



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

Recurso Ordinário Trabalhista 1001723-34.2025.5.02.0049

Relator: BEATRIZ DE LIMA PEREIRA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/04/2026

Valor da causa: R\$ 1.985.703,97

Partes:

RECORRENTE: WELINGTON CARLOS MESQUITA DE OLIVEIRA

ADVOGADO: LUIS GUSTAVO SILVERIO

RECORRENTE: BANCO CREFISA S.A.

ADVOGADO: STELLA MASCARENHAS CASTRO

RECORRIDO: WELINGTON CARLOS MESQUITA DE OLIVEIRA

ADVOGADO: LUIS GUSTAVO SILVERIO

RECORRIDO: BANCO CREFISA S.A.

ADVOGADO: STELLA MASCARENHAS CASTRO

RECORRIDO: CREFISA SA CREDITO FINANCIAMENTO E INVESTIMENTOS

ADVOGADO: STELLA MASCARENHAS CASTRO

RECORRIDO: ADOBE ASSESSORIA DE SERVICOS CADASTRAIS S.A.

ADVOGADO: EDUARDO ALCÂNTARA LOPES

RECORRIDO: CREFIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S.A.

ADVOGADO: STELLA MASCARENHAS CASTRO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
49ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATOrd 1001723-34.2025.5.02.0049
RECLAMANTE: WELINGTON CARLOS MESQUITA DE OLIVEIRA
RECLAMADO: BANCO CREFISA S.A. E OUTROS (3)

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

WELINGTON CARLOS MESQUITA DE OLIVEIRA, devidamente qualificado nos autos, propôs reclamação trabalhista, em face de **BANCO CREFISA S.A., CREFISA SA. CRÉDITO FINANCIAMENTO E INVESTIMENTOS, ADOBE ASSESSORIA DE SERVIÇOS CADASTRAIS S.A. e CREFIPAR PARTICIPAÇÕES E EMPREENDIMENTOS S.A.**, também devidamente qualificados, postulando as obrigações especificadas na petição inicial. Deu à causa o valor de R\$ 1.985.703,97 e apresentou documentos.

Conciliação recusada.

Defesa(s) escrita(s) apresentada(s) pela(s) reclamada(s), com documentos, aduzindo as razões pelas quais entende(m) que os pleitos da parte reclamante não poderiam vicejar.

A parte autora impugnou a defesa e documentos apresentados pela parte reclamada.

Houve a colheita dos depoimentos pessoais do reclamante e dos primeiro, segunda e quarta reclamados, assim como da prova testemunhal.

Com a concordância das partes, encerrou-se a instrução processual, sem outras provas.

Conciliação final recusada.

Razões finais escritas pelo reclamante e pelo primeiro reclamado.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Inépcia da petição inicial.

Diante dos princípios da simplicidade e informalidade que vigoram no processo do trabalho, rejeito a preliminar de inépcia da petição inicial apresentada pela(s) reclamada(s), porquanto a peça vestibular não contém vícios, bem como foram atendidos todos os requisitos previstos no artigo 840, § 1º, da CLT, qual seja, houve uma exposição lógica dos fatos que resultaram nos pedidos formulados, propiciando, sem dificuldades, o debate do mérito, com direito ao contraditório e ampla defesa, bem como a regular prestação jurisdicional.

Enfim, a redação da peça é de suficiente nitidez quanto aos pedidos e causa de pedir, motivo pelo qual descabido cogitar da ausência de causa de pedir ou de indeterminação indevida do pedido.

As alegações a respeito da preliminar ingressam no mérito, o que se afigura inadmissível.

Carência da ação. Legitimidade passiva.

As condições da ação devem ser verificadas em abstrato, à luz da narrativa da petição inicial, na forma da teoria da asserção. No que se refere à legitimidade, deve-se apurar a pertinência subjetiva das partes, ou seja, a correspondência entre os sujeitos na relação de direito material alegada e aqueles na relação processual, o que se tem presente no caso.

Com efeito, a petição inicial descreve a responsabilidade das demais reclamadas pelo fato de o reclamante alegadamente ter prestado serviços em prol dela(s), além de grupo econômico, o que se mostra suficiente para efeito de legitimidade, já que são matérias de mérito a modalidade de responsabilidade, a sua existência ou não e seus eventuais limites.

Valores indicados pela parte autora.

Os valores indicados na inicial são meras estimativas, não delimitando a condenação.

Não se ignora que, com a nova redação dada pela Lei n. 13.467/17 ao § 1º do art. 840, da CLT, doravante, o valor da causa passa a ser um requisito da inicial trabalhista, bem como a individualização dos valores de cada pedido.

Ocorre que a lei não exige que o pedido esteja devidamente liquidado, com apresentação de cálculos detalhados, mas que indique o valor. Não há necessidade de apresentação de cálculos detalhados, mas que o valor seja justificado,

ainda que por estimativa. Tanto é assim que não há exigência de que a sentença seja líquida, e o procedimento de liquidação por cálculos continua mantido no art. 879 da CLT.

Os valores indicados pela parte autora, no caso, estão devidamente estimados, assim como o valor da causa.

Impugnação aos documentos juntados pelas partes.

Rejeito as impugnações da parte reclamante e da parte reclamada atinentes aos documentos acostados aos autos respectivamente com a peça (s) defensiva(s) e petição inicial, uma vez que não há qualquer impugnação específica em relação ao conteúdo dos documentos apresentados, nos termos da redação dada ao artigo 830 da CLT pela Lei nº 11.925/2009.

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

Os documentos digitalizados e juntados aos autos por advogado particular, inclusive, possuem a mesma força probante dos originais (artigo 11, § 1º, da Lei 11.419/2006; e artigo 14, "caput", da Resolução 185/2013 do Conselho Nacional de Justiça).

