colacionados aos autos, sujeito a jornada de oito horas diárias.

Em relação à possibilidade de fixação, por meio de norma coletiva, da jornada aplicável a determinado cargo, bem como propriamente dos cargos que se enquadram como funções de confiança, destaco que o art. 611-A, da CLT assim permite, e não há nele inconstitucionalidade, pois as limitações a direitos trabalhistas são válidas, desde que não violem direitos indisponíveis. Nesse sentido, o STF fixou a seguinte tese, ao julgar o Tema 1046: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos 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".

Por fim, não se pode olvidar que a própria Constituição Federal garante a negociação coletiva, nos termos do art. 7º, XXI. Dessa forma, entendo válida a previsão, na norma coletiva pactuada pela reclamada, de que jornada dos empregados que recebem gratificação de função prevista no art. 224, §2º da CLT seja de oito horas, independentemente das funções que venham, na prática a desempenhar.

Mas ainda que assim não fosse, destaco que a análise das atribuições do reclamante revela que ele possuía fidúcia característica do exercício do cargo de confiança.

Com efeito, ainda que se abstraia o fato de que a norma coletiva expressamente enquadra o cargo ocupado pelo autor como sendo cargo de confiança, bem como sua jornada como sendo de oito horas diárias, ainda assim, a análise da questão da forma como tradicionalmente é tratada também conduz a idêntica conclusão.

Isso porque, o enquadramento do empregado bancário no art. 224, § 2º, da CLT exige a presença de dois requisitos, a saber: um primeiro, de ordem objetiva, consistente na percepção de gratificação de função superior 1/3 do valor do salário do cargo efetivo; e, um segundo, de índole mais subjetiva, que exige o exercício de funções de direção, gerência, chefia e equivalentes, ou o desempenho de "outros cargos de confiança".

Quanto ao primeiro requisito, a cláusula 11ª da CCT 2018/2020 (ID. 492ca5c), com correspondente nos demais instrumentos coletivos colacionados aos autos, estabelece que a gratificação de função não será inferior a 55% do salário do cargo efetivo. No caso, como já destacado, a reclamada observava a gratificação de 55%. Portanto, resta preenchido o primeiro requisito.

Acerca do segundo requisito, para fins de enquadramento do empregado no art. 224, § 2º, da CLT, não se faz necessário que o empregado seja detentor de cargo de gestão (gerentes, diretores e chefes de departamento), tal qual

exige o art. 62, II, da CLT, nem que possua subordinados. Mesmo não exercendo poder diretivo em nome do empregador, uma vez comprovado que o bancário exercia cargo que, por sua natureza, envolvia maior fidúcia, desempenhando atividades diferenciadas das desenvolvidas pelos ocupantes dos demais cargos comumente encontrados dentro da estrutura do banco, estará ele enquadrado na hipótese excetiva do art. 224, § 2º, da CLT.

Nesse sentido, a primeira testemunha ouvida a pedido do autor disse que “a depoente era gerente de relacionamento pessoa física; trabalhou com o reclamante por cerca de seis meses, no ano de 2020, logo que a depoente entrou na agência; à época ele era gerente de pessoa jurídica; a gerente-geral era Viviane; o substituto imediato do gerente-geral era o reclamante (...) o reclamante passava as metas diariamente e a depoente e os demais tinham que lhe prestar contas ao fim do dia; o reclamante pegava a prévia de vendas no meio do dia”

As declarações da testemunha comprovam que as atribuições do reclamante exigiam um maior grau de responsabilidade e confiança, já que substituíva o gerente geral, supervisionava e passava metas a outros funcionários, o que demonstra que o reclamante não desempenhava funções meramente técnicas e burocráticas, exercendo atribuições diferenciadas daquelas desempenhadas pelos demais funcionários de um banco, caracterizando ocupação de cargo que exigia maior fidúcia no desempenho das atribuições.

A circunstância de o reclamante estar subordinado a outros funcionários não tem o condão de afastar o exercício do cargo de confiança, pois, como visto, o cargo de confiança previsto no art. 224, § 2º, da CLT não se confunde com o do art. 62, I, do mesmo diploma. Ademais, como se vê, as funções do autor exigiam especial fidúcia, e não somente a confiança que se emprega a qualquer empregado.

Dessa forma, as provas coligidas aos autos demonstram que o reclamante exercia cargo de confiança previsto no art. 224, § 2º, da CLT.

Dessa forma, concluo que o autor se enquadrava, no art. 224, §2º, da CLT, e, portanto, só fazia jus às horas extras a partir da oitava diária, nos termos do item II da súmula 102 do TST.

