

## TERMO DE AUDIÊNCIA

Proc. 0010182-28.2013.5.12.0035

Aos vinte e quatro dias de março de 2014, às 18h50, na sala de audiências da 5ª Vara do Trabalho de Florianópolis, presente a Exma. Dra. ROSANA BASILONE LEITE FURLANI, Juíza do Trabalho, foram apregoados os litigantes MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, autor e ITAÚ UNIBANCO S.A., réu, ausentes, para fins de publicação da seguinte

### SENTENÇA

Vistos, etc.

O Ministério Público do Trabalho propôs a presente ação civil pública contra Itaú Unibanco S.A., nos termos do marcador 154596, afirmando em síntese que o réu não permitia o gozo de trinta dias de férias por seus empregados, exigia destes horas extras em número superior ao legalmente permitido e suprimia o intervalo devido, como comprovado em processos judiciais diversos que tramitaram em Varas do Trabalho nos Estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Postulou a condenação do réu ao cumprimento das obrigações legais referentes às férias anuais e aos limites de jornada, bem como a reparação do dano moral coletivo decorrente dessas condutas antijurídicas.

Contestando, o réu em síntese arguiu carência de ação, ilegitimidade ativa e impossibilidade jurídica e, no mérito, arguiu a prescrição total e parcial e afirmou que, com base em apenas seis casos isolados, não é possível concluir que existam infrações pelo réu às leis trabalhistas em todas as suas agências no País. Especificamente quanto às férias, afirmou que não havia coação para que os empregados tivessem apenas vinte dias por ano; quanto às prorrogações de jornada, afirmou que não é possível afirmar que existam prorrogações em todas as agências, com base em apenas uma situação isolada, o mesmo ocorrendo quanto aos intervalos. Pugnou pela improcedência (marc. 154618).

A ação, inicialmente ajuizada perante a Justiça do Trabalho da 10ª Região – Brasília/DF, foi remetida para a Justiça do Trabalho da 12ª Região – Florianópolis, ante a competência funcional definida pela Lei n. 7.347/85, art. 2º, e nos termos da OJ n. 130 da SDI-2/TST (marc. 154717).

Foram aproveitadas pelo autor, como provas emprestadas, as colhidas nos processos 6247/12 (marcador 758754), 6153/12 (marc. 758748), 6377/09 (marc. 758760) e 2288/12 (marc. 924356), e pelo réu as colhidas nos processos 863/2006 (marc. 742180), 1190/11 (marc. 742253) e 1263/12 (marc. 742261), bem como os precedentes anexados nos marcadores 742187 a 742206 (SP) e 742212 a 742295 (PR). Ouvida uma testemunha (marc. 696083).

Encerrou-se a instrução. Razões finais por memorial, pelo réu.

Conciliação inexitosa.

É o relatório.

**DECIDE-SE.**

**CARÊNCIA DE AÇÃO. ILEGITIMIDADE ATIVA.**

O réu afirmou que os interesses cuja tutela se pretende não são metaindividuais, sendo portanto descabida a ação civil pública. Afirmou que a ação versa sobre interesses puramente individuais, não tendo o Ministério Público do Trabalho legitimidade para representá-los.

Dispõe a Lei Complementar nº 75/1993, arts. 6º e 83:

Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:

(...)

XII - propor ação civil coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos;

(...)

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

(...)

Não caberia a cada empregado, individualmente, ainda que assistido pela Defensoria Pública, requerer a condenação do réu ao cumprimento de obrigações de não fazer pertinentes a outros empregados. Isso excederia ao direito individual. O Ministério Público do Trabalho, como representante da sociedade, é a instituição competente para representar o interesse coletivo no cumprimento das normas trabalhistas. Além disso, lei complementar lhe confere competência expressa para representar os interesses coletivos, inerentes a direitos sociais constitucionalmente garantidos, como é o caso presente. A Constituição da República garante aos trabalhadores o direito à limitação de jornada

e às férias anuais. Finalmente, a mesma lei complementar confere ao Ministério Público legitimidade para a defesa dos interesses individuais homogêneos, como são aqueles objeto deste processo – limitação de jornada e direito a férias anuais.

Preliminares rejeitadas.

## **IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA**

Conforme a defesa, “o pedido aqui formulado é juridicamente impossível em razão da causa de pedir, quando comparada com o pedido deduzido, na medida em que a causa de pedir é a suposta prática de coação para não gozar trinta dias de férias, de obrigar ao extrapolar jornada para além do permitido em lei e de não gozar do intervalo de 1h” (*sic*).

Nenhum desses pedidos é juridicamente impossível. Ao contrário, todos têm previsão positiva expressa, inclusive na Constituição Federal, art. 7º, XIII e XVII e na CLT, arts. 58, 71, 130 e 224.

A ninguém é dada a opção de ignorar a lei existente.

Rejeita-se a preliminar.

## **PRESCRIÇÃO TOTAL E PARCIAL**

O réu afirmou que os pedidos não podem buscar ou considerar qualquer situação anterior aos dois anos do ajuizamento da presente ação. Requeru a extinção da ação. Requeru, sucessivamente, a aplicação da prescrição quinquenal, limitando qualquer condenação ao período anterior a cinco anos do ajuizamento da presente ação.

Não se verifica, porém, na inicial, qualquer pedido de pagamento de parcelas vencidas referentes a direitos individuais. O objeto da presente ação é apenas o cumprimento das obrigações legais referentes às férias e aos limites de jornada dos empregados, ou seja, a adoção de posturas e rotinas de pessoal corretas para o presente e o futuro, e a reparação do dano moral coletivo decorrente de condutas antijurídicas, pedido também atual. As reparações individuais não são objeto do presente processo, e a prescrição eventualmente incidente nesses casos deve ser analisada nas ações individuais, conforme a data de ajuizamento de cada qual.