Impugnações de audiência.

As perguntas indeferidas em audiência eram flagrantemente capciosas, vagas e impertinentes, na tentativa de conduzir indevidamente o testemunho em direção ao interesse almejado pela parte, o que não se pode admitir, na forma do art. 765 da CLT e do parágrafo único do art. 370 do CPC.

Da mesma forma, era imperioso o indeferimento de adiamento da audiência para apresentação de manifestação sobre a defesa, à luz dos arts. 847 e 848 da CLT. Como quer que seja, o prazo concedido para manifestação é muito superior ao legal, não acarretando qualquer prejuízo. Assim, não se pode cogitar de nulidade, nos termos do art. 794 da CLT.

Outrossim, fica mantido o indeferimento da contradita da testemunha Marcos, pois não verificado interesse na ação, simplesmente, por ainda ser empregado na reclamada.

Com efeito, “o mero fato de a testemunha ser empregado do reclamado, ainda que exercente de cargo de confiança, não induz automática suspeição. No caso, a subordinação advinda do vínculo empregatício é intrinsecamente jurídica e apenas circunstancialmente social. Assim, não se pode deduzir que, só por ostentar tal condição de empregado, o depoente tenha comparecido à audiência com o intuito de beneficiar o seu empregador. Afinal, presume-se a boa-fé na prática dos atos jurídicos, inclusive os processuais” (SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto [et al.]. Manual prático das audiências trabalhista. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. p. 222).

Ademais, “como bem adverte Ísis de Almeida, “[...] para depor sobre fatos da relação de emprego, ninguém melhor que outro empregado, presente constantemente no recinto de trabalho (...)” (SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 811).

No mais, a aferição da isenção de ânimo não pode ser buscada por meio de projeções de suposições, ilações e conjecturas sem correlação com algum fato relevante.

Logo, nada macula a isenção de ânimo da referida testemunha.

Ao início da inquirição, cada testemunha prestou o compromisso de dizer a verdade daquilo que soubesse e fosse perguntado. O Juiz advertiu que incorreria em sanção penal (art. 342 do Código Penal) se fizesse afirmação falsa, calasse ou ocultasse a verdade (art. 458 do Código de Processo Civil).

Todavia, a testemunha Edson, embora tenha mostrado tranquilidade em seu depoimento, mentiu contundentemente em Juízo, o que fica comprovado pela questão da procuração.

Ora, ele foi cabal perante este Juízo ao dizer não tinha procuração em seu nome para atuar em prol da reclamada, mas isto é rechaçado em f. 948-951.

Não se desconhece a possibilidade de lapsos e falhas de memória, mas, dada oportunidade para falar, a testemunha insistiu na sua mentira com segurança e sem arrependimento.

Considerando esse contexto dos autos e inclusive à luz do art. 40 do CPP, bem como dos arts. 631 e 765 da CLT, deverá ser expedido, independentemente de trânsito em julgado, ofício ao Ministério Público Federal, para que tenha acesso ao conteúdo da presente sentença, da ata da última audiência, assim como dos documentos de f. 948-951, para possível apuração de eventuais ilícitos penais envolvendo as declarações, em Juízo, da testemunha Edson, assim como resposta sobre eventuais providências tomadas.

Assim, a testemunha Edson é, obviamente, irrelevante para a solução da presente controvérsia.

No que se refere ao art. 793-D da CLT, cumpre indicar que o processo do trabalho serve para solucionar a controvérsia envolvendo as partes litigantes, descabendo o alargamento de seu escopo, sob pena inclusive de a celeridade e simplicidade inerentes a ele serem maculadas de modo inadmissível, por

gerar prejuízo ao caráter alimentar do crédito trabalhista, ferindo a efetividade da prestação jurisdicional.

Ademais, é óbvio que a multa não poderia ser destinada à parte contrária, como uma leitura conjunta dos arts. 793-C e 793-D sugeriria. Ora, a testemunha é da Justiça, de sorte que o Poder Público seria o credor dos valores oriundo de tal sanção, uma vez que o Estado seria o ente lesado. Todavia, isto não está previsto no referido art. 793-D.

Ainda que se possa argumentar que tal dispositivo sirva apenas para regulamentar, no processo do trabalho e no que tange às testemunhas, a figura do ato atentatório à dignidade da justiça, disposto no art. 77 e ss. do CPC, tenho que, tendo em vista ainda circunstâncias acima explicitadas, a figura do art. 793-D da CLT, de todo singular no direito pátrio, é inócua e, pois, insuscetível de consequências práticas.

Com efeito, não se pode empregar interpretação extensiva em sanção e em figura de todo excepcional, bem como tentar salvar a legislação de sua redação de todo insuficiente e precária, até mesmo porque a situação já é regulamentada na esfera penal, não sendo o caso de lacuna no ordenamento.

“Trata-se, em suma, de lei que não se preordena a sobreviver. É natimorta. Desnecessária. Mal posta” (MORO, Luís Carlos; FONTES, Sidenilson Santos. Testemunha como litigante de má-fé. In: SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (Org.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 547).

Grupo econômico. Sucessão de empregadores. Prescrição.

A reclamada Adobe sustenta a ocorrência de sucessão parcial, com a consequente limitação de sua responsabilidade e aplicação da prescrição bienal quanto ao período anterior à suposta sucessão.

A tese não prospera. Não é de se estranhar.

Ora, é dito textualmente o seguinte: "houve a sucessão parcial do seu contrato de trabalho para o BANCO CREFISA". Sendo impossível cindir a pessoa do empregado, a suposta "sucessão parcial" é inviável em termos lógicos e, obviamente, não existe juridicamente.

