



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

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651

TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)



## EMENTA

"ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE METAS ATRAVÉS DE *RANKING* DE COMPARAÇÃO ENTRE OS OPERADORES. AMEAÇAS DE DEMISSÃO. OFENSA MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A cobrança de metas realizada com exposição de *ranking* contendo a posição dos empregados da ré com relação ao cumprimento de metas e ridicularização dos operadores abaixo da meta, inclusive com ameaças de demissão pelo não atingimento das metas, configura lesividade à moral do trabalhador pelo abuso do poder diretivo do empregador. A violação da dignidade do empregador através de atitudes ilícitas da ré, gera o dever de reparar os danos imateriais que decorrem dessa atitude. Recurso da autora provido para deferir indenização por danos morais."

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **17ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrentes **FINAUSTRIA ASSESSORIA ADMINISTRAÇÃO SERVIÇOS DE CRÉDITO E PARTICIPAÇÕES S.A, ITAU UNIBANCO S.A. e REGIANE CRISTINA KULKA DE SOUZA** e Recorridos **OS MESMOS**.

## I. RELATÓRIO

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Da r. sentença de fls. 1553/1586, da lavra do MM. Juiz **Paulo José Oliveira de Nadai**, que acolheu em parte os pedidos formulados na petição inicial, recorrem as partes.

Os reclamados FINAUSTRIA Assessoria Administração Serviços de Crédito e Participações S.A e Itau Unibanco S.A., por meio do recurso ordinário de fls. 1588-1618 buscam a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: a) Enquadramento da autora - categoria dos financiários; b) Direitos da categoria dos financiários - jornada de 6 horas; c) Auxílio alimentação - ajuda alimentação - décima terceira cesta alimentação; d) Participação nos lucros e resultados; e) Reajustes salariais; f) Anuênios; g) Equiparação salarial; h) Comissões; i) Repouso semanal remunerado; j) Prêmio incentivo - integração; k) Honorários periciais e l) multa do artigo 475-J do CPC.

Custas recolhidas à fl. 1620.

Depósito recursal efetuado à fl. 1619.

Contrarrrazões apresentadas pela autora Regiane Cristina Kulka de Souza às fls. 1677-1691.

A reclamante Regiane Cristina Kulka de Souza, por meio do recurso ordinário de fls. 1622 busca a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: a) Vínculo de emprego entre a Reclamante e a Segunda Reclamada; b) Diferenças de comissões - remuneração variável; c) Jornada de trabalho - artigo 62, inciso I, da CLT; d) Jornada de trabalho - fixação - horas extras; e) Intervalo intrajornada; f) Intervalo do art. 384 da CLT; g) Divisor e h) Assédio moral - metas - bulling.

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Contrarrrazões apresentadas pelo réu FINAUSTRIA Assessoria Administração Serviços de Crédito e Participações S.A e outro às fls. 1692-1777.

Em conformidade com o Provimento nº 01/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho, os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos recursais, **ADMITEM-SE** os recursos ordinários interpostos pela Autora, pela Reclamada e as respectivas contrarrrazões.

### **2. MÉRITO**

**RECURSO ORDINÁRIO DE FINAUSTRIA ASSESSORIA ADMINISTRAÇÃO SERVIÇOS DE CRÉDITO E PARTICIPAÇÕES S.A E ITAU UNIBANCO S.A.**

**ENQUADRAMENTO DA AUTORA - CATEGORIA DOS FINANCIÁRIOS**

A reclamada não se conforma com a r. decisão de primeiro grau que reconheceu a condição de financeira da autora. Sustenta que as atividades desempenhadas pela recorrida não são idênticas, nem se equiparam as de um financeiro e

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

que a prova dos autos não justifica tal enquadramento. Aduz que a prova testemunhal e confissão da reclamante confirmam que as funções desta eram basicamente de visitar as concessionárias para a recepção de documentos, preenchimento de dados de clientes, conferência com rigor da documentação e encaminhamento dos pedidos de financiamentos de veículos. Alega que a reclamada é empresa de prestação de serviços, e suas atividades preponderantes são a prestação de serviços de análise e assessoria para as empresas contratadas, enquadrada na categoria dos TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PESQUISAS, PERÍCIAS E INFORMAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, atividade preponderante. Pugna pela reforma do julgado a fim de que se afaste o enquadramento da recorrida na categoria dos bancários.

Constou na r. sentença (fls. 1560-1561):

"Dos depoimentos e da legislação acima expostas, reconheço tratar-se a empregadora de instituição financeira e, conseqüentemente, a condição de financeira da Reclamante.

Dessa feita, resta caracterizada a função de financeira desenvolvida pela Autora, que foi mascarada através da errônea classificação da 1ª Reclamada como empresa de assessoramento e pesquisa, com o intuito de afastar a incidência da legislação específica e mais benéfica atribuída aos bancários, em afronta ao art. 9º da CLT, entendendo caracterizada a hipótese prevista na Súmula 55, do C. TST.

Ante o exposto, RECONHEÇO a condição de financeira da Reclamante, aplicando-se a ela, por equiparação, a legislação atribuída aos bancários, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 55, do E. TST."

Pois bem.

Incontroverso nos autos, diante das alegações da recorrente, que se trata de empresa que presta serviços de prospecção de clientes e intermediação de

fls.4



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

recursos financeiros de terceiros para fins de financiamento de bens, como bem enfatizou o Juízo *a quo*.

Além disso, a testemunha da reclamada, Suelen Cabral, confirmou as atividades desenvolvidas pela ré, ao declarar: *"trabalha para a primeira reclamada há 10 anos, sempre na função de operadora de negócios; trabalhou com a autora no período de 2006 a maio de 2010, em Curitiba; tanto a autora quanto a depoente visitavam concessionárias de veículos, local no qual preenchiam cadastro dos clientes interessados em financiamentos, diretamente no site do segundo reclamado, encaminhando via sistema para análise de crédito do segundo reclamado; aprovado o crédito, colhiam as assinaturas no contrato e juntavam aos documentos do cliente, que eram conferidos pelas próprias, e entregavam na plataforma à qual estavam vinculadas; esses contratos tinham que ser entregues até 07 dias após o pagamento do cliente; o pagamento do crédito era liberado e tanto a depoente quanto a autora entravam no site do segundo reclamado e liberavam o valor diretamente para a concessionária; (...)o Banco oferecia uma tabela de juros para a concessionária com um percentual mínimo e máximo e era a concessionária quem fixava em que percentual deveria ser negociado com o cliente, sendo a depoente, assim como a autora, intermediária dessa negociação, sem poder de decisão; estavam diretamente subordinadas ao gerente do Banco Itaú que trabalhava em plataforma; o site mencionado anteriormente, do segundo reclamado, era chamado credline; algumas concessionárias tinham acesso a esse site e outras não, dependendo da negociação com o Banco; não sabe dizer se o caixa do Banco também poderia acessar esse site; esse site tem vários atendimentos, podendo até mesmo o próprio cliente acessá-lo, sendo que cada um dentro daquilo que é permitido à sua senha; quando o cliente atrasa o pagamento da primeira parcela, o operador de crédito*



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

*tenta fazer a cobrança até 60 dias e depois dissopassa para o escritório de cobrança; as demais parcelas quem cobra é o escritório e somente o operador é contatado para auxiliar caso o escritório não consiga contato com o cliente..." (fls. 1357-1358).*

O conceito de instituição financeira pode ser extraído do art. 17 da Lei nº 4.595/64:

"Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros."

Da prova oral e alegações da própria reclamada extrai-se que a autora desenvolvia atividades próprias de financiários, captando clientes junto às concessionárias de veículos e viabilizando a concessão de empréstimos na modalidade de financiamento de automóveis.

Desse modo, considerando o dispositivo legal em comento, em cotejo com a prova dos autos, permite que se conclua pela inclusão da referida empresa no conceito de instituição financeira.

A Súmula 283 do STJ corrobora esse entendimento, assim como o precedente desta Turma, envolvendo a reclamada, de relatoria do Ex.mo Juiz Convocado LUIZ ALVES, Revisora Ex.ma Desembargadora MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, nos autos de recurso ordinário sob o nº 39794-2009-015-09-00-8, Acórdão publicado em 11/06/2013:

" (...) Pela prova oral, é possível enquadrar a 1ª reclamada como financeira, tendo em vista suas atividades:

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: 0000464-83.2013.5.09.0651

TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)

Preposto da 1ª ré (fls. 132): "8) que é a 1ª ré quem prospecta vendas para atuar; 9) que a 1ª ré faz a preparação dos documentos exigidos pelo banco, que é quem fará a análise do crédito do cliente da venda; 10) que cabe à Fináustria fazer a verificação, em caso de inconsistência, da documentação e das informações prestadas pelo consumidor final; 11) a 1ª ré é quem coleta a assinatura no contrato de financiamento".

1ª testemunha do autor (fls. 170): "4) o principal produto da primeira reclamada era financiamento de veículos; 29) era fundamental a participação do autor porque era ele quem tinha acesso a mesa de crédito para aprovação de cadastros de clientes."

2ª testemunha do autor (fls. 198): "7) que os operadores de financiamento da primeira ré vendia os seguintes produtos: financiamento de veículos, "leasing" de veículos (CDC), cartão de crédito "quando este era ofertado", seguros dos financiamentos."

1ª testemunha da reclamada (fls. 199): "6) que a taxa de juros dos financiamentos é estipulada pela matriz da primeira ré, sendo que o gerente de cada filial tem uma margem de negociação/flexibilização das taxas; 7) que a título de exemplo, o depoente menciona os casos de grandes clientes (garagens e concessionárias), para os quais é possível oferecer uma redução das taxas em contrapartida ao volume de negócios oferecidos por estes clientes; 13) que o reclamante realizava visitas a clientes, numa média de 06 visitas diárias acompanhando os operadores."

**Assim, os elementos dos autos revelam que a 1ª ré, Finaustria, desenvolveu atividade relacionada a financiamentos e que o objeto da prestação de serviços era a concessão de créditos oriundos das instituições bancárias.**

Ainda, "não obstante a atividade exigir autorização do Banco Central, a natureza do empreendimento no caso da Finaustria, insere-se perfeitamente na hipótese do art. 17 da Lei n. 4.595/64 (Art. 17. Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros, destaquei). Não é relevante se a empresa manipula recursos próprios ou de terceiros. O que basta é que exerça atividades tipificadas como de instituição de crédito, com realização de empréstimos e financiamentos" (09036-2009-005-09-00-8 - 04/02/2011 - 5ª Turma - Relatora Eneida Cornel).



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Destaca-se que o TST tem reconhecido que empresas com características como as da Fináustria constituem financeiras, como se constata nos casos análogos ao ora sob julgamento:

**PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** A manifestação do Tribunal Regional sobre os pontos devidamente abordados no Recurso Ordinário significa prestação jurisdicional plena, não ensejando, pois, declaração de nulidade. **HORAS EXTRAS. EQUIPARAÇÃO ENTRE ADMINISTRADORA DE CARTÃO DE CRÉDITO E ESTABELECIMENTO BANCÁRIO. FINANCEIRAS.** As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT- (Súmula 55 do TST). Ademais, extrai-se da própria sigla adotada pela reclamada - -FININVEST- - que, sendo composta dos radicais dos substantivos -financiamento- e -investimento-, se não traduz com exatidão as atividades por ela desempenhadas, ao menos infunde a idéia de que realiza operações de empréstimo e de financiamento. Some-se a essa circunstância, a Súmula 283 do Superior Tribunal de Justiça, segundo a qual - as empresas administradoras de cartão de crédito são instituições financeiras e, por isso, os juros remuneratórios por elas cobrados não sofrem as limitações da Lei de Usura -. Ora, se para livrar-se das limitações da Lei da Usura são financeiras (art. 1º, § 1º, inc. VI, da Lei Complementar 105/2001), essa mesma natureza jurídica deverá ser levada em conta para o fim de se determinar a jornada de trabalho de seus empregados. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento (TST-RR-344100-64.1999.5.03.0075, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DJ 23-04-2010).

"Verifica-se do v. acórdão recorrido que as atividades da reclamada incluem, dentre outras, a prestação de serviços de promoção de vendas, de representante e correspondente de instituições financeiras, recebimentos, pagamentos, recepção e encaminhamento de propostas de cartões de débito e crédito, de empréstimos e de financiamentos, análise de crédito e cadastro, execução de serviços de cobrança, a prestação de serviços relacionados a cartões de crédito e débito, etc., ou seja, atividades típicas de uma financeira. A Súmula 55 do C. TST dispõe que as empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT" (Processo: RR - 171500-69.2006.5.01.0003 Data de Julgamento: 09/12/2009, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 18/12/2009).



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

2ª TURMA

CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651

TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)

**Atuando na condição de intermediadora entre os consumidores e as empresas financiadoras, ou mesmo entre os lojistas e as financiadoras, enquadra-se a 1ª ré no conceito de instituição financeira, nos termos do art. 17 da Lei 4.595/64:**

(...)

Reconhecida a condição da 1ª Ré de financeira, aplicá vel o Enunciado 55 do c. TST, in verbis:

FINANCEIRAS. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

O caso em exame efetivamente enseja a aplicação da diretriz sufragada na Súmula 55 do TST, verbete que equipara as financeiras aos estabelecimentos bancários para efeito do art. 224 da CLT." (grifei).

Nesse passo, correta a decisão de primeiro grau que enquadrou a autora na categoria dos financiários.

Mantenho.

**DIREITOS DA CATEGORIA DOS FINANCIÁRIOS -  
JORNADA DE 6 HORAS**

A ré, pede, na hipótese de se haver reforma da r. sentença, adotando-se o entendimento da inaplicabilidade do art. 62, I e II da CLT ao caso em tela, seja reconhecido que a autora estava sujeita a jornada de 8 h diárias.

Considerando que a r. sentença entendeu aplicável a exceção prevista no art. 62, I, da CLT ao contrato de trabalho da autora e rejeitou o pedido de pagamento de horas extras, intervalos e reflexos, carece a reclamada de interesse recursal no particular, razão pela qual remeto a apreciação da matéria ao recurso da autora.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Por outro lado, a alegação da reclamada, em sede de recurso ordinário, da exceção de que trata o artigo 62, inciso II, da CLT, configura autêntica inovação recursal, não aventada na peça de defesa, razão pela qual não é conhecida.