Rejeita-se a prejudicial.

## FÉRIAS

O autor afirmou que, por determinação judicial originária do processo 168/08 da Vara do Trabalho de Rio Grande/RS, instaurou inquérito civil para investigação da notícia de que o réu não permitia o gozo de trinta dias de férias anuais, obrigando seus empregados a solicitarem a conversão de dez dias de férias em abono pecuniário. Afirmou que, conforme noticiado nesse processo judicial, o réu disponibilizava ao empregado um requerimento de férias no qual a opção pela conversão de dez dias em abono vinha previamente assinalada, impedindo que os empregados exercessem a faculdade prevista no art. 143 da CLT. Afirmou que, no curso da investigação, verificou que esse procedimento ilegal assumia contornos suprarregionais ou mesmo nacionais, pois também era praticado em outras agências do réu, em outros Estados da Federação. Afirmou que, como constatado em processo judicial que teve trâmite em Florianópolis (proc. 6035/09), essa prática ocorria em todo o Estado de Santa Catarina, e que igual prática foi noticiada em outros processos judiciais – procs. 3957/07, 3493/07, 1946/08 e 7141/07. Afirmou que essa prática se confirmou pelos comprovantes de pagamento de férias dos empregados, apresentados pelo réu no procedimento investigatório, acervo documental que demonstra que a quase totalidade dos empregados tiveram dez dias de férias convertidos em abono pecuniário.

O réu afirmou que, com base em apenas seis casos isolados, não é possível concluir que exista infração à lei trabalhista em todas as suas agências no País. Especificamente quanto às férias, afirmou que não havia coação para que os empregados tivessem apenas vinte dias por ano.

Analisamos.

### Normas legais:

Constituição Federal, art. 7º, XIII e XVII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...).

CLT, arts. 129 e seguintes:

## DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - **30 (trinta) dias corridos**, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

(...)

Art. 143 - É facultado **ao empregado** converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

(g.n.)

Assim, após doze meses de trabalho, e não tendo mais que cinco faltas injustificadas nesse período aquisitivo, o empregado adquire o direito a trinta dias de férias, ou seja, a ausentar-se do trabalho por trinta dias, sem prejuízo da remuneração desse período mas, ao contrário, com o acréscimo do abono constitucional de férias.

Adquirido esse direito, a lei faculta ao empregado requerer a conversão de dez dias de férias em abono pecuniário, o que popularmente se conhece por “vender” dez dias de férias, caso em que fica desobrigado de trabalhar por apenas vinte dias e não trinta, mas recebe, além da gratificação constitucional, a remuneração dos dez dias reduzidos desse descanso anual, “vendidos” ao empregador, paga a título de “abono”.

O empregador pode definir em que época do ano concederá as férias ao empregado, e para tanto terá os doze meses seguintes aos doze meses já trabalhados pelo empregado (art. 134 da CLT), assim pode ocorrer de o empregado trabalhar ainda por mais onze meses, até que lhe sejam concedidas as férias do primeiro ano trabalhado, sem qualquer acréscimo pecuniário para o empregador. Acréscimo pecuniário ocorrerá somente se as primeiras férias forem concedidas depois do segundo ano de trabalho (art. 137 da CLT). Mas não pode o empregador reduzir o direito a férias anuais do empregado, de

trinta dias para vinte, assim como não pode compelir o empregado a vender dez dias de suas férias anuais. Somente ao empregado é facultada a conversão de dez dias de férias em abono pecuniário.

Portanto, na matéria de direito, assiste razão ao autor. Nesta parte a questão é inclusive incontroversa, ou seja, o réu tem conhecimento de que não pode compelir os empregados a converterem dez dias de férias em abono. A defesa afirma apenas que (a) não pratica essa coerção e (b) a existência de eventual infração a esse direito, em um caso isolado, em uma agência, não implica em que isso aconteça em todas as suas demais agências no País.

Passamos a essas questões de fato.

O inquérito iniciou-se em razão do noticiado no processo 168/08, da 2ª VT de Rio Grande/RS. Extrai-se da sentença (marc. 154598, p. 14/15):

A testemunha Volnei Rocha Dias, convidada a depor pela reclamante, informa que *“tinha 20 dias de férias; que era trazido um formulário para a depoente com o período de férias já preenchido e o depoente tinha que assinar; que não conhece nenhum funcionário que tenha tirado 30 dias de férias; (...)”*.

E a testemunha Veridiana Pereira Rocha, convidada a depor **pelo próprio reclamado**, informa que *“nunca tirou 30 dias de férias; que nunca foi perguntado se a depoente queria tirar 30 dias de férias, sempre tendo vindo pronto o documento com 20 dias; que ao que sabe só um senhor tirou 30 dias de férias, mas por conta própria, pois já tinha 30 anos no banco, e não porque tenha sido autorizado a ele; (...)”*.

(negritos nossos)

Da sentença no proc. 6035/09, da 6ª VT de Florianópolis/SC (marc. 154598, p. 37/38), constou:

Alega o autor ter sido obrigado a converter dez dias de suas férias em pecúnia. O réu alega que isso ocorria *“por sua própria opção”*. **A prova vai noutro sentido: “ninguém na agência podia tirar 30 dias de férias, e sempre vinha uma cartinha pronta com os 20 dias, para vender 10 e tinham que assinar”**.

(...)