Os arts. 10 e 448 da CLT tratam da sucessão de empregadores de forma objetiva, assegurando a preservação dos contratos de trabalho e a continuidade das obrigações, não havendo previsão legal, como não poderia deixar de ser, de um suposto fracionamento da sucessão somente para fins de limitação de responsabilidade ou de segmentação contratual.

"A lei dispõe que a mudança na propriedade da empresa ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, e a sua generalidade permite concluir que o conceito de sucessão é amplo, abrangendo qualquer forma de alteração na propriedade da empresa, não se limitando a determinado tipo de aquisição" (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1145).

Com efeito, "a sucessão trabalhista tem sobretudo a realidade, e não os atos constitutivos da sociedade empregadora, como prova. Assim, o ato formal de transferência do estabelecimento pode servir à prova de que houve a sucessão entre empregadores, mas não é imprescindível para que se caracterize a sucessão empresarial. O princípio a atuar é, claramente, o da primazia da realidade" (CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: curso e discurso. 3.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 183).

Como cediço, "os contratos de trabalho são mantidos com a organização de trabalho e não com as pessoas que estejam eventualmente à frente

dessa mesma organização. Portanto, a intangibilidade dos contratos é preservada pelo direito do trabalho” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1139).

De todo modo, a prova produzida nos autos afasta a possibilidade de qualquer tipo sucessão trabalhista. Conforme depoimentos colhidos em audiência, o reclamante permaneceu, durante todo o pacto laboral, laborando no mesmo local físico, exercendo atribuições em favor do mesmo empreendimento CREFISA, ao lado de colegas na mesma situação, sem solução de continuidade na prestação de serviços ou alteração, mesmo que mínima, da dinâmica laboral.

Outrossim, a documentação acostada revela identidade de sócios entre as reclamadas, evidenciando a existência de grupo econômico. Tal circunstância reforça a conclusão de que não se tratou de sucessão entre empregadores distintos, mas de mera reorganização interna do mesmo conglomerado empresarial.

Assim, considero presentes os requisitos do grupo econômico, na forma do art. 2º, §§2º e 3º, da CLT, entre todas as reclamadas, uma vez que, embora com personalidades jurídicas distintas, atuam com interesse integrado e conjuntamente, no mesmo segmento econômico, no mesmo estabelecimento.

A situação de grupo econômico configura empregador único (S. 129 do TST), ainda que o empregado não tenha tido oportunidade de prestar diretamente serviços a um ou outro componente do agrupamento, ensejando a responsabilidade solidária.

Diante do exposto, acolho o pleito para declarar o grupo econômico entre as reclamadas e reconhecer responsabilidade solidária para eventuais condenações.

Prosseguindo, a prescrição trabalhista está prevista no art. 7º, inc. XXIX, da Carta Maior, que fixa o marco de cinco anos contados do ajuizamento da

ação, desde que observado o prazo bienal do término do contrato de emprego, não se podendo ignorar ainda a jurisprudência consolidada na S. 308 do TST.

Por conseguinte, é inaplicável a prescrição bienal invocada, porquanto não houve extinção contratual intermediária apta a deflagrar novo marco prescricional. O marco para contagem da prescrição bienal é a efetiva rescisão do contrato de trabalho, ocorrida apenas em 2025.

Rejeitam-se, pois, as alegações de sucessão parcial e de prescrição bienal, reconhecendo-se a unicidade contratual e a responsabilidade das reclamadas, na forma do grupo econômico.

Nesse contexto, a postura do reclamado Banco Crefisa configura litigância temerária, buscando alterar a verdade dos fatos, em nítido propósito tumultuário, sobretudo por alegar prescrição bienal completamente absurda em contradição com a própria anotação da CTPS.

Sim. A defesa de tal reclamada consegue a proeza de falar ao mesmo tempo de sucessão, no âmbito qual, caso fosse seguida tal linha de raciocínio, o vínculo de emprego é único, e de um instituto que pressupõe o seu fim.

Por isso, não se pode deixar de reconhecer a postura de litigância de má-fé da parte reclamada, na forma do art. 793-B, I, II, IV e V, da CLT.

De fato, tal reclamada atuou inadmissivelmente com violação à ética que deve ser guardada no âmbito processual, abusando do direito de defesa.

Assim, a situação comporta sanção do reclamado Banco Crefisa por litigância de má-fé, em 9,99% sobre o valor corrigido da causa, na forma do art. 793-C da CLT.

No entanto, tendo em vista a data do ajuizamento da presente reclamatória (10/10/2025) e o início do vínculo de emprego (2018), pronuncio a prescrição das pretensões condenatórias anteriores ao quinquídio do ajuizamento da demanda, sem prejuízo da suspensão do prazo prescricional no período de 12.06.2020 até 30.10.2020 (art. 3º da Lei n. 14.010/2020), extinguindo o processo, com resolução de mérito (art. 487, II, do CPC), inclusive depósitos do FGTS (S. 206 do TST).

Normas coletivas aplicáveis. Enquadramento sindical.

O enquadramento sindical é dado pela atividade preponderante da empresa/empregadora, que retrata sua inserção numa dada categoria econômica e concretiza a sua vinculação à Entidade Sindical que a representa.

No prisma do obreiro, o empregado integra a categoria profissional correspondente à atividade da empregadora, constituindo única exceção o membro de categoria profissional diferenciada, que sempre se vincula ao sindicato específico, conforme preceituado no §3º do art. 511 da CLT.

Em suma, o enquadramento sindical se define por meio da atividade preponderante do estabelecimento e, em decorrência dessa categoria econômica é que se define a profissional, nos termos do art. 581, § 1º, da CLT. Os empregados se inserem na categoria em que se situam os seus empregadores, exceção feita, como visto, às categorias diferenciadas, o que se denomina paralelismo entre as categorias profissional e econômica.