Assim, julgo improcedente o pedido de horas extras acima da 6ª hora diária ou 180ª hora mensal de trabalho e reflexos.

Impende destacar, ademais, que a reclamada coligiu aos autos os cartões de ponto relativos ao contrato de trabalho do reclamante, no período em

questão (ID. e0669de), os quais registram horários variados de entrada e de saída e contêm, inclusive, anotação de horas extras, como se observa, por exemplo, nos dias 03/03/2021 (fl. 444), 31/01/2022 (fl. 454) e 15/03/2023 (fl. 468).

Por sua vez, os contracheques do período acostados aos autos demonstram o pagamento de horas extras (cito como exemplo, o mês de fevereiro de 2020 – fl. 382; o mês de junho de 2021 – fl. 390 e o mês de abril de 2023 – fl. 401).

Em réplica, o autor não apresenta demonstrativo de diferenças de horas extras, ônus que lhe competia a teor do que preceituam os arts. 818, I da CLT e 373, I do CPC, pelo que reputo quitadas as horas extras prestadas pelo autor a partir da oitava diária.

### **Intervalo intrajornada**

O autor sustenta que não gozava do intervalo para descanso e alimentação de forma integral, pois era constantemente interrompido pelos colegas de trabalho e superiores para auxiliar no atendimento aos clientes, bem como sobre as metas a serem atingidas.

Em depoimento, a primeira testemunha, ouvida a pedido do autor disse que “depoente e reclamante poderiam sair do banco para gozo do intervalo e se o cliente chegasse enquanto não estivessem, aguardava”. A segunda testemunha, ouvida também a pedido do reclamante, confirmou o depoimento da testemunha anteriormente ouvida, dizendo que “mas poderiam fazer o intervalo externamente também; nesse último caso, quem estivesse procurando esperaria ou ligaria para o telefone pessoal”. Observo, portanto, que ambas as testemunhas confirmaram a possibilidade de fruição do intervalo fora das dependências do banco, e que, nesse caso, quem precisasse acionar o autor poderia esperar ou seria atendido por outra pessoa. Sendo assim, embora as testemunhas tenham dito que fosse comum a interrupção do intervalo, entendo que se era possível gozar o intervalo fora do banco, e que, quando isso ocorria, existia quem desse andamento aos atendimentos, é de se supor que o mesmo acontecesse quando o intervalo era gozado dentro das dependências da ré, ou mesmo que eventuais interrupções não eram a regra.

Nesse sentido, o depoimento da testemunha ouvida a pedido da ré que disse que “algumas vezes presenciou intervalo do reclamante, que normalmente era entre uma hora e uma hora e trinta minutos; não se recorda de o reclamante chegar a ser interrompido; se chegasse algum cliente do depoente durante seu intervalo, havia assistente para dar atendimento, o que também acontecia com o reclamante”.

Dessa forma, entendo que o autor não se desincumbiu de seu ônus probatório (CLT, art. 818, I e CPC, art. 373, I) de demonstrar que não usufruía do intervalo intrajornada de forma integral e julgo improcedente o pedido de condenação do réu ao pagamento da hora intervalar.

### **Acúmulo de função**

O reclamante informa que suas atribuições eram as de gerente de contas pessoa jurídica, mas, além disso, tinha que repassar as metas individuais dos demais colegas (gerentes de contas), fazer o f-log diário com a produtividade individual de cada gerente, entrar em reuniões com a gerência regional para posicionar números da produtividade da agência, entre outros.

Assim, pretende a condenação da reclamada ao pagamento de gratificação pelo acúmulo de funções.

O acúmulo de função não encontra previsão expressa na ordem jurídica trabalhista. Há categorias que pactuam o adicional por acúmulo de função em norma coletiva. Em tal caso, o adicional decorre da autonomia privada coletiva, não sendo esta, contudo, a hipótese dos autos.

Ademais, há que se atentar ao disposto no parágrafo único do art. 456 da CLT, de acordo com o qual "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".

Assim, para que fique caracterizado o acúmulo de função deve haver o exercício concomitante de duas funções substancialmente diversas. O simples exercício de vários misteres não caracteriza acúmulo de função, mas se situa no sentido da máxima colaboração que o empregado deve ao empregador.

Conforme demonstrado no tópico anterior, o reclamante desempenhava função de confiança, sendo da essência de suas atribuições que, de certa forma, gerenciasse o trabalho de outros empregados que com ele trabalhavam, não havendo, portanto, que se falar em acúmulo de funções.

Face ao exposto, julgo improcedente.