Como é sabido, a obrigação da concessão de férias anuais tem razões de ordem biológica, e visa, em última instância, preservar a saúde e segurança no trabalho. É grave a atitude repressiva do réu, que se estende a todos os seus funcionários, como constatou este magistrado em outras audiências. Por esta razão, determino a imediata expedição de ofícios à DRT e MPT, para a adoção das medidas necessárias.

(negritos nossos)

Da sentença prolatada no proc. 3493/07, da 4ª VT de Florianópolis/SC (marc. 154599, p. 5), constou:

**Nos avisos de férias da autora, como por exemplo, os de fls. 198-199, constato que já havia determinado 20 dias de férias para gozo**, não tendo o réu demonstrado a opção da autora em receber o abono pecuniário. (g.n.)

Desse modo, a concessão de apenas vinte dias de férias por ano, ao invés de trinta, sem qualquer prévia opção do empregado pela conversão de dez dias em pecúnia, era procedimento já praticado há diversos anos pelo reclamado, constatado por diversos juízes, tanto no Estado de SC como no Estado do RS. No RS, a prática foi denunciada pela Vara do Trabalho de Rio Grande, e em SC foi constatada e denunciada pelas Varas do Trabalho da capital.

Inclusive nesta 5ª Vara do Trabalho constatou-se essa prática, também denunciada às autoridades fiscalizadoras, como determina a Lei n. 7.347/85, arts. 6º e 7º. Quanto aos processos que tiveram tramitação nesta Vara destacamos somente algumas das provas apresentadas pelo próprio réu:

Paula Simurro Alonso: (...) trabalha para o reclamado desde 1997 (...); a depoente já tirou trinta dias de férias, em 2008, e **antes não havia essa opção de tirar trinta dias**; (...).

(proc. 6377/09, **segunda testemunha do réu**, marc. 758760, p. 4).

Gutierre Silveira: (...) trabalha para o reclamado desde maio de 2008, e antes disso já trabalhava no Hipercard, do mesmo conglomerado, desde maio de 2006; (...) **o depoente não tira 30 dias diretos de férias, mas fraciona em três períodos de dez dias, ou vinte e dez, ou em dois períodos de quinze dias**; o depoente sempre vendeu dez dias de férias por ano; desconhece que exista alguma ordem do reclamado sobre isso; (...).

(proc. 6153/12, **primeira testemunha do réu**, marc. 758748, p. 4).

Rogério de Souza: (...) trabalha para o reclamado desde maio de 2005, inicialmente pelo Banco Boston, que foi incorporado pelo Itaú; (...) o reclamante poderia tirar trinta dias de férias se quisesse, **embora não conheça nenhum empregado que tenha tirado trinta dias de férias direto; não sabe se alguém tirou trinta dias de férias**; como o banco possibilita fracionar as férias, o pessoal acaba fracionando as férias; não teria nenhum problema tirar trinta dias; (...).

(proc. 6153/12, **segunda testemunha do réu**, marc. 758748, p. 4).

(g.n.)

Da mesma forma, o comprovado no proc. 3957/07 – 5ª VT/Florianópolis/SC e no proc. 1946/08 da 7ª VT de Florianópolis/SC:

O depoimento da indicada pelo réu (fl. 346, verso):

*“nunca tirou trinta dias de férias”;*

*“as férias já vinham prontas constando vinte dias de fruição, sem campo de opção por trinta dias”;*

*“não havia meios para pedirem a fruição de trinta dias”.*

(destaques do original – marc. 154600, p.2).

**A testemunha Renata Kochenborger, indicada pelo réu, e ainda na ativa, relata (fl. 431):**

*“tirou trinta dias de férias pela primeira vez este ano em novembro de 2008 e antes disso tirava 20 dias; já era pré definido os 20 dias de férias e era apenas solicitado a confirmação e o mês em que ia tirar as férias”.*

**A testemunha Paula Simurro Alonso, também indicada pelo réu, produziu depoimento consistente, deixando patente que a regra era usufruir de 20 dias (fl. 432):**

**“a primeira vez que tirou férias de 30 dias ocorreu em 2008, e pela primeira vez foi-lhe perguntado se queria tirar 30 dias de férias, sendo que antes não era feita tal pergunta”.**

(destaques do original – marc. 154599, p. 17/18).

José/SC: No mesmo sentido, a prova testemunhal colhida no proc. 2288/12 da 3ª VT de São

Joana Darque Mendes Costa Reis: (...) trabalhou na ré de 1979 a 2011 (...); que não é hábito do banco conceder férias de 30 dias; que a depoente tirou no último período férias de 30 dias porque estava com problemas no braço; (...).

(prova testemunhal do autor, marc. 924356, p. 5)

Vanessa Canuto Oliveira: (...) trabalhou para a reclamada de 04/08/2005 a 29/07/2012 (...); que o reclamante nunca tirou 30 dias de férias porque no banco é impossível esse período de férias; que o superior não concede férias de período superior a 20 dias; (...).



(prova testemunhal do autor, marc. 924356, p. 6)

Tatiane de Fátima Alves da Silva: (...) trabalha na ré desde fevereiro/2011 (...); **a depoente nunca gozou férias de 30 dias**; que a depoente solicitou 20 dias e depois mais 10 dias, mas não 30 dias corridos; (...).