Na espécie, considerando que, como visto, o reclamante laborou, durante todo o pacto laboral, em benefício de grupo econômico reconhecido nos autos, não havendo alteração da atividade preponderante exercida pelas empresas integrantes e dos serviços do próprio reclamante, outra conclusão não se pode ter senão pelo mesmo enquadramento sindical durante todo o vínculo de emprego.

Assim, diante da atividade econômica da empregadora, a norma coletiva aplicável é aquela juntada com a defesa.

Importante frisar que as alegações obreiras, inclusive quanto ao TRCT, desconsideram que ente coletivo obreiro nesta capital pactua tanto com o ente coletivo patronal específico dos financeiros e, como é o caso, quanto com ente coletivo patronal específico dos bancários, o que é evidente dos próprios instrumentos de normas coletivas acostados aos autos. A petição inicial inclusive chega ao ponto de trazer instrumentos de normas coletivas de categorias díspares.

Logo, a situação culmina na improcedência dos pleitos relativos ao anuênio, bem como às multas normativas, porque lastreados nas convenções coletivas acostadas com a petição inicial, que, como visto, não se aplicam na hipótese dos autos.

Jornada de Trabalho. Art. 62, II, da CLT. Horas extras. Sobreaviso. DSR.

Nos termos da Súmula 338, I, do TST, cabia à reclamada comprovar a jornada de trabalho do reclamante, mediante a apresentação dos controles de horário respectivos, ou, então, demonstrar que estava por lei dispensada de tal dever diante do número de empregados.

A parte reclamada contesta o pedido de horas extras, aduzindo fato impeditivo do direito da parte reclamante, qual seja, a aplicação do art. 62, II, da CLT.

Ressalte-se que o art. 62, II, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e não padece de inconstitucionalidade, pois consagra hipótese excepcional de exclusão do controle de jornada para empregados investidos em cargo de gestão, com fidúcia especial, ampla autonomia e remuneração diferenciada, situação compatível com a norma constitucional de duração do trabalho (art. 7º, XIII e XVI, da CF).

A confiança exigida pelo referido art. 62, II, é distinta da confiança genérica que repousa em todo contrato de trabalho e da confiança específica dos bancários (§ 2º do art. 224 da CLT).

Essa confiança, pois, exige atribuições superiores, verdadeiramente próximas dos poderes do empregador e ainda de ampla liberdade de gestão.

A propósito, a doutrina de Mauricio Godinho Delgado:

“Nessa linha, considerava-se cargo ou função de confiança aquele existente na alta hierarquia administrativa da empresa, hábil a conferir a seu ocupante amplos poderes de decisão acerca da dinâmica e interesses empresariais, além de poderes de sua representação. A jurisprudência e a doutrina assimilavam, por inteiro, clássica noção construída pelo jurista Mario de La Cueva sobre o tema: seriam funções de confiança aquelas cujo exercício colocasse em jogo a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

Considerava-se firme a intenção da lei de restringir a noção de cargo/função de confiança àqueles postos que deferissem a seus ocupantes uma tríade de requisitos: a) função e poderes elevados de gestão com respeito à dinâmica da empresa; b) função e poderes de representação; c) inequívoca distinção remuneratória a seus detentores, em face dos demais empregados da mesma organização.

Compreendia-se, hegemonicamente, que a alínea “b” do art. 62 da CLT aproximava-se, portanto, da força conferida ao cargo/função pela diretriz exposta por Mario de La Cueva.

(...)

De outro lado, a nova lei [8.966/94] manteve também o requisito de exercício de elevadas funções e atribuições de gestão (o novo texto legal fala em exercentes de cargos de gestão). Aduziu, contudo, que, no conceito de tais funções, enquadram-se os cargos de diretores (o que não traduz novidade) e chefes de departamento ou filial.

A referência a chefes de departamento é, de fato, inovatória, em contraponto à interpretação que anteriormente se fazia sobre o status desse cargo de confiança. Não há dúvida de que chefe de departamento não tende a deter poderes tão elevados quanto aqueles exigidos pela leitura inspirada, por exemplo, em Mario de La Cueva (que falava em alter ego do empregador). Porém, de qualquer modo, os poderes desse chefe departamental têm de ser significativos no contexto da divisão interna da empresa. É que se não o forem, tal chefe quedar-se-á submetido a um tipo de fiscalização e controle empresariais tão intensos que não irá se diferenciar dos demais empregados a ele submetidos, para os fins do art. 62 da CLT. Ora, o preceito celetista quer excluir as regras relativas à jornada de trabalho quanto aos detentores de cargo de confiança, por considerar tais regras incompatíveis, em face dos amplos poderes desses altos empregados. Houve, pois, uma atenuação no requisito, mas não tão extremada como inicialmente pareceria."

(DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 425 e 427).

A respeito do entendimento majoritário, destaque-se que:

"a análise do art. 7º, XVI, da Constituição Federal, em relação às exceções previstas no art. 62 da CLT, deve ser feita em conjunto com inciso XIII do mesmo artigo constitucional.

Com efeito, embora o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, de forma genérica, tenha estabelecido a jornada diária de 8 horas e a semanal de 44 horas para os trabalhadores urbanos e rurais, não implica dizer que afastou a vigência das regras especiais ou de exceção já existentes sobre a duração do trabalho nas situações não sujeitas ou incompatíveis com o controle e fiscalização de jornada laboral, como o art. 62 da CLT.

Trata-se de norma constitucional de eficácia contida, que pode ser mitigada pela legislação comum especial, respeitando-se o princípio da proporcionalidade.

Acrescente-se que o aludido preceito consolidado foi reafirmado pela Lei nº 8.966/94, editada depois da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Nesse exato sentido é o posicionamento desta Corte (...).

(...)

