



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

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)



CURSOS MINISTRADOS VIA INTERNET. OBRIGATORIEDADE. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. HORAS EXTRAS DEVIDAS.

Foi comprovada nos autos a obrigatoriedade da realização de cursos pela internet, bem como o fato de serem cumpridos fora do horário de trabalho. Os cursos via internet atendiam aos interesses do Reclamado, pois, ao qualificar seus empregados, obtinha, por certo, melhora na produtividade destes, o que refletia nos lucros auferidos. Por tal razão, o tempo despendido nos cursos via internet deve ser tido como à disposição do empregador (art. 4º da CLT). Não obstante a possibilidade de realização de cursos durante o expediente, a prova oral deixa clara a participação em tais treinos também fora da jornada contratual, na residência do empregado, o que, evidentemente, só ocorria porque durante toda a jornada não era possível a sua realização. Nenhum empregado que, podendo realizar tais cursos dentro do horário de trabalho, deixa de fazê-lo por opção. Isso só acontece se o seu trabalho não permite tempo a tanto. Daí porque o Reclamado permitia que os cursos via internet fossem realizados fora do seu estabelecimento, pois, assim, não haveria prejuízo à produtividade de seus empregados. Verifica-se, pois, do conjunto probatório, que o Reclamado não logrou elidir a tese obreira de que os cursos eram realizados fora do horário de expediente e fora do estabelecimento do empregador, como lhe incumbia, na forma dos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC. Recurso do Reclamado a que se nega provimento, no particular.

fls.1



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 05ª VARA DO TRABALHO DE MARINGÁ - PR**, sendo Recorrentes e Recorridos **SCOPUS TECNOLOGIA S.A. e REGINALDO MUNHOZ RODRIGUES**.

I. RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença de fls. 295/313, complementada pela decisão resolutive de embargos de fls. 323/324, ambas proferidas pela Exma. Juíza do Trabalho **Lecir Maria Scalassara Alencar**, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes.

O Réu, através do recurso ordinário de fls. 326/335, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) equiparação salarial; b) horas extras; c) sobreaviso; e d) reflexos e FGTS.

Custas recolhidas à fl. 337 e Depósito recursal efetuado à fl. 336 e 338.

Contrarrazões apresentadas pelo Autor às fls. 376/385.

fls.2



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

O Autor, através do recurso ordinário de fls. 345/367, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) adicional de transferência; b) adicional de periculosidade; e c) danos morais.

Contrarrazões apresentadas pelo Réu às fls. 387/394. Note-se que as contrarrazões não se encontram intempestivas, diante dos termos da certidão de fl. 386.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto no artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários interpostos, assim como das respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU

fls.3



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O contrato de trabalho teve vigência de 06.08.03 a 24.01.11 (TRCT - fl. 30). O Reclamante alegou na inicial que exercia as mesmas funções que o paradigma José Costa, mas, recebendo salários inferiores. Pleiteou o direito à equiparação salarial.

O Réu, em contestação, afirmou que o modelo indicado exercia funções distintas, com o Autor atuando *"no suporte aos componentes físicos de equipamentos informatizados"* e o modelo *"no suporte aos programas utilizados em sistemas informatizados"* (fl. 106).

O Juízo primeiro, analisando a matéria, assim decidiu:

DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

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, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 anos (art. 461 da CLT).

Assim, são requisitos da equiparação salarial: idêntica função, igual trabalho, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O trabalho igual corresponde à mesma perfeição técnica, não podendo o tempo na mesma função ser superior a 2 anos. Nesse sentido, também é a interpretação pacífica do TST (Súmula n. 6).

O autor pretende a equiparação salarial com o empregado JOSÉ COSTA, alegando que a partir de 2007 exerciam as mesmas funções, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, mas com remuneração diferenciada.

A defesa nega a identidade de função, pontuando que o autor sempre trabalhou no cargo de "Técnico Trainee" e o paradigma José Costa

fls.4



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

exerceu da admissão em 02-01-2007 até 30-11-2011 o cargo "Analista Jr" e a partir de 01-12-2011 o cargo de "Técnico IV". O último cargo quando o autor já não estava mais na empresa.

Aduziu ainda que "no cargo de Técnico Treinee, as funções do reclamante se baseavam, principalmente, na prestação de serviços de manutenção de hardware para as empresas contratadas pela reclamada. Ou seja, atuava o reclamante no suporte aos componentes físicos de equipamentos informatizados". Enquanto "no cargo de Analista Junior, as funções do paradigma consistiam, principalmente, na prestação de serviços de manutenção, atualização e instalação de softwares para empresas contratadas pela reclamada. Ou seja, atuava o paradigma no suporte aos programas utilizados em sistemas informatizados". (textuais de fl. 106)

Pois bem.

Quanto à equiparação, é do autor o ônus de provar a identidade das funções desempenhadas em simultaneidade e na mesma localidade (art. 818 da CLT e art. 333, I do CPC e Súmula nº 6, VIII, do C. TST) e do empregador, no tocante à diferença de produtividade, diferença de perfeição técnica e tempo do paradigma superior a dois anos na função (Nesse sentido: TRT-PR-03695-2006-008-09-00-7-ACO-34602-2007 - 1A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DJPR em 23-11-2007).

Ressalto que a identidade de função deve ser aferida no plano material, independente da nomenclatura dos cargos conferida pelo empregador, em prestígio ao princípio da primazia da realidade.

No caso, a testemunha RODRIGO PEREIRA CORTEZ, convidada pelo autor, trabalhou para o banco Bradesco de 2001 ao final de 2011, informou que a reclamada era responsável pela manutenção de todos os equipamentos do banco Bradesco e que:

(...) "normalmente via o reclamante nas agências e PA's em torno de uma vez por semana, e nos períodos de pagamento de aposentados e de usinas, em torno de duas a três vezes por semana; 5- o reclamante dava assistência nos caixas eletrônicos, no breaks e computadores; 6- em época de pagamentos, os equipamentos que mais davam problemas eram o no break e o caixa eletrônico; 7- (...); 8- (...); 9- o depoente já foi atendido pelo Sr. Reginaldo e o Sr. Costa para manutenção em nobreaks, caixas eletrônicos e outros equipamentos, sendo que era mais os dois que davam manutenção em no break"; (...).



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

A testemunha OLIVIO PAZ DE OLIVEIRA JUNIOR, convidada pelo autor, ouvida por carta precatória, informou que:

"o reclamante também era técnico trainee, atendendo a parte de informática, caixas eletrônicos e sistemas de energia (no breaks); José Costa era analista de informática, mas exercia as mesmas atividades do reclamante; não havia qualquer diferença entre o que fazia o reclamante e José Costa, acreditando que em relação à produção o reclamante inclusive trabalhasse com mais chamadas diárias, sem qualquer diferença no que se refere à parte técnica; (...) o paradigma trabalhava na mesma região do reclamante". (Por carta precatória - fl. 137)

A testemunha GUSTAVO BARROSO NAKADA, convidada pela ré, informou que:

"o depoente, Sr. José Costa e o reclamante trabalhavam como técnicos, concomitantemente, mas em seguimentos diversos, já que o primeiro atendia o setor de telecomunicações, o segundo atendia servidores e o terceiro dava manutenção no setor de auto atendimento e manutenção em geral; 3- ocorria de um técnico dar atendimento no seguimento do outro inclusive do reclamante dar atendimento nos servidores, mas o depoente não sabe qual era a profundidade do atendimento, esclarecendo que ele (depoente) não dava atendimento total a servidores; 4- não sabe se o Sr. José Costa dava manutenção em auto atendimento".

A testemunha ADRIANA CRISTINA RIBEIRO, também convidada pela ré, informou que:

"como técnica, a depoente dava assistência em caixas de auto atendimento, computadores, mas não em no breaks; 3- o reclamante dava assistência em no break mas o Sr. José Costa não; 4- o Sr. José Costa trabalhava mais com software, servidores e estações do Bradesco; 5- o reclamante também trabalhava em software e estação do Bradesco, caixas eletrônicos e não se lembra se alguma vez deu assistência a servidores; 6- o Sr. José Costa prestava manutenção específica a servidores; (...) a depoente via o reclamante iniciando a jornada, mas não presenciava o restante da prestação de serviços e nem o fim da jornada porque prestam serviços em locais diversos".