Rejeito.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - AJUDA ALIMENTAÇÃO  
- DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO,**

Em relação ao pleito de ajuda alimentação, assim constou da decisão primeira (fls. 1576):

"Diante do decidido no item concernente ao enquadramento sindical, CONDENO a parte Reclamada ao pagamento da ajuda alimentação e da décima terceira cesta alimentação previstas nas cláusulas 4.4.2 e 4.4.2.1 das convenções coletivas aplicáveis no caso em tela (fls. 397 e seguintes), durante o período não prescrito."

A reclamada recorre alegando que a autora não era financeira, sendo inaplicáveis as CCTs desta categoria e que recebeu de forma escorreita os benefícios previstos para a sua categoria, não tendo a autora apontado diferenças, ônus a seu cargo.

Passo a apreciar.

Esta Segunda Turma entende que, enquadrado o empregado como financeiro, aplicam-se a ele todas as disposições contidas nas Convenções Coletivas de Trabalho alusivas aos empregados das instituições de crédito, financiamento e investimento (fls. 397 e seguintes).



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Assim, não se aplica ao presente ao caso dos autos o disposto na Súmula 374, do TST, porquanto os financiários não constituem categoria profissional diferenciada. Portanto, a equiparação aos financiários não pode se restringir apenas à limitação da jornada em 6 horas diárias e 30 semanais (Súmula 55, do TST), devendo ser estendida todas as vantagens garantidas àqueles trabalhadores, entre elas, a ajuda alimentação, prevista na cláusula 4.4.2 da CCT 2008/2009, na forma definida na r. sentença proferida.

Neste sentido é o precedente desta c. Turma (Relator LUIZ ALVES, RO nº 39794-2009-015-09-00-8, publicado em 11/06/2013).

Nada a reparar.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Alega a reclamada que a reclamante não faz jus ao pagamento do PLR dos empregados classificados como financiários.

Ressai da decisão *a quo* (fl. 1577):

"DEFIRO o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados prevista nas Convenções Coletivas juntadas aos autos (fls. 536559), a partir de 2009, pois não foram juntados instrumentos coletivos de período anterior. Observe-se a forma de pagamento prevista nas referidas CCTs, seguintes, devendo ser abatidos eventuais valores recebidos aos mesmos títulos. Não há que se falar em reflexos, ante a natureza da parcela.

As diferenças de PLR decorrentes das verbas deferidas na presente decisão (aumento da média remuneratória) foram analisadas nos itens próprios.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Ponto, por fim, que as diferenças devem ser apuradas conforme regras previstas nas normas coletivas, e não da forma como pretende a Reclamante, com incidência sobre todas as parcelas de natureza salarial."

Analiso.

O enquadramento da reclamante na categoria dos financeiros já foi objeto de análise em tópico anterior.

Outrossim, conforme as CCTs aditivas juntadas às fls. 536-559, faz jus a reclamante ao pagamento de participação nos lucros, na forma estabelecida na sentença.

Nada a reparar.

**REAJUSTES SALARIAIS**

A reclamada pede seja afastada da condenação a determinação de aplicação dos reajustes salariais, ao argumento de que a autora jamais atuou em atividades típicas da categoria dos financeiros, não sendo aplicáveis as convenções coletivas de trabalho destinadas à esta categoria, sendo ônus da obreira demonstrar eventuais diferenças.

A r. sentença assim fundamentou (fls. 1564):

"Por aplicação das normas coletivas dos financeiros, DEFIRO o pagamento dos reajustes salariais previstos nas CCT juntadas aos autos, relativas ao período não prescrito. Deverão ser compensados outros reajustes concedidos no período. Deixo de deferir reflexos, por ausência de pedido expresso."



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Sem razão.

Seguindo a linha de fundamentação que constou nos itens acima, aplicam-se à autora todas as disposições contidas nas Convenções Coletivas de Trabalho alusivas aos empregados das instituições de crédito, financiamento e investimento (fls. 397 e seguintes).

Considerando ser incontroverso que a reclamada não aplicava tais disposições normativas à reclamante, persistem diferenças em decorrência da não aplicação dos reajustes salariais desta categoria, não havendo falar em necessidade de demonstrativo de tais diferenças.

Rejeito.

### **ANUÊNIOS**

O pleito referente ao pagamento de anuênios foi assim deferido pelo Juízo *a quo* (fl. 1564):

"Diante do decidido no item concernente ao enquadramento sindical - normas coletivas aplicáveis, CONDENO a parte Reclamada ao pagamento dos anuênios previstos nas CCT juntadas aos autos, relativas ao período não prescrito. Deverão ser compensados eventuais anuênios quitados no período. Deixo de deferir reflexos, por ausência de pedido expresso."

Novamente neste particular a r. sentença não merece qualquer reforma, pois mantida integralmente a decisão de enquadramento da autora na categoria dos financeiros e de aplicação das normas coletivas destes, que preveem o pagamento da verba anuênio.

fls.13



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Nada a reparar.

### **EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

O julgado primeiro deferiu o pagamento de diferenças salariais decorrentes da equiparação, pelos seguintes fundamentos (fls. 1566-1567):

"Pretende a parte autora o reconhecimento de equiparação salarial com os paradigmas Rafael Holtz Machado e Edna Onesko. Argumenta que apesar de realizarem as mesmas funções, recebia salário 50% menor do que os dos modelos.

A primeira Reclamada nega o direito à equiparação salarial pois afirma que não havia identidade de funções, já que os paradigmas atuavam em plataformas diversas e realizando negócios distintos.

O art. 461, da CLT assim dispõe:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

A testemunha Josiane afirmou que os paradigmas realizavam as mesmas funções da Reclamante, sem qualquer diferença, embora trabalhassem em plataformas distintas (tema "equiparação salarial", posição 00:36:52).

A testemunha Marlon afirmou que havia diferenças apenas quanto ao paradigma Rafael, pois este era coordenador, e que mesmo atuando em plataformas distintas, não havia diferenças quanto às funções de Edna e a Autora (tema "equiparação salarial", posição 01:12:25).

A testemunha Sueli, ouvida por carta precatória, afirmou que

"[...] o Sr. Rafael trabalhava como operador de negócios, como a depoente e a autora, com as mesmas atividades, tendo iniciado na empresa após a depoente, não sabendo dizer quanto tempo antes da



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

autora; ele trabalhava na plataforma Fiat e a depoente e a autora em revendas; a depoente não se lembra de alguma pessoa com o nome de Edna; a depoente não sabe dizer se Rafael tinha metas de vendas diferentes da autora e da depoente" (fl. 1358).

Da análise dos documentos de fls. 721, 747 e 771, juntados pela Reclamada, verifico que a Autora e os paradigmas exerciam a função de operadores de negócios e que havia diferenças apenas quanto às plataformas de atuação (veículos pesados, revenda, venda diretas), com exceção do período posterior a fevereiro de 2011, em que o paradigma Rafael passou a ser coordenador.

A prova colhida revelou que mesmo sendo as plataformas distintas, ou seja, vendas diretas, revendas ou veículos pesados, as funções eram as mesmas. Eventuais diferenças de produtividade ou perfeição técnica, inclusive decorrentes do maior tempo de experiência na função, se existentes, deveriam ter sido comprovadas pela parte Reclamada, nos termos do art. 818, da CLT.

As diferenças de salário base na função de operadores de negócios restaram demonstradas pelas fichas financeiras dos empregados (fls. 726 - autora; 751 - paradigma Edna; e 775 - paradigma Rafael).

Com isso, ACOLHO a pretensão para condenar a Reclamada ao pagamento de diferenças entre o salário base da Autora e o pago à paradigma Edna Onesko Krause, a partir do início do período imprescrito até sua dispensa. As diferenças, ante a natureza salarial, repercutirão em férias com terço constitucional, gratificações natalinas, aviso prévio, PLR e fundo de garantia por tempo de serviço com multa de 40%. Rejeito os reflexos em DSR, pois o pagamento mensal já os engloba.

Reputo prejudicado o pedido de condenação ao pagamento de diferenças salariais com a paradigma Rafael, pois apesar de reconhecidos todos os requisitos até janeiro/11, o deferimento de diferença salarial maior em razão da equiparação com Edna engloba eventual produto da condenação.

Acolho."

Inconformada, recorre a reclamada. Sustenta que os históricos funcionais de ambos os funcionários deixa indene de dúvida ser impossível a equiparação salarial entre estes. Em relação ao paradigma Rafael Holtz Machado alega

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

que jamais laborou na mesma localidade concomitantemente, os quais sempre realizaram atividades distintas, com segmentos de atuação diversos (plataformas), o modelo no segmento de pesados, com maior volume financeiro, bem como regiões de atuação e clientes completamente diferenciados. No tocante a modelo Edna Onesko Krause, aduz que laboraram juntas na mesma plataforma apenas de 01.02.2011 a 30.05.2012, porém a paradigma detinha experiência no ramo de veículos pesados, onde antes tinha atuado e o volume de negócios por esta realizado era flagrantemente maior. Pede a exclusão da condenação do pagamento de diferenças salariais e reflexos.

Aprecio.

Inicialmente observo que restou reconhecido o pleito de equiparação salarial da autora em relação à paradigma Edna Onesko Krause, a partir do início do período imprescrito até sua dispensa, razão pela qual a apreciação limita-se a esta modelo.

As diferenças de salário base na função de operadores de negócios entre a reclamante e Edna Krause restaram demonstradas pelas fichas financeiras apresentadas (fls. 726 e 751).

Os requisitos para deferimento da equiparação salarial, constantes do art. 461 da CLT, dizem respeito à identidade de funções prestadas ao mesmo empregador, na mesma localidade e com tempo de serviço na função não superior a dois anos:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Dessa forma, incumbe ao autor a prova da igualdade de funções e ao réu os fatos que inviabilizam o direito do trabalhador, impeditivos, modificativos ou extintivos do direito pleiteado: diferentes localidades, diferença de produtividade e perfeição técnica entre os serviços do paradigma e do equiparando, diferença de tempo de serviço superior a dois anos, existência de quadro de carreira na empresa, paradigma readaptado por deficiência física ou mental.

A Súmula 6 do TST orienta:

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT.

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida a objeção pelo reclamado. (item alterado na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010)

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977).

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)."

Ao se considerar que o contrato de trabalho é um contrato realidade, interessa ao Direito do Trabalho a realidade dos fatos, ainda que em detrimento da forma. Não é óbice, por si só, ao pedido de equiparação, a circunstância de paradigma e paragonado terem, eventualmente, ocupado cargos com nomenclaturas distintas e tenham exercido funções com níveis formais diferenciados.

A reclamada admite o trabalho na mesma plataforma da autora e da paradigma Edna Krause a partir de fevereiro de 2011, bem como que ambas exerciam a função de "operador de negócios", porém alega maior produtividade e qualificação da modelo que teria atuado na plataforma de veículos pesados, razão pela qual analisou os elementos de prova produzidos quanto ao ponto.

A testemunha da autora Joseane de Lima afirmou que ambos os paradigmas eram operadores de negócios, assim como a autora, e executavam exatamente as mesmas funções. A depoente declarou que o procedimento do operador é o mesmo seja para o financiamento de uma moto, um automóvel ou um ônibus ou caminhão, sendo necessário o mesmo "know-how" e a mesma capacidade. Em relação ao volume financeiro de negócios não soube precisar se havia diferença entre as empregadas.

A segunda testemunha da autora, Marlon Bertuzzi, confirmou a identidade de funções entre a reclamante e a paradigma Edna. Disse, ainda que o processo dos operadores em relação a veículos leves ou pesados é o mesmo, havendo pequena diferença no volume financeiro, porém era a reclamante quem fazia maior volume.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

A testemunha da reclamada, Suelen, confirmou que os operadores de negócios desenvolviam as mesmas atividades, porém nada sabia em relação a pessoa de nome Edna (fl. 1358).

Extrai-se da prova testemunhal a identidade de função da autora e da paradigma Edna, não tendo a reclamada logrado comprovar maior produtividade ou capacidade técnica da modelo.

Por fim, destaco que a tese da ré de que o trabalho no segmento de veículos pesados demandaria melhor qualificação e envolvia maior volume de trabalho também não restou demonstrada, estando correta a sentença de 1º grau que deferiu o pleito de equiparação salarial, uma vez que preenchidos todos os requisitos legais para tanto.

Diante de todo o exposto, mantenho.

**COMISSÕES - "PRÊMIO FINANC. VEI" - "PRÊMIO INCENTIVO" - INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

A reclamada discorda da conclusão do laudo pericial que apresentou divergência quanto ao pagamento do RSR. Afirma que o pagamento de comissões refletia no repouso semanal remunerado e demais consectários legais, inexistindo diferenças. Aduz, ainda, que "não restou demonstrado numericamente que o valor total da comissão era desmembrado e pago sob a rubrica RSR, eis que o valor do RSR faz parte do percentual informado de Remuneração Variável do Operador.". Em relação ao "prêmio incentivo" alega que não se trata de comissão, mas prêmios vinculados à produtividade, não havendo integração aos salários.

fls.20



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Ressai da r. sentença (fls. 1571-1572):

"Pretende a parte Reclamante a integração das parcelas "PREMIO INCENTIVO" e "PREMIO FINANC. VEIC" aos salários, com o pagamento de reflexos, nos termos do art. 457, da CLT e Súmula nº 93, do E. TST. Aduz, ainda, que os reflexos em repouso semanal remunerado foram quitados de forma incorreta.

A Reclamada, em defesa, afirma que eventuais comissões recebidas pela parte Reclamante estão consignadas em seus comprovantes de pagamento e foram consideradas para fins de incidência no repouso semanal remunerado, férias, gratificações natalinas e que cabe à parte Requerente a demonstração de diferenças. Ressaltou, no entanto, que a parcela "PREMIO INCENTIVO" não possui natureza salarial, pois se tratava apenas de bonificação, paga apenas quando atingida determinadas metas.

O perito concluiu que houve integrações das comissões nas férias, gratificações natalinas e aviso prévio, conforme resposta ao quesito 1.13 da Reclamada, afirmando, todavia, que não foram juntados aos autos as memórias de cálculos dos consectários legais, ou seja, não é possível aferir a correção dos pagamentos.

Já quanto às repercussões em repouso semanal remunerado, o laudo pericial indicou a existência de diferenças, pois segundo foi apurado pelo perito, a Reclamada apenas destacava dos valores devidos a título de comissões, o valor do RSR, conforme resposta ao quesito 1.12 da Reclamada e demonstrativo de fls. 1422-1423.

