



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)



DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇA OSTENSIVA DE METAS E DESRESPEITO. INDENIZAÇÃO. A cobrança de metas pelo empregador é natural nas relações de trabalho, pois significa chamar os empregados às suas responsabilidades, nas quais se inclui o dever de cooperar com o empregador para o sucesso do empreendimento, porém, desde que ocorra nos limites da normalidade. O extrapolamento dos limites pode caracterizar assédio moral, por atingir aspectos existenciais da pessoa do empregado. Pressão e cobranças constantes, bem como ameaças na hipótese de não cumprimento tem sido corriqueiros, reiterados e abusivos, e chegam à Justiça do Trabalho em inúmeras ações, o que tem despertado interesse de vários segmentos, como a comunidade acadêmica, médicos, psicólogos e psiquiatras, advogados e magistrados, pelo potencial lesivo a direitos de personalidade dos trabalhadores. Modelos de gestão empresarial impõem aos trabalhadores condutas que fomentam a competição predatória entre eles e suas equipes, introduzem práticas de estímulo à produtividade sem limites, impõem metas inatingíveis, expõem os trabalhadores pela publicidade de suas produções individuais, que, se não cumpridas, geram o pagamento de castigos humilhantes, quando não ameaça de perda do emprego, o que os levam a jornadas exaustivas e à execução de trabalho sem limites como forma de assegurar recompensas salariais. Essa prática resulta na degradação das condições de trabalho, no alto nível de estresse, especialmente entre trabalhadores com cargos de gerência, e a quebra do próprio respeito para com colegas de equipe. Tal quadro caracteriza assédio moral

fls.1



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

organizacional ou institucional, que pode envolver vários indivíduos e conta com a prática reiterada de desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, por sua submissão a situações humilhantes e constrangedoras, que às vezes não são perceptíveis se tomados isoladamente. Tratam-se de condutas que compõem um quadro sistemático de agressão, ameaça e perseguição e se destinam a degradar as condições humanas, sociais e materiais do trabalho. Se a prova produzida nos autos confirma alguma dessas práticas, capaz de gerar prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao trabalhador no que diz respeito à sua honra, dignidade, equilíbrio físico e emocional ou outros direitos de personalidade, há que se reconhecer os danos morais e o dever de indenizar. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento para deferir o pagamento de indenização por danos morais.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da Vara do Trabalho de Arapongas, em que são recorrentes **RANGEL DA SILVA PINTO** e **ITAÚ UNIBANCO S.A.** e recorridos **OS MESMOS**.

I. RELATÓRIO

Da sentença de fls. 637-646, complementada pela sentença de embargos de declaração de fls. 691 /692, recorrem as partes.

O autor, às fls. 670/689, pretende modificação quanto aos seguintes itens: a) inexistência de cargo de confiança; b) fixação da jornada - invalidez dos controles; c) assédio moral; e d) devolução do desconto de seguro de vida.

Contrarrazões apresentadas pelo réu às fls. 754 / 784.

fls.2



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Por sua vez, o réu, às fls. 694/729, pretende modificação quanto aos seguintes itens: a) acordo de compensação de jornada; b) adicional de horas extras - Súmula 85 do TST; c) divisor aplicável; d) horas extras além da 40ª semanal; e) incidência das horas extras em DSR e demais reflexos; f) registros faltantes - média física; g) utilização de veículo - indenização; h) critério de abatimento; e i) embargos considerados protelatórios - multa. Custas recolhidas à fl. 731 e depósito recursal efetuado à fl. 730.

Contrarrrazões apresentadas pelo autor às fls. 785/787.

Em conformidade com o Provimento 1/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** interpostos. As contrarrrazões foram regularmente apresentadas.

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

1. Fixação da jornada - invalidade dos controles

O autor pleiteia a reforma da sentença para que seja reconhecida a invalidade dos cartões-ponto.

fls.3



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Considero que o dever de providenciar meios válidos para anotação das horas efetivamente trabalhadas é do empregador, inclusive as de caráter extraordinário, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT (§2º. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)). Se não o faz ou se não apresenta em Juízo os controles de horário ou, ainda, se eles se mostrarem inválidos, aceita-se a jornada de trabalho declinada pelo trabalhador, conforme orienta a Súmula 338, I, do TST:

338 - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Não vislumbro elementos nos autos para desconsiderar os controles de jornada apresentados. Os cartões de ponto (fls. 194/272) apresentam anotação variável, com registro de horários extraordinários, inclusive após às 19h (p. ex. - fl. 248; 250; 251).

A prova oral não demonstra que havia manipulação dos controles de jornada ou proibição de registro de horas extras. Apenas uma testemunha afirmou que "o cartão ponto não registrava corretamente os horários", sendo que as demais declararam que registravam corretamente seus horários no sistema, não sabendo se o mesmo ocorria com o autor.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Portanto, considero válidos os horários anotados nos controles de jornada apresentados nos autos.

O réu, contudo, deixou de apresentar os cartões relativos ao período de setembro de 2008 a maio de 2010, sem nenhuma justificativa plausível, o que faz presumir verdadeira a jornada declinada na petição inicial nesse período, que deve ser limitada, apenas, pelos depoimentos prestados na audiência de instrução.

O autor afirmou, na petição inicial, que trabalhava "das 08h00min/08h30min às 19h00min/19h30min, com 60min de intervalo intrajornada, de segunda à sexta" (fl. 04).

A primeira testemunha do autor declarou que ele cumpria jornada "das 08h às 19h/19h30" (fl. 631). A segunda testemunha do réu, por seu turno, afirmou que o autor "costumava chegar na agência às 8h20/8h30 e saía um pouco depois das 18h, por volta das 18h40" (fl. 632).

Diante da prova produzida, entendo razoável fixar, pela média, que o autor trabalhava das 8h15 às 19h, com uma hora de intervalo intrajornada, nos períodos em que não foram apresentados controles de jornada.

Reformo, em parte, para fixar a jornada do autor, para os períodos em que não foram apresentados cartões de ponto, de segunda a sexta-feira, das 8h15 às 19h, com uma hora de intervalo intrajornada.

2. Cargo de confiança - art. 224, §2º, da CLT

fls.5



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

O Juízo de origem considerou que o enquadramento do autor na exceção do §2º do art. 224 da CLT foi correto, pelo que rejeitou a pretensão relativa ao pagamento de horas extras excedentes da sexta diária e da 30º semanal. A sentença foi assim fundamentada:

Entendo que a reclamante, durante todo o período não prescrito do contrato de trabalho, esteve inserida na hipótese prevista no §2º do artigo 224 da CLT, sujeitando-se ao padrão geral de jornada de trabalho, porquanto efetivamente exercia cargo de confiança, percebendo gratificação não inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Esse elemento subjetivo se caracteriza pela demonstração de uma confiança especial que supera a fidúcia normal inerente a todo contrato de trabalho, não sendo necessária a existência de subordinados e de amplos poderes de mando ou gestão, exigência restrita a hipótese regulada pelo artigo 62, II, da CLT.

Nesse sentido, observe-se que o reclamante reconheceu, no seu depoimento, que:

"1. desde do final de 2007 suas atribuições consistiam na abertura de contas, vendas de produtos e administração da carteira de clientes, pessoa física até 2010 e pessoa jurídica a partir de então ; 2. como gerente PF, estava subordinado ao gerente geral da agência, como gerente PJ, estava subordinado ao gerente de plataforma, que também era lotado na agência ;3. não integrava a comissão de crédito ;4. não possuía senha autorizada, com acesso diferenciado ; Reperguntas do(a) procurador(a) da parte ré: 5. Na época de gerente PJ, gerenciava a maior carteira da agência, de R\$ 3.000.000,00 à R\$ 20.000.000,00 de ativos e R\$ 4.000.000,00 à R\$ 5.000.000,00 de passivo (aplicação) ;6. não se recorda o volume que gerenciava na época de gerente PF ;7. que assim como os demais funcionários, possuía acesso aos dados sigilosos dos clientes ;8. fazia monitoramento e cobrança dos clientes em atraso ;9. Poderia renegociar as dividas dos clientes no crédito pré aprovado ;10. pagava cheque na compensação e autorizava TED, mediante limite (...)" (destaquei)

Concluo, pois, que o reclamante exercia os poderes administrativos imprescindíveis para a caracterização da hipótese prevista no §2º do artigo 224 da CLT, estando, portanto, sujeita à jornada geral de 8 horas diárias e 40 semanais, consoante Súmulas, 102 e 287 do TST. (...).

fls.6



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

O autor recorre ao argumento de que a atividade de administrar carteira de clientes não caracteriza função de confiança; que as atividades por ele realizadas são as triviais e ordinárias de qualquer bancário; que não possuía alçada, que era deferida ou não pelo comitê de crédito; que não tinha subordinados; e que não possuía poderes de gestão, porque as operações realizadas necessitavam da chancela dos superiores hierárquicos. Pede a reforma para afastar o suposto cargo de confiança e deferir horas extras excedentes da sexta diária e 30ª semanal, com reflexos.