Há contradições entre o depoimento da testemunha Adriana e os depoimentos das demais testemunhas. Afirmou que não se lembra se o autor deu assistência a servidores e afirmou que o Sr. José Costa não dava assistência a no-break, contrariando as demais testemunhas.

fls.6



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Atribuo a contradição ao fato de Adriana não presenciar a prestação de serviços do autor por prestarem serviços em locais diversos, como afirmou no final de seu depoimento. Já a testemunha Rodrigo, funcionário do Bradesco, tomador dos serviços, presenciava o trabalho dos técnicos e afirmou com segurança que o Sr. Costa e o autor eram os dois técnicos que mais davam manutenção em no-break. Dissolvendo qualquer dúvida a respeito.

Extraio da prova testemunhal que, ao contrário do alegado em defesa, autor e paradigma trabalhavam como técnicos, sendo que a despeito de terem seguimentos de atuação definidos, o primeiro direcionado à manutenção no setor de auto atendimento e manutenção em geral e o segundo direcionado ao atendimento de servidores, na realidade ambos davam assistência nos caixas eletrônicos, no breaks e computadores e ambos davam atendimento nos servidores, software e estação do Bradesco.

Portanto, desempenharam concomitantemente funções idênticas, não justificando a diferença salarial.

Nesse contexto probatório, vejo que o autor se desincumbiu do ônus probatório que lhe competia comprovando a identidade das funções desempenhadas em simultaneidade (fato constitutivo de seu direito).

Assim, presentes os requisitos da equiparação salarial entre o reclamante e o paradigma José Costa, procedente o pedido de diferenças salariais no período de 02/07/2005 até a rescisão do reclamante, com reflexos em aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3.

As diferenças salariais devem ser apuradas com base nos documentos de fls. 192 a 203, relativos ao paradigma José Costa, cotejados com os recibos de pagamento do autor.

O pedido é procedente. (fls. 296/300 - destaques nossos).

O Réu apenas repisa que as atividades eram diversas, não fazendo qualquer referência às conclusões expostas pelo Juízo primeiro.

De qualquer modo, analisa-se.

fls.7



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

A equiparação salarial trata-se de cumprimento da garantia constitucional de isonomia salarial (art. 5º, "caput", e 7º, XXX), resguardada pelo art. 461 da CLT, em que, conjuntamente, o exercício de mesma função, cujo trabalho é de igual valor (produtividade e perfeição técnica) prestado ao mesmo empregador e no mesmo local, deve corresponder a igual salário, compreendido este como o básico acrescido de gratificações decorrentes da identidade de funções.

Para seu deferimento, é necessário o cumprimento dos requisitos previstos no art. 461 da CLT, quais sejam, diferença de tempo de serviço não superior a dois anos no exercício da mesma função e labor com produção de igual valor e qualidade técnica.

Com efeito, dispõe referido artigo:

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 dois anos. (...).

A respeito do ônus da prova, a Súmula nº 6, VIII, do C. TST prevê ser **"do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial."**



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Esse comando superior fixa ser do empregado o ônus da prova a respeito da existência de identidade funcional e a simultaneidade na prestação dos serviços na mesma localidade, e do empregador, no tocante à diferença de produtividade, diferença de perfeição técnica, tempo do paradigma superior a dois anos na função.

Leciona Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, março/2005. p. 779/780) a respeito da presente questão:

A equiparação salarial, nos moldes em que a consagra o diploma consolidado, pressupõe identidade funcional e não mera analogia de funções ou cargos da mesma natureza. Ocorre que essa identidade é relativa e não se descaracteriza no exercício da função, ou seja, no conjunto de atos e operações realizadas, pluralidade de atribuições afins entre os empregados, o que, aliás, traduz imposição do sistema operacional de trabalho na empresa moderna.

Os elementos de uma função compreendem o seu objeto e os meios de realização; esses sim devem ser idênticos.

(...)

Na mesma linha de idéias, entendemos que, apesar de os cargos de professor serem idênticos, torna-se difícil admitir a identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas forem diferentes. Da mesma forma, rejeita-se a identidade funcional entre enfermeiras de berçários e de centro de tratamento intensivo ou entre motoristas, quando um deles dirige carro de passeio e o outro conduz carreta, não obstante os cargos terem a mesma designação.

Ressalte-se que a Orientação Jurisprudencial n. 328 da SDI-1 do TST só considera possível a equiparação salarial quando o empregado e o paradigma exerçam a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos tenham ou não a mesma denominação.

Não diverge Sergio Pinto Martins:

fls.9



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Deverá o empregador pagar o mesmo salário ao empregado quando existir prestação de serviços na mesma função. Cargo é o posto em que o empregado está. Função é o serviço exercido pelo obreiro, é a atividade que pratica. Cargo seria de motorista e função de motorista de caminhão. É irrelevante, porém, o nome dado à função pelo empregador. O importante é que, na prática, equiparando e paradigma exerçam as mesmas atividades. Só poderá haver distinção entre cargo e função quando houver quadro organizado em carreira ou no serviço público.

A identidade de funções não precisa ser plena ou absoluta, mas apenas as atividades do modelo e do equiparando devem ser as mesmas, exercendo os mesmos atos e operações. Se as partes envolvidas não exercem os mesmos atos e operações, não desempenham a mesma função. E desnecessário, contudo, que as pessoas estejam sujeitas à mesma chefia ou trabalhem no mesmo turno, mas, sim, que executem as mesmas tarefas. Motorista de caminhão e motorista de veículo de passageiros, v.g., apesar de serem motoristas, exercem misteres diferentes: um dirige caminhão e outro dirige veículo de passageiros. Não há como se equiparar o salário. O motorista de caminhão, para dirigi-lo, deve ter maior experiência, que é adquirida no manuseio de veículo de menor porte. (Comentários à CLT. 13. ed., São Paulo: Atlas, 2009. p. 424 - grifos acrescidos).

No tocante à identidade de função, independentemente da nomenclatura dada ao cargo, faz-se necessária a comprovação de que modelo e paragonado desempenhem as mesmas atividades.

De plano, não se verifica ostentar o modelo diferença superior a dois anos no exercício das funções, do mesmo modo, comprovou-se a simultaneidade na prestação dos serviços.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Quanto à identidade funcional, os depoimentos, já transcritos na r. sentença, enunciam que as atividades exercidas pelo Autor e pelo modelo eram idênticas e, frise-se, o Recorrente não aponta qualquer falha de percepção do Julgador de origem quanto ao teor dos depoimentos.

Há que se prestigiar o livre convencimento do Julgador, uma vez que sua análise se fez dentro dos parâmetros legais e teve consistente fundamentação. Sendo a matéria devolvida eminentemente de fato, sem que qualquer erro de percepção do juízo "a quo" tenha sido apontado, a solução dada deve prevalecer, pois, como se sabe, ali se teve contato direto com as partes e com as testemunhas, sentindo-se mais proximamente cada depoimento.

Portanto, correta a r. sentença, vez que o Autor se desincumbiu de seu ônus processual, demonstrando que exercia funções idênticas às desempenhadas pelo modelo, com tempo na função não superior a dois anos, transferindo para o Réu o ônus de comprovar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito (arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC), qual seja, maior qualidade e perfeição técnica, ônus do qual não se desincumbiu.

Mantém-se a r. sentença, inclusive por seus próprios e jurídicos fundamentos.

HORAS EXTRAS

fls.11



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

fundamentos:

O Réu foi condenado ao pagamento de extras, aos seguintes

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. HORAS EXTRAS DECORRENTES DE CURSOS.

Alega o autor que durante todo o contrato de trabalho laborou:

de 10 (dez dias úteis) no mês, em uma média, das 06h:30m às 18h:30, sempre com uma hora de intervalo, horário que cumpria diária e habitualmente, de segunda a sexta-feira, perfazendo uma jornada média diária de 11h:00 (onze horas).

nos demais dias, das 07h:30m às 18h:00, sempre com uma hora de intervalo, horário que cumpria diária e habitualmente, de segunda a sexta-feira, perfazendo uma jornada média diária de 09h:30 (nove horas e trinta minutos).

Participou diariamente de cursos fornecidos pela ré, numa média de 10 horas por semana;

A ré impugna a jornada declinada, aduzindo que o autor "perfazia jornada de trabalho em média das 08h00 às 17h00, com uma hora de intervalo para descanso e refeição", sendo a jornada laborada era integralmente registrada nos controles de ponto eletrônico e as horas extras prestadas totalmente quitadas.

Pois bem.

O art. 74, § 2º, CLT, impõe que todo estabelecimento com mais de dez empregados mantenha controle de jornada que deve refletir efetivamente o horário de trabalho prestado.