Com efeito, restou demonstrado que, na prática, o pagamento realizado a título de RSR fazia parte do valor total de comissões devidas à Reclamante, o que implica dizer que não houve pagamento da parcela no curso do contrato.

DEFIRO, portanto, o pagamento do repouso semanal remunerado sobre os valores quitados a título de "PREMIO FINANC. VEIC" e "PRÊMIO FINANC VEIC - RSR", pois estes representam as comissões devidas à autora ao título, apurando-se as respectivas diferenças em aviso prévio, férias, gratificação natalina e FGTS, acrescido da multa de 40%. Rejeito reflexos em PLR, pois as convenções coletivas de fls. 536-559 estipulam que a parcela é calculada sobre o salário base e verbas fixas, o que não é o caso em questão, porquanto se trata de parcela variável. Como não houve pagamento de horas extras no curso do contrato, não há que falar em reflexos nestas também.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Quanto à parcela recebida sob a rubrica "PREMIO INCENTIVO", não procede a alegação da Reclamada de que se trata de parcela de natureza indenizatória e que foi paga de forma esporádica. Analisando as fichas financeiras de fls. 726 e seguintes verifico que a parcela foi quitada em praticamente todos os meses do pacto laboral, o que desqualifica a aludida natureza indenizatória e torna nítida a natureza salarial da verba.

Diante disso, ACOLHO o pleito da inicial para reconhecer a natureza salarial da parcela "PREMIO INCENTIVO" e determinar sua integração à remuneração da Autora, com reflexos em repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias, gratificações natalinas e FGTS, acrescido da multa de 40%. Rejeito reflexos em PLR, pois as convenções coletivas de fls. 536-559 estipulam que a parcela é calculada sobre o salário base e verbas fixas, o que não é o caso em questão, porquanto se trata de parcela variável. Como não houve pagamento de horas extras no curso do contrato, não há que falar em reflexos nestas também.

Para fins de liquidação, deverão ser considerados como repouso semanal remunerado os domingos e feriados, já que a inclusão dos sábados, prevista em norma coletiva, é devida apenas para fins de apuração de horas extras realizadas na mesma semana, o que não se aplica à autora, como será tratado a seguir."

Passo a analisar.

Em relação a integração das comissões no repouso semanal remunerado, determinada a realização de perícia técnica que assim concluiu:

**"1.12) Observando as folhas de pagamento, a Reclamada integrava as comissões no RSR (repouso semanal remunerado)?**

Resposta do Perito: sim, porém de forma equivocada. De acordo com a evolução salarial do Autor (ANEXO-01 - EVOLUÇÃO SALARIAL), na coluna "Prêmio - financ veic)" refere-se a Comissão paga e na coluna " Prêmio financ veic - RSR" refere-se ao RSR sobre Comissões, ambos extraídos da ficha financeira (fls. 726/745).

A forma como foram calculadas as Comissões encontram-se no Demonstrativo de Remuneração Variável" (fls. 914/1034 e 1091/1110). Observa-se que as Reclamadas desmembravam o valor da comissão em 2 partes, sob as rubricas de "PREM FINANC VEIC" e "PREM FINANC VEIC - RSR".

fls.22



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Para melhor visualização da forma de pagamento efetuada pela Reclamada, este Perito elaborou planilha comparativa entre os cálculos do RSR laborados pela Reclamada e o cálculo do RSR calculados por este Perito, conforme ANEXO-02 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO COMPLESSIVO DE RSR.

O valor da coluna "Total pago (Prêmio + RSR)", do ANEXO-02, é composto pela soma das rubricas "PREM FINANC VEIC" e "PREM FINANC VEIC - RSR" pagas ao operador de acordo com a Ficha Financeira (fls. 726/745).

Tem-se, também, que a coluna "Total da comissão devida (mês anterior)" no ANEXO-02, é a comissão devida a Autora de acordo com o "Demonstrativo de Remuneração Variável" (fls. 914/1034 e 1091/1110).

Percebe-se que as duas colunas supracitadas, em sua grande maioria, comportam o mesmo valor, sendo assim, o valor pago à rubrica de "PREM FINANC VEIC - RSR" na verdade não é o RSR e sim, somente um desmembramento do valor total da comissão devida ao operador, restando ausente o pagamento do RSR sobre as comissões.

No ANEXO-02 consta, ainda, o total das diferenças do RSR calculado com base no valor da coluna "Total da comissão devida", de acordo com os "Demonstrativos de Remuneração Variável" (fls. 914/1034 e 1091/1110).

Nos valores do RSR calculados na planilha ANEXO-02, foram considerados os dias úteis e dias de RSR na condição de Comerciante, de acordo com a tabela e Repouso Semanal, elaborada pela Assessoria Econômica do TRT da 9ª Região."

Diante de tais considerações, denota-se a prática ilícita da reclamada, constatada pelo Sr. Perito, de desmembrar o valor devido a título de comissões à autora em duas rubricas, "PREM. FINANC. VEIC." e "PREM. FINANC. VEIC-RSR", sem efetivamente integrar os valores das comissões no repouso semanal remunerado, razão para manter a decisão monocrática que determinou sua integração.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Não há falar em abatimento da verba paga pela ré a título ""PREM. FINANC. VEIC-RSR", eis que o valor referia-se ao pagamento da comissão desmembrada e não de reflexos efetivamente.

Em relação ao "PREMIO INCENTIVO", conforme esclareceu o *Expert*, não há nos autos documentos a informar suas características e quais tarefas/produtos estão vinculados a este (fl. 1405), ônus da reclamada, razão para concluir pela sua natureza salarial, sendo devida a integração ao salário da autora

Rejeito.

### **HONORÁRIOS PERICIAIS**

Mantida a decisão de primeiro grau em relação a condenação da reclamada ao pagamento de reflexos das comissões no repouso semanal remunerado, nos termos da fundamentação que constou itens acima, permanece a sucumbência da ré no objeto da perícia médica realizada nos autos, razão pela qual fica mantida a condenação dos honorários periciais.

O art. 790-B da CLT estabelece que a "*responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita*". Portanto, nenhuma alteração merece a sentença quanto à condenação da ré no pagamento de honorários periciais.

No que tange ao montante arbitrado, entendo que o valor fixado, de R\$ 2.000,00, mostra-se condizente com o trabalho realizado e com os valores usualmente arbitrados nesta Justiça Especializada para este tipo de perícia contábil, sendo

fls.24



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

descabida a redução pretendida. À toda evidência, os honorários periciais foram arbitrados levando em consideração a complexidade do trabalho desenvolvido, o tempo empregado na elaboração do laudo e o grau de zelo do profissional.

Nessa senda, o valor fixado pelo juízo "a quo" mostra-se razoável, que não merece reparo.

Rejeito.

**MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC**

Sobre a multa prevista no art. 475-J do CPC, assim ponderou o magistrado, na sentença (fl. 1579): *"A análise da pertinência da aplicação da multa prevista no art. 475J, do CPC é matéria afeita à execução de sentença e apenas nesta fase será conhecida."*

O réu pede que se declare a inaplicabilidade do artigo 475-J, do CPC (com redação dada pela Lei nº 11.232/2005), no processo do trabalho, diante da ausência de omissão na legislação trabalhista.

Registre-se que o entendimento que prevalece nesta Turma é no sentido de que a multa do art. 475-J do CPC é aplicável no processo do trabalho, conforme se observa no voto da Exma Desembargadora Ana Carolina Zaina, autos 00095-2012-662-09-00-0, publicado em 22/01/2013.

Desta forma, nada há para ser reformado.

**RECURSO ORDINÁRIO DE REGIANE CRISTINA  
KULKA DE SOUZA**

fls.25



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

### **VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A RECLAMANTE E A SEGUNDA RECLAMADA**

Requer a autora seja reformado o julgado reconhecendo-se o vínculo de emprego com o segundo réu ITAÚ-UNIBANCO S.A e determinando-se o enquadramento da recorrente como bancária, bem como deferindo-se todos os benefícios inerentes da categoria previstos nos instrumentos coletivos de fls. 205 até 393, durante toda a contratualidade, quais sejam: a) Reajuste salarial, cláusula 1.ª das CCTs; b) Piso salarial normativo, cláusulas 2.ª e 3.ª das CCTs; c) Adicional por tempode serviço, Cláusulas 6.ª e 7.ª das CCTs; d) horas extras, adicional e R.S.R inclusive sábados, domingos e feriados - cláusula 8.ª e 9.ª das CCTs; e) Diferenças de Auxílio refeição, auxílio cesta alimentação e décima terceira cesta alimentação, cláusulas 14.ª, 15ª e 16ª das CCTs; f) Multa por descumprimento das Convenções Coletivas, Cláusula 53.ª das CCTs; g) Participação nos lucros e resultados (PLR) e PPR referente às das CCTs, conforme previsão nos instrumentos coletivos.

Na inicial, a reclamante alega que, embora contratada pela primeira reclamada, prestava serviços em prol do Grupo Itaú, e diretamente ao Banco Itaú S/A, seu real empregador, desenvolvendo operações financeiras de diversas modalidades, tais como empréstimos de CDC, "leasing", Cartão de crédito, cobranças bancárias, venda de seguros, atividades típicas de finalidade bancária, sendo subordinada e fiscalizada diretamente pelo Grupo Itaú.

Analiso.

Inicialmente, impende registrar que o fato da autora não lidar diretamente com numerários, bem como não trabalhar em uma agência bancária, não



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

obsta o reconhecimento de vínculo de emprego com o segundo réu, Banco Itaú Unibanco S.A.

Com a devida *vênia* ao entendimento de origem, entendo que a prova dos autos demonstrou que a reclamante, como "operadora de negócios", tinha como atividade preponderante a realização de contratos de financiamento junto ao segundo reclamado Banco Itaú Unibanco.

Conforme se infere do cartão de visitas da autora, consta apenas a identificação do segundo réu "Itaú" e não da primeira reclamada "Finaustra" (fl. 81), assim como o crachá de identificação da obreira e a Ficha de Anotações e Atualizações da Carteira de Trabalho (fls. 82-83).

Ainda, os documentos apresentados pela primeira reclamada relativos a "Política de cálculo da remuneração variável" aplicada aos seus empregados, nas versões dos anos de 2010 e 2011, no local em que antes constava o nome "Fináustria", observa-se a identificação do Banco "Itaú Unibanco" (fls. 879/888 e 889/899).

O documento de fls. 803/806, Circular Normativa Permanente, direcionado aos operadores de crédito, indicando o procedimento das despesas com combustível em visita a clientes, também contem o timbre do Banco Itaú, assim como os demais documentos relativos a contratação da obreira.

Em depoimento prestado, a testemunha da autora JOSEANE, informou que trabalhava na plataforma 6523 - Itaú-Cred Curitiba, no 5º andar do mesmo prédio da agência Itaú, sendo vinculada ao segundo reclamado Banco

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Itaú. Afirmou a depoente que, quando da sua contratação, foi entrevista pelo segundo réu e apenas soube da existência da primeira reclamada quando viu a anotação em sua CTPS, indicando que o uniforme, o crachá e o cartão de visitas continham o logotipo "Itaú", bem como o e-mail profissional era formado pelo seu nome acrescido da forma "@itaú-unibanco.com.br".

Neste sentido foi o depoimento da segunda testemunha da autora MARLON que confirmou a utilização de cartão de visitas, crachá e uniforme do Banco Itaú, além do sistema de informática utilizado ser do Itaú-Cred, afirmando que, perante terceiros, eram conhecidos como Banco Itaú.

A testemunha da ré SUELEN corroborou os demais depoimentos ao declarar que: *"...o pagamento do crédito era liberado e tanto a depoente quanto a autora entravam no site do segundo reclamado e liberavam o valor diretamente para a concessionária; não era obrigatória a presença na plataforma todos os dias, sendo que para lá iam para entregar os contratos e participar de reuniões; ...essa plataforma ficava no andar superior de uma agência do Banco Itaú;...estavam diretamente subordinadas ao gerente do Banco Itaú que trabalhava em plataforma; o site mencionado anteriormente, do segundo reclamado, era chamado credline;...o crachá de ambas tinha identificação do Banco Itaú;...o e-mail utilizado pelos operadores era de domínio do segundo reclamado"* (fls. 1357-1358).

Extrai-se da prova oral e documental a nítida constatação de que a autora se apresentava a terceiros como representante do segundo réu "Banco Itaú", comercializando seus produtos, portando crachá, cartão pessoal e e-mail deste, sendo irrelevante o fato de não realizar todas as atividades bancárias.

fls.28



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

A matéria já é de conhecimento deste Colegiado, consoante voto proferido no julgamento do Processo 06219-2009-195-09-00-5, de relatoria da Exma. Des. Marlene T. Fuverki Suguimatsu, acórdão publicado em 25/11/2011, em situação similar a dos autos, cuja fundamentação peço *venia* para transcrever e utilizar como razões de decidir:

"... Nesta matéria, é necessário que se incursione, primeiro, sobre aspectos que se relacionam com o fenômeno da terceirização de serviços.

... A chamada globalização dos mercados por um lado, e as ditas técnicas e políticas de otimização, racionalização econômica e eliminação de custos de não-qualidade por outro, tem dirigido a sociedade no sentido duma acrescida precariedade do trabalho e do desemprego estrutural. Finalmente as tecnologias da informação e da automação também influenciam as relações laborais e o mercado de trabalho.

Este quadro tem sido propício ao aparecimento de iniciativas que visam recuperar ou encontrar competitividade por meio de procedimentos nem sempre salutares no aspecto social, especialmente no que diz respeito às condições mínimas de trabalho, higiene e segurança, fatores que têm conduzido a fenômenos como o dumping social e a utilização de trabalho infantil.

Entre os argumentos em defesa da terceirização, é possível perceber a plena consciência dos motores que impulsionam técnicas de redução de custo. O próprio recorrente confessa no recurso que este foi o fator que o levou a transferir à segunda ré parte de suas atividades. Assim é que se discorre sobre a acirrada competição, a infundável busca da máxima qualidade e dos menores preços possíveis. Defende-se a desativação de setores internos das empresas e conseqüente terceirização dos serviços, como forma de incrementar a produção a menores preços, para concluir que tudo teria o salutar efeito de aumentar a produção, além de gerar empregos, o que seria comprovado pelo crescimento das atividades relacionadas com a prestação de serviços.

Ocorre que, a par dessas conseqüências supostamente positivas, há uma série de malefícios que devem ser contidos, em respeito aos princípios eleitos pelo legislador constituinte como norteadores da ordem econômica e social.