(prova testemunhal do réu, marc. 924356, p. 7)

(g.n.)

resume: Como contraprova, o réu anexou jurisprudência referente a São Paulo, como se

- proc. 522/08, 2ª VT Bauru/SP (marc. 742194): não tratou de férias;
- proc. 1357/11, 14ª VT São Paulo/SP (marc. 742198): não tratou de férias;
- proc. 2954/11, 16ª VT São Paulo/SP (marc. 742202): não tratou de férias;
- proc. 1801/09, 10ª VT São Paulo/SP (marc. 742197): não tratou de férias;
- proc. 980/12, 55ª VT São Paulo/SP (marc. 742220): não tratou de férias;
- proc. 1227/12, 84ª VT São Paulo/SP (marc. 742228): não tratou de férias;
- proc. 2958/11, 16ª VT São Paulo/SP (marc. 742206): não tratou de férias;
- proc. 6342/12, 1ª VT Curitiba/PR (marc. 742212): não tratou de férias.

Tem-se ainda como contraprova do réu o depoimento das testemunhas:

742253): - Cleide Guiraldelli no proc. 1190/11, da VT de Nova Esperança/PR (marc.

“a depoente trabalha para o Reclamado desde Janeiro/1986 (...); **9) o banco dá liberdade para o empregado optar em relação aos períodos de férias, facultando a escolha da oportunidade e da duração**; a escolha da depoente varia, optando por vender 10 dias e descansar durante 20 dias quando necessitada de recursos e por descansar 30 dias corridos em períodos de menor precisão; a depoente não se recorda qual era o critério utilizado pelo Reclamante na escolha das férias dele; (...) a depoente descansou em férias, durante 30 dias, no mês de Julho/2011; (...)”.

(g.n.)

- Vanessa Bittencourt Pereira, no proc. 1263/12, 1ª VT de Santa Maria/RS (marc. 742261):

“(…) refere que já usufruiu 03 períodos de férias, sempre de 20 dias cada um, por expressa solicitação da depoente que prefere receber valores pela venda de parte das férias; é possível a depoente solicitar férias de 30 dias, sem qualquer ameaça ou risco de sanção caso assim solicite. (...) os períodos de 20 dias que usufruiu foram concedidos em meses em que a depoente pretendia gozar o descanso anual; desconhece que haja restrição relativamente a períodos do ano quanto ao prazo de 30 dias; acredita que os empregados da agência recebem o mesmo tratamento que a depoente quanto à concessão das férias; a depoente nunca usufruiu período de 10 dias de férias apenas, desconhece que isso ocorra”.

(g.n.)

Portanto, em suma, o autor comprovou que, nos Estados de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul, até aproximadamente 2007 o réu não permitia aos seus empregados que gozassem férias de trinta dias e que, mesmo a partir de 2008, o réu continuou a induzir seus empregados a aceitarem somente vinte dias de descanso anual, pois fixa as férias nesse limite e lhes dá ciência por escrito do período concedido, sem que exista prévio pedido de cada um para a venda de dez dias. Desse modo, aquele que quiser as férias normais, de trinta dias, tem que se manifestar contra o período já predeterminado pela empresa, para requisitar os dias faltantes. Essa situação inibe o exercício do direito legal a trinta dias, pois o empregado somente os consegue se insurgir-se contra a fixação a menor feita e comunicada formalmente pela empresa. Somente em casos eventuais – às vésperas da dispensa ou em casos de doenças – o réu observa o descanso anual de trinta dias.

Essas provas são inequívocas, porque foram apresentadas, com igual conteúdo, tanto pelos empregados quanto pelo próprio reclamado, em ações judiciais diversas, na forma testemunhal e documental, como transcrito retro. Assim, a única contraprova apresentada pelo réu restou isolada. Foi o depoimento da testemunha Vanessa Bittencourt Pereira (ouvida no proc. 1263/12 - 1ª VT de Santa Maria/RS), que afirmou ter somente vinte dias de férias anuais por sua própria opção, e que afirmou desconhecer que algum empregado tivesse as férias em períodos de dez dias apenas. Porém, esse depoimento tem conteúdo contrário aos das testemunhas Gutierre Silveira (apresentado pelo réu, no proc. 6153/12), que fracionava as férias em até três períodos de dez dias; Paula Simurro Alonso, que esclareceu que até 2008 não havia a opção de tirar trinta dias de férias (testemunha do réu, proc. 6377/09); Rogério de Souza, que, trabalhando para o réu desde 2005, não conhecia ninguém que já tenha tirado trinta dias de férias no réu (proc. 6153/12, testemunha do réu); e da testemunha Veridiana Pereira Rocha, que afirmou que o documento de concessão de férias vinha pronto com vinte dias, que nunca foi consultada sobre eventual vontade de vender dez dias e que conhecia somente um empregado que já tinha tirado trinta dias de férias, porém era um empregado que já tinha trinta anos de serviços ao réu e que tirou trinta dias “por conta própria”, sem autorização do réu (também testemunha do réu, no proc. 168/08 de RIG/RS). Ademais, mesmo tendo afirmado que poderia tirar trinta dias de férias de quisesse, o fato é que inclusive aquela testemunha isolada descansou apenas vinte dias de férias por ano.

O fato da limitação das férias anuais em vinte dias, sem prévio pedido espontâneo dos empregados, é portanto certo, nos Estados de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul.

Quanto aos Estados de São Paulo e do Paraná, não há prova de igual prática, pois as sentenças colacionadas não fazem menção à matéria. De qualquer forma, o objeto do presente processo refere-se aos Estados do sul e não aos Estados do sudeste, norte e nordeste, a que se referem os precedentes jurisprudenciais já mencionados e os poucos avisos de férias (cinco) do marc. 154619.

Os recibos de férias referentes a empregados de todo o Estado de Santa Catarina comprovam a conversão de dez dias de férias em abono (anexados ao marc. 154605, p. 1/65, e marc. 154600, p. 12/67, referentes a todas as regiões deste Estado). Não se trata, assim, de prática isolada em algumas agências do réu, mas sim em todas as agências destes Estados.