O C. TST editou a Súmula 338, a qual reforça os preceitos legais, reconhecendo como ônus do empregador a prova da jornada, caso não observe o comando legal, sob pena de se presumirem verdadeiras as alegações contidas na petição inicial.

No caso, os controles de ponto apresentados pela defesa (fls. 144/180) consignam horários variáveis de entrada e saída e intervalo, cabendo ao autor comprovar que não espelham o contrato realidade. Observo que há registros de jornadas mais elastecidas, com término às 19 horas, 19h47.



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

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

O autor ao se manifestar sobre os controles de ponto afirmou que o ponto eletrônico não impediu a fraude, porquanto ele e outros empregados que já se desligaram, "registravam o início e o final de suas jornadas nos horários estipulados pelo Reclamado e não recebiam pela totalidade das horas extras prestadas, vale dizer, começavam a trabalhar e só mais tarde registravam o horário de início da jornada, assim como registravam o horário de saída e voltavam a trabalhar até o término de suas atividades". (f. 212)

Entretanto, não foi o que afirmou a testemunha OLIVIO PAZ DE OLIVEIRA JUNIOR, convidada pelo autor. A testemunha declarou que os cartões de ponto eram registrados pelo sistema, magnético ou manualmente quando em viagem ou quando não estavam em uma agência bancária e não acontecia de "bater" cartão e voltar ao trabalho. Informou ainda que no final do mês eram fornecidos os espelhos de ponto aos empregados, bem como o sobreaviso não era notado no cartão, mas as chamadas sim.

Cito trecho do depoimento:

"trabalhou o depoente para a reclamada desde 2001 até novembro de 2010, como técnico trainee, das 08h00min às 17h00min ou das 09h00min às 18h00min, com intervalo de 1 hora, de segunda a sexta-feira; aproximadamente uma vez por mês trabalhavam juntos, pois se encontravam na sede de Londrina ou na sede de Maringá; (...) ocorria com o depoente e com o reclamante extrapolarem a jornada em pelo menos três vezes por semana e por cerca de 1 hora a 1 hora e meia a mais; as horas extras algumas vezes eram anotadas nos cartões de ponto, mas os retornos de viagens não; o depoente e o reclamante participavam de cursos trainet, cuja participação era obrigatória, sendo que muitas vezes realizavam esses cursos nas próprias residências por não ter tempo durante o expediente; realizavam esses cursos fora do horário de expediente numa média de 5/6 horas por mês; (...) os cartões de ponto eram registrados pelo sistema (...) magnético ou manualmente quando em viagem ou quando não estavam em uma agência bancária; não acontecia de "bater" cartão e voltar ao trabalho; no final do mês eram fornecidos os espelhos de ponto aos empregados; (...) o sobreaviso não era registrado em qualquer documento, apenas o tempo de chamada que era registrado manualmente nos cartões".

A testemunha ADRIANA CRISTINA RIBEIRO informou que "o reclamante trabalhava das 8h às 17h, com 1h de almoço", sendo "que a depoente via o reclamante iniciando a jornada, mas não presenciava o restante da prestação de serviços e nem o fim da jornada porque prestam serviços em locais diversos".

fls.13



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

As demais testemunhas nada falaram sobre os controles de ponto ou jornada.

Destaco que além dos cartões de ponto apresentados com a defesa consignarem horários variados de entrada e saída, como demonstrado acima, ainda consignam pequenos horários de trabalho após a jornada e em sábados e domingos, caracterizando a anotação das chamadas em dias de sobreaviso, como exemplo dos cartões de fls. 173 e 174. Tais documentos não foram desconstituídos por outro meio de prova.

Diante da prova produzida, considero que os controles de ponto são aptos à aferição da jornada de trabalho do reclamante.

Constato também que os recibos de salário indicam o pagamento de horas extras com habitualidade, inclusive com adicional de 60%, 100% e até 150%.

Assim, considerando que foram acolhidos os pedidos de equiparação salarial nesta sentença e que há pedido do autor de que tais verbas integrem a remuneração do Reclamante para todos os efeitos legais, inclusive para compor a base de cálculo das horas extras pleiteadas, como também para refletir sobre as horas extras já pagas, caso os controles de jornada sejam considerados verdadeiros, faz-se necessário o recálculo das horas extras registradas e/ou pagas ao autor nos períodos em que são devidas tais verbas. (ver fl. 5).

Ademais é incontroverso que as horas em que o autor se dedicava a fazer os cursos fornecidos pela ré fora do horário da jornada (internet) não eram computadas nos controles de ponto. A testemunha OLIVIO PAZ DE OLIVEIRA JUNIOR confirmou a tese obreira de obrigatoriedade de tais cursos, informando que realizavam esses cursos fora do horário de expediente numa média de 5/6 horas por mês.

Não restou comprovado o tempo gasto em cursos presenciais e nem se ocorriam fora do horário de trabalho.

Pelo exposto, ante a ausência de cômputo das horas dedicadas aos cursos fornecidos pela ré e ainda da necessidade de recálculo das horas extras pagas para inclusão na base cálculo das verbas salariais deferidas na sentença, procedente o pedido de pagamento das horas extras, consideradas como tais as excedentes à oitava diária de segunda a sexta feira e as demais horas extras pagas nos contracheques, com adicionais convencionais ou, na ausência, o adicional de 50%.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Observe-se base de cálculo na forma da Súmula 264 do C. TST, incluindo-se as diferenças da equiparação salarial (Súmula 139, do C. TST), a evolução salarial consignada nos recibos (salário/hora), os dias efetivamente trabalhados, conforme controles de ponto, e as horas dedicadas aos cursos fornecidos pela ré.

Autorizo a dedução dos valores pagos sob o mesmo título.

Ante a habitualidade, haverá projeções das horas extras, apuradas pela média física (Súmula 347 do C. TST), em repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias com seu terço e gratificação natalina, observada a diretriz da OJ 394, da SBDI-1, do TST. (fls. 302/306 - grifos nossos).

Mais uma vez o Réu apenas repete os argumentos postos na defesa e afastados pelo Juízo sentenciante, alegando que os cursos não eram de participação obrigatória, podendo, ainda, o empregado, optar por fazê-los durante a jornada ou em casa. Pretende o afastamento da condenação, mas, caso mantida, seja limitada nos termos do depoimento da testemunha vinda a seu convite, de um curso a cada dois meses, com duração média de quarenta minutos, com apenas 40% do tempo total despendido fora da jornada.

Analisa-se.

A respeito dos cursos ministrados via internet, apenas a testemunha ouvida a convite do Autor, Olívio Paz de Oliveira Júnior, os menciona, confirmando sua obrigatoriedade, bem como o fato de serem cumpridos fora do horário de trabalho, com frequência média de **cinco**/seis horas por mês (fl. 261).

Comprovada, assim, tanto a obrigatoriedade da realização dos cursos pela internet quanto à participação do Reclamante.

fls.15



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Verifica-se, assim, que os cursos via internet atendiam aos interesses do Reclamado, pois ao qualificar seus empregados, obtinha, por certo, melhora na produtividade destes, o que refletia nos lucros auferidos.

Por tal razão, o tempo despendido nos cursos via internet deve ser tido como à disposição do empregador (art. 4º da CLT).

Não obstante a possibilidade de realização de cursos durante o expediente, a prova oral deixa clara a participação em tais treinos também fora da jornada contratual, na residência do empregado, conforme relatado pela testemunha Olívio, o que, evidentemente, só ocorria porque durante toda a jornada não era possível a sua realização. Nenhum empregado que, podendo realizar tais cursos dentro do horário de trabalho, deixa de fazê-lo por opção. Isso só acontece se o seu trabalho não permite tempo a tanto. Daí porque o Reclamado permitia que os cursos via internet fossem realizados fora do seu estabelecimento, pois, assim, não haveria prejuízo à produtividade de seus empregados.

Frise-se que, como o programa era disponibilizado pelo próprio Reclamado a seus empregados, por certo fiscalizava as respectivas participações, conclusões e tempo despendido, e, no entanto, não trouxe aos autos o respectivo controle.

Verifica-se, pois, do conjunto probatório, que o Reclamado não logrou elidir a tese obreira de que os cursos eram realizados fora do horário de expediente e fora do estabelecimento do empregador, como lhe incumbia, na forma dos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

De igual modo, não provou o Réu o efetivo tempo despendido pelo Reclamante na realização de tais cursos, ônus que lhe competia por força dos já citados dispositivos legais, vez que indelével a participação obreira em referidos treinamentos e o seu controle por parte do Reclamado.