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

... A respeito desses aspectos nocivos da terceirização, Márcio Túlio Viana observa que, ao terceirizar e automatizar, a empresa se liberta de boa parte da mão-de-obra, gera desemprego e conquista poder para contratar a baixo custo, para dirigir e negociar coletivamente. A tecnologia se transforma no braço mecânico do sistema flexível de acumulação, tudo num cenário em que o trabalhador se torna supérfluo e a empresa pode se tornar virtual. E o desemprego, assim gerado, servirá ao sistema para convencer a opinião pública de que a solução é desregular a relação de trabalho, é precarizar (Ibid. p. 890).

A despeito dessas considerações, advirto que não se trata de rechaçar toda e qualquer espécie de terceirização de serviços - ainda que se saiba que a maior parte dessas iniciativas traduz o intento de burlar a legislação trabalhista. À custa de alguma tolerância, tem-se aceito a terceirização de serviços, desde que atendidos os limites e condições legalmente previstas: serviços temporários ou permanentes especializados, estes como o de vigilância e limpeza, por exemplo.

Todavia, quando se constata que a intermediação de mão-de-obra tem objetivo primordial de baratear custos para o tomador, já que a atividade desempenhada é essencial para o empreendimento, torna-se imperioso reconhecer o vínculo de emprego diretamente com o tomador.

Na hipótese, extrai-se do depoimento do autor que as suas tarefas eram as seguintes: a) recebimento de cadastros de lojas de automóveis alusivos a contratos de financiamento; b) repasse dos cadastros para o segundo réu dos para aprovação das propostas; c) análise de propostas; d) autorização de pagamentos no sistema eletrônico, para que o Itaú Unibanco pagasse os contratos para as lojas de automóveis; e) venda de cartões de crédito e seguros proteção financeira. A testemunha do autor confirmou que trabalhavam na venda de contratos de financiamento, inclusive com meta de R\$ 900.000,00 mensais. As tarefas estavam diretamente relacionadas com a atividade-fim do Banco. Apesar de não terem vindo aos autos os contratos sociais dos réus, as atividades do Unibanco são de conhecimento deste Tribunal, até por se tratarem de fatos notórios (art. 334, I do CPC) e permitem concluir de que as tarefas desempenhadas pelo autor se enquadravam na sua atividade-fim.

Ainda que a Resolução do Banco Central autorize a contratação de empresas prestadoras de serviço de análise de crédito e cadastro, execução de cobrança entre outros serviços de controle de financiamentos, esta faculdade não tem o condão de tornar lícita, perante o Direito do Trabalho, essa cessão de atividade-fim à empresa



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

*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

interposta. A autorização, que visar maior agilização das atividades de empréstimo e financiamentos dos bancos, não pode restringir o direito dos empregados contratados para tal finalidade.

Verifica-se, ainda, que os réus se omitiram quanto à formação de grupo econômico, que na hipótese é evidente. Extrai-se do sítio da internet do réu Fináustria ([www.finaustria.com.br](http://www.finaustria.com.br)) a seguinte informação:

Caro cliente,

Informamos que a Fináustria - financeira que atua com operações de crédito direto ao consumidor (CDC), voltada principalmente ao financiamento de veículos - foi adquirida em fevereiro de 2003 pelo Banco Itaú.

Esclarecemos que o Banco Itaú dará continuidade aos contratos estabelecidos por esta financeira. Assim, todos os serviços contidos neste site ([www.finaustria.com.br](http://www.finaustria.com.br)) estão garantidos e disponíveis no site Itaured. Para acessá-lo clique aqui.

Fináustria

Essa informação é corroborada pela procuração apresentada pelo réus (fls. 241/244), em que diversas empresas do grupo econômico outorgam poderes aos mesmos advogados, e, nestes autos, ofereceram defesa e recurso ordinário em conjunto. Observe-se, ainda, que Itaú Unibanco S.A. e Fináustria estão representados nesse documento pelo mesmo diretor, Marco Antônio Antunes.

Conclui-se que ambos os réus usufruíram do trabalho do autor, que exerceu atividades relacionadas ao objeto social de ambos, especialmente o segundo réu, que foi o destinatário final da mão-de-obra, porque as atividades desenvolvidas lhe são diretamente afetas.

As atividades realizadas pelo autor autorizam o reconhecimento do vínculo diretamente com o Banco e, conseqüentemente, o reconhecimento de sua condição de bancário, com a extensão de todos os direitos assegurados à categoria.

A circunstância do autor, de maneira formal, não estar subordinado diretamente do banco não afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo, pois é perfeitamente razoável que recebesse as ordens diretas



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

da primeira ré, que, para todos os efeitos, era formalmente sua empregadora e que, como se mencionou, é um apêndice do grupo econômico Itaú Unibanco S.A.

Tratando-se de terceirização ilícita, são irrelevantes os argumentos de que a prestação de serviços ocorria fora das dependências do Banco que a formal empregadora possui quadro próprio de empregados e que tenha sido regularmente constituída. Tudo se resume à evidência de que o Banco descentralizou parte das tarefas relacionadas com sua atividade-fim, o que, ao final, serviu para alijar o autor de sua real condição de bancário.

Por essas considerações, reconheço a existência de vínculo empregatício entre o autor e o réu Itaú Unibanco S.A."

Desta feita, evidenciada a ilicitude da intermediação da mão-de-obra, bem como restando demonstrada a existência de vínculo empregatício diretamente com o segundo réu, que se beneficiou diretamente da mão de obra da autora, julgo **procedente** o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre a autora e o segundo réu.

Outrossim, improcede o pleito de enquadramento da autora como bancária e percepção dos benefícios da categoria previstos nos instrumentos coletivos de fls. 205 até 393. Consoante fundamentação que constou no item 1 do recurso da ré (Enquadramento da autora - categoria dos financiários), este Colegiado entendeu correta a decisão de primeiro grau que enquadrou a autora na categoria dos financiários, sendo-lhe aplicáveis as Convenções Coletivas de Trabalho desta categoria (fls. 397 e seguintes).

**REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - REDUÇÃO SALARIAL - ALTERAÇÃO UNILATERAL DAS METAS - DESCONHECIMENTO DOS CRITÉRIOS PARA CÁLCULO - CONTRATOS FORMALIZADOS - COMISSÕES/PRÊMIOS NÃO QUITADOS -**

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: 0000464-83.2013.5.09.0651

TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)

**INADIMPLÊNCIA DE CLIENTES - PERDA ESPERADA - CUSTO DO CONTRATO - PENALIDADE À TÍTULO DE DEVOLUÇÕES BACK OFFICE - TRANSFERÊNCIA DO RISCO DA ATIVIDADE À RECORRENTE**

A Reclamante sustenta que o r. Juízo de primeiro grau rejeitou os pedidos 5, 6, 7 e 8 da inicial, sem promover análise detida do tema, em violação à parte final do artigo 131 do CPC, sem considerar assuntos comprovados pelas testemunhas e pelo laudo pericial de fls. 1393/1419. Aduz que os réus efetivamente transferiam os riscos do empreendimento aos empregados, posto que consideravam para o cálculo das comissões o custo do contrato, a inadimplência dos clientes, perda esperada e devoluções "back Office" e, ainda, promoviam a realização de cálculo de forma impossível de ser entendida e acompanhada pelos funcionários. Afirma que não era possível obter os cálculos das comissões, não tendo plena e efetiva ciência dos critérios de recebimento da remuneração variável, citando o depoimento das testemunhas a confirmar que o cálculo era complexo, que as metas eram alteradas todos os meses, qualquer irregularidade do contrato era descontado do percentual da comissão, mesmo com o financiamento já concedido, além de descontos não pre-ajustados de "inadimplência", "perda esperada", "devoluções back office", mesmo os gestores não sabiam informar os métodos e critérios para recebimento de comissões, sabendo o valor efetivo do salário apenas quando depositado na conta bancária. Postula: a) a devolução dos valores indevidamente descontados em cada contrato firmado à título de "custo do contrato", bem como às diferenças salariais da parcela variável, em cada contrato de, não computadas sobre as verbas "inadimplência dos clientes", "perda esperada" e "devoluções



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

back Office"; b) pagamento das comissões indevidamente estornadas ou não quitadas em razão de gravames de clientes, e c) o recebimento de reflexos legais em DSR, horas extras, férias mais 1/3 de férias, 13º salário, PLR, FGTS + 40%.

A reclamada, em defesa, alega que a reclamante tinha pleno conhecimento do regramento da premiação a título de comissionamento, desde sua admissão, bem como as eventuais alterações de metas ocorridas durante a contratualidade, tendo anuído e jamais tendo sido prejudicada. Sustenta que o valor a ser recebido a título de remuneração variável estava diretamente ligado à meta de produção e critérios de qualidade de trabalho, sendo que ambos os aspectos estão abarcados pelo poder diretivo do empregador na condução do negócio que corre por sua conta e risco e que a autora sempre percebeu a premiação corretamente e de acordo com o regulamento interno, baseado em limite individual alcançado, bem como, o limite de metas sobre as metas da empresa, impugnando a alegação de prejuízo de aproximadamente R\$ 1.700,00 mensais.

A questão foi abordada em diversos itens pela r. sentença, nos seguintes termos (fls. 1567-1570):

**"DIFERENÇAS DE COMISSÕES**

Redução salarial - Percentual das comissões - aumento das metas

Consta na inicial que a Reclamada alterava inesperadamente os valores a serem alcançados pelos Operadores para atingimento das metas, bem como, havia frequente redução unilateral do percentual incidente sobre os negócios realizados, fato que causava prejuízo mensal à Autora no importe aproximado de R\$ 1.700,00. Assim, postula o pagamento de diferenças.

Em defesa a Reclamada nega que tenha havido redução de percentual e alteração das metas a fim de reduzir os ganhos dos empregados. Afirma,

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

ainda, que a Reclamante sequer indica qual seria o percentual devido a justificar redução unilateral por parte do empregador sobre os negócios realizados, bem como qual seria a majoração das metas traçadas, devendo ser julgada improcedente a pretensão obreira.

No que tange aos percentuais, como alegou a defesa, o pleito da autora é genérico, eis que sequer informa qual foi a redução ocorrida, ou seja, qual o percentual alterado. Além disso, em seu depoimento pessoal, a Autora afirmou que desconhece os percentuais, o que implica confissão ficta e faz presumir verdadeiras as alegações da parte contrária (tema "remuneração variável", posição 00:07:19).

Ainda, na perícia contábil realizada (laudo às fls. 1393-1419), o perito concluiu que a Política de Remuneração Variável sempre foi respeitada (resposta ao quesito 1.14 da Reclamada). Consta no laudo também que eventuais reduções no valor das comissões decorreram de fatos relacionados ao não atingimento dos valores mínimos das metas, entre outros fatores, devidamente previstos na Política da Remuneração Variável, conforme resposta ao quesito 2.11 da Reclamante, lembrando que a Autora não era remunerada apenas à base de comissões, mas também recebia salário fixo, o qual nunca sofreu redução, conforme se extrai das fichas de registros e foi constatado pelo perito. Ainda, como ressaltou o perito nesse quesito, os mesmos fatores que poderiam levar à redução da comissão (penalizadores), devidos à produção abaixo da meta, também funcionavam como bonificadores, quando a produção extrapolava as metas.

Outrossim, não há prova de que foi prometido à Autora, na contratação, forma diferente de apuração das comissões, que não a prevista na referida política. Não há prova também de que as alterações na política eram frequentes e se davam de forma inesperada, pelo contrário, segundo consta do laudo, considerando o período trabalhado pela Autora (2007 até o começo de 2013), houve alteração apenas em 2009.

Também não houve prova quanto à alegada alteração das metas a serem atingidas de forma a impedir o empregado de obter comissão ou de reduzir esta. É notório que metas, em qualquer segmento, mudam constantemente, até mesmo mensalmente, devido a diversos fatores; portanto, não verifico qualquer ilicitude nesse particular.

Assim, REJEITO o pleito de pagamento de diferenças de comissões em razão de alteração de percentuais e aumento de metas.

**Base de cálculo - Penalidades**



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

A Reclamante alega que a Reclamada aplicava diversos fatores de forma a reduzir a base de incidência das comissões. Assim, aplicava descontos decorrentes da inadimplência de clientes, custo do contrato, perda esperada e devoluções back Office.

Conforme exposto no laudo pericial, tais fatores constam na Política de Remuneração Variável da Reclamada e são aplicados sobre a renda bruta, a fim de se obter a renda líquida, sobre a qual incidirá a comissão. Afirmou o perito que "quando os indicadores apontam superação das metas, funcionam como bonificadores da Comissão, entretanto, quando indicam desempenho abaixo das metas, funcionam como penalizadores (fls. 882)". (resposta ao quesito 1.2 da Reclamada, fls. 1396-1399).

Segundo extraído do laudo, no que tange à forma de apuração, não houve grandes alterações de referida política ao longo do pacto laboral, sobretudo quanto à aplicação dos descontos e incidência das comissões sobre a renda líquida, ou seja, desde a contratação a Reclamante recebeu suas comissões com base no lucro líquido.

Entendo que se insere no poder de direção do empregador estipular a forma de pagamento das comissões de seus empregados, sendo esta forma de remuneração uma opção da empresa. Quando foi contratada, a Autora aderiu ao pagamento de salários de forma mista, sendo uma parte fixa e outra variável, esta sujeita às regras da Reclamada.

Nesse contexto, não verifico ilegalidade na apuração das comissões sobre a chamada receita líquida, tampouco que tal prática tenha transferido para o empregado os riscos do negócio.

Assim, REJEITO o pleito de diferenças quanto à base de cálculo das comissões.

**Cancelamento dos contratos - estorno de comissões.**

Nesse ponto, a Autora não fez prova de suas alegações, pois não apontou, sequer por amostragem, alguma situação de estorno, tampouco efetuou quesito nesse sentido ao perito. Aliás, na própria inicial alega que não sabe se o pedido tem fundamento, pois afirma que "A AUTORA JAMAIS SOUBE SE EFETIVAMENTE RECEBEU COMISSÕES DECORRENTE DE 100% DAS TRANSAÇÕES REALIZADAS, APROVADAS E FORMALIZADAS". Ainda, afirma de forma imprecisa que "certamente restam comissões pendentes de quitação - o que se estima no importe de R\$ 1.200,00/mês", no entanto, não apresenta qualquer demonstrativo, sequer por amostragem, da origem de citado valor.

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Por todo o exposto, REJEITO o pedido de pagamento de diferenças de comissões em razão do cancelamento de contratos.

