



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

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)



EMENTA

BANCÁRIO. COMISSÕES PELA VENDA DE SEGUROS E PLANOS DE PREVIDÊNCIA - A prova oral demonstrou que cabia à reclamante não apenas oferecer aos clientes seguros e planos de previdência, mas que efetivamente comercializava tais produtos, realizando a negociação e contratação, sendo que aos corretores cabia tão somente a formalização do contrato. Restou comprovado, inclusive, que a reclamante detinha conhecimentos técnicos para esta atividade. Ficou evidente pelos termos da contestação do reclamado que esta tarefa, apesar de exigida e cobrada da reclamante, inclusive com a imposição de metas, não faz parte das atividades típicas de bancário, pelo que não era remunerada, o que não se pode admitir. A ausência de promessa de pagamento de comissões pela venda de consórcios e planos de previdência não afasta o direito da reclamante em receber a prestação pecuniária pelo trabalho prestado. Correta a sentença, portanto, ao condenar o reclamado ao pagamento de comissões. Recurso do reclamado a que se nega provimento no particular.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - REINTEGRAÇÃO - O direito do trabalho caminha no sentido de limitar a discricionariedade do poder de despedir, haja vista a consagração, no ordenamento jurídico brasileiro, do solidarismo, contemplado nos arts. 1º, III, 3º, caput, e 5º, V e X, da Constituição Federal, que impõe o dever de respeito e valorização da pessoa do empregado, com fundamento no princípio da dignidade humana. No direito contratual, ele impõe restrições à autonomia da vontade, impingindo uma supremacia dos interesses coletivos sobre os individuais. A

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

despedida da reclamante mostra-se notoriamente abusiva, na medida em que ocorreu em razão dos afastamentos por problemas de saúde decorrentes da gestação e da licença maternidade. Ao contratar um empregado, o empregador assume uma responsabilidade social sobre a pessoa contratada. No caso, a empregada alienou sua força de trabalho em benefício do reclamado por mais de 10 anos e não houve, em momento algum, qualquer alegação de que a reclamante não estivesse prestando satisfatoriamente o serviço. A reclamante faz jus, portanto, à reintegração no emprego. Recurso do reclamado a que se nega provimento no particular.

DESVIO DE FUNÇÃO - A legislação trabalhista prevê que, na falta de estipulação de salário, "o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante" (CLT artigo 460). Ou seja, o empregador não está totalmente livre para fixar os salários de seus empregados, pois o poder diretivo é limitado por esta disposição legal. O artigo 460 da CLT traz em seu bojo um princípio balizador para que se respeite uma mínima equivalência de contraprestação. Com isso, evita-se que serviços semelhantes sejam remunerados de forma díspar, prejudicando aquele trabalhador que recebe menos e favorecendo a empregadora que paga por um mesmo serviço, quantia menor, locupletando-se com a baixa remuneração dessa mão de obra que lhe proporciona semelhante rendimento. Sendo assim, faz jus a reclamante à remuneração correspondente à função de gerente de contas de pessoa jurídica desde o momento em que efetivamente assumiu a função. Recurso do reclamado a que se nega provimento no particular.

CURSOS PELA INTERNET - A prova oral denota senão a obrigatoriedade, pelo menos a cobrança e a pressão para a realização dos cursos, diante da imposição de metas e porque eram levados em consideração para as promoções. Também restou claro que não era possível realizá-los durante 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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

jornada habitual de trabalho. A condenação ao pagamento de horas extras em razão da realização de cursos TREINET mostra-se em consonância com o princípio básico das relações de trabalho que determina a contraprestação pecuniária ao trabalhador que despendeu tempo à disposição do empregador. Recurso do reclamado a que se nega provimento no particular.

INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. Esta Segunda Turma firmou entendimento no sentido de que o artigo 384 da CLT, o qual tem por objetivo amenizar o desgaste decorrente do elastecimento da jornada de trabalho, foi recepcionado pela Constituição Federal, sendo aplicável a todas as mulheres, no exercício de qualquer atividade laboral. Em função das peculiaridades inerentes às constituições fisiológicas e sociais destas, é justificada a norma excepcional, sem que tal posicionamento cause violação ao princípio da isonomia (art. 5º, I, Constituição Federal). Recurso do reclamado a que se nega provimento no particular.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da MM. **06ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, em que são recorrentes **LEIA KARINA TENERELI FERRO e BANCO BRADESCO S.A.** e recorridos **OS MESMOS**.

I. RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença de fls. 417-428, proferida pela Juíza do Trabalho SUELY FILIPPETTO, complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 440-441, que acolheu parcialmente os pedidos elencados na inicial, recorrem as partes.

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

A reclamante LEIA KARINA TENERELI FERRO, em razões de fls. 443-456 pugna pela reforma do julgado no que se refere a: a) comissões; b) horas extras; e c) assédio moral.

Contrarrazões apresentadas pelo reclamado BANCO BRADESCO S.A. às fls. 507-513.

O reclamado BANCO BRADESCO S.A., em razões de fls. 457-482 pugna pela reforma do julgado no que se refere a: a) dispensa discriminatória; b) desvio de função; c) comissões; d) viagens - horas à disposição; e) cursos pela internet; f) horas extras; g) violação aos artigos 66 e 67 da CLT; h) adicional noturno; i) intervalo do art. 384 da CLT; j) FGTS + 40%; k) honorários advocatícios e justiça gratuita; e l) art. 475-J do CPC.