É complexo definir se o bancário que exerce função comissionada faz jus a horas extras apenas quando excedentes da oitava diária ou se, a exemplo dos demais, tem direito a jornada reduzida de seis horas. Há quem entenda que, por receber gratificação superior a 1/3 do salário, o bancário se enquadra, automaticamente, na exceção do art. 224, § 2º, da CLT, independente das tarefas desempenhadas, porque a gratificação quitaria as sétima e oitava horas diárias. Todavia, o entendimento predominante neste Colegiado é de que devem ser investigados aspectos da situação de fato, em especial as tarefas colocadas a cargo do empregado, assim como o nível de responsabilidade que o banco lhe atribui, além da existência de subordinados. Trata-se, portanto, de analisar se além do requisito objetivo, que é a percepção da gratificação de cargo, está presente o requisito subjetivo, consistente na atribuição de responsabilidade diferenciada ao empregado.

Há, de certa forma, equívoco em algumas considerações que se costuma fazer acerca dos poderes que configuram o cargo de confiança do bancário, de molde a enquadrá-lo na exceção do art. 224, § 2º, da CLT. Assim é, por exemplo, quando



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

se diz que o empregado detém poderes de mando e comando, age como se fosse o empregador, com ele se confunde ou, ainda, que tem grau de fidúcia elevado para tomar decisões importantes, com plena liberdade, a ponto de comprometer o empreendimento.

O equívoco de tais argumentos reside em desprezar que, na esfera bancária, a existência de gerente detentor de poderes tais que o colocam em posição igual à do empregador é situação excepcional, restrita, em tese, a posições como a gerência geral de agência. Por essa razão, aplicar o entendimento contido na Súmula 287 do TST (JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO - NOVA REDAÇÃO. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT), com a nova redação, depende de análise cuidadosa de aspectos fáticos, em que se constate um feixe de poderes e prerrogativas que, em geral, não são outorgados senão a um pequeno e seleto grupo de empregados. A esses não seriam devidas horas extras, por se enquadrarem no art. 62 da CLT.

Na verdade, os poderes que permitem o enquadramento na exceção do art. 224, § 2º, da CLT situam-se numa dimensão mais modesta, em que não se cogita a possibilidade de falar em nome do empregador, mas apenas uma posição de destaque entre os demais empregados, especialmente pelo nível de responsabilidade.

O que se deve investigar, portanto, é a coexistência de alguns elementos subjetivos que, a par do recebimento da gratificação, autorizam enquadrar o bancário na exceção legal quanto à jornada reduzida da categoria dos bancários. A existência de subordinados, os poderes para concessão de crédito e negociação de taxas e a necessidade de permanência do empregado na agência, por mais tempo, em função dos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

poderes de direção, são alguns indícios que podem auxiliar nessa tarefa. Esse raciocínio se explica por existirem casos em que o bancário trabalha além da jornada normal apenas para se desincumbir de tarefas despidas de alto nível de responsabilidade e não porque deva dirigir a atividade dos demais empregados ou estar a postos para substanciais orientações. Não se cogita, por exemplo, que o empregado se enquadre no art. 224 da CLT porque detenha 'certo grau de confiança de seus superiores' ou porque tem acesso a dados sigilosos, como é a generalidade das informações que transitam dentro de uma agência bancária. Com o devido respeito, 'certo grau de confiança' é o mínimo que qualquer empregador pode exigir daqueles que admite para prestar serviços e que podem, com maior ou menor intensidade, causar prejuízos ou, no mínimo, desacelerar os lucros do empreendimento. A assertiva ganha força quando se refere ao setor bancário, pela própria natureza da atividade desempenhada e do 'produto' manejado pelos empregados que, em regra, são protegidos pelo sigilo bancário.

O ônus de comprovar o exercício de cargo de confiança é do empregador que assim o alega em Juízo, pois, a teor do art. 818 da CLT, o ônus da prova, no processo do trabalho, incumbe a quem alega. Atribuir ou transferir o encargo ao empregado é exigir-lhe prova de fato negativo, o que, em regra, é impossível. Por constituir uma exceção à regra geral sobre a duração da jornada do bancário, o exercício de cargo de confiança bancária constitui fato impeditivo do direito ao recebimento das sétima e oitava horas como extras, de forma que, também sob o prisma do Direito Processual Civil, é ônus do réu a prova do fato, por força do art. 333, II, do CPC:

BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA - ÔNUS DA PROVA - É do empregador o ônus de demonstrar que o cargo exercido enquadra-se no art. 224, parágrafo segundo, da CLT - A simples denominação dada ao cargo e o pagamento de gratificação não invertem o ônus da prova, sendo necessária a demonstração de que as condições em que o trabalho

fls.9



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

era prestado permitiam a caracterização do exercício do cargo de confiança. (TRT 9ª R. - RO 6.471/94 - 3ª T. - Ac. 9.025/95 - Rel. Juiz Dirceu Buys Pinto Júnior - DJPR 28.04.1995)

Na espécie dos autos, entendo que a prova oral não autoriza concluir que o autor dispunha de grau de confiança que autorizasse seu enquadramento na exceção do § 2º do art. 224 da CLT. Não ficou evidenciada a presença de elementos subjetivos que indiquem que ocupava posição de destaque em relação aos demais empregados, especialmente pelo nível de responsabilidade.

Acerca de suas atribuições, o autor assim declarou (fl. 630):

1. desde do final de 2007 sua atribuições consistiam na abertura de contas, vendas de produtos e administração da carteira de clientes, pessoa física até 2010 e pessoa jurídica a partir de então; 2. como gerente PF, estava subordinado ao gerente geral da agência, como gerente PJ, estava subordinado ao gerente de plataforma, que também era lotado na agência ;3. não integrava a comissão de crédito; 4. não possuía senha autorizada, com acesso diferenciado; Reperguntas do(a) procurador(a) da parte ré: 5. na época de gerente PJ, gerenciava a maior carteira da agência, de R\$ 3.000.000,00 à R\$ 20.000.000,00 de ativos e R\$ 4.000.000,00 à R\$ 5.000.000,00 de passivo (aplicação); 6. não se recorda o volume que gerenciava na época de gerente PF; 7. que assim como os demais funcionários, possuía acesso aos dados sigilosos dos clientes; 8. fazia monitoramento e cobrança dos clientes em atraso; 9. poderia renegociar as dividas dos clientes no crédito pré aprovado; 10. pagava cheque na compensação e autorizava TED, mediante limite; 11. costumava trabalhar das 8h/8:30h às 19h/19:30h, com uma hora de intervalo de segunda à sexta feira; 12. o gerente da plataforma é quem determinava o limite das horas extras registradas; 13. era possível realizar o preenchimento de fichas de cadastros, relatório e planilhas, além de contatos com os clientes, sem estar logado; (destaques acrescidos)

O preposto do réu assim se pronunciou (fls. 630/631):

1. o reclamante possuía subordinados técnico mas não subordinados diretos; 2. o reclamante possuía alçada cujos limites eram determinados pelo banco conforme os respectivos produtos; 3. o concessão de crédito

fls.10



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

é escalonada, passando pelo comitê apenas se ultrapassada a alçada do reclamante ;4. o reclamante esteve subordinado ao gerente geral da agência e, quando passou à carteira de PJ, ao gerente da plataforma, lotado em Curitiba; sem mais [...] (destaques acrescidos)

A primeira testemunha do autor relatou o que segue:

1. trabalhou para o reclamado de janeiro de 2011 à julho de 2012, sendo na mesma agência que o reclamante a partir de maio de 2011, na função de gerente de negócio; 2. na prática, exercia as mesmas atividades que o reclamante; 3. costumava trabalhar das 08h às 19h/19h30, com 1 hora de intervalo, de segunda à sexta feira; 4. o reclamante costumava trabalhar nos mesmo horários; 5. o cartão ponto não registrava corretamente os horários trabalhados; (...) 10. o reclamante não possuía alçada para conceder crédito para renegociar dívida, nem possuía subordinado; 11. a concessão de crédito era pré aprovada pelo sistema ou, se ultrapassasse esse limite, era encaminhada a solicitação para a aprovação pela regional; (destaques acrescidos)

A segunda testemunha do autor prestou as seguintes informações (fls. 631/632):

1. trabalhou na reclamada de 2000 à 2011, sendo na mesma agência que o reclamante de final de 2003 até julho de 2010; 2. era gerente administrativa; 3. o reclamante não possuía subordinados, nem podia autorizar concessão de crédito; 4. trabalhava das 8h/8h30 às 18h/18h30, com intervalo de 1h/2h, de segunda à sexta feira, sendo que registrava corretamente todos os horários trabalhados; 5. não sabe se o reclamante registrava todos os horários, porque haviam atividades que poderiam ser feitas sem estar logado; 6. não sabe dizer acerca dos horários do reclamante, porque ele trabalhava na parte comercial; (destaques acrescidos)