Não obstante, embora adote essa prática, o reclamado apenas continua a negar o fato, ao invés de corrigir o procedimento ilegal. Apenas a indenização determinada nas ações individuais por anos sucessivos não tem sido suficiente para que o reclamado faça a adequação de seu procedimento à lei e, mesmo após as denúncias já realizadas e após o ajuizamento de ação civil pública em decorrência dessas infrações, o réu reitera sua postura de irresponsabilidade, pois nas ações individuais continua a negar o fato ao invés de assumir a responsabilidade decorrente, obrigando os empregados a novamente comprová-lo em cada ação individual, para que recebam a respectiva indenização nos limites do período imprescrito. Desse modo, a prática lesa não apenas interesses individuais, mas afeta o conjunto dos trabalhadores a serviço do réu, torna-se uma fonte contínua de novos litígios trabalhistas e leva a enriquecimento ilícito por parte do réu, às custas dos empregados, em razão da prescrição, que prejudica parte das indenizações devidas.

Procede o pedido.

O réu deverá permitir expressamente aos seus empregados o gozo de trinta dias de férias anuais, abstendo-se de induzir os empregados a fazerem requerimento de conversão de dez dias de férias em abono por meio de fornecimento de formulário previamente assinalado ou por qualquer outro meio que impeça ou dificulte o empregado de exercer a faculdade legal de gozar os trinta dias de férias anuais, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por evento, sem prejuízo dos procedimentos criminais contra os diretores do réu em caso de constatação de reincidência na prática ilegal.

## **PRORROGAÇÕES DE JORNADA**

Normas legais básicas:

Constituição Federal, art. 7º, XIII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

(...)

CLT, arts. 58, 59 e 224:

## SEÇÃO II

### DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(...)

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

(...)

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

(g.n.)

Como comprovado em diversos processos judiciais, o reclamado exige jornadas extraordinárias, sem registro nos controles de horário e em excesso aos limites legais. Assim, das provas já colhidas em ações judiciais, transcreve-se:

(...) a testemunha Veridiana Pereira Rocha, **convidada a depor pelo reclamado**, informa que “(...) **as horas trabalhadas a mais não eram anotadas no ponto manual; que já aconteceu da depoente registrar a saída no ponto eletrônico e continuar desenvolvendo atividades na agência; que atualmente a depoente faz uma hora de almoço, mas houve período em que fazia apenas 15 a 20 minutos, não registrando o ponto; que algumas vezes a depoente já trabalhou em sábados, assim como a reclamante, sem registro no ponto; (...) que a depoente dava saída no ponto e continuava trabalhando quando tinha serviços a terminar, geralmente nas duas primeiras semanas do mês, quando o volume de serviço é maior e nessas ocasiões trabalhava até por volta das 19 horas; (...)”.**

(Proc. 168/08 – 2ª VT Rio Grande/RS – marc. 154598, p. 6 – negritamos).

#### **PROVA TESTEMUNHAL DO RÉU:**

**PRIMEIRA:** (...) o autor tinha que comunicar ao superior caso precisasse se ausentar da agência, assim não poderia cumprir seu horário da forma que quisesse, e se fosse fazer alguma visita a cliente tinha que falar com o superior; não poderia sair da base sem avisar; (...) o horário de trabalho do depoente e do reclamante era das 8h15 às 18h30/18h40 no máximo; praticamente em todas as oportunidades podiam fazer intervalo de uma hora, pois iam a restaurante, onde tinha fila para pegar a comida, fila para pagar, assim geralmente faziam mesmo uma hora de intervalo; (...).

**SEGUNDA:** (...) o reclamante costumava chegar para trabalhar às 8/8h15 e trabalhava até aproximadamente 18/18h15, ao menos era esse o horário que o depoente saía, **mas o reclamante costumava continuar trabalhando**; não havia dias de pico para o depoente e para o reclamante, pois tinham uma demanda definida de trabalho mais baseada no volume de negócios e não no atendimento a clientes; tinham uma hora de intervalo, e o depoente não costumava observar o horário em que o autor saía ou retornava do intervalo, mas se recorda que ele muitas vezes voltava rapidamente do intervalo; era mais frequente o depoente e o reclamante saírem juntos que o reclamante sair depois do depoente. Nada mais.

(Proc. 6247/12, 5ª VT Florianópolis/SC – grifamos)

**O réu fez ouvir uma testemunha.** Esta desqualificou os cartões de ponto juntados pelo réu anteriores ao final de 2003, afirmando que não refletiam a jornada realizada: **“nesse**

*período de ponto manual tinha que anotar a jornada contratual, independente de ultrapassá-la (...) e essas horas não eram pagas”.*

Para o período posterior afirma que anotava corretamente sua jornada. E para o autor, declina apenas o **início da jornada, que ocorreria entre 8h30 e 9h**, com intervalo de 1h durante o expediente. Nada declarou acerca do encerramento da jornada, mas confirmou que **as fitas de caixa de fls. 33-41 têm registro do horário do fechamento da máquina e fazem menção ao operador**. O número da matrícula que consta das fitas é o mesmo do autor, como se verifica nos contracheques (ex. na fl. 264). **Demonstram, portanto, que o autor laborava, no mínimo, até 19h18 (fl.37)**, tendo a testemunha relatado que fechava-se o caixa entre 18h30/19h30. A testemunha admite, ainda, ter trabalhado com o autor um sábado e um domingo, das 9 às 18/19h, com 1h de intervalo.