Por conseguinte, o art. 62 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e é plenamente aplicável.”

(AIRR-108640-39.2009.5.10.0015, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 12/08/2016).

A reclamada comprovou o cumprimento do requisito remuneratório, nos termos do art. 62, parágrafo único, da CLT.

Com efeito, não é obrigatório, na forma da jurisprudência pacífica do TST, “o pagamento da gratificação de função em rubrica separada, bastando apenas que o salário do cargo de confiança ou este somado à gratificação de função seja maior do que o salário efetivo em 40% (quarenta por cento)” (Ag-E-RR-2208-47.2011.5.03.0103, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 28/10/2021).

De qualquer modo, os holerites juntados aos autos pela própria reclamada evidenciam que o reclamante percebia remuneração compatível com o disposto no art. 62, II, c/c parágrafo único, da CLT, superando em mais de 40% o salário do cargo efetivo, o que demonstra o cumprimento do requisito remuneratório legal.

Assim, não há que se falar em pagamento adicional de gratificação de função com fundamento no art. 62, II, da CLT, sendo improcedente o pedido formulado a tal título.

A respeito das funções, a prova testemunhal produzida em audiência demonstrou que o reclamante detinha amplos poderes de gestão, inclusive para admitir e dispensar empregados, possuindo vasta gama de subordinados na pirâmide hierárquica da empresa. Restou evidenciado, ainda, que regulava a jornada dos demais funcionários, sem qualquer controle externo, exercendo suas atribuições com elevada autonomia decisória e reportando-se diretamente a diretor situado apenas abaixo do presidente de relevante conglomerado financeiro nacional, o que revela inequívoca fidúcia especial e poderes típicos de cargo de gestão.

Assim, está nítido que, além de relevante posição no alto comando hierárquico em grande empresa, o reclamante atuava desempenhando funções de direção, chefia, gerência e fiscalização.

Restou constatado, pois, o exercício de funções inerentes ao cargo de confiança, que envolve fidúcia especial, certos poderes administrativos e autonomia no desenvolvimento de suas atividades. O caso não envolve atribuições meramente burocráticas, comuns a qualquer empregado.

Outra conclusão não se pode ter senão pela existência poderes de mando e gestão suficientes para configuração dos requisitos do art. 62, II, da CLT.

Diante do reconhecimento do enquadramento do reclamante na hipótese prevista no art. 62, II, da CLT, resta prejudicada a análise do art. 224, § 2º, da CLT, circunstância incompatível com o exercício de cargo de gestão ora reconhecido.

Nesse contexto, o pleito de horas extras não pode vicejar, o que, inevitavelmente, abrange as alegações concernentes ao período de teletrabalho e sobreaviso.

Com efeito, lembre-se que, conforme jurisprudência pacificada do TST, o “empregado, exercente de cargo de gestão, nos termos do art. 62, II, da CLT, não tem direito às horas de sobreaviso” (RRAg-11256-32.2017.5.03.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/05/2022).

Por outro lado, não se pode esquecer que o descanso semanal tem natureza higiênica, logo o trabalho nesse dia tem de ser compensado com folga dentro da mesma semana, do contrário não cumpriu seu objetivo. Portanto, o labor nesses dias, sem a devida folga compensatória, é remunerado em dobro. Nesse sentido, a orientação da Súmula n. 146 do TST e o art. 9º da Lei nº 605/49.

No mais, o entendimento do TST é no sentido de que “os artigos 67, caput, da CLT e 1º da Lei nº 605/49 conferem a todos os empregados o direito ao repouso semanal remunerado e aos feriados, não excepcionando, portanto, os trabalhadores exercentes de cargo de confiança” (AIRR-10677-34.2017.5.03.0148, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 26/04/2019).

“Assim, o ocupante de cargo de gestão, inserido no artigo 62, inciso II, da CLT, faz jus ao gozo do repouso semanal e à folga relativa aos dias de feriados com a remuneração correspondente. Caso não lhe seja dado usufruir desse direito nem lhe seja dada a oportunidade de compensação na semana seguinte, o empregador deve pagar, em dobro, a remuneração desses dias laborados, nos termos em que preconiza a Súmula nº 146 desta Corte.” (E-RR-3453300-61.2008.5.09.0013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/11/2016).

Ocorre que ficou nítido da prova de audiência que não havia labor aos finais de semana.

Assim, as alegações a respeito do DSR também não vicejam.

Enfim, os pleitos relativos à jornada são improcedentes.

PLR.

Conforme já analisado em tópico próprio, são aplicáveis as normas coletivas pertinentes à categoria dos bancários.

No tocante aos períodos de 2023 e subsequentes, as alegações obreiras novamente ignoram o teor efetivo das normas coletivas. De fato, os trechos

destacados em réplica tratam apenas do teto da parcela, mas o seu cálculo efetivo contempla outras variáveis de todo ignoradas. Logo, o pleito não prospera para tais competências financeiras.

No tocante aos períodos anteriores, a alegação de enquadramento sindical por parte da reclamada não viceja, como já amplamente debatido.

Assim, condeno a empregadora no pagamento de PLR, tendo em vista as normas coletivas específicas dos bancários, no que se refere às competências com vencimento até o final de 2022.

Obviamente, fica autorizada a dedução de valores pagos sob o mesmo título.

Lembre-se ainda que a norma coletiva textualmente afasta os reflexos postulados na petição inicial, que, desse modo, não podem vicejar.

Dano moral. Assédio moral.