Por sua vez, a primeira testemunha do réu assim declarou:

1. trabalha na reclamada desde 2005, sendo na mesma agência que o reclamante até maio de 2011, local em que exerceu as funções de caixa e gerente de atendimento; 2. não sabe se o reclamante podia liberar crédito ; 3. o reclamante não possuía subordinados; 4. na sua função, todos os horários trabalhados ficavam registrados no sistema; 5. não sabe dizer sobre os horários de trabalho, o registro do ponto e as funções do reclamante ; Reperguntas do(a) procurador(a) da parte ré: 6. o

fls.11



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

reclamante possuía assinatura autorizada; 7. o reclamante substituía o gerente de atendimento, não sabendo precisar quando; (destaques acrescidos)

Por fim, a segunda testemunha do réu afirmou:

1. trabalha na reclamada desde 2008, sendo na agência do reclamante a partir de 2010, na função de vice presidente do comitê de crédito (Backup) ; 2. o reclamante não tinha autonomia para aprovação de crédito; 3. o reclamante costumava chegar na agência às 8h20/8h30 e saía um pouco depois das 18h, por volta das 18h40; 4. registrava seus horários de trabalho interno no sistema, não sabendo se o mesmo ocorria com o reclamante; [...] Reperguntas do(a) procurador(a) da parte ré: 9. o reclamante não podia estornar tarifa, mas podia alterar taxa e limite, sendo este último apenas dentro dos padrões pré aprovados; 10. o reclamante assinava abertura de conta corrente e contratos; [...] Reperguntas do(a) procurador(a) da parte autora: 12. a assinatura da abertura de contas significa atestar a veracidade da documentação apresentada e dos serviços oferecidos ao cliente; 12. o intervalo do reclamante era de 1h; (destaques acrescidos)

As declarações das testemunhas demonstram que as funções não exigiam níveis de conhecimento, responsabilidade ou confiança diferenciados dos demais empregados do Banco.

A circunstância do autor administrar carteiras de clientes, fazer monitoramento e cobrança de clientes em atraso e poder renegociar dívidas, dentro de um limite pré-aprovado, não são suficientes para caracterizar função de confiança. O autor atuava apenas dentro de limites pré-definidos e dependia da autorização do comitê de crédito para liberação de valores superiores, não possuía subordinados e estava subordinado ao gerente geral da agência ou de plataforma. As atribuições relativas à abertura de conta, cobrança e renegociação de dívidas são típicas e ordinárias de um



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

estabelecimento bancário e não denotam fidedignidade especial. Indicam, apenas, que dispunha do mínimo de confiança depositada e não um grau diferenciado e suficiente para enquadrá-lo no art. 224, § 2º, da CLT.

É irrelevante o fato de o autor ter percebido gratificação de função ou comissão de cargo, verbas que se atrelam ao nível de responsabilidade e a diferido grau de confiança. Trata-se de parcela de natureza distinta das horas extras e que se destinava apenas a remunerar o exercício de função de maior responsabilidade, e não o extrapolamento da jornada. Por conseguinte, injustificável a pretensão do réu, de ver abatido o valor do crédito de horas extras ou a redução proporcional à carga horária, pois se tratava de verba paga por mês e não atrelada à unidade hora de trabalho.

Afastado o enquadramento, considera-se que, contratado para trabalhar seis horas diárias, o autor manteve essa condição, mesmo quando recebeu a gratificação de função que remunerava apenas a jornada contratual. São devidas, portanto, como extras, as horas laboradas além da sexta diária.

Quanto ao divisor a ser aplicado, o entendimento desta Relatora é de que a fixação não se resolve por simples 'regra de três', tampouco vincula-se à duração semanal do trabalho ou leva em consideração quais são os dias de repouso semanal remunerado. Aplica-se, contudo, a orientação da maioria dos integrantes da Turma quanto aos fundamentos que explicam a fixação do divisor. Entende-se que, no caso de empregados com carga semanal inferior a 44 (quarenta e quatro) horas, o divisor deve ser apurado com base na carga de trabalho semanal efetivamente praticada. Assim, aplica-se simples regra de três, considerada a jornada normal e a duração semanal a que está sujeito o empregado. Se para uma carga semanal de 44 horas o divisor é 220



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

(duzentos e vinte), para a carga de 40 (quarenta) horas ele é 200 (duzentos), para a carga de 36 (trinta e seis) ele é 180 (cento e oitenta) e para a de 30 (trinta) é 150 (cento e cinquenta).

Quanto aos bancários, e bem assim às categorias às quais os instrumentos normativos preveem o sábado como dia de repouso (a exemplo do § 1º da cláusula 8ª da CCT 2009/2010), o entendimento se modifica, não em função do art. 64 da CLT, mas exatamente porque o sábado, embora considerado dia de repouso semanal remunerado pelos instrumentos coletivos, tem o caráter de dia útil não trabalhado para efeito de fixação do divisor. Aplicável a Súmula 124 do TST:

BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:

a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II - Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Diante da existência de cláusula convencional que dispõe que "quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados", verifica-se que o sábado é considerado dia de descanso remunerado.

O divisor aplicável à hipótese, portanto, é o 150.

Reformo, para afastar o enquadramento do autor na exceção do art. 224, § 2º, da CLT e deferir horas extras excedentes da sexta diária e 30ª semanal, com divisor 150 e demais parâmetros e reflexos fixados em sentença.

3. Assédio moral

O autor, na petição inicial, afirmou que sofria pressão para o cumprimento de metas inatingíveis e vivia diariamente uma "tortura psicológica e moral" e sofria ameaça de demissão.

O réu, na defesa, negou que tenha submetido o autor a qualquer situação constrangedora ou humilhante. Afirmou que a cobrança de metas era sem exageros e nunca houve desrespeito aos empregados.

O Magistrado indeferiu a pretensão por entender não evidenciado o fato ofensivo. Os fundamentos adotados na sentença foram os que seguem:

Quanto aos constrangimentos que teria sofrido no ambiente laboral, o reclamante afirmou que:

"(...)16. o constrangimento que sofreu no reclamado consiste na forma com que era cobrado pela produção, em reuniões com comparação entre colegas e com insinuações de que aqueles que não estavam produzindo

fls.15



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

estavam sendo dispensados ;17. algumas conseguia cumprir e outras não ; 18. não passou por tratamento psicológico, vindo a tomar ansiolítico, por recomendação de seu cardiologista (...)"

Entendo que a comparação da produção dos colegas no ambiente interno de trabalho, sem humilhações, para fins exclusivamente de gestão, não caracteriza ofensa à integridade/dignidade do trabalhador.

A possibilidade de perda do emprego, caso não mantida uma produção próxima a dos pares, decorre da própria Constituição da República, que expressou o direito potestativo de rescisão desmotivada do contrato de trabalho, e da concepção capitalista que rege a profissão escolhida pelo reclamante. Apenas o terror psicológico, fora dos padrões da normalidade vigorante no contexto da profissão, seria passível de punição, circunstância que não restou evidenciada nos autos.

Sendo assim, não evidenciado o fato ofensivo, indefiro o pedido de indenização.

O autor requer a reforma ao argumento de que a prova oral comprova a pressão a que foi submetido, com cobrança de metas inatingíveis que o levavam a *stress* constante e a possibilidade de ser humilhado nas reuniões.

Sobre os fatos narrados na petição inicial, o autor, no depoimento de fl. 630, declarou:

16. o constrangimento que sofreu no reclamado consiste na forma com que era cobrado pela produção, em reuniões com comparação entre colegas e com insinuações de que aqueles que não estavam produzindo estavam sendo dispensados; 17. algumas conseguia cumprir e outras não; 18. não passou por tratamento psicológico, vindo a tomar ansiolítico, por recomendação de seu cardiologista [...]

A primeira testemunha inquirida a pedido do autor, quanto ao tema, afirmou (fl. 631):

12. a cobrança pelas metas eram fortes e excessivas, sendo que os colaboradores tinham que ajudar a cobrir a meta de quem não conseguia cumprir;13. as metas geralmente eram além do que conseguiam

fls.16



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

cumprir, vindo com 100% obrigatório, devendo ultrapassarem esses limites; 14. nas reuniões havia exposição dos colaboradores que não conseguiam cumprir as metas, mediante identificação e indagação do porque do não atingimento da meta; 15. quando não se cumpria as metas, ficava nítida a impressão de que poderia ser dispensado;

A primeira testemunha do réu assim declarou (fl. 632):

9. nas reuniões havia identificação dos colaboradores que cumpriram ou não as metas, sendo que a cobrança era "pesada", mas não havia humilhação; 10. as metas eram difíceis de serem cumpridas [...]