(proc. 3957/07, 5ª VT-Florianópolis/SC, marc. 154599, p.48 e marc. 154600, p. 1 – negritos nossos).

Nos processos em questão, comprovou-se o trabalho em média das 8h às 19h ou mais, com intervalo em média de vinte minutos a uma hora. Pela jornada legal dos bancários (de seis horas, com quinze minutos de intervalo), os empregados que entravam às 8h deveriam sair às 14h15. Ou seja, com relação à jornada legal dos bancários (seis horas), os empregados trabalhavam cerca de quatro horas a mais, diariamente.

Para esquivar-se ao cumprimento dos limites legais, para esquivar-se ao pagamento das horas extras superiores a esse limite e para esquivar-se inclusive do pagamento das horas extras compreendidas nos limites legais, o réu inverte a norma, utilizando a exceção do art. 224, § 2º, como regra. Assim, confere aos empregados, desde a contratação, um título de gerente. Esse fato também foi constatado nos processos judiciais referidos, por exemplo:

(...)

As testemunhas indicadas pelo réu esclarecem adequadamente a situação da autora. A primeira afirma que a autora “era assistente do gerente pessoa jurídica, auxiliando no atendimento de clientes e operações desse gerente” (fl. 431), sem alçada para aprovar operações e sem subordinados (o que sequer foi alegado pelo réu em sua defesa). A segunda testemunha indicada pelo réu reforça esse depoimento anterior, afirmando: **“a autora como assistente de negócios não tinha subordinados”**, e eventualmente trabalhava no caixa em dias de movimento. (...).

(proc. 1946/08, marc. 154599, p. 13 – grifos do original).

“(...) o assistente de negócios **assessora** o gerente PJ nas tarefas diárias, atendendo clientes; na ausência do gerente, todos os outros gerentes atendiam os clientes e o assistente de negócios também; **o assistente de negócios não assinava documentos do banco nem cheques administrativos, pois não tinha alçada**; todo funcionário tinha as metas da agência, que era dividida em metas individuais; (...).

(proc. 6377/09, segunda **testemunha do réu**, marc. 758760, p. 4 – g.n.)

(...) o autor podia assinar as propostas de abertura de contas, que passavam por uma reanálise pelo KYC e podia ser bloqueada por este; não sabe se o autor tinha assinatura autorizada; **o autor não tinha alçada para liberar crédito**; o autor tinha uma alçada para liberar alguns serviços, podendo isentar **em parte a taxa cobrada sobre um DOC ou um TED por exemplo, mas não isentar 100%**; às vezes acontecia de o depoente sair e o reclamante ficar trabalhando, como às vezes acontecia de o autor sair e o autor ficar; era mais frequente que o autor ficasse quando o depoente saía, pois ele tinha mais tempo de banco e tinha uma carteira maior, e o depoente ainda estava montando uma carteira; **o autor não tinha subordinado**; (...).

(proc. 6153/12, primeira **testemunha do réu**, marc. 758748, p. 3 - g.n.).

(...) o autor podia assinar uma **proposta** de abertura de conta, ou um convênio, assinando em conjunto, e **a conta era depois aprovada depois pela central em SP**; **o autor não podia assinar contratos de empréstimo; depois de a conta estar aberta**, o autor podia assinar, em conjunto com o gerente responsável pela plataforma; (...) **o reclamante não tinha subordinados e não tinha alçada para empréstimos**; (...).

(proc. 6153/12, segunda **testemunha do réu**, marc. 758748, p. 3/4 – g.n.).

(...) trabalha para o banco desde maio de 2005, **na função de gerente de relacionamento empresas desde a admissão**; o reclamante participava do comitê de crédito, mas **não podia fazer aprovação de crédito, pois isto era submetido a SP**; **o autor também não podia vetar crédito**; **o reclamante não tinha alçada para pagar cheque além do saldo disponível e também não tinha autonomia para fazer estorno de tarifa**; se quisesse fazer um estorno de tarifa, ele tinha que pedir autorização ao superintendente; (...) **o autor tinha que comunicar ao superior caso precisasse se ausentar da agência, assim não poderia cumprir seu horário da forma que quisesse, e se fosse fazer alguma visita a cliente tinha que falar com o superior; não poderia sair da base sem avisar**; o autor não tinha assinatura autorizada para compor a resolução 2025; (...).

(proc. 6247/12, primeira testemunha do réu, marc. 758754, p. 5 – g.n.).

(...) o autor assinava a **proposta** de abertura de contas, que é encaminhada para a “área de poderes” que define pela abertura ou não; o autor podia pagar cheque na compensação e poderia assinar atestado de idoneidade financeira; **o autor poderia estornar tarifas, mas com aprovação de SP**; **o gerente cadastra a operação na tela e a mesa de SP dá a aprovação ou não para o estorno**; (...).

(proc. 6247/12, segunda testemunha do réu, marc. 758754, p.6 – g.n.).