**Percentuais de comissões**

Aduz a Autora que os percentuais previstos na Política de Remuneração Variável da Reclamada não foram aplicados corretamente, o que gerou um prejuízo mensal à Reclamante de R\$ 900,00.

O perito concluiu que a Política de Remuneração Variável foi respeitada, não havendo qualquer ressalva quanto aos percentuais, conforme constou na resposta ao quesito "1.14" da Reclamada (fl. 1407).

Dessa forma, REJEITO a pretensão da Autora.

**Comissão garantida**

Alega a parte Reclamante que na contratação fora pactuado o pagamento de remuneração variável da seguinte forma: 50% da comissão garantida ("comissão garantida"), independentemente do alcance do teto da meta; e Pagamento de comissão ("comissão calculada") sobre o valor total os contratos formalizados em caso de batimento da meta ou superação desta. Afirma, no entanto, que nos meses em que não foi alcançado o teto da meta, a Autora deixou de receber a remuneração variável.

Na perícia contábil realizada, o perito informou que existe um valor mínimo de produção (gatilho) para o recebimento das verbas variáveis, de acordo com a "Política de Remuneração Variável" das Reclamadas (fls. 831/931), conforme resposta ao quesito 1.6 da Reclamada.

Assim, se existe um valor mínimo de produção para pagamento de comissões, por consequência, o não atingimento desse valor implica ausência de comissionamento no período. A perícia revelou também que a chamada comissão garantida existiria apenas se atingida a meta mínima, ou seja, o gatilho.

Em seu depoimento pessoal a Autora confessou que tinha ciência da existência do chamado "gatilho" e que a comissão era garantida após o atingimento da meta mínima, afirmando também que essa política foi aplicada desde o início do contrato (tema "remuneração variável", posição 00:07:19)

Pelo exposto, REJEITO a pretensão da Autora.

fls.37



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

**Comissões não quitadas - Rescisão contratual**

Alega a Reclamante que apesar de ter realizado diversas transações no mês que antecedeu sua demissão, nada lhe foi quitado ao título de comissões quando do pagamento das verbas rescisórias.

A Reclamante não produziu qualquer prova de suas alegações, ônus que lhe competia, nos termos do art. 333, I, do CPC. Ademais, não informou nos autos os contratos que teria realizado e os valores destes, nem de forma aproximada.

Eventuais reflexos de verbas deferidas serão analisados nos itens próprios."

**Pois bem.**

Extrai-se do caderno processual que a reclamada não apresentou os relatórios de comissões a permitiriam aferir os valores pagos à obreira, bem como a efetiva sistemática de pagamento, ônus que lhe incumbia em virtude do princípio da aptidão para a prova.

A testemunha da autora, Joseane de Lima, reconheceu que o sistema de pagamento das comissões era confuso, não tinha conhecimento dos critérios e que a meta era constantemente alterada, até mesmo dentro do mesmo mês, sempre a maior, de forma que, mesmo produzindo mais, poderia ganhar menos comissões em virtude dos descontos, nunca sabendo quanto efetivamente receberia.

A testemunha da reclamante, Marlon Bertuzzi, disse que nunca soube os critérios do pagamento das verbas variáveis, não recebeu o documento físico da política e o valor da meta era alterado mensalmente.

A própria testemunha dá ré, Suelen Cabral, confirmou a complexidade do cálculo de comissões, com alteração constante das metas: "*as alterações*

fls.38



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

2ª TURMA

CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651

TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)

*da forma de comissão acontecem frequentemente, mudando especialmente a base de cálculo; o pagamento das comissões dependia de uma série de variáveis e era calculado de acordo com um indexador sobre o volume de produção; não se lembra se na época da autora as variações de fórmula de cálculo importavam em diminuição de remuneração; o Banco apresentava a forma como foi calculada a comissão, mas como era muito complexa não entendiam, embora tivesse conhecimento das nomenclaturas a que se referiam; quando havia algum desconto porque o operador, por exemplo, não abria pendência do contrato, quando havia, inadimplência, mesmo que posteriormente ele resolvesse essas questões a comissão que deixou de ser paga em virtude desses dados negativos não era paga posteriormente" (fl. 1358)*

Determinada a realização de perícia técnica para esclarecimento sobre as comissões percebidas pela autora, o Sr. Perito atestou (fl. 1409):

"as regras da remuneração variável, praticadas pela Reclamada, não são de fácil entendimento e são difíceis de serem calculadas pelos operadores em razão das diversas particularidades aplicadas a cada parte dos cálculos das comissões.

**A forma de cálculo praticada pela Reclamada, para a composição da comissão devida e de acordo com as políticas apresentadas, é composta de diversas etapas e dependente de diversas variáveis, conforme explicitado na resposta ao Quesito 1.2 das Reclamadas.**

**Desta forma, é pouco provável que qualquer empregado da Reclamada, sujeito a tais regras de remuneração, poderia calcular sua remuneração mensal, tanto por falta de conhecimento técnico, quando por falta de informações complementares, as quais estão sob os controles das Reclamadas (devoluções de BackOffice, perda esperada, inadimplência, formalização do contrato, Índice de Cumprimento de Meta (ICM), entre outras).**" (destaquei)



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Das provas colhidas extrai-se que a reclamada implantou método obscuro e complexo de cálculo de comissões, impossibilitando aos seus empregados o acompanhamento da composição salarial mensal ou mesmo sua conferência, diante dos diversos fatores que compunham a fórmula e que implicavam em diminuição da remuneração, mas que não eram de conhecimento do trabalhador de forma clara e transparente.

Além disso, denota-se que a ré, a toda evidência, repassava o risco do empreendimento aos seus empregados, através dos descontos efetuados a título de "inadimplência", "perda esperada", "devoluções back office", entre outros, em contrariedade ao art. 468 da CLT e Súmula 51 do TST.

A questão em apreço já foi objeto de julgamento por esta Segunda Turma, em face dos mesmos reclamados, conforme acórdão proferido no processo 33305-2012-651-09-00-2 (RO), da lavra do i. Relator Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, julgado em 29.07.2014., cuja fundamentação peço *venia* para transcrever e adotar como razões de decidir:

"Provado, por testemunhas, que o critério do pagamento da remuneração variável dos contratados da parte Ré era carente de informações claras e objetivas, nebuloso.

Conforme referido na própria sentença, da prova testemunhal e do depoimento da Autora verifica-se que a parte Ré não procedeu com transparência para com seus empregados, o que viola os arts. 421 ("Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.") e 422 ("Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.") do CC c/c 8º, parágrafo único, da CLT ("Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.").

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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Com efeito, em depoimento pessoal, a Autora afirmou que em todos os meses havia alteração das metas e os critérios não lhe eram previamente repassados. Posteriormente, admitiu que desde a admissão sabia que seria penalizada em caso de falta de documentação, enaltecendo, porém, que os critérios para tanto só foram divulgados em 2010. Importa destacar, que quando se referiu a "critérios", a Reclamante deixou claro "to usando o termo que a Srª usou" (a demonstrar o desconhecimento quanto ao pleno significado do termo, sua abrangência), explicando, ainda, que se houvesse problemas com o financiamento havia o desconto no contrato, referindo-se à falta de acompanhamento do sistema de pagamento.

A testemunha Leondenir, ouvida a convite da Autora, afirmou que os bonificadores e penalizadores das comissões, desconto CRV e clientes inadimplentes e formalização somente foram a ele informados meses após a sua admissão. Confirmou, ainda, que se não atingisse a meta mínima recebia apenas o salário base e, se o contrato que apresentasse problemas de formalização, não seria computado para cálculo das comissões, mesmo que regularizado posteriormente.

A testemunha Maria Helena, ouvida a convite da Autora, afirmou que os valores das metas a serem atingidas variavam mês a mês, e que não sabia ao certo quanto ia receber de comissões, ante as muitas variáveis a serem calculadas, como inadimplência, devolução e CRV.

A testemunha Rafael, por seu turno, ouvida a convite dos Réus, afirmou que as metas variavam com relação aos valores de vendas a serem atingidos, havendo critérios penalizadores como inadimplência, informados desde a admissão, mas que a respeito do penalizador CRV (documentação pendente) só foi informado seis meses após sua admissão. Informou que há prazo para regularizar a documentação, mas uma vez ultrapassado, não recebem a comissão após a regularização e que a realização do cálculo das comissões era muito complexa, de forma que estimavam os valores que iam receber apenas com base nos meses anteriores.

A testemunha Mislayne, ouvida a convite dos Réus, embora tenha afirmado ter conhecimento dos critérios de comissão, inclusive quanto aos penalizadores de inadimplência e devolução de contrato, disse não saber fazer o cálculo preciso dos valores a receber e que, em caso de abertura de prazo para regularização de documentação, a comissão era perdida.

A falta de transparência quanto a dito pagamento 'também foi diagnosticada pelo Perito judicial:



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

"as regras de remuneração variável praticadas pela Reclamada são complexas para o entendimento dos empregados. Portanto, o cálculo de comissões da Reclamada é complexo e dispõe de muitas variáveis, o que, somado ao fato dos "Demonstrativos Mensal de Remuneração Variável" (fls. 1100/1127 e 1197/1286) não apresentarem informações claras e objetivas, dificulta o cálculo das comissões pelos empregados." (fl. 1343)

"... não há no "Demonstrativo Mensal de Remuneração Variável Promotor" (fls. 1100/1127 e 1197/1286) qual o valor da remuneração variável que a Autora teria direito antes da aplicação dos redutores/penalizadores. Por este motivo, não há como estimar as diferenças.

Conforme constante na resposta ao Quesito 13 da Reclamada não há transparência das informações para o cálculo das possíveis diferenças de comissões." (fl. 1351)

Saliento, desde logo, por oportuno, que de acordo com o Perito, as regras para o pagamento da remuneração variável dos operadores encontram-se descritas no "Plano de Remuneração Variável" de fls. 929/950 e 1046/1058, aquele para o período "a partir de julho/2010" e este para o período "a partir de julho/2011" (fls. 1342/1343), do que se conclui que não veio aos autos o "Plano de Remuneração Variável" referente ao período da admissão da Autora, de 03/11/2008 (fl. 82) até junho/2010.

Ao ser indagado se análise negativa/reprovação das fichas de crédito ou contratos traz impacto financeiro na remuneração da Reclamante, se ela poderia sofrer reduções na remuneração por força de fichas cadastrais não aprovadas, o Experto respondeu: "sim, traz impacto financeiro e redução salarial para a Reclamante. Conforme já descritos nos Quesitos 02 e 09 da Reclamada, acima, há os chamados "bonificadores e penalizadores", que são métricas que avaliam a qualidade dos contratos realizados pelos operadores, resultando em uma bonificação ou em uma redução da remuneração do operador, de acordo com a "Política de Remuneração Variável" da Reclamada (fls. 929/950 e 1046/1058). Um desses "bonificadores e penalizadores" é o chamado "Devoluções BackOffice" e tem um peso de 10% da comissão da Reclamante (fls. 934)."

Explicou, também, o "Expert" que não há nas "Políticas de Remuneração Variável" da Reclamada (fls. 929/950 e 1046/1058) informações sobre os critérios de aprovação ou rejeição das fichas de crédito e contratos dos clientes da Reclamada, eis que consta apenas 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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

explicação de que o percentual de devolução de Back Office é apurado através do total de devoluções sobre o total de contratos recebidos pelo Back Office no mês (fls. 934). Consoante o Auxiliar do Juízo, em um determinado mês, a devolução de contratos pode chegar a 110% ou mais em relação aos contratos vendidos pela Reclamante, conforme própria descrição do desconto presente nas "Políticas de Remuneração Variável" da Reclamada (fls. 934), não havendo como identificar o motivo de que o percentual de devolução seja de 110% em relação aos contratos vendidos (fls. 1344/1345).

Segundo o Perito, das regras para o pagamento da remuneração variável (fls. 929/950 e 1046/1058) é possível afirmar, em resumo, que a forma de seu cálculo seguia a seguinte ordem: produção formalizada, receita líquida, base para comissão, comissão, bonificadores ou penalizadores.

Perguntado se a inadimplência dos clientes da Reclamada tem relação com a remuneração variável da Reclamante, o Perito respondeu que sim, pois conforme descrito nas "Políticas de Remuneração Variável" da Reclamada (fls. 929/950 e 1046/1058) há, no cálculo da Receita Líquida, o desconto da chamada "Perda Esperada", descrita como "a parte da taxa de juros dos contratos correspondente à perda esperada, que será utilizada para cobrir eventuais perdas futuras". Na "Política de Remuneração Variável" de 2011, com vigência a partir de julho (fls. 1046/1058), há ainda a dedução dos "Contratos com 1ª Prestação em Atraso" da Receita Líquida para compor a "Base para Comissão" (fls. 1049) (fl. 1346).

Não bastasse a obscuridade dos critérios adotados para o pagamento, denoto também a tentativa da parte Ré de, por diversas maneiras, repassar à Obreira o risco do empreendimento e, ainda, que da primeira para a segunda "Política de Remuneração Variável" (fls. 929/950 e 1046/1058) houve alteração em prejuízo da Trabalhadora, em contrariedade ao art. 468 da CLT e Súmula 51 do TST, pois na última "Política" foi inserida a dedução dos "Contratos com 1ª Prestação em Atraso" da Receita Líquida para compor a "Base para Comissão".

A respeito da necessidade de manutenção de vantagens/benefícios agregados aos contratos de trabalho, peço vênias para transcrever os fundamentos constantes do julgamento do Processo 20449-2011-088-09-00-5 (RO), de relatoria da Exma. Des. Marlene T. Suguimatsu:

"... há que se considerar a necessidade de manter vantagens e benefícios agregados aos contratos de trabalho em vigor, em aplicação do art. 468 da CLT e da Súmula 51 do TST (I - As cláusulas regulamentares, que



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento). O entendimento predominante neste Colegiado é de que toda e qualquer modificação nas condições originalmente contratadas e que venha em prejuízo dos empregados só pode ser considerada válida e eficaz em relação aos contratos que se firmarem depois do início de vigência da norma coletiva ou do regulamento responsável pela alteração.

A matéria envolve princípios e regras peculiares do Direito do Trabalho, em especial o princípio da aderência contratual e a regra da condição mais benéfica.