Todavia, nota-se que o Juízo primeiro não delimitou a condenação, pois, o Autor apontou na inicial dez horas por mês, mas a testemunha afirmou se estender de cinco a seis horas, ao passo que o Juízo primeiro se limitou a dizer comprovado o dispêndio de tais horas sem anotação nos controles de jornadas.

Considerando o teor da prova oral, fixa-se em cinco horas mensais o tempo à disposição do Réu utilizado na realização de cursos.

Reforma-se parcialmente a r. sentença para fixar em cinco horas mensais o tempo despendido na realização dos cursos ministrados via internet.

SOBREAVISO

O Juízo primeiro reconheceu o direito obreiro ao recebimento de horas de sobreaviso. São os fundamentos da r. sentença:

SOBREAVISO

O autor pretende o recebimento de horas de sobreaviso, aduzindo que paralelamente aos horários trabalhados permanecia em uma média de uma semana por mês em regime de sobreaviso à disposição do banco

fls.17



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

para laborar nos plantões atendendo as agências e demais postos de atendimento.

A ré admite que havia a utilização de telefone celular em sistema de rodízio entre os funcionários, porém aduz que não havia a necessidade de o reclamante permanecer na cidade, ficando privado do direito de ir e vir.

Entretanto, não foi o que afirmou a testemunha OLIVIO PAZ DE OLIVEIRA JUNIOR. Segundo a testemunha "o depoente e o reclamante realizavam plantões, uma semana por mês, a partir do momento que encerrada a jornada num dia até o início do labor do dia seguinte", sendo que "nessas ocasiões não podiam se ausentar da base porque existiam atendimentos cujo tempo estipulado era de 2 horas" e "o chamamento por ocasião dos plantões se dava através do telefone celular".

A testemunha RODRIGO PEREIRA CORTEZ, bancário, informou que "os problemas dos PA's eram atendidos a qualquer hora e dias de semana que desse problema".

As testemunhas GUSTAVO BARROSO NAKADA também confirmou que "todos os técnicos prestavam manutenção em finais de semana, em regime de escala, cada técnico uma semana por mês de segunda a domingo, sendo anotado no registro de ponto caso ocorresse atendimento". No que foi acompanhado pela testemunha ADRIANA CRISTINA RIBEIRO.

Confirmado pela prova testemunhal que o autor permanecia uma semana por mês, em regime de escala, a disposição da ré para atender os problemas de manutenção nos equipamentos do Banco Bradesco a qualquer dia e hora em que apresentasse problemas, sendo chamado por telefone celular.

Importante mencionar que, o fato de o autor ficar aguardando o chamado pelo telefone celular não é impedimento para a configuração do regime de sobreaviso.

Segundo a nova redação da Súmula 428 do TST, o empregado que, em período de descanso, for escalado para aguardar ser chamado por celular, a qualquer momento, para trabalhar, está em regime de sobreaviso.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

SÚMULA N.º 428. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012)

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Por analogia do art. 244, parágrafo 2º da CLT, o reclamante tem direito a receber o equivalente a 1/3 do valor da hora normal, por causa do sobreaviso.

Logo, considero que o autor permaneceu em regime de sobreaviso em uma semana por mês de segunda a domingo, após o encerramento de sua jornada, nos termos do art. 244 da CLT.

Procedente, portanto, o pagamento das horas de sobreaviso à razão de 1/3 (um terço) da hora normal de trabalho, na forma do art. 244, §2º, da CLT. Observe-se a evolução salarial consignada nos recibos. Base de cálculo apurada pelas parcelas salariais habituais e as deferidas na sentença, na forma da Súmula 264, do TST.

Haverá reflexos das horas de sobreaviso, apurados pela média física, em repouso semanal remunerado, aviso prévio indenizado, férias com seu terço e gratificação natalina, observada a diretriz da OJ 394, da SBDI-I, do TST. (fls. 306/308 - destaques nossos).

O Réu não se conforma com o decidido. Afirma que o uso de telefone celular, feito no sistema de rodízio entre os empregados, não obrigava o Autor a permanecer na cidade, não cerceando seu direito de ir e vir, pois, caso não fosse encontrado, outro empregado seria contatado para atender a ocorrência.

Sem razão.

fls.19



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

O reconhecimento de que o Autor estava sujeito ao regime de sobreaviso, observou a prova oral produzida nos autos, conforme transcrição constante do "decisum", a qual ratificou o cumprimento de escalas, não merecendo reparos a r. sentença neste aspecto.

Quanto à alegação de não obrigatoriedade ao atendimento de chamados emergenciais, a testemunha vinda pelo Réu, Gustavo Barroso Nakada, tratou de infirmá-la ao dizer: *"7- ocorre do técnico ser chamado para um atendimento e se recusar, mas nesse caso, seria advertido"* (fl. 291).

Se o trabalhador se submete a escalas de plantão, ocorre a constante possibilidade de o empregador, a qualquer momento, contar com a sua força de trabalho, o que implica tolher a sua liberdade durante o período de descanso.

Veja-se o teor da Súmula nº 428 do C. TST:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Nos limites da insurgência recursal, **mantém-se.**



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

REFLEXOS E FGTS

Mantida a condenação ao pagamento de parcelas salariais, persistem os reflexos já deferidos, inclusive em FGTS. Consectários seguem a sorte do principal, conforme dispõem o artigo 92 do Código Civil (**Principal é o bem que existe sobre si, abstrata ou concretamente; acessório, aquele cuja existência supõe a do principal.**) e o artigo 15 da Lei nº 8.036/90 (**Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965.**).

Nada a prover.

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

A r. sentença rejeitou o pedido de pagamento do adicional de transferência, nos seguintes termos:

fls.21



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Narra a inicial que o autor foi contratado na cidade de Chapecó - SC, tendo sido transferido no decorrer do contrato de trabalho em agosto de 2005 para a cidade de Maringá-Pr, local onde permaneceu até a rescisão contratual, sendo que jamais recebeu qualquer aumento salarial. Pretende o autor a condenação da ré no pagamento do adicional de transferência no importe de 25% sobre o salário e reflexos legais.

A defesa sustenta que a transferência foi definitiva e, por isso, incabível o adicional.

Nos termos da OJ 113 da SDI-1 do c. TST, somente a transferência provisória gera direito a adicional. Considero provisória a transferência cuja duração é inferior a dois anos ou que logo após o final do contrato a testemunha retorna para o domicílio anterior.

No caso dos autos, o autor prestou serviços na nova localidade por mais de 5 anos e continua morando em Maringá, mesmo após a rescisão contratual, ocorrida em 2011, o que verifico em sua qualificação.

Assim sendo, julgo improcedente o pedido. (fls. 300/301 - grifos nossos).

O Autor não se conforma com a decisão. Sustenta que o simples fato de ter havido transferência, independente do tempo em que permaneceu no novo domicílio, autoriza o recebimento do adicional pretendido.

Sem razão, contudo.

Incontroverso que o Autor, contratado em 06.08.03, na cidade de Chapecó-SC, em 1º.09.05 sofreu alteração de seu local de trabalho, sendo transferido para Maringá-PR, local onde se deu o término da relação contratual, em 24.01.11.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Esta E. Turma, tendo em conta a parte final do § 3º do art. 469 da CLT e a Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI I do C. TST, tem levado em conta dois fatores primordiais para estabelecer o direito ou não ao adicional no caso de transferência de iniciativa do empregador.

Uma vez já extinto o contrato de trabalho, sendo única ou última uma transferência, um desses fatores é o tempo de 03 (três) anos: é provisória uma única ou última transferência com menos de três anos; e é definitiva uma única ou última transferência com mais de três anos.

Nesse sentido vem decidindo o C. TST:

TRANSFERÊNCIA POR PERÍODO SUPERIOR A TRÊS ANOS - DEFINITIVIDADE - ADICIONAL DEVIDO - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 113 DA SBDI-1. Consoante o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-1 do TST, o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do adicional de transferência é a sua provisoriedade. Por outro lado, o entendimento desta Corte Superior, externado por seu órgão uniformizador de jurisprudência -interna corporis-, a SBDI-1, segue no sentido de que a transferência por período superior a três anos equivale à transferência definitiva. Nesse contexto, a decisão proferida pelo Tribunal -a quo- merece reforma, no sentido de adequar-se à jurisprudência desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido. (ED-RR - 479800-45.2000.5.12.0004. Rel. Min. Dora Maria da Costa. 8ª T., DEJT 07.04.09).