**Indenização por danos morais – assédio moral. Condições de trabalho**

O dano moral, segundo a diretriz do art. 5º, V e X, da CF/88, é aquele que atinge os direitos da personalidade do indivíduo, como sua honra, imagem, intimidade, integridade física ou psíquica, dentre outros.

O reclamante alega que faz jus a indenização por danos morais por ter sofrido assédio moral por parte da Gerente da Agência Egle, que ofendia toda a equipe, e proferia palavras de baixo calão.

O autor sustenta, ainda, que os locais de trabalho onde laborava, não possuíam condições mínimas para desempenho do trabalho, como por exemplo, água, luz, higiene, entre outros.

Quanto às condições de trabalho, os vídeos juntados às fls. 273 e 274 dos autos demonstram o teto do banheiro desabado. Quanto a esse episódio, a segunda testemunha ouvida a pedido do autor disse que “no começo o teto do local em que funcionava a plataforma caiu, entrou água, o ralo do banheiro estourou e ‘foi merda para todo lado’, em quantidade bastante grande e por solidariedade acabaram ajudando a funcionária, mas não foram obrigados; com certa frequência o ar-condicionado não funcionava; com o tempo foram resolvendo, mas até saída do depoente em abril ainda havia algum problema; o depoente entende que havia risco aos empregados, mas ninguém chegou a machucar-se, embora causasse uma certa apreensão (...) na época da queda do teto lembra-se de ter havido uma chuva bem forte”.

Já a testemunha ouvida a pedido da reclamada disse que “a plataforma funcionava em local recém-reformado, com móveis novos; houve vazamento no teto e foi resolvido; uma vez, por um dia, o banheiro ficou interditado e nessa ocasião puderam usar o banheiro de baixo, da agência”. Observo, portanto, terem se tratado de fatos pontuais, relacionados a fortes chuvas e que foram solucionados pela ré. Tratando-se, portanto, de caso fortuito, não há que se falar em responsabilização da reclamada pelas más, porém passageiras, condições do local de trabalho.

Quanto ao alegado assédio, observo, entretanto, que a segunda testemunha ouvida a pedido do autor disse que “Egle já foi grosseira com o depoente e com boa parte do quadro; ela chegou a entrar na plataforma bradando com o reclamante, falando palavrão; nesse caso havia dado errada a venda de um produto e ela entrou dizendo “eu tenho que fazer tudo sozinha nessa...”, afora outras vezes em que chamava o depoente, o reclamante ou outro funcionário e chamava a atenção à frente de todo mundo, constrangendo mesmo, falando palavrões como “caralho, puta que pariu, eu tenho que fazer tudo sozinha nessa merda, Fernando o que aconteceu aqui?”, “e aí você vai fazer ou não, se não for fazer tem quem faça”; era frequente que Egle berrasse; Egle dispensava esse tratamento com frequência, principalmente

quando foi implementada essa estrutura;”, comprovando que a gerente de agência, de fato, dispensava tratamento não condizente com a urbanidade a seus subordinados.

Ademais, no áudio reproduzido à fl. 275, a própria gerente reconhece ter se excedido.

Entendo que a conduta da reclamada de expor seus empregados a ambiente de trabalho no qual os superiores agem com destempero e condutas constrangedoras caracteriza mácula à dignidade de seus empregados, dentre os quais o autor, restando configurado o dano moral, tendo em vista que, nos termos do art. 932, III, do Código Civil, o empregador é responsável pela reparação do dano causado por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

A indenização por dano moral deve representar para a vítima uma satisfação capaz de amenizar de alguma forma o sofrimento impingido e de infligir ao causador sanção e alerta para que não volte a repetir o ato. A eficácia da contrapartida pecuniária está na aptidão para proporcionar tal satisfação em justa medida, de modo que não signifique um enriquecimento sem causa para a vítima e produza impacto bastante no causador do mal a fim de dissuadi-lo de novo atentado.

Quanto ao arbitramento do dano moral, entendo que o julgador deve ter em mira as partes envolvidas na lide, o dano ocorrido e os seus possíveis efeitos, quais sejam, a repercussão, a intensidade e a duração. Compete, ainda, ao juiz, usando do livre arbítrio na fixação da indenização por dano moral, fixar quantia suficiente para minorar o sofrimento do ofendido, sem concorrer para o seu enriquecimento sem causa ou para o empobrecimento do ofensor, observado o caráter pedagógico da medida.

Considerando que o contrato de trabalho do autor vigeu em período posterior à Lei n. 13.467/17 e que a ação foi ajuizada, também após o início de sua vigência, aplica-se ao caso o art. 223-G, §1º, da CLT.