Assim, apesar de denominados “gerentes”, “assistentes de gerência” ou similares, os empregados não têm alçada sequer para fazer o estorno de uma tarifa bancária sem prévia autorização da matriz, não podem ausentar-se da agência sequer para visitas a clientes sem prévio entendimento com um superior hierárquico, não têm flexibilidade em seus horários de trabalho, não têm alçada para abertura

de contas ou para crédito, e não têm subordinados. Esses fatos são inequívocos, pois, como destacado retro, foram esclarecidos pelas provas testemunhais do próprio réu. Ainda que alguns dos empregados cheguem a exercer realmente funções de fidúcia, esse fato não torna regular o enquadramento no art. 224, § 2º, da CLT, no período em que ainda não as exerciam. Conforme as fichas financeiras dos empregados, anexadas aos marcadores 154634 e 154606, todos tinham cargos comissionados, e conforme os contracheques do marc. 154605, todos figuravam como assistente de atendimento, gerente executivo, gerente geral, gerente de expansão, assistente de negócios, gerente de atendimento, executivo de contas, gerente de empresas exclusivo, superintendente região agência, assistente gerência, gerente executivo uniclass, negociador, gerente serviços cash, AN produtos PJ, gerente comercial executivo, SUPV, gerente geral de agência, gerente geral ISB, AST AMNV Região, AN Operações, SUPV Operações, AN Empresas, AN Serviços Cash, Executivo Poder Público, AST Negócios Empresas, AST Gerência (marc. 154605, p. 1/65; marc. 154600, p. 12/67; marc. 154603, p. 1/57). Enfim, entre analistas, gerentes, assistentes e supervisores, só não era denominado de alguma forma “gerente” o empregado que já recebesse a gratificação de caixa. De todos os empregados a que se referem esses documentos, há *somente um* que figura como auxiliar de serviços bancários (marc. 154605, p.45).

Trata-se, portanto, de práticas adotadas para o conjunto dos empregados, que prejudica à coletividade dos trabalhadores e não apenas os direitos individuais. Em cada ação judicial, o empregado precisa comprovar que não era o dono do banco, que não detinha poderes de gestão ou que não exercia cargo de confiança, em decorrência da alegação trazida, como rotina, em suas contestações aos pedidos de pagamento de horas extras.

Assim, assiste razão ao autor, tanto na matéria de direito como na de fato. Havia exigência de horas extras superiores aos limites legais, que não eram corretamente registradas nem pagas aos empregados, e esse continua a ser o procedimento que o réu adota como padrão.

Procede o pedido.

O réu deverá abster-se de prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados além de duas horas extras diárias, salvo em caso de força maior ou caso fortuito, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por empregado encontrado em situação irregular.

## **INTERVALO**

Norma legal básica – CLT, arts. 71 e 72:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.



§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º - O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º Os intervalos expressos no *caput* e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Ainda conforme a jurisprudência do E. TST,

**SÚM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, *caput* e § 4º da CLT.

Comprovou-se porém o descumprimento dos intervalos legais, mencionando-se em síntese as provas colhidas em processos judiciais:

Proc. 168/08:

"... que a reclamante também fazia cerca de meia hora de intervalo; ..."

(marc. 154598 p. 5)

"... que atualmente a depoente faz uma hora de almoço, mas já houve período em que fazia apenas 15 a 20 minutos, não registrando o ponto; ..."

(marc. 154598 p. 6)

Proc. 6035/09:

"... que a depoente chegava às 7h30min e saía umas 19h/19h30min, com 30min de intervalo, e o autor fazia horario semelhante ao da depoente; ..."

"... o autor chegava mais ou menos junto com a depoente, e saía com ela ou um pouco depois, com intervalo de 30min"".

(marc 154598 p. 34)

Proc. 3493/07:

"... e nos dias de pico das 08h40min às 18h30min/19h, com quinze minutos de intervalo ..."

"... que no ponto eletrônico não constava corretamente o horário do intervalo ..."

(marc. 154599 p. 3)

"... que nos dias que não eram de pico, a autora usufruía uma média de 45 minutos a uma hora de intervalo, e nos dias de pico, usufruía de 15 minutos a 30 minutos ..."

(marc. 154599 p. 4)

Proc. 2288/12:

"... a depoente trabalhava das 9h às 17h30min/18h ... que a depoente tinha intervalo de 15 minutos; ..."

(marc. 924356 p. 5)

Proc. 6247/12:

"... na maior parte das vezes o reclamante chegava aproximadamente às 8h e trabalhava até as 18h30/19h; o reclamante fazia intervalo de aproximadamente 30 minutos; ..."

(marc. 758754 p. 4)

“... tinham uma hora de intervalo, e o depoente não costumava observar o horário em que o autor saía ou retornava do intervalo, mas se recorda que ele muitas vezes voltava rapidamente do intervalo; ...”

(marc 758754 p. 7)

Proc. 6153/12:

“... nos últimos dois anos o autor costumava chegar às 7h30 e trabalhar até as 19h/19h30; tanto o autor como o depoente costumavam almoçar em cerca de trinta minutos; podiam registrar algumas horas extras, mas nem perto do total de horas que faziam; ...”

“... o autor costumava fazer em torno de trinta minutos de intervalo; ...”

(marc. 758748 p. 2/3)

Desse modo, o intervalo mínimo intrajornada não é observado pelo réu.

Procede.

O réu deverá respeitar o intervalo mínimo legal fixado pelo art. 71 da CLT, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por empregado encontrado em situação irregular.

## **INDENIZAÇÃO POR DANOS SOCIAIS**

Dispõe a Constituição da República:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

...

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

...

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

...

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

...

Exigindo habitualmente horas extras superiores aos limites legais, reduzindo o intervalo mínimo determinado por lei, suprimindo o registro dessas infrações nos controles documentais de jornada, suprimindo o pagamento das horas extras e intervalares e, finalmente, reduzindo o descanso anual dos empregados, o réu descumpre as normas básicas laborais que garantem a saúde dos trabalhadores. Infringe o direito social à saúde, deixando à Previdência Social os encargos decorrentes das doenças ocupacionais (salários dos trabalhadores que restam incapacitados, pelos períodos de afastamento superiores a quinze dias; tratamentos, cirurgias, consultas, medicamentos; dificuldades posteriores de ocupação laboral dos empregados adoecidos) e retendo para si os lucros obtidos, assim privatizando os lucros e socializando os prejuízos.