O outro fator é a sucessividade de transferências. Por uma questão de lógica, na ocorrência de mais de uma transferência ao longo da



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

contratualidade, considera-se que toda transferência sucedida por outra, independentemente do seu tempo de duração, necessariamente é provisória, seguindo, igualmente, diretriz do C. TST:

TRANSFERÊNCIA. PRESUNÇÃO DE PROVISORIEDADE. Quando o empregado é transferido para determinada localidade e depois de algum tempo é transferido para outra, a presunção é de que a transferência anterior foi provisória, salvo em excepcionalíssimas circunstâncias, devidamente comprovadas, cujo ônus é do empregador. Embargos não conhecidos. (TST-E-RR-31/2002-072-09-00.5. Rel. Min. Vantuil Abdala, DJ 02.2.07).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - TRANSFERÊNCIAS SUCESSIVAS. A permanência do reclamante por longo tempo em determinada cidade ou até a data da extinção do contrato de trabalho não é suficiente para caracterizar a definitividade da transferência. Isso porque a sucessividade dos deslocamentos durante a vigência do contrato de trabalho evidencia o seu caráter transitório, passageiro, capaz de assegurar o pagamento do adicional em comento. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 41940-15.2002.5.09.0093, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª T., DEJT 03.09.10).

No presente caso, verifica-se a ocorrência da primeira hipótese, pois se trata de transferência única, com duração de mais de cinco anos.

Portanto, tendo em vista os parâmetros fixados pelo C. TST, e ante o longo período decorrido, aliada à constatação de que o término do contrato de trabalho (TRCT - fl. 30) ocorreu na cidade de Maringá, local onde o Reclamante continua a manter seu domicílio (procuração - fl. 27), é certo que não retornou para o local de sua



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

contratação originária, donde se conclui pela natureza definitiva da transferência, não se cogitando do pagamento do respectivo adicional.

Pelo exposto, **nega-se provimento** ao recurso.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O Reclamante narrou na inicial que, no exercício de suas atividades (instalação, manutenção e consertos de "nobreaks"), estava exposto ao risco de descargas elétricas. Postulou o recebimento de adicional de periculosidade.

O Réu, em contestação, negou o trabalho em condições de risco.

O pedido foi julgado improcedente, aos seguintes fundamentos:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

A teor do art. 195, da CLT, a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade no local de trabalho devem ser aferidas por meio de perícia, a cargo de engenheiro ou médico do trabalho, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Realizada perícia a fim de identificar a prestação de serviços em condições perigosas ou em área de risco o perito concluiu que "As atividades do Reclamante foram classificadas como não perigosas por não ter sido evidenciado na perícia que o Reclamante tivesse realizado



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

atividades com energia elétrica em condições de risco acentuado de morte ou em área/atividades classificadas como perigosas por eletricidade". (fl. 272)

Consta do Laudo que "Apesar de haver o risco potencial de ocorrência de contato do Reclamante com fonte de energia elétrica de forma acidental ou por falha no sistema de direcionamento da energia pelas chaves de comutação, o Perito entende que as atividades do Reclamante não se enquadram como de exposição ao risco acentuado por energia elétrica, por serem as voltagens envolvidas classificadas como baixa voltagem (220 volts e 110 volts), ou seja, as mesmas das residências e escritórios, por ser possível a manutenção dos no-breaks e banco de baterias desenergizados em relação à rede da Copel e ser a área classificada como de consumo. As atividades do Reclamante foram classificadas como não perigosas". (fl. 270)

Não há nos autos provas ou outros elementos que elidam as análises e conclusões da prova técnica.

Assim, é indevido o adicional postulado.

Improcedente o pedido.

Tendo em conta a complexidade da causa e a qualidade dos trabalhos periciais, fixo em R\$-1.000,00 os honorários do perito.

Considerando a sucumbência do autor no pedido objeto da perícia e os benefícios de gratuidade acima concedidos, determino à Secretaria do Juízo, após o trânsito em julgado deste Decisum, proceda à requisição ao E. TRT do importe de R\$-1.000,00, na forma da Resolução nº 35/2007 do CSJT, devendo ser deduzidos do valor fixado eventuais valores antecipados ao perito, com devolução a quem de direito. (fls. 301/302 - grifos nossos).

Insiste o Autor fazer jus ao recebimento do adicional em debate. Depois de transcrever, "ipsis litteris", os argumentos já postos na inicial, diz que o Perito não avaliou o tema sob o prisma da nova redação do art. 193 da CLT, que estende o reconhecimento da periculosidade também ao trabalho em sistemas energizados com baixa tensão.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Não lhe assiste razão, contudo.

O direito ao "**adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas**" foi assegurado aos trabalhadores, através do inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal.

O art. 193, I, da CLT assim dispôs sobre o adicional de periculosidade:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (...).

A Súmula nº 364 do C. TST estabelece:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE.

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (grifos acrescidos).

Acrescente-se o teor da Orientação Jurisprudencial nº 324 da SBDI - I do C. TST:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. DECRETO Nº 93.412/86, ART. 2º, § 1º (DJ fls.27



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

09.12.2003). É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica. (grifos acrescidos).

A periculosidade, para ser admitida, necessita de conhecimentos técnicos e científicos que normalmente não são familiares ao julgador. Para evitar arbitrariedades e em superação - falta de instrução técnica dos julgadores, o próprio legislador estabeleceu a necessidade de perícia (art. 195 da CLT - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.) para a classificação e caracterização da insalubridade, impondo ao juiz a designação de perito habilitado para tal avaliação (§ 2º do citado artigo - Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.).

O Perito, considerando que o trabalho era realizado em Unidade de Consumo de Energia, afastou a periculosidade. Atestou:

(...).

6 - ANÁLISE DA EXPOSIÇÃO AOS AGENTES PERIGOSOS

Na inicial o Reclamante pleiteia o pagamento do adicional de periculosidade por atuar em área de risco acentuado por energia elétrica e contato com energia elétrica viva.

Na perícia foi evidenciado que a exposição à energia elétrica ocorria quando da manutenção em nobreaks e banco de baterias.

fls.28



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

O sistema elétrico pode ser resumido abaixo:

. O sistema elétrico a que o Reclamante tinha acesso era instalado na área de consumo, após o transformador da agência onde a energia elétrica era rebaixada de 13.500 volts para 220 volts ou 110 volts, conforme a agência/posto.

. Os no-breaks e banco de baterias eram alimentados por painel elétrico na voltagem de 220 volts ou 110 volts, conforme a agência/posto. Neste painel havia uma chave comutadora que funcionava em dois estágios. Em um estágio a energia elétrica passava pelos no-breaks e banco de baterias, que era a posição normal de trabalho, pois, se faltasse energia no sistema da Copel, estes entrariam em ação para manter os equipamentos críticos em funcionamento. No outro estágio ("bay pass") a energia elétrica não passava pelos no-breaks e baterias e os equipamentos da agência/posto eram alimentados somente pela rede da Copel. Este dispositivo proporcionava que as manutenções nos no-breaks e bancos de baterias pudessem ser realizadas com os mesmos desenergizados.

. Nos bancos de baterias, cada célula era de 12 volts, com 60 amperes de corrente contínua, e poderia ter até 40 baterias ligadas em série;

. Os no-breaks tinham a alimentação e saída entre 220 ou 110 volts conforme a agência.

Na análise da exposição ao risco por eletricidade a que o Reclamante esteve exposto, destacamos os seguintes aspectos:

. Os trabalhos de manutenção elétrica eram realizados na área de consumo (após o ponto de medição da Copel) e as voltagens envolvidas classificam-se como sendo de baixa voltagem.

. Apesar de o Reclamante alegar na perícia que havia casos em que trabalhava no sistema sem virar a chave comutadora para a fase somente da Copel, pelo risco de faltar energia nos equipamentos da agência, o Perito não entendeu qual a necessidade desta prática, pois, com a chave virada somente para a Copel os referidos equipamentos podiam funcionar normalmente. O representante da Reclamada, que era chefe do Autor, alegou que a recomendação era de que as atividades de manutenção fossem sempre realizadas com os equipamentos sem alimentação da rede da Copel e que o Reclamante era um Técnico capacitado e treinado para realizar suas tarefas com



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

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

segurança (na execução de suas tarefas o Reclamante não tinha supervisão ou fiscalização direta da chefia, que permanecia na sede do escritório em Maringá).

. O Reclamante alegou que já ocorreram casos em que o banco de baterias teria explodido durante sua manutenção.

O Decreto 93.412 estabelece as atividades em condições de periculosidade pelo contato com a energia elétrica aquelas que constam no Quadro de Atividades/Áreas de Risco.