A respeito do assédio moral, temos que, conforme a doutrina de Augusto César Leite de Carvalho (Direito do Trabalho: curso e discurso. 3.ed. São Paulo: LTr, 2019):

“A CLT não conceitua o assédio moral, nem o regula expressamente. Mas são incontáveis os processos judiciais nos quais se proferem condenações, pela Justiça do Trabalho, envolvendo a tutela inibitória de conduta assim caracterizada, a resolução do contrato por culpa do empregador ou a reparação por dano moral, em decorrência de se acolher a alegação, normalmente de empregados, acerca de serem eles vítimas de assédio moral.

Embora sejam muitas as possibilidades de o empregador causar a seus empregados dano sem repercussão econômica, ou dano extrapatrimonial, há uma prática empresarial que se distingue entre as tantas causas geradoras desse tipo de dano. Referimo-nos, como se pode notar, ao assédio moral, que em outros países é conhecido como harassment, mobbing, bullying, acoso moral, bossing, ijime etc. O art. 29º.1 do Código de Trabalho de Portugal assim o define: Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Não se trata de uma conduta grosseira mais particularizada, ou de um ato solitário de violência contra o empregado, ou mesmo da espoliação em dado momento da sua força de trabalho. Sem embargo de tais hostilidades gerarem igualmente danos extrapatrimoniais, na caracterização do assédio moral é dado relevante a inserção da conduta abusiva na rotina da empresa, vale dizer: o assédio moral é conduta abusiva, reiterada e insidiosa que contamina o bem-estar do ambiente laboral - ou melhor, a 'saúde ambiental'. Não à toa parte da doutrina prefere denominá-lo 'terror psicológico', atenta ao aspecto de o assédio moral minar a resignação do assediado, submetendo-o à prova de quanto ele suporta além dos limites que seriam razoáveis no seio de uma relação assimétrica de trabalho.

(...)

O que impressiona, no assédio moral, não é a natureza dos atos isolados que o compõem, inclusive porque tais atos podem ter, isoladamente, a aparência de serem atos inofensivos ou de menor lesividade. O que os diferencia é a nocividade do conjunto de ações semelhantes e repetidas com o propósito de contagiar as relações que se desenvolvem no âmbito da empresa, seja para tornar insustentável o vínculo de trabalho na perspectiva de trabalhadores dos quais o empregador pretende desvincular-se, seja para estimular vantagens comparativas entre empregados além do que medianamente se poderia exigir, seja enfim por qualquer outra razão desdenhosa da dignidade da pessoa humana ou destoante do dever de lealdade que deve motivar os atores nos negócios jurídicos que virtualmente protagonizem.

(...)

Em suma, o assédio moral pressupõe a abusividade, a reiteração e a forma insidiosa da conduta patronal ou obreira. Se falta algum desses

pressupostos, tem-se eventualmente uma conduta causadora de dano extrapatrimonial (ou, como às vezes se prefere, dano moral), mas não interessa ao Direito, nessa circunstância, classificar tal conduta como assédio moral. É que a configuração do assédio moral só ganha relevância na medida em que requalifica o comportamento lícito ou insignificante em sua ocorrência isolada, para o converter, ao relacioná-lo com outros atos semelhantes e coordenados, em comportamento denotativo de assédio moral. A conduta empresarial, cuja repetição com o propósito de perturbação do ambiente laboral.” (p. 392-393).

Enfim, conforme resume Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, o “assédio moral pode ser entendido, genericamente, como o comportamento de um indivíduo ou de um grupo que visa a destruição psicossomática de outro indivíduo ou outro grupo mediante pressões reiteradas destinadas a obter, à força, qualquer coisa contra sua vontade e, assim fazendo, suscitando e entretendo no indivíduo um estado de terror” (Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 14-15).

O dano moral consiste na lesão a um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, como a vida, a integridade corporal, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem, ou nos atributos da pessoa, como o nome, a capacidade, o estado de família (art. 5º, V e X, da CF). Para haver direito à indenização, faz-se necessário comprovar o dano, o nexo de causalidade e, em regra, a culpa da reclamada (art. 7º, XXVIII, da CF).

No caso concreto, embora relevantes as alegações formuladas na petição inicial, não restaram comprovadas as condutas ilícitas narradas, seja quanto ao suposto assédio moral, seja quanto à alegada tolerância da presença de cães dentro do local de trabalho, que teria gerado insegurança e medo ao reclamante, tampouco quanto ao inadequado ambiente laboral.

De fato, a prova de audiência rechaça todas as situações mencionadas na petição inicial.

Assim, o pedido de indenização por danos morais resta improcedente.

Art. 940 do Código Civil.

A parte reclamada não ajuizou reconvenção, motivo pelo qual descabido falar de condenação do reclamante, inclusive porque o art. 940 do Código Civil, de qualquer modo, sequer é compatível com o Direito do Trabalho (RR-193500-38.2009.5.02.0033, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 03 /05/2019).

Honorários advocatícios.

No caso em tela, verifica-se a sucumbência de ambas as partes.

Destarte, em respeito ao parágrafo 2º do artigo 791-A da CLT, tendo em vista o (i) grau de zelo do(s) patrono(s) da parte autora (comum), (ii) o local da prestação dos serviços, (iii) a natureza e a importância da causa (comum) e (iv) o trabalho e tempo despendidos pelos patronos (diminuto), fixo os honorários sucumbenciais a serem pagos pela parte reclamada no importe de 5% (cinco por cento) sobre o valor que resultar da liquidação.

A base de cálculo será preferencialmente o valor da liquidação da sentença, de modo que a exata importância dos honorários sucumbenciais somente será conhecida ao final do processo. Aplicam-se, ainda, as diretrizes insertas na OJ 348 da SDI-I do C. TST, que estabelece que a base de cálculo dos honorários sucumbenciais é o valor da liquidação, sem o abatimento dos descontos previdenciários e fiscais.