Apropria-se, ainda, do salário das horas extras não registradas, especialmente no que se refere aos débitos prescritos, aos pertencentes aos empregados que não ajuízam ações e àqueles que não conseguem comprovar a totalidade das infrações ocorridas durante o contrato. Ou seja, obtém lucro com o descumprimento continuado das normas trabalhistas elementares referentes aos limites de jornada e ao descanso intrajornada e anual.

Finalmente, ao deixar de pagar corretamente as horas extras e intervalares, o réu sonega simultaneamente as contribuições previdenciárias que incidiriam sobre essas parcelas. Com isto, causa duplo prejuízo à sociedade: mantém condições de trabalho ensejadoras de doenças, que oneram a Previdência Social, e sonega parte das contribuições devidas à mesma Previdência.

Assim, dos benefícios acidentários enquadrados no CID-10 concedidos pela Previdência Social em 2013 – entre 20.000 e 30.000 por mês –, aproximadamente 4.000 a 6.000 referem-se a “dorsopatias” e “outras dorsopatias” e cerca de 3.000 a sinovites, tenossinovites, bursites, patologias nos ombros e similares (<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/05/Aux-Doenca-Conc-Prev-e-Acid-X-CID-e-Clie>), acesso em 24.03.2014 às 17h54). Esses números, referentes apenas aos benefícios acidentários oficialmente concedidos a empregados celetistas, correspondem a aproximadamente 30% do total de

doenças ocupacionais no País, portanto são números epidêmicos. Essas doenças não são casos isolados, mas sim uma constante nos dados estatísticos previdenciários. Os excessos de jornada e a ausência de intervalos são causas relacionadas a essas doenças, portanto os prejuízos à saúde da coletividade dos trabalhadores estão diretamente relacionados às infrações legais praticadas por diversos empregadores e inclusive pelo réu, como comprovado.

No que se refere à responsabilidade, dispõe o Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Dispõe ainda a Lei n. 7.347/85:

Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.

...

Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

Parágrafo único. Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária.

A infração às normas de prevenção de doenças ocupacionais – nas quais se incluem as que determinam os limites de jornada, os intervalos intrajornada e o descanso anual – caracteriza a culpa contra a legalidade por parte do réu.

Procede, por consequência, o pedido, devendo o réu pagar indenização por danos morais coletivos. A indenização deverá reverter a fundo gerido por Conselho Estadual ou Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST a ser definido na fase processual própria, com base nas informações dos núcleos de saúde do trabalhador que estejam com seus projetos e atividades em andamento nos Estados de Santa Catarina e/ou do Rio Grande do Sul. As informações acerca dos possíveis destinatários da indenização deverão ser fornecidas conjuntamente pelo autor e pela Secretaria de Saúde – SUS em Santa Catarina e no Rio Grande do Sul.

Quanto ao valor da indenização, o autor postulou o equivalente a 0,5% do lucro líquido do réu em 2011 (R\$ 10.940.000.000,00), no importe de R\$ 54.000.900,00. O réu impugnou o valor postulado, pois afirmou que obtém seus lucros com base em suas atividades lícitas e bem sucedidas e não com base em sonegação trabalhista.

Assiste razão, em parte, ao réu. Seus lucros advêm não somente das burlas à legislação trabalhista, mas também de suas atividades lícitas. Ocorre que o percentual postulado pelo autor é módico em relação ao total dos lucros da empresa, qual seja, 0,5%.

Ainda assim, o valor resultante ainda excede ao que se considera suficiente para a reparação dos danos sociais resultantes das infrações. Fixa-se a indenização, por esta razão, no equivalente a 0,2% do lucro líquido referido, portanto a R\$ 21.880.000,00, a serem atualizados a partir de 02.01.2012, com juros de mora a partir do ajuizamento da presente ação.

Procede, nestes termos.

**ISTO POSTO**, na presente ação civil pública proposta por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO contra ITAÚ UNIBANCO S.A., em curso perante esta 5ª Vara do Trabalho de Florianópolis, julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos, para, nos termos da fundamentação:

I – condenar o réu a permitir expressamente aos seus empregados o gozo de trinta dias de férias anuais, abstendo-se de induzir os empregados à conversão de dez dias de férias em abono por meio de fornecimento de formulário previamente assinalado ou por qualquer outro meio que impeça ou dificulte o empregado de exercer a faculdade legal de gozar os trinta dias de férias anuais, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por evento, sem prejuízo dos procedimentos criminais contra os diretores do réu em caso de constatação de reincidência na prática ilegal;

II – condenar o réu a abster-se de prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados além de duas horas extras diárias, salvo em caso de força maior ou caso fortuito, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por empregado encontrado em situação irregular;

III – condenar o réu a respeitar o intervalo mínimo legal fixado pelo art. 71 da CLT, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por empregado encontrado em situação irregular;

IV – condenar a réu a pagar indenização por danos morais coletivos, fixada em R\$ 21.880.000,00 (vinte e um milhões e oitocentos e oitenta mil reais), a serem atualizados a partir de 02.01.2012, com juros de mora a partir do ajuizamento da presente ação, revertendo-se a indenização a fundo gerido por Conselho Estadual ou Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST a ser definido na fase processual própria.

Custas de R\$ 437.600,00, calculadas sobre o valor da condenação (R\$ 21.880.000,00), pelo réu. Intimem-se as partes. Nada mais.

ROSANA BASILONE LEITE FURLANI

Juíza do Trabalho