Neste quadro, no campo Atividade. "4.1 - Montagem, desmontagem, operação de conservação: medidores, relês, chaves, disjuntores e reguladores, caixas de controle, cabos de força, cabos de controle, barramentos, baterias e carregadores, transformadores, sistema anti-incêndio e de resfriamento, banco de capacitores, reatores, reguladores, equipamentos eletrônicos, painéis, para-raios, áreas de circulação, estrutura-suporte e demais instalações e equipamentos elétricos."

Este quadro faz menção que a insalubridade é devida nas áreas abrangidas pelo "sistema elétrico de potência", que segundo a NBR - 5460 da ABNT, compreende a geração, transmissão e distribuição de energia elétrica.

No Decreto no 93.412, de 14 de outubro de 1.986, em seu Artigo 2o, prevê gera o direito a percepção do adicional de periculosidade, o exercício das atividades constante do Quadro anexo, desde que o empregado, "independente do cargo, categoria ou ramo da empresa:

I - permaneça habitualmente em área de risco, executando ou aguardando ordens, e em situação de exposição contínua, caso em que o pagamento do adicional incidirá sobre o salário da jornada de trabalho integral;

II - ingresse, de modo intermitente e habitual, em área de risco, caso em que o adicional incidirá sobre o salário do tempo despendido pelo empregado na execução de atividade em condições de periculosidade ou do tempo à disposição do empregador, na forma do inciso I deste artigo.

§ 1º O ingresso ou permanência eventual em áreas de risco não geram direito ao adicional de periculosidade".



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Apesar de haver o risco potencial de ocorrência de contato do Reclamante com fonte de energia elétrica de forma acidental ou por falha no sistema de direcionamento da energia pelas chaves de comutação, o Perito entende que as atividades do Reclamante não se enquadram como de exposição ao risco acentuado por energia elétrica, por serem as voltagens envolvidas classificadas como baixa voltagem (220 volts e 110 volts), ou seja, as mesmas das residências e escritórios, por ser possível a manutenção dos no-breaks e banco de baterias desenergizados em relação à rede da Copel e ser a área classificada como de consumo.

As atividades do Reclamante foram classificadas como não perigosas.

(...)

9 - ANÁLISE CRÍTICA E CONCLUSÕES

As atividades do Reclamante foram classificadas como não perigosas por não ter sido evidenciado na perícia que o Reclamante tivesse realizado atividades com energia elétrica em condições de risco acentuado de morte ou em área/atividades classificadas como perigosas por eletricidade.

(...). (fls. 269/272 - destaques nossos).

Como bem explicado no trabalho técnico, o mero labor com exposição a risco de choque elétrico, tese obreira, não autoriza a condenação do Réu ao pagamento do adicional pleiteado, pois não equiparável às condições de risco oferecidas por sistema elétrico de potência.

Não se olvida que o simples fato de o trabalho do Autor ser realizado junto à Unidade Consumidora de Energia não afasta, por si só, o direito ao adicional em debate, nos termos da parte final da Orientação Jurisprudencial nº 324 da



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

SBDI I do C. TST, antes transcrita, contudo, seria necessário o reconhecimento de que tal sistema elétrico o expunha a condições de risco acentuado, equivalente àquelas oferecidas por sistema elétrico de potência, o que foi afastado de modo taxativo no trabalho técnico.

É certo que o juiz não está adstrito ao laudo pericial (art. 436 do CPC). Todavia, somente é possível desconsiderá-lo diante da absoluta incongruência com os demais elementos dos autos ou diante da produção de prova especialmente robusta, em especial, prova técnica de igual magnitude, o que, todavia, não se verifica "in casu".

Prevalecem, neste contexto, as conclusões periciais. O perito judicial funciona como auxiliar do Juízo (art. 139 do CPC), municiando o julgador com informações técnicas pertinentes ao deslinde do feito "sub judice", como ensina Manoel Antonio Teixeira Filho:

Para Moacyr Amaral Santos (Comentários, pag. 335) a perícia consiste "no meio pelo qual, no processo, pessoas entendidas e sob compromisso verificam fatos interessantes à causa, transmitindo ao Juiz o respectivo parecer".

Realmente, há casos em que determinados fatos podem ser percebidos, com precisão, apenas por pessoas que possuam determinado conhecimento técnico ou científico. Daí por que Carnelutti se refere "aos fatos de percepção técnica" (Sistema di Diritto Processuale Civile, 1º vol., n. 209), que não se incluem no cabedal de conhecimentos de pessoas comuns.

A perícia visa não somente à verificação de tais fatos, mas também à sua apreciação pelo experto; em verdade, o laudo pericial contém um parecer do perito acerca dos fatos verificados e interpretados tecnicamente. Com base no laudo (mas não necessariamente em obediência a ele) o Juiz apreciará os fatos, formando o seu convencimento. Verifica-se, deste modo, que a perícia não é prova, mas sim um meio probante.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

De nada valeria uma inspeção judicial a pessoas ou coisas (CPC, art. 440), se os fatos a elas relacionados não pudessem ser captados pelas faculdades sensoriais do magistrado, visto que inaptas (isto é, não especializadas) para tanto. Ainda que, eventualmente, o Juiz possuísse conhecimentos técnicos a respeito da matéria, não lhe seria permitido agir como perito, pois estaria, em última análise, funcionando como uma espécie de assessor do litigante, cuja parcialidade seria sobremaneira censurável. Esses conhecimentos especializados, o Juiz poderia utilizar na apreciação do laudo, a fim de convencer-se, ou não, da conclusão a que chegou o perito. Aliás, a possibilidade de o Juiz atuar como perito está vedada, dentre outros dispositivos legais, pelo art. 145 do CPC, cuja expressão é imperativa: "Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico, o Juiz será assistido por perito, segundo o disposto no art. 421".

O perito é um auxiliar do juízo (CPC, art. 139), contribuindo, mediante compromisso, com a sua cognição técnica para o descobrimento da verdade. E porque auxiliar o é, não substitui o juiz, em suas funções jurisdicionais. Supre-lhe, apenas, o desconhecimento ou a ciência imperfeita a respeito de certos fatos de natureza técnica ou científica.

Correta, portanto, a observação de Coqueijo Costa (Doutrina e Jurisprudência do Processo Trabalhista, São Paulo, LTr Edit., 1978, pág. 16) de que o perito fica alheio aos resultados do processo; ele apenas "contribui para formar o material de conhecimento de que o Juiz precisa, sem participar da decisão, que cabe exclusivamente ao magistrado, dada a jurisdição a este ínsita, da qual resulta a coisa julgada, garantida constitucionalmente por ser a maior das certezas humanas". Ao apreciar o laudo, o Juiz não julga os fatos em sua essência, mas apenas o resultado de uma investigação efetuada pelo perito: razão de falar-se, na doutrina, em perito perceptivo, ou seja, aquele cuja função é substituir o Juiz na percepção dos fatos, opostamente ao judicante, que se destina a indicar ao Juiz as regras de experiência ou a aplicá-las; nestas últimas funções, o perito presta assistência ao magistrado, a quem caberá perceber, pessoalmente, os fatos, como ocorre, v.g., na inspeção judicial (CPC, art. 441). (A Prova no Processo do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 384-385).



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

"Ex positis", **nada a reformar.**

DANOS MORAIS

O Reclamante fundamentou seu pedido de indenização por dano moral no fato de realizar suas atividades, de manutenção em caixas eletrônicos, em agências bancárias que não dispunham de vigilância armada, expondo-o a risco permanente. Alertou que o trabalho, em tais situações, por ocorrer em cidades pequenas, possibilitava a descoberta por criminosos de que possuía acesso aos equipamentos.

O Réu, em contestação, negou que o trabalho fosse exercido em condições de risco, pois, segundo alega, o atendimento aos caixas eletrônicos sempre era acompanhado de segurança especializada. Frisou que o Reclamante atuava apenas na parte de processamento de dados do caixa eletrônico e não possuía acesso à gaveta com numerário, localizado em compartimento separado e trancado.

O pedido foi julgado improcedente. Consta da r. sentença:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Postula o autor indenização por dano moral, alegando que realizava trabalho de manutenção nas agências bancárias, o que incluía os caixas eletrônicos com vigilância armada na cidade de Maringá, porém, nas cidades da região não havia qualquer vigilância, estando permanentemente exposto ao risco, sem qualquer tipo de segurança, inclusive, porque podiam descobrir que tinha acesso aos caixas eletrônicos e que não havia segurança alguma.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

A defesa nega o risco da atividade e aduz que o atendimento aos caixas eletrônicos era única e exclusivamente na parte eletrônica de processamento de dados e sempre conta com a presença de um segurança especializado, sendo que o autor não tinha acesso à gaveta de numerários da máquina, que fica em um compartimento separado e trancado. Ressalta que dano só existiria de o autor tivesse sofrido algum assalto, o que sequer é alegado.