Analisadas as declarações, constata-se que o réu impunha metas de difícil alcance e que havia cobrança excessiva, com exposição dos trabalhadores que não conseguiam atingir tais metas perante os demais.

É importante esclarecer que, a princípio, a simples cobrança de metas pelo empregador não caracteriza assédio moral, pois o estabelecimento de objetivos e metas de desenvolvimento são naturais em todos os setores produtivos. O extrapolamento dos limites da cobrança de resultados é que contém o potencial de atingir aspectos existenciais da pessoa do empregado. A cobrança pelo atingimento de metas insere-se no poder diretivo do empregador, mas quando a atitude deste se transforma em mecanismo capaz de provocar humilhação, perseguição, ou mesmo expor o trabalhador a vulnerabilidade decorrente do medo da perda do cargo ou do emprego deve ser coibida, pois caracteriza abuso de direito e conduz ao assédio moral.

O abuso no exercício do poder diretivo, pela conduta agressiva e constrangedora do superior hierárquico, ou mesmo pela conduta desestabilizadora do equilíbrio dos empregados em nível coletivo configura assédio moral, seja o assédio individual ou o coletivo, este relacionado com o



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

assédio organizacional ou institucional. Esta última espécie, aliás, tem se apresentado mais grave, pois não atinge uma vítima específica, que é capaz de perceber de imediato a agressão, mas atinge um grupo de pessoas e em geral o grupo sequer percebe a violência como sendo uma forma de violência. O assédio institucional se caracteriza por uma forma de violência generalizada, em que o ocupante do mais baixo cargo é pressionado, cobrado, é exposto porque seu superior imediato também é; este é pressionado e cobrado porque o respectivo superior também recebe cobranças e ameaças, porque, por sua vez, o superior deste também cobra e ameaça, e assim sucessivamente. Esse quadro conduz a cobranças e ameaças generalizadas, que o conjunto de trabalhadores sequer percebe como algo nefasto, já que todos estão envolvidos.

Entre as práticas de assédio organizacional se encontra a fixação e cobrança de metas inatingíveis, o que leva a angústias, inseguranças, medos e outros sentimentos capazes de provocar dor e sofrimento e, portanto, danos morais.

Observo que o conceito atual de assédio moral, mais amplo que o conceito inicialmente proposto pela doutrina, abrange atitudes variadas e em contextos não reconhecidos pelo pensamento inicial sobre o tema. Da análise das alegações das partes e dos depoimentos das testemunhas conclui-se que restou configurada a prática de assédio moral na modalidade de assédio institucional ou organizacional, que supera a visão inicial que se tinha do assédio meramente individual.

A prova produzida nos autos demonstrou que havia cobranças em reuniões, capazes de expor os empregados que não atingiam metas a constrangimento público, humilhação e inferiorização perante os demais colegas e, inclusive, ameaça velada de demissão do empregado se não fossem cumpridas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Esse procedimento, que não é exclusivo do réu, mas que tem se mostrado corriqueiro, reiterado e abusivo, e que tem chegado a esta Justiça Especializada pela via de inúmeras ações, tem despertado interesse de vários segmentos, a exemplo da comunidade acadêmica, de médicos, psicólogos e psiquiatras, de advogados e de magistrados, pelo potencial lesivo a direitos de personalidade dos trabalhadores.

Sabe-se que os novos modelos de gestão empresarial impõem aos trabalhadores condutas que fomentam a competição predatória entre eles e suas equipes, introduzem práticas de estímulo à produtividade sem limites, imposição de metas inatingíveis, exposição dos trabalhadores pela publicidade de suas produções individuais, que se não cumpridas os submetem ao pagamento de certos castigos humilhantes, quando não à ameaça de perda do emprego, entre outras, que os levam a jornadas exaustivas e a execução de trabalho sem limite como forma de assegurar recompensas salariais. O resultado é a degradação das condições de trabalho, o alto nível de estresse, especialmente entre trabalhadores com cargos de gerência, e a quebra do respeito a si próprio e para com os demais colegas de trabalho.

Esse quadro tem sido tratado como assédio moral organizacional ou institucional, que supera as primeiras formas de assédio moral, mais relacionadas com certas práticas voltadas a determinadas pessoas, em particular, ou que se mostravam extremamente graves a ponto de provocar a desestabilização da vítima pelo processo de perseguição do empregador ou de outro colega de trabalho. O assédio moral organizacional, embora não se distancie daquele primeiro modelo, agrega características próprias de ataques coletivos, pois pode ocorrer com determinado setor da empresa ou mesmo com todos os empregados - do mais baixo ao mais alto escalão - e sem que seja percebido como um processo de violência coletiva.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

O assédio moral organizacional, que conta com parâmetros de identificação variados - biológico, temporal, material, teleológico - pode envolver um feixe de indivíduos e conta com a prática, em regra reiterada, de desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, submetendo-os às vezes a humilhação e constrangimento visíveis, porém, às vezes não perceptíveis se tomados isoladamente, o que exige análise considerando o contexto em que ocorre. Em outras palavras, a conduta pode se dirigir direta ou indiretamente ao trabalhador e deve compor um quadro sistemático de agressão, de ameaça e de perseguição, que se destine a degradar as condições humanas, sociais e materiais do trabalho.

Na expressão de Adriane Reis de Araújo, "a finalidade do assédio moral organizacional é instrumental, pois o engajamento do trabalhador é essencial para o funcionamento dos métodos contemporâneos de gestão de pessoal" (O Assédio moral organizacional. Disponível em: http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2006-03-23T08:53:32Z-1728/Publico/dissertacao.pdf, acesso em 18.08.2014).

O assédio moral organizacional, portanto, como desdobramento do assédio moral individual, se revela como um conjunto de condutas abusivas, de natureza psicológica, praticadas de forma reiterada e que resulta da adoção desenfreada de métodos de gestão empresariais que visam o aumento da produtividade e do lucro e a redução dos custos em detrimento da dignidade de todos ou de alguns trabalhadores de uma determinada empresa.

Nessa esteira, ainda que não possua definição em lei, de forma genérica, já vem sendo objeto de preocupação do Estado, como se pode observar



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

no item 5.13 do Anexo II da NR 17, que trata da situação específica do trabalho nas empresas de teleatendimento/telemarketing, mas que pode perfeitamente ser aplicado por analogia às situações que se enquadrem na figura de assédio organizacional descrita:

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Esse, inclusive, é o entendimento desta 2ª Turma, como proferido no julgamento dos autos TRT-PR-33305-2012-651-09-00-2 (ACO-25936-2014), de relatoria do Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, publicado no DEJT em 15/08/2014:

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. GESTÃO ASSEDIOSA DE COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS E EXPOSIÇÃO DE "RANKING". ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CARACTERIZADO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ANEXO II DA NR 17 DA PORTARIA 3.214/78 DO MTE, ITEM 5.13, DESTINADA À ATIVIDADE DE TELEMARKETING. O assédio moral organizacional vinha sendo estudado passo a passo em termos doutrinários tão somente, a partir de observações concernentes aos métodos de cobranças de resultados. Passou-se a observar que a relação assediosa na empresa pode, por vezes, transcender o aspecto interindividual e se expressar de modo coletivo, sujeitando todos os trabalhadores de um determinado setor, ou mesmo a generalidade dos empregados. As constatações fizeram-se claras, porém, em norma de caráter preventivo baixada pelo Ministério do Trabalho em relação aos trabalhadores e empregadores em telemarketing, categoria que inicialmente se notabilizou pela adoção de gestão assediosa. O conteúdo da Norma Regulamentar em questão, todavia, é de tal relevância que pode e deve ser aplicada analogicamente em todas as situações em que a metodologia de exercício do poder patronal vier a incidir nas condutas

fls.21



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

ali vedadas. Trata-se da NR 17, da Portaria 3.214/78 do MTE, em seu Anexo II, item 5.13, cujas diretrizes estão assim vazadas: "5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores." Configurado o assédio moral pela cobrança de metas abusivas e pela exposição do "ranking" em reunião onde eram apontadas as posições dos trabalhadores com relação ao cumprimento das metas. O estabelecimento de metas em busca de aumento do lucro das empresas é, até certo ponto, natural no sistema de mercado capitalista. Deve, contudo, pautar-se por critérios justos, claros e objetivos e, em especial, razoáveis, sem exposição do empregado à vergonha ou fragilização de seu estado emocional, respeitando os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, princípios consagrados na Constituição de 1988. Recurso da parte Ré a que se nega provimento, no particular.

Na hipótese dos autos, foi exatamente essa prática que sobressaiu do exame da prova, capaz de gerar prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao autor no que diz respeito à honra, dignidade, equilíbrio físico e emocional e outros direitos de personalidade.