O princípio da aderência contratual informa que dispositivos de natureza diversa tendem a aderir ao contrato de trabalho com intensidade e extensão temporal diferenciadas. Diz-se que a aderência das normas jurídicas é relativa, ao passo que tende a ser absoluta a aderência das cláusulas contratuais (art. 468 da CLT) e dos regulamentos empresariais (Súmulas 51 e 288 do TST).

Incide, também, a regra - peculiar ao Direito do Trabalho - da condição mais benéfica. A substituição de uma norma regulamentar por outra, com a supressão de vantagens antes asseguradas impõe que se respeitem as conquistas, salvo disposição expressa em contrário. Alonso García (RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. cit., p. 63/65) parece ter encontrado a exata delimitação do problema, ao abordar duplo aspecto: a fixação de condições de trabalho mais benéficas e o respeito a essas condições mais vantajosas. As conseqüências da aplicação da regra da condição mais benéfica, citadas pelo autor, são: 1) quando se estabelecer uma regulamentação ou disposição de caráter geral, aplicável a todo um conjunto de situações trabalhistas, estas ficarão alteradas em suas condições anteriores, desde que não sejam mais benéficas ao trabalhador do que as recentemente estabelecidas; e 2) salvo disposição expressa em contrário, a nova regulamentação deverá respeitar, como situações concretas reconhecidas em favor do trabalhador, ou trabalhadores interessados, as condições que lhe resultem mais benéficas do que as estabelecidas para a matéria tratada, pela nova regulamentação.

Dessas ponderações extrai-se, a meu ver, a conclusão de que a simples supressão de garantia não pode ter o efeito de fazê-la desaparecer do acervo de conquistas do trabalhador, a menos que a questão seja objeto de tratamento expresso. É dizer: a cláusula se integra no contrato individual de trabalho e só pode ser suprimida por norma posterior que trate, expressamente, dos contratos antigos. As condições mais favoráveis integram o contrato individual de trabalho, de forma que a superveniência de disposições regulamentares em contrário somente tem



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

efeito com relação a contratos futuros, exceto se a norma regulamentar - de forma expressa e mediante efetiva entrega de vantagem substitutiva - estipular que a supressão atinge os contratos antigos."

Atestam irregularidades na forma da condução das Políticas os seguintes trechos extraídos do laudo pericial:

"... para o cálculo da "Base de Comissões" a partir de julho/2010 somente era descontado da "Receita Líquida" o valor de "Contratos com Documentação não Transferida" (fls. 932). A partir de julho/2011, além desse valor, também era descontado o valor referente a "Contratos com 1ª Parcela em Atraso" (fls. 1049).

... Observa-se que as políticas, quando alteradas, elas passavam a vigorar a partir da sua divulgação, prevalecendo até a data da próxima divulgação, conforme informado pelo Dr. Mayron Magnini (Advogado da Reclamada)."

... Na "Política de Remuneração Variável" (fls. 929/950 e 1046/1058) está descrito que o percentual de comissão é aplicado sobre a Receita Líquida (fls. 933), porém, após o computo da Receita Líquida e antes da aplicação dos percentuais de comissão, há descontos a título de "Transferência de Documentação" (fls. 932 e 1049) e os "Contratos com Inadimplência Over 60" (fls. 1049), gerando assim a Base para Comissão. Esses dois tipos de descontos influenciam na base de cálculo da comissão." (fls. 1334/1335) (destaquei)

Conforme o Perito, "De acordo com a "Política de Remuneração Variável" trazida aos autos (fls. 929/950 e 1046/1058), após a mensuração da comissão, esta é dividida em duas partes iguais, sendo: a) uma parte garantida ao operador; e b) a outra é dividida e devida de acordo com as avaliações realizadas pela Ré. Constatou-se esse fato às fls. 933, onde são chamados de "bonificadores e penalizadores". Conforme item "e" da resposta ao Quesito 02, observa-se claramente esta prática pela Reclamada. ... Os chamados "bonificadores e penalizadores", descritos no item "d" da resposta ao Quesito 02 da Reclamada, acima, interferem no valor final de comissão pago ao colaborador, pois só fica garantido ao colaborador 50% do valor da comissão devida, os outros 50% dependem da avaliação de qualidade dos financiamentos feitos pelo colaborador (fls. 933), na forma dos QUADROS 02, 03 e 04 elaborados em resposta ao Quesito 02 da Reclamada, acima. Quando os indicadores apontam superação das metas, funcionam como bonificadores da Comissão, entretanto, quando indicam desempenho abaixo das metas, funcionam como penalizadores (fls. 933)." (fls. 1337/1338).

fls.45



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

O Perito esclareceu, a contento, que os "Demonstrativos de Remuneração Variável" (fls. 1100/1127 e 1197/1286) não contém informações suficientes para que seja possível deduzir do valor de produção o valor correto da comissão, vez que o documento apresenta diretamente o valor da "Remuneração a Receber" sem apresentar os valores e o método utilizado, impossibilitando a apuração de diferenças de comissões. Exemplifica com o mês de Janeiro de 2011 (fl. 1100) (fls. 1341/1342).

O laudo pericial, ainda, esclarece:

"Perda Esperada", segundo as "Políticas de Remuneração Variável" da Reclamada (fls. 929/950 e 1046/1058), é descrita como a parte da taxa de juros dos contratos que corresponde à perda esperada, que será utilizada para cobrir eventuais perdas futuras, influenciada pela idade do veículo - quanto mais velho maior o risco - e plano de financiamento - quanto maior o plano, maior o risco (fls. 932). A "Perda Esperada" tem relação com o risco da atividade econômica da Reclamada, pois decorre de uma prática que as empresas utilizam para proteger-se de possíveis inadimplências dos seus clientes.

Portanto, a "Perda Esperada" traz impacto negativo na remuneração variável da Reclamante independentemente de haver ou não inadimplência e influencia no cálculo da Receita Líquida (fls. 932)." (fls. 1347/1348) (destaquei)

Do conjunto probatório, ante os critérios utilizados para o desconto de valores como "inadimplência dos clientes", "perda esperada" e "devolução back Office" não há como ser negado que a parte Ré compartilhava com os empregados o risco do empreendimento, o que é vedado pelo nosso ordenamento jurídico, à luz do disposto no art. 2º da CLT.

Nesse sentido:

"ESTORNO DAS COMISSÕES - O cancelamento de vendas não autoriza o empregador a estornar comissões do empregado, mesmo que exista previsão contratual nesse sentido, porquanto o exercício do direito de arrependimento pelo consumidor se insere no risco do empreendimento econômico, o qual deve ser suportado pelo empregador." (TRT 04ª R. - RO 0055700-23.2008.5.04.0008 - 8ª T. - Relª Desª Cleusa Regina Halfen - DJe 13.01.2011) (destaquei)

"COMISSÕES - ESTORNO - O RISCO DO EMPREENDIMENTO É DO EMPREGADOR (CLT, ART. 2º) - O vendedor comissionista, 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: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

exercício de seu labor, dispensa suas energias e habilidades para a realização das vendas e, uma vez ultimada a transação, ou seja, uma vez concluído o negócio, faz jus o vendedor ao recebimento da contraprestação ajustada (CLT, art. 466). II- É inadmissível o estorno de comissões por arrependimento ou por inadimplemento do comprador. O estorno de comissões só é admissível em caso de insolvência do comprador, porque assim dispõe a lei (Lei 3.207/57, art. 7º). III- A cláusula do contrato de trabalho que garante ao empregador o direito de estornar comissões referentes a transações ultimadas não passa pelo crivo do art. 9º da CLT, e por isto é nula "de pleno direito", exceto no caso de insolvência do comprador. IV- Recurso desprovido." (TRT 18ª R. - RO 01810-2007-012-18-00-0 - Rel. Des. Mário Sérgio Bottazzo - J. 12.06.2008) (destaquei)

"RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE - DIFERENÇAS DEVIDAS A TÍTULO DE PRÊMIO PRODUÇÃO/COMISSÃO - A teor do disposto no art. 466, da CLT, "o pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem". Entende-se por ultimada a transação o momento em que o negócio é aceito pelo comprador, nos termos que lhe foi apresentado. Assim, as comissões são devidas ao empregado, mesmo que o negócio não venha a se concretizar por culpa do empregador, em razão da falta do produto no estoque na data da entrega. Efetivamente, permitir o não pagamento das comissões em tal caso seria ignorar o trabalho e o tempo já gastos pelo trabalhador na efetivação da transação, além de impor ao empregado o risco do empreendimento econômico, que toca ao empregador, e não ao laborista (art. 2º, da CLT). ..." (TRT 17ª R. - RO 16600-24.2010.5.17.0010 - Rel. Des. José Carlos Rizk - DJe 24.03.2011 - p. 20) (destaquei)

Ilícita a prática adotada pelos Réus, de não apresentar de forma translúcida e desde o início do contrato os critérios de pagamento da remuneração variável, de atribuir à Empregada o risco do negócio e de alterar as regras do pagamento, no curso do contrato em seu prejuízo. Não paira dúvida, assim, de que existem diferenças em favor da Trabalhadora.

Tecidas tais considerações, observo que, na exordial, ao iniciar a abordagem a respeito das comissões (fl. 16), a Obreira afirmou que "foi admitida para receber mensalmente: a) Salário base; e b) Comissões/prêmios/remuneração variável, sob a seguinte designação: "PREMIO INCENTIVO", "PREMIO FINANC. VEIC E PREMIO" e "FINANC. VEIC - RSR", entre outros, estas no importe médio mensal de R\$ 3.900,00".



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Denoto, por outro lado, que os Réus em defesa (fls. 706/817) não impugnaram, de forma específica, como lhes competia, a teor do disposto no art. 302 do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), a alegação da Trabalhadora no sentido de que foi admitida para receber mensalmente comissões/prêmios/remuneração variável, "no importe médio mensal de R\$ 3.900,00".

Quanto a essa matéria, a Autora requereu a apresentação de documentos pelos Réus a fim de comprovar as suas alegações, sob pena de aplicação do disposto no art. 359 do CPC (fls. 16/24).

Em defesa, no particular, os Reclamados afirmaram, simplesmente, que "... não há que se falar em juntada dos relatórios pormenorizados de todas as transações e negócios realizados pela obreira sob as penas do art. 359 do CPC, eis que a tese da prefacial é totalmente equivocada, sendo que as folhas de pagamento e relatórios de remuneração variável, conjuntamente com as políticas de remuneração variável devidamente trazidas aos autos são documentos hábeis à comprovação dos pagamentos respectivos, restando impugnada toda e qualquer pretensão em contrário." (fl. 751).

Não devem ser olvidadas as conclusões do Perito do Juízo, de outro vértice, em especial, as suas constatações, no sentido de que "os 'Demonstrativos de Remuneração Variável' (fls. 1100/1127 e 1197/1286) não contém informações suficientes para que seja possível deduzir do valor de produção o valor correto da comissão, vez que o documento apresenta diretamente o valor da 'Remuneração a Receber' sem apresentar os valores e o método utilizado, impossibilitando a apuração de diferenças de comissões" (fls. 1341/1342), "há Políticas de Remuneração Variável somente para os meses a partir de julho de 2010, portanto, foram verificados os meses a partir desta data" (fl. 1442) e "De acordo com o Demonstrativo de Remuneração Variável (fls. 1100/1127 e fls. 1197/1286), consta apenas "% Pagas/aprovadas" sem indicar quais os contratos não foram aprovados" (fl. 1443).

O entendimento desta 2ª Turma é que o empregador-demandado vinculado, por exemplo, à obrigação prevista no art. 464 da CLT ("Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo."), deve trazer aos autos os comprovantes, ainda que não haja determinação específica do Juiz a respeito da aplicação da comunicação do art. 359 do CPC. A não-apresentação dos recibos, sem justificativa, ainda, faz presumir correto o valor apontado como recebido na petição inicial, desde que

fls.48



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

razoável, presunção que pode ser elidida por meio de prova em sentido contrário (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), ausente em tela.

Quanto à documentação requerida pela Autora a fim de comprovar os valores que lhe são devidos a título de remuneração variável, independentemente do alerta do r. Juízo no tocante à aplicação da cominação prevista no art. 359 do CPC, ante o princípio da aptidão para a prova, sem dúvida, cabia aos Réus trazê-la, todavia, não o fizeram a contento, como dessumível de suas próprias explanações supra transcritas (fl. 751). Os Réus não mencionaram justificativa plausível para a completa junta dos documentos requeridos pela Reclamante.

Ante o exposto, reconheço que a Autora, efetivamente, foi contratada para perceber, além do salário base, comissões/prêmios/remuneração variável, sob várias designações, no importe médio mensal de R\$ 3.900,00, porém o conjunto probatório demonstra que as recebia a menor.

Condeno a parte Ré ao pagamento de diferenças de comissões/prêmios/remuneração variável, assim, a serem apuradas pela diferença entre os valores pagos, mês a mês, a tais títulos, constantes dos autos e o valor médio mensal devido de R\$ 3.900,00. Devidos, também, reflexos, à luz do disposto nos arts. 457, § 1º, e 469, § 3º, da CLT (Em defesa, à fl. 739, os Réus admitem o caráter salarial de tais verbas, ao dizer que procediam à integração das parcelas variáveis (comissões/prêmios): " o Reclamado corretamente integrou as verbas devidas conforme comprovação em folha de pagamento."), como postulados, ressalvadas, contudo, eventuais determinações específicas constantes da sentença/acórdão e, ainda, as comissões devem incidir, apenas, sobre o adicional de horas extras, eis que a Autora era comissionista mista, aplicando-se o entendimento constante da Súmula 340 do TST no tocante à parcela variável (OJ 397 da SDI-TST).

Consigno que as diferenças ora reconhecidas, abarcam satisfazem todos os pedidos constantes dos itens 5, 6, 7 e 8 da inicial.

Registro, por pertinente, que, no entender deste Juízo, não há qualquer quitação expressa a título de comissões quando da rescisão contratual e o nosso ordenamento jurídico veda o salário complessivo: "... COMISSÕES. SALÁRIO COMPLESSIVO - Nos termos da Súmula nº 91 do col. TST, 'nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.' Na hipótese dos autos, restou comprovado que a ré não destacou o pagamento da parcela atinente ao DSR sobre comissões, restando configurado o salário

fls.49



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

complessivo, que obsta a reforma da sentença." (TRT 23ª R. - RO 0023300-69.2010.5.23.0 - 1ª T. - Rel. Des. Roberto Benatar - DJe 27.04.2011 - p. 50). Não havendo afronta aos arts. 1º, IV, da CF, 7º da Lei 3.207, 818 da CLT e 333 do CPC, REFORMO, para reconhecer a existência de diferenças salariais e reflexos em razão do pagamento de comissões/prêmios/remuneração variável, nos termos desta fundamentação.