Pois bem.

A CF/88 estabeleceu como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Assegurou o direito a resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem, determinando a inviolabilidade intimidade, vida privada, honra e imagem da pessoa, assegurando em caso de violação indenização pelo dano material ou moral (art. 5º, V E X).

O Código Civil, a seu turno, regulando a norma constitucional, estabelece que aquele que causar dano a outrem fica obrigado a reparar (arts. 186, 187 e 927 do CCB).

Assim, para que se configure situação capaz de ensejar condenação em indenizar por dano moral, imperativa se faz a comprovação da responsabilidade do réu pelo ato ofensor, e, ainda, o necessário nexo causal entre esse ato e o dano experimentado pela parte ofendida.

Extraio da prova oral colhida, que na manutenção de caixas eletrônicos havia acompanhamento por empresa de segurança quando os caixas eram externos, em supermercados e se envolvesse a parte onde estava o dinheiro, não havendo nos caixas internos. A manutenção nos caixas eletrônicos é sempre acompanhada por um empregado do banco e há orientação da ré para não mexer nos caixas de autoatendimento com dinheiro. Houve assaltos nos caixas eletrônicos na região em que autor e as testemunhas trabalhavam, mas nunca houve ocorrência de assalto durante a prestação de serviços por técnicos da reclamada.

O risco de assalto em caixas eletrônicos, como descrito pelas testemunhas, sem concretude durante o trabalho dos técnicos da ré, não é causa de dano moral e nem dá azo à indenização postulada.

Ademais, não há ilícito a ser imputado à ré.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Destarte, improcedente o pedido de indenização por danos morais, pois não comprovados os atos ilícitos perpetrados na petição inicial. (fls. 308/310 - destacamos).

Insiste o Obreiro que o trabalho de manutenção nas agências bancárias era acompanhado de segurança armada apenas na cidade de Maringá, mas, nas cidades menores não. Transcreve nas razões recursais os argumentos expostos na inicial.

Analisa-se.

O dano moral nada mais é que o dano provocado à esfera subjetiva de um indivíduo, a valores personalíssimos inerentes a sua qualidade de pessoa humana, tal qual a honra, a imagem, a autoestima, etc.

Na lição de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Pode-se conceituar o dano moral como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros *direitos da personalidade*, ou mesmo *direitos fundamentais* que preservem a *dignidade da pessoa humana*. Parte da doutrina prefere a expressão "dano pessoal", pois "exprime com mais fidelidade o que é efetivamente lesado pelo dano: os direitos da pessoa humana", ou seja, os direitos da personalidade, "em suas diversas integridades psicofísicas, intelectual e moral". (Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 175).

Cumprе ressaltar, também, a lição do grande mestre civilista
Caio Mário da Silva Pereira:



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

O fundamento da reparabilidade pelo dano moral está em que, a par do patrimônio em sentido técnico, o indivíduo é titular de direitos integrantes de sua personalidade, não podendo conformar-se a ordem jurídica em que sejam impunemente atingidos. Colocando a questão em termos de maior amplitude, Savatier oferece uma definição de dano moral como "qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária", e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranqüilidade, ao seu amor-próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições etc. (Traité de la Responsabilité Civile, vol. II, nº 525). (Responsabilidade Civil. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 54 - grifos acrescidos).

A ordem jurídica reconhece às pessoas direitos denominados de personalidade, os quais incidem sobre elementos materiais e imateriais que compõem sua respectiva estrutura, a fim de possibilitar-lhes a individualização e a identificação no meio social, permitindo-lhes o conseqüente alcance das metas pessoais visadas. Realiza-se, assim, com a teoria da reparabilidade dos danos morais, a proteção da personalidade dos titulares de direitos.

Para a configuração de ato ilícito, apto a ensejar a responsabilidade civil, é indispensável o concurso de três elementos: conduta humana, consistente em um comportamento doloso ou culposo causador de prejuízo a terceiro; nexos causal, qual seja, o vínculo que une o comportamento do agente ao prejuízo causado; e o dano propriamente dito, ou seja, lesão a um interesse jurídico material ou extrapatrimonial.

A prova oral, sobre o tema, traz as seguintes informações:

fls.37



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Primeira testemunha do autor: RODRIGO PEREIRA CORTEZ, (...): 1- trabalhou para o banco Bradesco de 2001 ao final de 2011, sendo que a reclamada era responsável pela manutenção de todos equipamentos do banco Bradesco; 2- conheceu o reclamante em 2008, quando trabalhava na agência de Colorado e este dava manutenção em equipamentos nesta agência e também nos PA's que o depoente trabalhou até o final de seu contrato, nas cidades de Santa Inês, Itaguajé e Santo Inácio, esclarecendo o depoente que esporadicamente aos finais de semana e em feriados dava assistência em Cafeara, Nossa Senhora das Graças e Alto Alegre; 3- o reclamante não era o único empregado da reclamada que dava assistência em tais agências; REPERGUNTAS DO (A) AUTOR (A): 4- normalmente via o reclamante nas agências e PA's em torno de uma vez por semana, e nos períodos de pagamento de aposentados e de usinas, em torno de duas a três vezes por semana; 5- o reclamante dava assistência nos caixas eletrônicos, no breaks e computadores; 6- em época de pagamentos, os equipamentos que mais davam problemas eram o no break e o caixa eletrônico; 7- não há segurança contratado para os PA's; 8- os problemas dos PA's eram atendidos a qualquer hora e dias de semana que desse problema, mas o depoente nunca foi chamado em PA após às 22h e toda vez que é chamado era acompanhado de um técnico da reclamada; 9- o depoente já foi atendido pelo Sr. Reginaldo e o Sr. Costa para manutenção em no breaks, caixas eletrônicos e outros equipamentos, sendo que era mais os dois que davam manutenção em no break; REPERGUNTAS DO (A) RÉU (RÉ): 10- houve uma série de assaltos nos caixas eletrônicos na região em que o depoente trabalhava, mas nenhum enquanto o depoente estava presente e não sabe se tenha ocorrido algum quando da presença do reclamante; Nada mais.

Primeira testemunha da reclamada: GUSTAVO BARROSO NAKADA, (...): 1- trabalha para a reclamada desde 2005, inicialmente como técnico e desde novembro/2011 como encarregado; 2- o depoente, Sr. José Costa e o reclamante trabalhavam como técnicos, concomitantemente, mas em seguimentos diversos, já que o primeiro atendia o setor de telecomunicações, o segundo atendia servidores e o terceiro dava manutenção no setor de auto atendimento e manutenção em geral; 3- ocorria de um técnico dar atendimento no seguimento do outro inclusive do reclamante dar atendimento nos servidores, mas o depoente não sabe qual era a profundidade do atendimento, esclarecendo que ele (depoente) não dava atendimento total a servidores; 4- não sabe se o Sr. José Costa dava manutenção em auto atendimento; REPERGUNTAS DO (A) RÉU (RÉ): 5- não sabe porque o

fls.38



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

reclamante foi transferido para Maringá; 6- conhece um irmão do reclamante em Maringá, mas não sabe se tem parentes em Chapecó; 7- ocorre do técnico ser chamado para um atendimento e se recusar, mas nesse caso, seria advertido; 8- cada empregado era responsável pelo seu registro de ponto, inclusive quando faz manutenção em cidades diversas; 9- todos os técnicos prestavam manutenção em finais de semana, em regime de escala, cada técnico uma semana por mês de segunda a domingo, sendo anotado no registro de ponto caso ocorresse atendimento; 10- existe orientação da reclamada para o técnico não mexer nos caixas de auto atendimento com dinheiro, mas as agências acabam fazendo com que o técnico dê manutenção na máquina, mesmo com dinheiro; 11- a manutenção nos caixas eletrônicos é sempre acompanhada por um empregado do banco; 12- não sabe se houve alguma ocorrência de assalto durante as manutenções dos empregados da reclamada; REPERGUNTAS DO (A) AUTOR (A): 13- na semana em que o empregado era escalado, ficava de sobreaviso, usando celular da empresa e não podia se retirar da cidade; Nada mais.