Ainda que não fosse possível enquadrar os fatos descritos e comprovados nos autos - cobrança ostensiva de metas, exposição de resultados de metas de forma pública, pressão e ameaça de perda do cargo ou do emprego e desconsideração do esforço exigido e cumprido por ocasião da avaliação de desempenho - como assédio moral, à luz da modalidade de assédio individual, esses fatos, por terem o potencial de afetar o bem estar, o equilíbrio psíquico e emocional, causar angústia, sofrimento e insegurança, teriam atingido direitos de personalidade do autor e autorizariam o reconhecimento de danos morais, independente do enquadramento na figura do "assédio moral".



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Constatada a agressão, é irrelevante o enquadramento teórico que se dê a ela, pois a violação a direitos de personalidade autoriza reconhecer a ocorrência de danos morais.

Nesse sentido, já vêm se posicionando os Tribunais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO *ç* 1. RECURSO DE REVISTA *ç* PRELIMINAR DE CERCEAMENTO DE DEFESA. NÃO CONFIGURAÇÃO. [...] 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL *ç* MATÉRIA FÁTICA. Não procede a alegada ofensa ao art. 5º, X, da Constituição Federal, mormente quando o dano moral se configurou na exposição da reclamante à situação constrangedora, consubstanciada na pressão psicológica da direção do reclamado; ameaças de desemprego no caso de descumprimento da política do Banco. Assim, o e. Tribunal Regional, diante da análise dos elementos fático-probatórios constantes nos autos (em especial pela prova testemunhal), consignou a prática de algo semelhante ao "**assédio moral organizacional**", concluindo por preenchidos os requisitos legais exigidos (dano, nexos causal e culpa empresarial), autorizando o direito à indenização por dano moral. Ademais, a adoção de tese do reclamado, de que não existiu o dano moral, implicaria reanálise do contexto probatório delineado nos autos, atraindo o óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de Instrumento não provido. (grifo nosso - TST-AIRR-24040-94.2009.5.11.0003. 2ª Turma. Relatora: Desembargadora Convocada Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira. Publicado no DEJT em 14/12/2012)

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DE DANO CAUSADO AO EMPREGADO. O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de "condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos", os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no art. 170 da Constituição. A desumanização das relações de trabalho está impregnada dos valores organizacionais brasileiros. ESTRATÉGIAS DE VENDAS. PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO EM COMPETIÇÃO DE PAINT BALL E USO DE BÓTONS COLORIDOS PARA IDENTIFICAR O

fls.23



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

ATINGIMENTO DE METAS ESTABELECIDAS NA EMPRESA. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE POSSIBILIDADE DE RECUSA. DANO MORAL CARACTERIZADO. As modernas estratégias de venda adotadas pelas empresas com a finalidade de identificar as reações das pessoas diante de imprevistos não podem deixar de lado as individualidades de cada um e até mesmo as fobias que podem decorrer da participação compulsória, capaz de produzir lesões psíquicas de natureza grave. Atualmente, estudos na área de Psicologia e Neurociências comprovam a possibilidade de ocorrência de lesão física produzida por agentes psíquicos, sobretudo no que toca ao estresse crônico, capaz de produzir danos irreversíveis no sistema imunológico do indivíduo. (Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. RO 00730.2007.463.05.00.3. Relator: Des. Claudio Brandão, 2ª Turma, DEJT, Bahia, 7/12/2009)

Não se cogita eximir o empregador de responsabilidade porque o dano foi causado por prepostos. Ao lado da responsabilidade por fato próprio, a responsabilidade por fato de outrem atende às necessidades impostas pela complexidade da vida social contemporânea. Não se trata de responsabilidade sem culpa, mas de responsabilidade por fato de outrem, porém, por culpa própria, porque as pessoas que respondem a esse título terão sempre contribuído para o fato danoso, a exemplo do empregador, nos termos da lei civil. De qualquer forma, o assédio organizacional supõe culpa do próprio empregador, pois ordens para cumprimento de metas exageradas e cobrança em relação a elas, inclusive cobranças desrespeitosas, em regra, partem da alta direção da empresa ou, no mínimo, é de conhecimento dela.

O dever de reparação do dano perante o direito privado nasce de um ato ilícito, aquele em que o agente contravém os ditames da ordem jurídica, ofende direito alheio e causa lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil encontram regulamentação básica no comandos do art. 186 e 927, *caput*, do Código



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Civil (Art. 186: Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito; Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo).

Para o dano moral, não se exige atividade probatória semelhante à utilizada em casos de dano material ou patrimonial. Comungo do entendimento de que bastam as presunções *hominis*, ou presunções simples, também ditas comuns, formadas na consciência do Juiz. São "as consequências que o juiz, como homem, e como qualquer homem criterioso, atendendo ao que ordinariamente acontece (*quod plerumque accidit*) extrai dos fatos da causa, ou suas circunstâncias, e nas quais assenta sua convicção quanto ao fato probando, baseadas no critério da anormalidade ou em certos *standards* jurídicos" (GARAT, Annabel; SACCHI, Carlos. Manual de responsabilidad extracontractual. Tomo I, p. 188. Apud VALLER, Wladimir. A Reparação do Dano Moral no Direito Brasileiro. São Paulo: E.V. Editora, 1994).

A efetiva ocorrência de dano material ou moral enseja o dever de reparação. Deve-se demonstrar, com elementos objetivos mínimos, que a conduta do agente causador se enquadre na tipicidade do ato ilícito, quando, em regra, a culpa se manifesta como a fonte da responsabilidade, pois há situações em que, como se mencionou, essa responsabilidade ocorre independente de culpa direta do empregador. Em hipóteses como a dos autos, a conclusão de que houve dano moral está vinculada à constatação de que o empregador causou prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao trabalhador no que diz respeito à sua honra, a seu equilíbrio psíquico e emocional, à sua imagem e, enfim, a sua dignidade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Em relação ao valor, a grande dificuldade, quanto aos danos extrapatrimoniais é a avaliação, o que leva a doutrina a aconselhar que a valoração indenizatória adote cautela e bom senso e se pautar por regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JUNIOR, Celso Leal da. A Competência da Justiça do Trabalho e os Danos Morais. São Paulo: LTr, 2000, p. 69). O valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado, em Juízo, deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador.

A complexidade do assunto foi analisada com fundamentos primorosos, pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, em julgado de que se destaca o seguinte trecho:

A violação dos direitos da personalidade não pode ser plenamente reparada, pois o direito não tem o poder de reverter o tempo para impedir os efeitos da lesão consumada. No direito positivo, não há consequência legal capaz de evitar ou anular os efeitos da dor moral sofrida pela injustiça cometida. A dor da injustiça não tem reparação, o desespero sofrido pela empregada com a situação de desemprego não pode ser anulado e a angústia experimentada frente à incerteza do futuro, gerada pela imagem injustamente denegrida, não pode ser apagada. Entretanto, embora não tenha o poder de recompor o status quo ante a lesão, porque não pode alterar o tempo e reverter o que ficou definitiva e indelevelmente marcado e inscrito no passado, o direito contém medidas capazes de reparar os efeitos materiais do dano moral suportado pela reclamante e de fazer cessar a violência cometida contra seus direitos. (TRT 3ª Região, 1ª Turma, RO 02770-2000 - Publ. 15/09/2000, Relatora Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães)

Ainda que se admita a extrema dificuldade em valorar economicamente o dano moral ou a dor causada à vítima, deve-se considerar que a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

indenização é apenas uma forma de compensá-la pela ofensa sofrida, de modo que, mesmo na impossibilidade de reparar integralmente o dano, ao menos se proporcione recompensa capaz de atenuá-lo.

Na situação dos autos, a natureza do dano, sua gravidade e repercussão na vida do autor, bem como a condição social e financeira do réu, bem como o necessário efeito pedagógico da indenização autorizam fixar o valor em patamar suficiente para compensar a angústia, a incerteza, o abalo e o sofrimento provocados no autor, o que ora se fixa em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Reformo, para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 30.000,00, com juros e correção monetária na forma da Súmula 439 do TST.

4. Devolução do desconto de seguro de vida

O julgador indeferiu o pedido de devolução de valores descontados a título de seguro de vida em grupo, por entender que "se trata de benefício que esteve à disposição do reclamante e sua família para cobertura de infortúnios, tendo o referido reconhecido no depoimento pessoal que nunca pediu o respectivo cancelamento".