Por outro lado, tendo em vista as mesmas qualificações sobre o local da prestação dos serviços e a natureza e a importância da causa, bem como

considerando o (i) grau de zelo (comum) e (ii) o trabalho e tempo despendidos (diminuto), fixo os honorários de sucumbência em favor do(s) patrono(s) da(s) ré(s) no importe de 5% do valor atualizado dos pedidos em relação aos quais a parte reclamante não se sagrou vencedora.

Gratuidade judicial.

Tendo em vista a atual redação do art. 790 da CLT, conferida pela Lei n. 13.467/17, a concessão da assistência judiciária gratuita no caso do § 3º independe de qualquer comprovação de insuficiência, presumindo-se, pela própria limitação do valor, a debilidade econômica.

A comprovação, portanto, está restrita à hipótese do § 4º, com relação aos reclamantes cujo salário, no momento da propositura da reclamação, for superior ao limite estabelecido no § 3º.

O legislador utilizou o verbo no presente, "perceberem", o que significa dizer que a situação pretérita pertinente ao eventual vínculo de emprego já cessado, objeto de discussão no processo, não interfere nessa avaliação.

No mais, a comprovação da insuficiência de recurso pode ser realizada mediante a afirmação do interessado, nos moldes do art. 99 e 105 do Código de Processo Civil, aplicáveis supletivamente ao processo do trabalho (art. 10 do diploma processual).

Nesse sentido, a posição do STF:

Ao contrário do que ocorre relativamente às pessoas naturais, não basta a pessoa jurídica asseverar a insuficiência de recursos, devendo comprovar, isto sim, o fato de se encontrar em situação inviabilizadora da assunção dos ônus decorrentes do ingresso em juízo.

(Rcl 1.905 ED-AgR, rel. min. Marco Aurélio, j. 15-8-2002, DJ de 20-9-2002. No mesmo sentido: AI 810.593 AgR-segundo, rel. min. Celso de Mello, j. 20-9-2011, 2ª T, DJE de 4-10-2011)

A esse propósito, pondere-se que o §3º do art. 790 CLT aduz a necessidade da comprovação da insuficiência de recursos, simplesmente repetindo a expressão do texto constitucional (art. 5º, LXXIV), motivo pelo qual não afasta a força probatória da declaração de insuficiência econômica realizada pela própria pessoa.

Presente nos autos a declaração de miserabilidade firmada pela parte reclamante, defiro os benefícios da justiça gratuita, não havendo notícia de nova ocupação com mesmo patamar salarial da época da reclamada, além de não poderem ser desconsiderados os notórios custos de vida da região metropolitana.

Lembre-se ainda da jurisprudência vinculante do TST manifestada no tema 21 de IRR (IncJulgRREmbRep-277- 83.2020.5.09.0084).

Pondere-se que a “assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão de gratuidade da justiça”, na forma do art. 99, §4º, do Código de Processo Civil.

Nos termos dos artigos 791-A, §4º, da CLT e 98, §§ 2º e 3º, do CPC, o benefício da gratuidade judicial não abrange os honorários de sucumbência, cuja condenação fica em condição suspensiva, na forma do julgamento da ADI 5766 e da literalidade do voto condutor.

Importante ponderar que o disposto no art. 5º, LXXIV, da Constituição, diz respeito ao acesso à justiça, que é um elemento essencial da democracia. Obstáculos econômicos não podem mitigar o acesso à jurisdição, sendo que a eliminação de tais barreiras é a primeira onda de acesso à justiça traçada por Cappelletti e Garth.

Alerte-se, evidentemente, que o mero recebimento de valores oriundos de condenação judicial não afasta a gratuidade, tendo em vista que simplesmente repõe o bem da vida que a parte reclamante fazia jus, mas não lhe foi entregue, injustamente, no momento oportuno.

Em outras palavras, a satisfação da execução não é suficiente para afastar a gratuidade processual da parte reclamante, porque simplesmente consiste na reparação de seu patrimônio, não modificando sua condição socioeconômica. Isso fica ainda mais nítido caso não se deixe de recordar que o montante integral da condenação, no processo do trabalho, decorre normalmente da soma de pequenas parcelas que, se recebidas no momento correto, não alterariam a situação ensejadora da gratuidade processual.

Descontos previdenciários e fiscais.

Recolhimentos fiscais e previdenciários a serem efetuados pela reclamada, na forma do art. 46 da Lei n. 8.541/92 e art. 43 da Lei n. 8.212/91, bem como a Súmula 368 do TST, ficando autorizada a dedução da quota parte do reclamante. Esta Justiça não tem competência para executar valores decorrentes de títulos pagos durante o pacto laboral (Súmula 368 do TST) e nem para executar a contribuição previdenciária de terceiros do chamado "Sistema S" (SESI, SENAI, SESC) consoante art. 240 da Constituição Federal. No entanto esta Justiça detém competência para executar o SAT (seguro contra acidente do trabalho, hoje RAT) - Súmula 454 do TST. A parte reclamada é responsável pelo cálculo, dedução, recolhimento e comprovação nos autos, sob pena de execução.

Os descontos previdenciários somente podem ser efetuados caso a Reclamada demonstre que o Autor contribuiu com valores inferiores ao teto fixado pela Previdência, em alguns dos meses de vigência do contrato de trabalho, o que faria pela diferença remanescente, observando-se que referidas deduções, ora autorizadas, limitam-se às verbas que foram objeto de condenação. Ao se admitir o contrário, estaríamos praticando duplicidade de retenção, implicando no bis in idem, totalmente repudiado em nossa legislação. A contribuição previdenciária referente à cota da parte Reclamada deverá ser recolhida de acordo com os parâmetros estabelecidos na Lei n.º 10.035/2000.

Sobre os juros de mora não incide o imposto, em conformidade com o artigo 46 e parágrafos da Lei 8.541/92 c/c artigo 404, parágrafo único do Código Civil e Orientação Jurisprudencial nº 400, da SDI-I, C. TST.