É entendimento desta 2ª Turma que o empregador deve trazer aos autos os comprovantes de pagamento, a teor do artigo 464 da CLT, ainda que não haja determinação específica do Juízo. Considerando a não-apresentação dos recibos discriminados das comissões pagas à autora, faz presumir correto o valor apontado como recebido na petição inicial, presunção que pode ser elidida por meio de prova em sentido contrário (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), o que não ocorreu.

Diante do acima exposto, considerando a configuração de salário complessivo em relação as comissões pagas à obreira, **REFORMO em parte** a r. sentença e condeno os réus ao pagamento de diferenças de comissões, que fixo no valor mensal de R\$ 1.700,00 (limite da exordial), o que abrange os descontos indevidos praticados pela ré, com reflexos em RSR, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salários, horas extras (apenas o adicional, na forma da Súmula 340 do TST) e FGTS (11,2%). A verba deferida, em se tratando de remuneração variável, não integra a base de cálculo da PLR. As diferenças ora reconhecidas abarcam os pedidos constantes dos itens 5, 6, 7 e 8 da inicial.

**JORNADA DE TRABALHO - ARTIGO 62, INCISO I,  
DA CLT**

**ANÁLISE CONJUNTA.**



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

A autora recorre da parte da r. sentença que entendeu aplicável a exceção prevista no art. 62, I, da CLT ao contrato de trabalho e rejeitou os pedidos de pagamento de horas extras, intervalos e reflexos. Alega que as provas produzidas nos autos comprovam que a reclamante sofria controle da sua jornada de trabalho, não podendo ser enquadrada no artigo 62, I, da CLT.

A ré, por sua vez, pede, na hipótese de se haver reforma da r. sentença, adotando-se o entendimento da inaplicabilidade do art. 62, I, da CLT ao caso em tela, seja reconhecido que a autora estava sujeita a jornada de 8 h diárias.

Analiso.

A regra geral disposta no art. 74, § 2º da CLT é a obrigatoriedade de anotação da hora de entrada e de saída dos funcionários, para os estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores, de forma a comprovar o tempo prestado em favor do empregador e o correto pagamento das horas, inclusive eventuais excedentes da jornada normal.

O art. 62, I, da CLT, traz exceção da obrigação, com relação aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na CTPS e no registro de empregados.

Ao alegar incompatibilidade da função com o controle da jornada e que a trabalhadora enquadrava-se na exceção legal, a ré atraiu para si o ônus da prova do trabalho externo sem possibilidade de fixação, porquanto a hipótese do art. 62, I, da CLT configura-se impeditiva ao direito do recebimento de horas extras.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

O fato de o empregado desempenhar suas funções fora da empresa não implica, necessariamente, em seu enquadramento automático na exceção prevista no art. 62, inc. I, da CLT.

Ressalta-se, também, que o artigo celetário refere-se à impossibilidade da jornada ser controlada e não a simples ausência de controle. Nessa esteira, não obstante o termo aditivo de fl. 715 prever a impossibilidade de fixação de horário de trabalho, sempre que o empregador puder quantificar o tempo despendido pelo trabalhador no desempenho de suas atividades laborais, as horas suplementares são devidas. Na hipótese, o conjunto probatório demonstra que a ré tinha como aferir a jornada de trabalho da autora.

A prova testemunhal produzida foi uníssona quanto à possibilidade de controle da jornada de trabalho da autora, conforme declarações da própria testemunha da reclamada, Suelen Cabral, ao descrever o horário imposto e cumprido pelo operador de negócios, com a fiscalização do gerente por meio de ligações, além de informar existir previsão de compensação das horas extraordinárias com folgas.

Referida testemunha afirmou: *"o horário do operador era das 09h às 18h, de segunda a sábado; às vezes também trabalhavam aos domingos por ocasião dos feirões, em torno de 70% dos domingos do mês, no horário das 10h às 17h; era previsto o intervalo de 01h, mas o horário certo dele ficava a cargo do operador, que usufruía conforme o fluxo de clientes; no caso da depoente, havia semanas em que o fluxo de trabalho permitia a fruição desse intervalo e outras intervalos menores, não sabendo dizer quanto à autora; não eram compensadas com folga as horas trabalhadas extraordinariamente; (...) não tinham controle escrito de jornada, mas o gerente às vezes*



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

*fazia visita para ver se estavam trabalhando, assim como ligava; o gerente também acompanhava o trabalho pelas concessionárias," (fl. 1358).*

No mesmo sentido foi o depoimento da testemunha da autora Joseane Herber de Lima que declarou que o chefe ligava e fazia visitas sem avisar para verificar se o operador estava no local de trabalho e que não tinha liberdade para chegar mais tarde ao trabalho ou sair mais cedo. A testemunha Marlon também confirmou o controle através de celular ou rádio, bem como por meio de visitas às concessionárias.

De outro lado, não há qualquer prova quanto à impossibilidade de controle de horário, ônus que incumbia à ré (art. 818 da CLT c.c art. 333, II, do CPC).

Ante o exposto, **reformo** a r. sentença para excluir a autora da exceção prevista no art. 62, I, da CLT.

**JORNADA DE TRABALHO - FIXAÇÃO - HORAS EXTRAS - DIVISOR**

Como visto, a autora se enquadra na categoria categoria de financeiro para efeito de jornada de trabalho (art. 244, da CLT), razão pela qual faz jus às horas extras excedentes à 6ª diária e 30ª semanal, de forma não cumulativa. Além disso, conforme reconhecido no item anterior, a reclamante não se enquadra na exceção de trabalhador externo de que trata o artigo 62, inciso I, da CLT.

Nesse sentido, saliento o posicionamento dessa e. Turma de que o empregador tem o dever de providenciar meios válidos para anotação das horas efetivamente trabalhadas por seus empregados, inclusive as de caráter extraordinário, nos

fls.53



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

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*). 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:

**SUM-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.

Se é obrigação do empregador trazer aos autos os controles de jornada válidos de todo o contrato de trabalho e se não o faz, nem demonstra estar desobrigado a esses registros, devem ser adotados como verídicos os horários mencionados pelo trabalhador, limitados pelas declarações extraídas da prova oral.

Na petição inicial a autora informa a seguinte jornada de trabalho (fls. 33-34):

- a) de segunda a sexta-feira das 8h00min/8h30min às 19h00min, com máximo 30/40 minutos de intervalo;
- b) aos sábados - todos desde a admissão - das 9h00min/9h30min às 19h00min, com 30 minutos de intervalo;
- c) aos domingos - três por mês - das 9h30min/10h00min às 19h00min, com 30 minutos de intervalo;

fls.54



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

d) laborou em feriados, das 9h00min às 18h30min/19h00min, com 30 minutos de intervalo;

e) participava de feirões em sábados, domingos e feriados;"

Em depoimento pessoal, a reclamante afirmou que trabalhava de segunda à sexta, das 08h30min às 18h30min, com 40 minutos de intervalo, e podia acontecer de fazer uma hora de intervalo a cada quinze dias, aos sábados das 09h às 18h30min/19h, em dois domingos por mês, os dois últimos, das 10h às 17h, e um feirão por mês, um final de semana, das 09h às 19h.

A testemunha Joseane Herber de Lima declarou que a recomendação de horário a ser cumprido era o da concessionária e a depoente o cumpria das 08h30min às 19h, mas não presenciava a jornada de trabalho da autora. Nos domingos, os dois últimos por mês, encerrava a jornada às 17h. Aduz que trabalhava em um feirão por mês, sendo sexta, sábado e domingo, das 08h30min às 19h, sendo que, no seu caso, em duas ou três vezes por semana fazia uma hora de intervalo e nos demais dias o intervalo era de 40/45 minutos.

A testemunha Marlon Vinicius Bertuzzi relatou que o operador tinha que estar na concessionária no horário de atendimento desta.

Nesse passo, fixo a jornada de trabalho da autora como sendo: de segunda a sexta das 08h30min às 18h30min, com uma hora de intervalo em três dias da semana e nos demais dias o intervalo era de 40 minutos; aos sábados das 9h30min às 18h30min; em um domingo por mês, o último, das 10h às 17h; e em um feirão por mês (penúltimo fim de semana do mês, sábado e domingo), das 08h30min às 18h30min.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Por conseguinte, defiro o pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da 6ª diária, e, não cumulativamente, da 30ª semanal, com adicionais de 50% (de segunda a sexta-feira) e de 100% (sábados e domingos), na medida em que o sábado é considerado dia de RSR, por força de norma coletiva. Sobre as comissões, deve incidir apenas o adicional, nos termos da Súmula 340, do TST. Divisor 150, nos termos da Súmula 124, I, "a", do TST. Base de cálculo todas as parcelas salariais, nos termos da Súmula nº 264, do TST. Ante a habitualidade, as horas extras geram reflexos em RSR (sábados, domingos e feriados) e, com estes, em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS (11,2%). Não são devidos reflexos em PLR, uma vez que a norma coletiva estabelece sua apuração sobre o salário-base e verbas fixas de natureza salarial e as horas extras habitualmente prestadas não correspondem a verbas fixas.

Registre-se que este Colegiado não entende aplicável a OJ 394 da SDI-I do TST, uma vez que não há *bis in idem* na apuração dos reflexos.

Assim, ao contrário do entendimento do réu, as horas extras geram reflexos em DSR e juntamente com este em férias com 1/3, 13º salário e FGTS. O valor da hora extra é calculado com base no valor da hora normal, sem a remuneração do DSR. Assim, é devido o reflexo em DSR quando há labor extraordinário, conforme previsto pela Lei 605/1949. Uma vez majorado o valor do DSR, repercute nas demais verbas, posto que a remuneração mensal fica majorada (precedente RO nº 10397-2011-018-09-00-8, Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA, publicado em 18/03/2013).



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Não há valores pagos sob o mesmo título, sendo desnecessária a fixação de critérios de abatimento.

Ante todo o exposto, **reformo** a r. sentença para deferir o pagamento de horas extras excedentes da 6ª diária, e, não cumulativamente, da 30ª semanal, com reflexos e repercussões, nos termos da fundamentação.

**INTERVALO INTRAJORNADA**

A autora, ao argumento de que faz jus ao intervalo intrajornada de 1 hora, o qual era parcialmente concedido, pugna pela condenação dos réus ao pagamento da hora integral (hora cheia + adicional), na forma da OJ 307 da SBDI-I do TST, com reflexos em outras parcelas, em consonância com o disposto no art. 71 § 4º da CLT e na OJ 354 do C. TST.

Aprecio.

Embora a jornada reconhecida da autora fosse de 06 horas diárias, considerando a jornada praticada, o sobrelabor era habitual. Nesse passo, quando ultrapassada a jornada de 6 horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de 1 hora.

Nesse sentido, é o entendimento insculpido na Orientação Jurisprudencial n.º 380 da SBDI-I do TST, *in verbis*:

"INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do

fls.57



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

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".

Além disso, o entendimento predominante nesta E. Segunda Turma é no sentido de que, ainda que parcialmente usufruído, é devido o pagamento integral do tempo destinado ao intervalo intrajornada, mediante a aplicação da hora normal acrescida do adicional suplementar, consoante determina o § 4º do artigo 71 da CLT e o item I na Súmula 437. Não se cogita de afastar sua natureza salarial, nos termos do inciso IV do mesmo enunciado:

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n°s 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. (grifei).

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



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

A propósito:

"INTERVALO INTRAJORNADA. TEMPO MÍNIMO. JORNADA PRATICADA. O empregado contratado para jornada de seis horas que trabalha além desse limite faz jus a pausa de 1 hora, nos termos do art. 71 da CLT. Incidência de princípios que norteiam o Direito do Trabalho, além dos princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho. Não faria sentido lançar mão de instrumentos para tornar desaconselhável a exigência de trabalho extraordinário e, no mesmo passo, por mero rigorismo técnico, entender que se o contrato prevê jornada de seis horas, a pausa deve ser de apenas quinze minutos. Quando entendeu necessário assegurar pausa de uma hora ao empregado que trabalha mais de seis horas diárias, o legislador, por certo, não foi guiado apenas pelos parâmetros contidos no contrato de trabalho, mas por razões que não desprezam a realidade dos fatos: se, a princípio, o trabalhador só ficaria seis horas à disposição do empregador - e, então, quinze minutos de pausa seriam suficientes para se recompor e alimentar-se - há que se admitir que, caso trabalhe mais de seis horas, precisará de tempo de pausa superior. DIREITO À REMUNERAÇÃO INTEGRAL. A infração ao intervalo intrajornada mínimo confere direito ao pagamento integral da pausa prevista em lei, e não apenas à diferença entre o que foi fruído e o que era devido. Quando o legislador estabelece um patamar mínimo para qualquer espécie de garantia, o que se deve entender é que, abaixo dele, nada existe que se possa valorar, para efeito de cumprimento à lei. Recurso provido, no particular, para acrescer à condenação o pagamento de uma hora extra por dia trabalhado, pela violação ao intervalo intrajornada. (PROCESSO 33344-2007-015-09-00-0 (RO 3747/2009), publicação em 04-09-2009, Des. Relator(a): MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU).

**Reformo**, portanto, para determinar o pagamento de uma hora extra diária pela supressão parcial do intervalo intrajornada (exclusivamente nos dias em que o intervalo intrajornada apresentar período inferior a uma hora completa), aplicando-se os demais parâmetros fixados para as horas extras.

**INTERVALO DO ART. 384 DA CLT**

fls.59



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Requer a autora reforma da r. sentença para que seja deferido o intervalo do art. 384 da CLT.

O juízo de primeiro grau indeferiu "os pedidos pagamento de horas extras, intervalos e reflexos (itens 09, 10 e 11 do rol de pedidos da inicial)" (fl. 1574).