Inconformado, o autor recorre. Afirma que a adesão ao seguro de vida era obrigatória e que, devido à excessiva cobrança de metas relacionadas a venda de produtos do Banco, era inviável que os empregados se recusassem a manter ou renovar o seguro ofertado pela instituição mantida pelo Banco. Requer a reforma para condenar o réu na devolução das quantias descontadas indevidamente a título de "seguro em grupo", sem o seu consentimento.

fls.27



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Quanto aos descontos a título de seguro de vida, o entendimento do Colegiado é de que sua licitude depende, além da autorização do empregado, da prova de efetiva contratação do seguro. Tal entendimento justifica-se pelo fato de que o seguro de vida só pode ter a sua efetiva existência confirmada quando falece o empregado ou, antes disso, pela apólice em que conste como segurado. Pondere-se que, na maioria das vezes, os contratos de trabalho chegam a cabo sem que esse evento tenha se concretizado. Assim, o único meio de aferir se os recursos angariados mediante descontos salariais são, de fato, direcionados ao custeio do seguro - além, é claro, da ocorrência do sinistro (morte ou invalidez) - é pela demonstração de que foi contratado, que se faz, facilmente, pela apresentação da apólice respectiva. Na hipótese, não foi apresentada aos autos a apólice do seguro de vida, pelo que a devolução dos valores descontados a este título se impõe.

Reformo, para determinar a devolução dos descontos salariais efetuados a título de seguro de vida.

RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU

1. Acordo de compensação de jornada

O Julgador considerou que a ausência de prévia autorização coletiva torna irregular a instituição do sistema de compensação mensal - banco de horas - adotado pelo réu.

Inconformado, o réu afirma que não há banco de horas, mas simples compensação mensal, que poderia ser formalizada até de maneira tácita e dispensa a chancela sindical; que a nulidade da compensação implica ofensa ao disposto



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

nos arts. 7º, XIII e XXVI, da CF e 59 da CLT; que não há alegação de vício de vontade e não houve prejuízo ao autor; que a decisão viola os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC; que é possível a pactuação concomitante de regime de compensação e prorrogação de jornada; que o acordo de compensação firmado por meio de ajuste individual é válido, consoante a Súmula 85, II, do TST; que cabia ao recorrido demonstrar a existência de diferenças, o que não fez; que ainda que a compensação seja considerada banco de horas, o item IV da Súmula 85 exige habitualidade, que não é o caso dos autos; e que o autor jamais ultrapassou o limite de 10 (dez) horas diárias de trabalho. Requer seja afastada a declaração de invalidade do regime compensatório e condenação ao pagamento das consequentes horas extras e reflexos, ou, sucessivamente, que a condenação se limite às horas excedentes da 10ª diária. Mantida a condenação, requer seja deferido somente o adicional relativo às horas destinadas à compensação, porque já teriam sido remuneradas de forma simples, à luz dos itens III e IV da Súmula 85 do TST.

Com o devido respeito ao réu, a pactuação entre empregado e empregador para prolongamento da jornada em um ou mais dias da semana, a fim de reduzir ou suprimir a jornada, também em um ou mais dias, pode ser considerada válida desde que não seja vedada por norma coletiva, além, é claro, de que existam condições preestabelecidas e por escrito, de forma que se possa, a qualquer momento, aferir seu efetivo cumprimento. Essa, aliás, é a posição incorporada à Súmula 85 do TST, quanto ao reconhecimento da validade do acordo de compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

Mesmo quando não vem aos autos o instrumento coletivo negociado e existam elementos a demonstrar a existência da autorização (ou a inexistência de vedação), não se prescinde, em hipótese alguma, de ajuste individual com

fls.29



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

o empregado, com a assistência do sindicato que, ciente do ajuste, pode acompanhar sua execução e agir em favor do empregado tão logo detecte irregularidades, evitando que trabalhe ao inteiro alvedrio do empregador. Esse ajuste deve, ainda, atender os comandos da CLT, especialmente quanto à harmonia de suas disposições em relação ao instrumento negociado, nos termos do art. 619 daquele diploma, sob pena de nulidade. A previsão genérica contida em cláusulas negociadas apenas representa a inexistência de vedação e, assim, cumpre apenas uma parte dos requisitos para legitimação do procedimento.

Ainda, a concomitância dos regimes de compensação e de prorrogação invalida o ajuste. A figura da compensação, como medida de flexibilização nas relações de trabalho, há que ser vista pelo prisma de sua natureza, que é a de ajuste consensual que deve ser respeitado, na prática, e que não pode afrontar normas de hierarquia superior, seja na sua implementação, seja na administração do sistema. Saliente-se que quando o empregador rotula de acordo compensatório ajuste que não encerra compensação, estar-se-á diante de manifesta *fraus legis*. Não há como admitir um acordo de compensação de jornada que, na prática, não compensa as horas de trabalho.

Ao assim proceder, estar-se-á nominando de "compensação" um acordo nulo, com o objetivo de livrar o empregador do pagamento, como extras, da jornada que sobeja o limite legal. Se um dos objetivos do sistema de compensação é, em tese, proporcionar ao empregado mais tempo para o convívio familiar, a ausência de regras para tornar a medida realmente eficaz impede considerar que ele pudesse auferir benefício real. Na realidade, quando praticado nesses termos, o sistema faz prevalecer apenas a vontade do empregador.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653
TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Na hipótese dos autos, o simples acordo escrito firmado com o autor (fl. 150) não atende a exigência de acordo individual de compensação celebrado com a assistência do Sindicato.

Ainda que assim não fosse, houve concomitância do regime de compensação com a remuneração de trabalho extraordinário. Na esteira do que se asseverou, não se admite a convivência do sistema de prorrogação de jornada (quando se amplia a jornada para o fim de recebimento de horas extras) com o de compensação (quando se amplia a jornada para o fim de reduzi-la em outros dias). Por força de princípios constitucionais, como o da dignidade humana e da boa fé objetiva, não se concebe que o empregado trabalhe sem saber, com antecedência, se os excessos serão utilizados pelo empregador para concessão de folgas ou para remuneração. Entende-se que atenta contra a própria liberdade do indivíduo a circunstância de ele ser avisado da fruição de folga, por exemplo, apenas na véspera ou, ao contrário, ser notificado de que receberá horas extras pelos excessos que já programara como descanso.

Por fim, o entendimento consubstanciado na Súmula 85 do TST aplica-se apenas quando o acordo de compensação desatende exigências legais, o que, de acordo com o posicionamento deste Colegiado, diz respeito a irregularidades formais. O descumprimento do verdadeiro objetivo do acordo, que é compensar, ultrapassa esse limite de tolerância, torna absolutamente nulo o ajuste e devidas integralmente as horas extras.

Ante o exposto, **mantenho** a sentença no particular.

2. Incidência das horas extras em DSR e demais reflexos

fls.31



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

O recorrente insurge-se contra o deferimento de reflexos de horas extras em repouso semanais remunerados.

Considerando a reforma da sentença (recurso do autor) para reconhecer que são devidas horas excedentes da sexta diária e 30ª semanal, não subsiste o argumento de que o labor extraordinário prestado não foi habitual.

A Constituição Federal, a CLT e a Lei 605/1949 não preveem a limitação pretendida. Portanto, as normas coletivas, por serem exegese de lei, devem ser interpretadas de forma a não reduzir direitos legalmente previstos ao trabalhador. Em outras palavras, a norma coletiva só incidiria se contemplasse regra mais favorável ao empregado, o que não se observa na hipótese.

Afasta-se qualquer risco de que os reflexos de horas extras em repouso remunerados produzam a duplicidade de pagamento. Não se cogita sequer a necessidade de previsão específica desses reflexos, na Lei 605/1949, pois a remuneração mensal inclui os repouso calculados pelo valor das horas normais, mas não o das horas extras. Ainda assim, a redação do art. 7º é expressa:

Art. 7º. A remuneração de repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

Observe-se, a propósito, o teor do seguinte julgado:

DIFERENÇAS DE INTEGRAÇÕES DAS HORAS EXTRAS JÁ PAGAS EM REPOUSOS E FERIADOS, COM REPERCUSSÕES NO FGTS - O Enunciado n.º 172 do TST traça entendimento no sentido de que "Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas." Uma vez que inexistente comprovação de

fls.32



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

pagamento dos reflexos das horas extras em repouso e feriados, correto seu deferimento, bem como a determinação de repercussões desse pagamento no FGTS, em face da habitualidade com que tais horas foram prestadas. Sentença mantida. (TRT 4ª R. - REORO 01323.521/01-1 - 2ª T. - Relª Juíza Vanda Krindges Marques - J. 23.04.2003)

Se o repouso deve ser remunerado, como determina a Lei 605/1949 (Art. 1º. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local), seu valor efetivo só pode ser encontrado se consideradas todas as parcelas que compõem a remuneração do trabalhador, como são as horas extras prestadas habitualmente.

Só com o valor correto do repouso remunerado é que será possível que as demais verbas calculadas a partir do salário sejam corretamente pagas. Tal circunstância explica a determinação de reflexos de horas extras em repouso remunerados e, de ambos, nas demais verbas. Não há *bis in idem*. **Mantenho.**

3. Divisor aplicável - horas extras além da 40ª semanal

O réu discorda da sentença quanto à fixação do divisor 200. Afirma que as normas coletivas da categoria não fixam o sábado como dia de descanso remunerado. Requer a reforma para que se determine a aplicação do divisor 220.