Segunda testemunha da reclamada: ADRIANA CRISTINA RIBEIRO, (...): 1- trabalha para a reclamada desde 2005, inicialmente como técnica e a partir de 2012 como encarregada; 2- como técnica, a depoente dava assistência em caixas de auto atendimento, computadores, mas não em no breaks; 3- o reclamante dava assistência em no break mas o Sr. José Costa não; 4- o Sr. José Costa trabalhava mais com software, servidores e estações do Bradesco; 5- o reclamante também trabalhava em software e estação do Bradesco, caixas eletrônicos e não se lembra se alguma vez deu assistência a servidores; 6- o Sr. José Costa prestava manutenção específica a servidores; REPERGUNTAS DO (A) RÉU (RÉ): 7- ouviu falar de colegas de que o reclamante pediu para ser transferido para Maringá por ter família aqui; 8- não sabe se o reclamante tem familiares em Chapecó, mas acha que a família da esposa dele é de lá; 9- já na empresa o reclamante fez faculdade de direito em Maringá; 10- mediante anuência do encarregado, os técnicos tem liberdade de trocar o plantão; 11- cada técnico fica de plantão uma semana por mês, de segunda a domingo, mediante escala; 12- nunca houve ocorrência de assalto nos locais durante a prestação de serviços por técnicos da reclamada; 13- as manutenções em PA's devem ser acompanhadas por um empregado do banco e nas estações da agência não há necessidade; 14- o reclamante trabalhava das 8h às 17h, com 1h de almoço; 15- a depoente via o reclamante iniciando a jornada, mas não presenciava o restante da prestação de serviços e nem o fim da jornada porque prestam serviços em locais diversos; 16- é muito raro um técnico ser

fls.39



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

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

chamado para atendimento depois das 22h, sendo que com a depoente nunca ocorreu; 17- a depoente presenciou o reclamante prestando serviços em agência uma vez, mas nunca o presenciou prestando serviços em PA's, sendo que algumas vezes ocorreu de ambos fazerem atendimento juntos em agência; Nada mais.

(...)

DEPOIMENTO DA TESTEMUNHA DA PARTE AUTORA: OLIVIO PAZ DE OLIVEIRA JUNIOR, (...): trabalhou o depoente para a reclamada desde 2001 até novembro de 2010, como técnico trainee, das 08h00min às 17h00min ou das 09h00min às 18h00min, com intervalo de 1 hora, de segunda a sexta-feira; aproximadamente uma vez por mês trabalhavam juntos, pois se encontravam na sede de Londrina ou na sede de Maringá; o reclamante também era técnico trainee, atendendo a parte de informática, caixas eletrônicos e sistemas de energia (no breaks); José Costa era analista de informática, mas exercia as mesmas atividades do reclamante; não havia qualquer diferença entre o que fazia o reclamante e José Costa, acreditando que em relação à produção o reclamante inclusive trabalhasse com mais chamadas diárias, sem qualquer diferença no que se refere à parte técnica; ocorria com o depoente e com o reclamante extrapolarem a jornada em pelo menos três vezes por semana e por cerca de 1 hora a 1 hora e meia a mais; as horas extras algumas vezes eram anotadas nos cartões de ponto, mas os retornos de viagens não; o depoente e o reclamante participavam de cursos trainet, cuja participação era obrigatória, sendo que muitas vezes realizavam esses cursos nas próprias residências por não ter tempo durante o expediente; realizavam esses cursos fora do horário de expediente numa média de 5/6 horas por mês; o depoente e o reclamante realizavam plantões, uma semana por mês, a partir do momento que encerrada a jornada num dia até o início do labor do dia seguinte; nessas ocasiões não podiam se ausentar da base porque existiam atendimentos cujo tempo estipulado era de 2 horas; o chamamento por ocasião dos plantões se dava através do telefone celular; quando faziam a manutenção de caixas eletrônicos eram acompanhados por empresa de segurança quando os caixas eram externos, mas não havia esse acompanhamento quando os caixas eram internos; somente havia segurança quando faziam a manutenção de caixas eletrônicos em supermercados se envolvesse a parte onde estava o dinheiro, sendo que a manutenção da parte superior da máquina não tinha qualquer acompanhamento; pelo que sabe não havia obrigatoriedade imposta pela reclamada à transferências dos empregados; havia contato com eletricidade por ocasião da manutenção dos caixas eletrônicos, sem o fornecimento de EPI; a reclamada deu treinamento para realização dos serviços de

fls.40



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

manutenção; os caixas eletrônicos ficavam ligados na rede de 220 volts; o paradigma trabalhava na mesma região do reclamante; os cartões de ponto eram registrados pelo sistema magnético ou manualmente quando em viagem ou quando não estavam em uma agência bancária; não acontecia de "bater" cartão e voltar ao trabalho; no final do mês eram fornecidos os espelhos de ponto aos empregados; existiam metas relativas a participação dos cursos treinet; para os cursos presenciais a participação também era obrigatória; o sobreaviso não era registrado em qualquer documento, apenas o tempo de chamada que era registrado manualmente nos cartões. Nada mais. (fls. 261/262 e 290/292 - grifos nossos).

A prova oral não embasa a tese obreira.

Rodrigo Pereira Cortez, ouvido a convite do Autor, relatou que o trabalho nos "PA" não era acompanhado de seguranças, porém, Olívio Paz de Oliveira Júnior, também vindo pelo Autor, relatou o contrário, pois afirmou que a manutenção de caixas externos era acompanhada por empresa de segurança, o que não ocorria quando do atendimento aos caixas internos, esclarecendo, ainda, que o acompanhamento por empresa de segurança só acontecia quando necessário acessar a parte onde estava o dinheiro, não sendo feito quando o acesso era apenas na parte superior da máquina.

Percebe-se que no trabalho nos postos de atendimentos localizados, por exemplo, em supermercados, os técnicos eram acompanhados por seguranças, mas não naquele realizado no interior das agências.

Tal conduta se justifica, por se tratar de fato notório que as agências possuem vigilância armada.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Não foi comprovado, portanto, que o trabalho realizado nas agências situadas em cidades menores fosse efetuado em situação insegura, tese defendida na inicial.

Frise-se que a prova oral, apesar de relatar a ocorrência de assaltos a caixas eletrônicos, fato, infelizmente, já corriqueiro em nossos dias, não registra tal ocorrência durante o trabalho de algum empregado do Réu.

Assim, no caso em apreço, se trata apenas de situação hipotética de risco e não houve narrativa de fato lesivo aferido concretamente a ensejar reparação. Imprescindível, nesta hipótese, a prova de evidente prejuízo de índole extrapatrimonial ao Obreiro, ônus do qual não se desincumbiu (art. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

No presente caso, o Reclamante não produziu qualquer prova de que o Reclamado agiu com o intuito de lhe expor, causar constrangimento ou ofender sua dignidade, não tendo a prova testemunhal confirmado que a referida atividade causou tal gravame ou mesmo que tenha sido vítima de assalto.

A acatar a tese obreira, necessário entender que todo empregado que por dever de ofício adentre a agências bancárias ou outros estabelecimentos em que valores são manuseados, apenas por tal motivo, diante da hipotética possibilidade de vir a ser vítima de assalto, faria jus a ser indenizado por dano moral, o que, com todo respeito, não se concebe.



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

Conquanto o sentimento de abalo moral tenha índole subjetiva, residindo na esfera íntima do agente, a aferição da ofensa faz-se objetivamente. Neste contexto, não se admite imposição do dever de indenizar com base, apenas, nas ilações subjetivas do Reclamante, sem comprovação de reflexos nos meios profissionais e sociais.

Por fim, e mais importante, conforme bem observado pelo Juízo primeiro, não foi comprovada a existência de ato ilícito praticado pelo Réu, verificando-se não ter o Autor logrado êxito em comprovar fato constitutivo do direito perseguido, não se desincumbindo do ônus processual que lhe competia (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

Deste modo, inexistindo um dos requisitos para a configuração do dano moral, qual seja, o ato ilícito, não se há falar em indenização.

Mantém-se.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO**

fls.43



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

7ª TURMA

CNJ: 0000105-52.2013.5.09.0872

TRT: 00516-2013-872-09-00-7 (RO)

RECURSO ORDINÁRIO DAS PARTES, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU** para, nos termos do fundamentado, fixar em cinco horas mensais o tempo despendido na realização dos cursos ministrados via internet. Sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 18 de novembro de 2014.

UBIRAJARA CARLOS MENDES
DESEMBARGADOR DO TRABALHO
RELATOR