Os recolhimentos deverão observar ainda o disposto na Recomendação n. 1/GCGJT, de 16 de maio de 2024, desde logo ficando estipulada, na forma do art. 3º, a multa diária de R\$ 1.000,00, no limite, por ora, de R\$ 50.000,00, para cumprimento das providências emanadas de tal ato normativo, no prazo de 15 (quinze) dias, após intimação específica para tanto, no momento oportuno da execução, além de eventual configuração de possível desobediência à ordem judicial, sujeita a possíveis sanções civis, como ato atentatório à dignidade da Justiça, administrativas e penais cabíveis, conforme art. 765 da CLT e arts. 5º e 77, caput e inciso IV, do CPC.

Em caso de recuperação judicial ou falência, a sanção fica inaplicável, consoante o art. 6º, §2º, da Lei nº 11.101/2005.

Dos juros e correção monetária.

Em virtude do julgamento no STF da ADC 58, ressaltando o entendimento pessoal, inclusive no que se refere ao parágrafo único do art. 404 do Código Civil, à luz das reclamações constitucionais sobre a matéria (vide, por todas, Rcl. 50.884, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 06/12/2021), a sistemática, por força do art. 102, §2º, da Constituição, de juros e correção monetária ocorrerá pela incidência do IPCA-E, acrescidos dos juros do art. 39, caput, da Lei n. 8.177/1991, até a data do ajuizamento da ação (fase pré-judicial), e da taxa SELIC, quanto ao período posterior (fase judicial).

No mais, os encargos da mora incidem a partir do vencimento da obrigação, nos termos do artigo 459, §1º, da CLT, e da Súmula 381 do TST, inclusive os valores relativos ao FGTS (OJ 302 SDI-I TST).

Litigância de má-fé.

Exceto quanto à postura acima debatida, não foram observadas medidas protelatórias e desleais das partes a ponto de atrair a aplicação dos artigos 793-A, 793-B e 793-C da CLT. Indefiro a pena.

III – DISPOSITIVO

ISSO POSTO, pronuncio a prescrição das pretensões condenatórias anteriores ao quinquídio do ajuizamento da demanda, sem prejuízo da suspensão do prazo prescricional no período de 12.06.2020 até 30.10.2020, extinguindo o feito, quanto a estas, com resolução do mérito, nos termos do artigo 487, II, do CPC, inclusive depósitos de FGTS; e, no restante, afasto as impugnações arguidas pelas partes, assim como decido **JULGAR PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados nesta reclamação trabalhista por **WELINGTON CARLOS MESQUITA DE OLIVEIRA**, em face do primeiro reclamado **BANCO CREFISA S.A.**, da segunda reclamada **CREFISA SA CRÉDITO FINANCIAMENTO E INVESTIMENTOS**, da terceira reclamada **ADOBE ASSESSORIA DE SERVIÇOS CADASTRAIS S.A.** e da quarta reclamada **CREFIPAR PARTICIPAÇÕES E EMPREENDIMENTOS S.A.**, extinguindo o feito com resolução do mérito (art. 487, I, do CPC), para o fim de condenar as reclamadas solidariamente, em decorrência do grupo econômico, no pagamento de PLR, tendo em vista as normas coletivas específicas dos bancários, no que se refere às competências com vencimento até o final de 2022.

Os valores serão apurados em regular liquidação de sentença, observados os parâmetros da fundamentação. Autoriza-se a dedução dos valores já pagos sob o mesmo título.

A parte reclamada foi ainda condenada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência ao(s) advogado(s) da(s) reclamante(s) no importe de 5% (cinco por cento) sobre o valor que resultar da liquidação, observando a OJ 348 da SDI-I. A parte reclamante foi condenada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência ao(s) advogado(s) da(s) reclamada(s) no importe de 5% (cinco por cento) sobre os valores atualizados dos pedidos julgados improcedentes.

Foi deferida a gratuidade judicial à parte reclamante, motivo pelo qual a condenação em honorários advocatícios fica em condição suspensiva.

O reclamado Banco Crefisa foi condenado na multa de 9,99% sobre o valor corrigido do valor da causa, na forma do art. 793-C da CLT, por litigância de má-fé.

As parcelas ora deferidas não têm natureza remuneratória, nos termos do art. 28 da Lei 8212/91.

Juros, correção monetária, seus critérios e parâmetros nos termos da ADC 58.

Recolhimentos fiscais e previdenciários nos moldes da Súmula 368 do TST e OJ 363 da SDI-I do TST, com os parâmetros da fundamentação, bem como observando a Recomendação n. 1/GCGJT, de 16 de maio de 2024, inclusive as cominações na forma como previstas acima.

Independentemente de trânsito em julgado, expeça-se ofício ao Ministério Público Federal, para que tenha acesso ao conteúdo da presente sentença, da ata da última audiência, assim como dos documentos de f. 948-951, para possível apuração de eventuais ilícitos penais envolvendo as declarações, em Juízo, da testemunha Edson, assim como responda sobre eventuais providências tomadas.

Tudo conforme fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivesse literalmente transcrita.

Custas pela(s) reclamada(s) no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor da condenação estimado provisoriamente (R\$ 100.000,00).

Intimem-se as partes.

Intime-se a União

Cumpra-se.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 26 de fevereiro de 2026.

VICTOR EMANUEL BERTOLDO TEIXEIRA
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por VICTOR EMANUEL BERTOLDO TEIXEIRA, em 26/02/2026, às 15:13:10 - bb65aef
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/26022615122297200000445568496?instancia=1>
Número do processo: 1001723-34.2025.5.02.0049
Número do documento: 26022615122297200000445568496