Insurge-se, ainda, quanto à condenação no pagamento de horas extras excedentes da 40ª semanal. Alega que "a mera fixação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira não tem o condão de por si só caracterizar o ajuste de jornada de trinta e seis e quarenta horas semanais, à medida que é sabido e consabido que o sábado é



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

dia útil que pode ser ou não trabalhado" (fl. 715). Requer, caso mantida a condenação em horas extras, que sejam limitadas a 44ª semanal.

Nos termos do art. 224 da CLT, "a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana" (destaquei). Deve prevalecer, portanto, a fixação da duração semanal do trabalho dos bancários em 30 horas, conforme determinado na lei.

A matéria relativa ao divisor foi analisada no recurso do autor. Remete-se à fundamentação lá exposta, por brevidade. **Nada a deferir.**

4. registros faltantes - média física

O réu discorda do entendimento do julgador, no sentido de que "na ausência de algum cartão de ponto, será observada a maior jornada registrada naqueles juntados aos autos". Entende que é razoável que, nesses casos, adote-se a média das horas cumpridas pelo recorrido nos demais meses.

É obrigação do empregador apresentar todos os registros de jornada. A não apresentação injustificada faz presumir verdadeira a jornada declinada na petição inicial.

A matéria foi objeto de análise no recurso do autor, em que houve a reforma da sentença para fixar a jornada, nos períodos em que ausentes os registros. **Nada a reparar.**

5. Utilização de veículo - indenização

fls.34



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

O Juízo de origem acolheu ao pedido de indenização pela depreciação e despesas com combustível pelo uso de veículo particular para o trabalho, com os seguintes fundamentos:

Ficou evidenciado pela prova oral que o uso do veículo particular do reclamante era essencial para a execução do trabalho em favor do reclamado, sendo insuficiente o reembolso do combustível e inexistente o reembolso pela depreciação do veículo.

Os valores indicados na inicial se mostraram razoáveis, mesmo considerando-se que o veículo, por dedução lógica, também era utilizado para fins particulares.

Sendo assim, tendo em vista que cabe ao empregador arcar com os ônus da sua atividade empresarial, condeno o reclamado ao pagamento de R\$200,00 mensais, a título de indenização pela depreciação do veículo, e R\$600,00 mensais, a título de indenização complementar pelo combustível gasto em trabalho, ambos em valores atuais, cuja incidência de correção monetária e juros de mora observará a data de publicação desta sentença.

Inconformado, o réu recorre. Argumenta que não foi comprovada a obrigatoriedade de utilização de veículo particular, não existindo qualquer ajuste nesse sentido; que eventual utilização de veículo próprio decorreu da exclusiva vontade do autor, que poderia ter se valido de outros meios para se locomover; que não se cogita a essencialidade do uso de veículo próprio para o desempenho das atividades; que não há amparo legal, convencional ou contratual para a condenação; que o recorrido não comprovou a propriedade do veículo que alega ter utilizado; que o autor não comprovou documentalmente as despesas; que a condenação no pagamento de indenização requer a prova de que o veículo era utilizado apenas para o trabalho; e que o recorrente ressarcia os valores por mera liberalidade, não tendo havido comprovação de que eram insuficientes. Requer a reforma para excluir a condenação ou, sucessivamente, diminuir a indenização arbitrada para o valor sugerido de R\$ 35,00 mensais.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

O réu afirmou, na defesa, que efetuava ressarcimento do combustível por meio do cartão "Ticket Car" e apresentou relatórios de despesas feitas no cartão, às fls. 303/345.

Na audiência, o autor relatou que, "a serviço, rodava em média 1.500/2.000 km/mês, gastando em média R\$ 600,00 mensais de combustível " (fl. 630).

A primeira testemunha do autor assim se pronunciou (fl. 631):

6. o reclamante realizava bastante visitas externas, em carro próprio, sem reembolso; 7. na contratação já era dito que precisavam possuir veículo; 8. o banco não viabilizava as visitas por outro meios; 9. que além dos R\$ 500,00 que recebia do cartão combustível costumava gastar cerca de R\$ 400,00 do próprio bolso [...] (sem grifo no original)

A segunda testemunha do réu prestou as seguintes declarações:

5. quando foi contratada foi dito que a existência de veículo era condição para o trabalho; 6. assim como o reclamante, faz visitas externas e nem sempre a quota de combustível fornecida pelo banco era suficiente; 7. costumava gastar em torno de R\$ 100,00 mensais para complementar o combustível; 8. o reclamante fazia mais visitas que a depoente [...] (sem grifo no original)

A prova oral demonstra que o autor realizava visitas externas e que era necessária a utilização do veículo próprio para tanto.

Os riscos e ônus do empreendimento devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, não sendo lícita sua transferência ao empregado (art. 2º da CLT). Ao utilizar veículo próprio para o trabalho, em proveito da empresa, o

fls.36



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

empregado acaba assumindo riscos que não lhe cabem. Reside no art. 2º da CLT o fundamento jurídico para eventual provimento quando verificado o emprego de veículo particular em trabalho.

Esta Relatora já se manifestou sobre o tema no julgamento proferido nos autos 02708-2006-010-09-00-7 (RO 1555/2009), publicado em 29 de maio de 2009, sintetizado na seguinte ementa:

UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO DO EMPREGADO EM SERVIÇO. INDENIZAÇÃO PELO COMBUSTÍVEL E DEPRECIÇÃO DO BEM. RISCOS DO EMPREENDIMENTO - Quando o empregado utiliza veículo próprio para a prestação de serviços, sem ressarcimento de despesas pelo empregador, o fato resulta em lucros indevidos a este e transferência dos riscos do negócio ao trabalhador, o que torna irrelevante a existência de pactuação, entre as partes, para uso de veículo do empregado na prestação de serviços. A transferência dos riscos do negócio ofende o art. 2º da CLT e a imposição a que o empregado realize despesas na prestação de serviços implica enriquecimento sem causa pelo empregador. Recurso do autor a que se dá provimento, no particular, para condenar a ré ao pagamento de despesas com combustível, desgaste e depreciação do veículo.

Apesar de não haver prova de que o Banco exigiu, formalmente, a utilização de veículo particular para o trabalho, os questionamentos prévios feitos pela empresa, sobre o trabalhador dispor de veículo próprio, evidenciam que essa era uma condição imposta para que os trabalhadores pudessem alcançar cargos como os de gerentes executivos de contas, de empresas ou semelhantes. Também confirma a condição o fato de o Banco promover o reembolso parcial do combustível despendido nos trajetos. Frise-se que esses valores não se destinavam a custear os danos resultantes do uso do veículo, mas apenas repor os gastos com combustível, conforme depoimentos testemunhais.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

É evidente que para o bom desempenho das funções e cumprimento das metas atribuídas ao autor tornava-se indispensável o uso de veículo, mesmo porque o Banco não apresentava alternativa, nem mesmo se propunha a reembolsar os gastos com meios alternativos de transporte. O veículo servia como verdadeiro instrumento de trabalho, pois necessário ao cumprimento dos objetivos estabelecidos, tanto que, na entrevista prévia à assunção de cargos, era perguntado aos trabalhadores se dispunham desse meio de locomoção. Em face da evidência de que não havia alternativa de transporte que atendesse a demanda empresarial, era encargo do empregador disponibilizar meio alternativo indispensável para viabilizar o atendimento de suas exigências. Como não forneceu, é cabível a reparação pecuniária pela depreciação do veículo do autor e gastos com combustível.

Convém realçar que os valores pagos pelo Banco destinavam-se apenas a custear parte das despesas com combustível, fato declarado pelas testemunhas.

Não é dado ao empregador exigir que o empregado disponibilize bens ou equipamentos pessoais para atingir o fim social da empresa. Tal fato implicaria enriquecimento sem causa do empregador (e não o contrário, como aludido na defesa a nas contrarrazões) por redução de seus gastos, na mesma proporção do aumento de gastos indevidos do trabalhador. Ainda quando o empregador não exige expressamente do empregado o uso do veículo para a prestação dos serviços, mas tem conhecimento da prática ou, deixa transparecer que essa é condição para o exercício de determinada função ou cargo, inclusive, a motiva ou tolera, deve-se reconhecer que houve consentimento, o que igualmente gera direito à reparação, porque assim impõe o art. 2º da CLT, que debita ao empregador o risco da atividade econômica, com a isenção do trabalhador.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Destaca-se, por fim, que a partir do momento em que se passa a utilizar veículo nas atividades laborais, o seu desgaste surge como um processo natural, até porque se trata de bem fungível e sujeito à ação negativa de intempéries, o que torna prescindível prova específica, bastando evidência indiciária. Apurado o emprego, a depreciação com o uso, especialmente de maneira contínua em serviço, não é passível de questionamento. É notório que automóveis sofrem aumento do desgaste na proporção direta de seu uso, o que explica, por exemplo, que a maior quilometragem interfira diretamente no valor de mercado, além de que as peças passam a necessitar de manutenção mais constante. Esse fato atrai a incidência dos arts. 186 e 187 do Código Civil, sendo devida, portanto, a indenização pleiteada.