O entendimento desta 2ª Turma é sentido da aplicação do intervalo previsto no art. 384 da CLT, conforme se observa no voto proferido nos autos 00391-2011-072-09-00-8, publicado em 22/01/2014, da relatoria da Exma. Desembargadora do Trabalho MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, cujos fundamentos transcrevo e adoto, por razões disciplina judiciária e economia processual:

"(...)

c) intervalo do art. 384 da CLT

O art. 384 da CLT determina a concessão de intervalo à empregada, entre o término da jornada normal e o início da extraordinária. Trata-se de norma que ingressou no sistema jurídico com a finalidade de proteger uma situação desigual, a da mulher, no universo do trabalho masculino. Por suas razões sociais e históricas não implicou ofensa ao princípio constitucional da igualdade (art. 5º, I, CF). Significou, antes, a aplicação da justiça distributiva, já defendida por Aristóteles ("...tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais..."). Porém, se o que se questiona é a igualdade de tratamento, o mais coerente seria, diante da magnitude do princípio da isonomia, que se lutasse por ampliar o alcance da norma a todos os trabalhadores, o que, aliás, já deveria ter ocorrido dadas as consequências perversas do trabalho extraordinário a todos os trabalhadores, independente de gênero. O que não parece correto é eliminar a proteção ao argumento de que atende apenas um segmento social.

Por esse raciocínio, entende-se que, descumprido o comando do art. 384, aplica-se o disposto no art. 71, § 4º, ambos da CLT. Não faz sentido a existência de comando legal expresso, a determinar a concessão de determinado direito ao trabalhador e, em razão de nada

fls.60



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

constar, no mesmo dispositivo, se rejeite alguma forma de penalização, como a condenação em horas extras.

Quanto à integração do tempo de intervalo à jornada, observo que o entendimento jurisprudencial sofreu alteração, depois da Lei 8.923/1994. Até então, as repercussões jurídicas do desrespeito aos intervalos intrajornada diferiam em função da espécie de intervalo (se remunerado ou não remunerado). Assim, eram intervalos remunerados aqueles que se integravam à jornada do trabalhador para todos os efeitos; os intervalos não remunerados os que não compõem a jornada de trabalho. O descumprimento desses últimos configurava, até a edição da Lei 8.923/1994, mera infração administrativa. O diploma determinou a produção de efeitos remuneratórios também na situação específica de desrespeito a intervalos intrajornadas primitivamente não remunerados, independentemente de haver real acréscimo na jornada praticada pelo trabalhador. Assim, o art. 71 da CLT recebeu o acréscimo do § 4º, em que consta a obrigação de remunerar o intervalo para repouso e alimentação não concedido pelo empregador com um acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o valor da hora normal de trabalho (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p.906-907).

Acolho para acrescer à condenação o pagamento, como extraordinários, dos 15 minutos de intervalo devidos entre o fim da jornada ordinária e início da extraordinária, conforme previsto no art. 384 da CLT.

(...)"

Ante o exposto, **reformo** para acrescer à condenação o pagamento, como extra, dos 15 minutos de intervalo devidos entre o fim da jornada normal e o início da extraordinária, nos termos do art. 384 da CLT, aplicando-se os demais parâmetros fixados na decisão.

**ASSÉDIO MORAL - METAS - BULLYING**

Inconformada, a autora pugna pela reforma da r. sentença para condenar os réus ao pagamento de danos morais no importe pugnado na exordial, de cem vezes o seu salário, com juros e correção monetária até o pagamento.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Na peça de ingresso a reclamante aduz que, ao longo do contrato de trabalho, esteve submetida a condições de trabalho inadequadas, sob forte pressão para o cumprimento de metas, sobrecarga de tarefas, labor aos finais de semana e feriados e tempo reduzido para as refeições e para o descanso, com ritmo de trabalho extremamente acelerado e constantes ameaças de demissão, ocorridas sob a forma de cobranças pessoais ou por e-mails. Afirma que havia um *ranking* de comparação entre os operadores, sendo que autora e demais colegas de trabalho eram ridicularizados em reuniões em razão dos baixos desempenhos, além da forte cobrança em relação ao inadimplemento de clientes, conforme projeto da ré chamado "AGIR/Localizar", em que os operadores tinham que localizar os clientes que possuíam atrasos e buscar uma solução para o adimplemento do contrato, sendo necessário deixar sua atividade de vendedora e dirigir-se à casa do cliente, muitas vezes correndo risco de vida, para efetuar cobrança ou renegociar dívidas. Argumenta que a situação cotidiana da empresa tipifica a modalidade de assédio recentemente denominada pelos doutrinadores de ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, sendo vítima de *bullying* no trabalho, toleradas em silêncio pelo medo de perder o emprego, abalando a sua dignidade.

Os reclamados refutaram as alegações da obreira, enfatizando que a mesma jamais foi submetida a qualquer espécie de constrangimento ou humilhação.

O pleito de indenização por danos morais foi rejeitado pelo Juízo de primeiro grau sob os seguintes fundamentos (fls. 1579-1580):

"Pretende a parte Reclamante a condenação da Reclamada em indenização por danos morais, aduzindo, em síntese, que seus superiores hierárquicos recorrentemente utilizaram-se de várias estratégias dissimuladas para humilhá-la, tais como controle excessivo de horários

fls.62



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

de chegada, de saída, ameaça constante de demissão, cobrança excessiva para cumprimento das metas e agressões por e-mail.

Em defesa, a Reclamada nega os fatos alegados pela Reclamante.

As regras inerentes ao ônus da prova impõem àquele que deduz suas argumentações comprová-las, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 333, I, do CPC.

No caso dos autos, a necessária prova das violações morais não foi produzida por quem possuía o ônus de produzi-la, no caso a parte Reclamante.

Com efeito, em seu depoimento pessoal a Autora relatou poucas situações envolvendo o gerente Nelson, uma delas teria sido um soco na mesa, além de comentários, bem como admitiu que tais situações não foram dirigidas especificamente a ela (tema "assédio moral", posição 00:08:15).

A testemunha Josiane não soube informar nenhuma situação específica envolvendo a Autora e, ao narrar uma situação envolvendo cobrança de metas a todos os funcionários, disse que o gerente perguntava o porquê do desempenho ruim, ou seja, não se trata de situação humilhante ou vexatória (tema "assédio moral", posição 00:58:27).

No mesmo sentido foi o depoimento da testemunha Marlon, que também afirmou que as cobranças se davam em forma de perguntas, isto é, "por que não foi atingida a meta", "qual o problema", não sendo relatada nenhuma situação de agressões verbais.

A testemunha Suelen Svereda Alves Cabral disse que:

"[...] na época exigiam metas altas, mas até eram atingíveis, sendo certo de mais de 50% dos operadores atingiam" (fl. 1358).

As alegadas agressões por e-mail também não foram demonstradas.

Diante da análise dos fatos e das provas, conforme acima exposto, entendo não ter havido violação moral contra a parte Reclamante.

Lembro que a indenização por danos morais não deve ser balizada pelo simples aborrecimento ou mero dissabor oriundo das relações interpessoais.

O dano moral indenizável deve ser aquele que foge aos padrões da normalidade, do exigível entre as relações interumanas, considerando-se  
fls.63



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

a possibilidade de imperfeições e atritos, sem que isso venha representar violação moral à outrem.

Ante o exposto, JULGO IMPROCEDENTE o pedido de condenação da Reclamada em indenização por danos morais."

Aprecio.

O instituto do dano moral tem sua origem jurídica na teoria geral da responsabilidade civil, estampada no artigo art. 927 do CC, que impõe a obrigação de reparar um prejuízo, quer patrimonial ou moral, causado a alguém, pela violação de algum direito.

Acerca da definição de dano moral, ensina o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado: "é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária (Savatier). Ou ainda, é toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana"(Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 613).

No tocante à prova do dano moral, Cavalieri leciona que o dano moral existe in re ipsa, deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum (CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de Responsabilidade Civil. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 102).

A respeito dos danos morais, leciona Carlos Alberto Bittar (Reparação Civil por Danos Morais, 1999, p.136):



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

"Não se cogita, em verdade, pela melhor técnica, em prova de dor, ou de aflição, ou de constrangimento, porque são fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais a agressões no meio social. Dispensam pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração ou o resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente".

O Superior Tribunal de Justiça abona esse entendimento, inclusive citando o referido professor, firmando que "A respeito do tema, a doutrina consagra entendimento no sentido de que o dano moral pode ser considerado como violação do direito à dignidade, não se restringindo, necessariamente, a alguma reação psíquica" (CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, pp. 76/78)" (REsp 910794 / RJ, 1ª Turma, Rel. Min. Denise Arruda, unânime, DJE 04/12/2008).

Especificamente na doutrina juslaboral, José Affonso Dallegrave Neto discorre nesse mesmo sentido:

"Particularmente, entendo que o dano moral caracterize-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo." ( DALLEGRAVE NETO. José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 154)

Nesse passo, ainda, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 447.584/RJ, de relatoria do Ministro Cezar Peluso (DJ de 16.3.2007), acolheu a proteção ao dano moral como verdadeira "tutela constitucional da dignidade humana", considerando-a "um autêntico direito à integridade ou à incolumidade moral, pertencente à classe dos direitos absolutos".



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Desse modo, perpetrado o ato lesivo à dignidade da pessoa, esta se torna automaticamente vítima de um dano moral que deverá ser reparado independentemente de prova da dor ou do sofrimento, sendo desnecessário perquirir se houve ou não perturbações na esfera psíquica do trabalhador. A prova, ressaltado, é necessária tão-somente em relação ao ato lesivo. Nesse sentido se orientou o Excelentíssimo Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira ao relatar o REsp 85.019, *in verbis* :

"II - Dispensa-se a prova de prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já que o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por vez é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo - o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito." (STJ. 4ª Turma. REsp 85.019. Relator Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira. Publicação 18.12.1998)

Na hipótese dos autos, a prova oral demonstrou que a reclamada agiu com excesso e ilicitude ao expor seus empregados, inclusive a reclamante, a situação vexatória em reuniões com a elaboração de um "ranking" dos melhores e dos piores empregados, na busca pelo atingimento de metas.

A testemunha Joseane de Lima confirmou a exibição em reuniões de um "ranking" dos operadores, um relatório com a performance de vendas, ridicularizando os que não atingiam as metas. A depoente declarou que a cobrança de metas era bem pesada, com ameaças de demissão de forma geral.

A testemunha Marlon Bertuzzi declarou que presenciou o gerente Nelson ser grosseiro com a autora questionando sobre as metas não atingidas,



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

bem como dar um murro na mesa durante a reunião, com ameaças de demissão à autora e aos demais, confirmando a exibição de um "ranking" de metas.

Casos semelhantes em face dos mesmos reclamados já foram analisados por esta C. Turma, sendo que o entendimento no sentido de que a imposição e cobrança de metas, na forma como conduzida pelos prepostos da ré, vai além dos poderes de administração e direção, ferindo a dignidade do trabalhador.

Nesse sentido é o precedente deste Colegiado (33305-2012-651-09-00-2 (RO), Relator Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, julgado em 29.07.2014).

Nessa linha:

"ASSÉDIO MORAL. EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE METAS SEM RAZOABILIDADE E MEDIANTE ATITUDE DESRESPEITOSA. OFENSA MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A cobrança de metas alcançáveis pelo trabalhador, quando feita dentro de padrões normais de razoabilidade e de urbanidade não denota represália ou expediente agressivo à honra e sua boa imagem, senão uso moderado do poder diretivo do empregador. No entanto, se as cobranças se apresentam de forma exagerada e desrespeitosa, em reunião e na presença de colegas de trabalho e com a atitude intencional de humilhar os subordinados, no intuito único de cumprir os objetivos econômicos traçados pelo empregador, justifica-se a imposição de obrigação à ré, de reparar os danos imateriais que decorrem dessa atitude. A ilicitude dos atos autoriza deferir indenização por danos morais. Recurso da autora provido para deferir indenização por danos morais." (PROCESSO 00553-2009-242-09-00-8, Rel. Des. MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU)

O assédio, na hipótese dos autos, caracterizou-se pela cobrança de metas de forma abusivas, com a exposição em reunião de um "ranking" contendo a posição dos empregados da ré com relação ao cumprimento das metas e



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

ridicularização dos operadores abaixo da meta, configurando a lesividade à moral do trabalhador pelo abuso do poder diretivo do empregador que faz ameaças pelo não atingimento das metas, o que viola a dignidade do empregado.

Ante o exposto, configurado o dano moral, resta-nos fixar o *quantum* devido à autora a título de reparação.

Para tanto, deve ser considerada a repercussão da ofensa, a posição social, familiar e profissional do ofendido, assim como a intensidade do sofrimento da vítima, o dolo do ofensor e a situação econômica deste.

Além disso, a indenização deve ser fixada observando-se o seu duplo efeito, qual seja, compensar o empregado que sofreu o dano pela violação do seu patrimônio moral e desestimular o empregador de praticar a ação reputada abusiva ou a incorrer na omissão que acarretou o dano.

Assim, consideradas as peculiaridades do caso e as condições pessoais das partes, entendo razoável fixar o valor de R\$ 20.000,00 pelo assédio organizacional decorrente da exposição pública dos resultados nas avaliações de desempenho.

Como critério para a apuração de juros de mora e correção monetária nas condenações por dano moral, esta Segunda Turma, atualmente, alinha-se ao entendimento consolidado pelo TST por meio da Súmula 439, que está de acordo com o § 1º do art. 39 da Lei. 8.177/91 e estabelece:

**"DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de**

**fls.68**



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

2ª TURMA

CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651

TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)

arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT" (grifei).

Ante o exposto, **reformo** para condenar os réus no pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), acrescidos de correção monetária e juros de mora.

### III. CONCLUSÃO

Pelo que,

**ACORDAM** os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DOS RÉUS**, nos termos da fundamentação; **DAR PROVIMENTO EM PARTE AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação: a) reconhecer o vínculo de emprego entre a autora e o segundo réu; b) condenar os réus ao pagamento de diferenças de comissões, no valor mensal de R\$ 1.700,00, com reflexos; c) excluir a autora da exceção prevista no art. 62, I, da CLT; d) deferir o pagamento de horas extras excedentes da 6ª diária, e, não cumulativamente, da 30ª semanal, com reflexos e repercussões; e) determinar o pagamento de uma hora extra diária pela supressão parcial do intervalo intrajornada; f) acrescer à condenação o pagamento, como extra, dos 15 minutos de intervalo devidos entre o fim da jornada normal e o início da extraordinária, nos termos do art. 384 da CLT e g) condenar os réus no pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), acrescidos de correção monetária e juros de mora.



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

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000464-83.2013.5.09.0651**

**TRT: 10323-2013-651-09-00-7 (RO)**

Custas acrescidas, pelos réus, sobre o valor provisoriamente majorado à condenação, de R\$ 50.000,00, no importe de R\$ 1.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 18 de novembro de 2014.

**CLÁUDIA CRISTINA PEREIRA**

**DESEMBARGADORA RELATORA**

>