Com base nos parâmetros supracitados e na natureza leve da ofensa perpetrada, condeno a ré ao pagamento de indenização por dano moral no valor de três vezes a última remuneração do autor (R\$ 11.016,81, conforme contracheque de fl. 411), o que totaliza R\$ 33.050,43.

## **Ofício**

Inexistem irregularidades que justifiquem a expedição de ofícios.

### **Honorários sucumbenciais**

Considerando os critérios previstos no art. 791-A, § 2º, CLT, arbitro os honorários advocatícios em 5% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, em favor do patrono da parte autora.

Nos termos do art. 791-A da CLT, arbitro os honorários advocatícios em 5% sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes em benefício dos patronos da reclamada. Sendo a parte autora beneficiária da Justiça Gratuita e considerando que o C. STF recentemente declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT, através do julgamento da ADI nº 5766, a exigibilidade dos honorários deverá ficar suspensa.

### **Compensação/dedução de valores**

Não ficou configurada nos autos a hipótese de compensação prevista no art. 368 do CC/02. Entretanto, autorizo a dedução dos valores pagos a idêntico título, devidamente comprovados nos autos.

### **Recolhimentos previdenciários e fiscais**

Declaro, para os fins do art. 832, §3º, da CLT, que as parcelas que compõem a presente condenação possuem natureza indenizatória, sobre as quais não incidem recolhimentos previdenciários nem fiscais.

### **Correção monetária e juros de mora**

Em conformidade com a decisão conjunta do Supremo Tribunal Federal, proferida nas ADC 58, ADC 59, ADI 5.867 e ADI 6.021, observem os seguintes parâmetros para a liquidação:

a) Correção monetária tomando-se por época própria o mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º (art. 459, parágrafo 1º, da CLT e Súmula 381 do C. TST), excepcionando-se as verbas rescisórias, caso em que a correção monetária será devida após o prazo estabelecido no art. 477, parágrafo 6º, da CLT;

b) Índice de correção monetária pelo IPCA-e, na fase pré-judicial;

c) Após a distribuição da ação (art. 883 da CLT c/c art. 240 do CPC), os créditos deverão ser atualizados pela taxa Selic (que contempla juros e correção monetária).

Em razão da nova solução legislativa sobre o tema, a partir da vigência da Lei 14.905/2024 (30/08/2024), em relação à fase judicial, devem-se aplicar os parâmetros estabelecidos no art. 406, §§ 1º e 3º, do CC/02, permanecendo os critérios anteriores descritos para a fase pré-judicial.

Assim, como o ajuizamento da ação ocorreu em 27/01/2025, até 30/08/2024 permanecem os critérios acima definidos, e a partir de 30/08/2024, a atualização monetária será feita pelo IPCA-E (CC/02, art. 389, parágrafo único); e os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração feita entre a SELIC e o IPCA-E, com a possibilidade de não incidência (taxa 0), a teor dos §§ 1º e 3º, do art. 406 do CC /02.

Nesse sentido, posicionamento atual e majoritário do C. TST, conforme decisão tomada no âmbito da SDI-1 (E-ED-RR - 713-03.2010.5.04.0029).

No caso de compensação por danos morais ou multa por descumprimento de obrigação de fazer, deverá ser aplicada a Selic, porquanto superveniente a decisão do STF em relação às Súmulas 362, do C. STJ e 439, do C. TST

### III - DISPOSITIVO

ISSO POSTO, nos termos da fundamentação, a qual faz parte integrante do dispositivo, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por **FERNANDO SARKIS DAFFRE** ajuíza reclamação trabalhista em face de **BANCO BRADESCO S.A.**, decido:

JULGAR EXTINTAS com resolução do mérito, as pretensões anteriores a 08/09/2019, nos termos do artigo 487, II, do N. Código de Processo Civil e do art. 7º, XXIX, da Constituição;

JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados na petição inicial para:

- condenar a reclamada a pagar para ao reclamante: indenização por danos morais.

Autorizo a dedução dos valores já pagos a idêntico título, observada a época própria da parcela, a fim de evitar o enriquecimento ilícito.

Deferida a gratuidade de justiça ao reclamante.

Correção monetária e juros de mora, na forma da fundamentação.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Custas de R\$ 661,00, pela reclamada, calculadas sobre o valor da condenação, arbitrado em R\$ 33.050,43.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 17 de julho de 2025.

**ERICA SIQUEIRA FURTADO MONTES**

Juíza do Trabalho Substituta