É fato público e notório, ainda, que a propriedade de veículo, no Brasil, gera despesas com IPVA e DPVAT, sem falar da necessidade de contratação de seguro para fazer frente a eventual acidente ou furto, custos que também devem ser partilhados pelo empregador, que, ao optar em não dispor de frota própria e se valer dos carros particulares dos empregados, vê-se isentado desse risco inerente a todo proprietário de veículo.

O valor arbitrado a título de indenização pelo Juízo de origem não se mostra excessivo e já considera o uso do veículo, também, para atividades particulares.

Este Colegiado, em situações análogas, considerando os valores de locação de veículos praticados no mercado em geral, firmou entendimento no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

sentido de fixar o montante de R\$ 800,00 mensais correspondente à locação/depreciação do veículo, no que se englobam aluguel e outras despesas como manutenção e depreciação, independente da carga horária cumprida.

Portanto, o valor fixado em sentença (R\$ 200,00 mensais pela depreciação e R\$ 600,00 mensais pelo combustível) mostra-se adequado e suficiente para indenizar o autor pela depreciação e gastos com o veículo. **Mantenho.**

6. Critério de abatimento

O Juízo de origem determinou o abatimento de parcelas pagas comprovadamente sob o mesmo título, "observando-se os termos das Orientações Jurisprudenciais Sobre Execução Trabalhista da Seção Especializada deste Tribunal Regional" (fl. 645).

O réu recorre ao argumento de que a prestação jurisdicional não foi promovida em sua inteireza e que não há justificativa plausível para relegar o estabelecimento do critério de abatimento à liquidação do feito. Requer a reforma para estabelecer desde logo que o abatimento das parcelas deve observar o critério global.

É entendimento deste Colegiado que o abatimento de valores só pode ser feito entre parcelas de idêntica natureza, a exemplo de horas extras diurnas, que jamais se podem compensar com noturnas, em razão do adicional diferente. Por essa razão é que se evidencia, também, a necessidade de observar os mesmos períodos a que se referem, sob pena de ofensa ao art. 459, § 1º, da CLT (§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido). Se em alguns meses houve pagamento de horas extras superior ao devido,

fls.40



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

entende-se que foi por mera liberalidade e o fato não pode servir de argumento para se adotar outro critério de abatimento.

O abatimento pelo total pode acarretar prejuízo à parte autora e até mesmo ao réu, que ficaria sujeito a pagar além do devido. Por certo, o risco é maior em relação ao empregado, pois se, de acordo com o art. 459 da CLT, o pagamento do salário não pode ser estipulado em período superior a um mês, não há porque admitir que o empregador quite parcelas devidas pelo trabalho prestado em um mês nos salários de outro mês, o que acabaria por ocorrer com a compensação global.

A observância do mesmo mês de competência do fato gerador da parcela evita, ainda, o risco de se abater horas extras com adicionais diversos.

Este Colegiado entende, portanto, que o critério a ser adotado para o abatimento de horas extras pagas, assim como de outras parcelas de cunho salarial, é o mensal, sem que se cogite enriquecimento sem causa do autor. Se o réu, na época oportuna, não pagou corretamente as referidas verbas, o objetivo da lei não foi cumprido. Não se pode beneficiar o infrator, o que ocorreria a se adotar o critério de abatimento global.

Considerando-se, entretanto, que o entendimento atual da Seção Especializada deste Tribunal é no sentido de que os "abatimentos de parcelas salariais pagas mensalmente deverão ser realizados pelo critério global (integral)" (OJ EX SE 01), não há interesse na reforma. **Nada a deferir.**

7. Embargos considerados protelatórios - multa

fls.41



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Pretende o réu a reforma da sentença que lhe cominou o pagamento de multa por embargos protelatórios.

O magistrado considerou protelatórios os embargos pelas seguintes razões (fl. 694/692):

A sentença foi clara ao decidir a matéria cuja contradição e omissão foi alegada pela embargante, não estando o Juízo obrigado a abordar todas as alegações trazidas pela parte.

De outro lado, os embargos declaratórios, sabidamente, não são o meio processual adequado à reforma do julgado.

Está evidenciado que a embargante utiliza esse instrumento processual apenas com o objetivo de dilatar o prazo recursal e atrasar a entrega efetiva da tutela jurisdicional.

Essa conduta é inadmissível, especialmente num momento em que se enfatiza o dever do Poder Judiciário de envidar todos os esforços possíveis para tornar a prestação jurisdicional mais célere (artigo 5º, LXXVIII, da CF/88), compromisso este que, inclusive, tem sido ostensivamente cobrado pela sociedade em geral e, especialmente, pelos operadores do direito e usuários da justiça.

A verdade é que, para superar esse desafio, compete ao condutor do processo coibir, mediante aplicação das multas previstas no ordenamento jurídico, todas as formas antiéticas de protelação da tramitação processual. Destarte, tendo em vista a natureza manifestamente protelatória dos embargos de declaração, aplico à embargante a multa prevista no art. 538, parágrafo único, do CPC, em valor correspondente a 1% (um por cento) do valor da causa, atualizado monetariamente, a ser revertida em favor do embargado.

A teor dos arts. 897-A da CLT e 535 do CPC, é cabível a oposição de embargos de declaração quando houver no julgado obscuridade, contradição ou omissão.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

Observa-se que o réu, nos embargos de declaração, alegou a existência de erro material quanto ao divisor aplicado e omissão na sentença, sob o argumento de que não teriam sido analisados os seus argumentos relativos às horas extras.

Não houve erro material, pois o julgador fixou o divisor 200 com amparo no art. 64 da CLT e Súmula 124 do TST. Quanto aos critérios, base de cálculo e reflexos em DSR, houve expressa manifestação na sentença, nos seguintes termos:

Destarte, com base nos cartões de ponto, condeno o reclamado ao pagamento de horas extras, assim consideradas as que ultrapassarem a 8ª diária e a 40ª semanal, cuja apuração observará os seguintes parâmetros:

Incidência do adicional convencional mais benéfico e, na falta deste, do legal de 50% sobre o valor da hora normal;

Divisor 200 (art. 64 da CLT e Súmula 124 do TST);

Dias efetivamente trabalhados;

Base de cálculo composta pelas parcelas, pagas ou deferidas na presente, de natureza salarial e de caráter mensal, destinadas à remuneração da jornada normal de trabalho (Súmula 264/TST), sendo considerada a evolução salarial provada nos autos e, na sua falta, a remuneração informada na inicial, salvo nos períodos em que houver cláusula de convenção coletiva estabelecendo base de cálculo diferenciada, a qual deverá ser observada, nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da CF;

Observar-se-á o critério de fechamento dos cartões de ponto adotado pela empresa;

Na ausência de algum cartão de ponto, será observada a maior jornada registrada naqueles juntados aos autos.

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se

fls.43



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal (Súmula 366 do TST).

Por habituais, geram reflexos no descanso semanal remunerado, em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio, FGTS e indenização de 40%.

Para efeito de reflexos, serão considerados como repouso semanal remunerado os sábados e os domingos, face à expressa previsão convencional (princípio da norma mais favorável).

Por fim, ressalto que este caso específico não merece a aplicação da Súmula 85 do TST.

Apreciados os fundamentos relevantes deduzidos pelo réu, conclui-se que não houve nenhuma omissão ou erro material. Assim, as questões suscitadas nos embargos de declaração demonstraram apenas sua insatisfação com a sentença.

Correto, portanto, o Juízo de origem que considerou os embargos meramente protelatórios, circunstância que autorizou a condenação do réu ao pagamento da multa disposta no parágrafo único do art. 538 do CPC. **Mantenho.**

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**; no mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO AUTOR** para: a) fixar a jornada, nos períodos em que não foram apresentados cartões de ponto, de segunda a sexta-feira, das 8h15 às 19h, com uma hora de intervalo intrajornada; b) afastar o seu enquadramento na

fls.44



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0001215-98.2012.5.09.0653

TRT: 01220-2012-653-09-00-8 (RO)

exceção do art. 224, § 2º, da CLT e deferir horas extras excedentes da sexta diária e 30ª semanal, com divisor 150; c) condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 30.000,00, com juros e correção monetária na forma da Súmula 439 do TST; e d) determinar a devolução dos descontos salariais efetuados a título de seguro de vida; e **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RÉU**; tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas em R\$ 1.200,00, calculadas sobre o valor provisoriamente majorado à condenação, de R\$ 60.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 07 de outubro de 2014.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU

Desembargadora Relatora

§/a.