Custas à fls. 488.

Depósito recursal à fls. 487.

Contrarrazões apresentadas pela reclamante LEIA KARINA TENERELI FERRO às fls. 492-506.

Os autos não foram encaminhados 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

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, CONHEÇO dos recursos ordinários e das contrarrazões apresentadas.

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE LEIA KARINA TENERELI FERRO

COMISSÕES

(Análise conjunta dos recursos ordinários da reclamante e do reclamado, ante a identidade de matéria.)

A sentença condenou o reclamado ao pagamento de comissões pela venda de seguros e planos de previdência, nos seguintes termos (fl. 421):

"COMISSÕES

A realização de tarefas visando à venda de produtos, tais como seguro, previdência complementar e consórcio é fato comprovado pelas testemunhas (primeira testemunha, item 12; segunda testemunha, itens 1 e 2), inclusive a convidada pelo Banco (item 15). A prova testemunhal demonstra que a venda de referidos produtos era computada nas metas dos bancários. A oferta e elaboração de propostas de seguros e previdência, por exemplo, é própria de corretores. A participação dos bancários, não se limitando à verificação das necessidades dos clientes, para fins de encaminhamento ao corretor, enseja o deferimento de diferenças salariais, na forma do art. 460 da CLT, ante a onerosidade que permeia o contrato de trabalho. Trata-se de atividade que não se insere entre as alcançadas pela remuneração ajustada, pois refoge à do gerente de contas de pessoas físicas e jurídica.

Impõe-se o arbitramento do acréscimo salarial, pleiteado sob a forma de comissões. Assim sendo, arbitro o montante em 10% do valor do salário base acrescido da comissão de cargo, que já abrange produtos de seguro e consórcio. Gerará reflexos em férias mais 1/3 e 13º salário, além de



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

compor a base de cálculo das horas extras. Não repercute em rsr, pois arbitrado em valor fixo e computada a unidade de tempo mês, incluídos os rsr ("non bis in idem").

Indevido o reflexo sobre o PLR, já que, nos termos das normas coletivas, convencionou-se o cálculo destas parcelas somente o salário-base, acrescido das verbas fixas de natureza salarial."

Contra a condenação insurge-se o reclamado, afirmando que os produtos da BRADESCO SEGUROS e da BRADESCO PREVIDÊNCIA, tais como seguros e previdência privada, são produtos oferecidos aos clientes por corretores credenciados, pois a Lei 4594/1964 determina que somente estes podem realizar vendas de seguros. Diz que a reclamante não poderia vender seguros ou previdência, face ao impedimento legal, cabendo-lhe apenas oferecer aos clientes os produtos do banco, tais como títulos de capitalização e cartões de crédito, atividade que já se encontra integralmente remunerada pelo salário mensal. Afirma que as empresas do grupo Bradesco (BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA, BRADESCO CONSÓRCIOS e BRADESCO SEGUROS) sempre pagaram comissões aos seus corretores-concessionários e não aos empregados do BANCO BRADESCO. Ressalta que os bancários não possuem conhecimentos técnicos para informar as referidas contratações, o que cabe aos corretores. Destaca a ausência de promessa de pagamento de comissões pela suposta venda de produtos, afirmando que jamais realizou o pagamento, à reclamante ou a qualquer outro empregado, de quaisquer valores a este título (fls. 464-466).

A reclamante, por sua vez, diz que cabia ao reclamado comprovar que os percentuais pagos sobre os valores das vendas dos produtos não eram àqueles indicados na petição inicial, ônus do qual não se desincumbiu. Saliencia que a prova oral demonstrou que a comissão paga aos corretores era de 100% do primeiro



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

pagamento relativo ao seguro. Com relação aos demais produtos vendidos, argumenta que embora não tenha havido prova dos percentuais das comissões, cabia ao réu comprová-los, devendo prevalecer os percentuais apontados na petição inicial. Requer seja considerada a média mensal apontada na petição inicial, bem como o pagamento dos repousos semanais remunerados (incluindo sábados, domingos e feriados) sobre as comissões.

Analiso.

Na petição inicial, a reclamante afirmou que era obrigada a vender seguros e planos de previdência privada de empresas do grupo BRADESCO, sem qualquer contraprestação pecuniária pelo trabalho realizado. Narrou que apesar de presidir todo o processo de negociação e contratação dos produtos, tinha que repassar as vendas aos corretores que prestavam serviços nas agências do reclamado, para que estes formalizassem os contratos. Disse que *"os corretores percebiam as comissões, no importe de 10% sobre cada venda para os produtos de seguro, mais 100% do valor da primeira parcela do mesmo, e de 6% para consórcios sobre o valor total dos produtos comercializados pela autora"*. Afirmou que vendia em média R\$ 150.000,00 por mês em seguros e planos de previdência privada, estimando o valor das comissões em R\$ 12.000,00 (fl. 3).

Na contestação, o reclamado disse que os corretores autônomos são os únicos autorizados a comercializar seguros e planos de previdência. Afirmou que fazia parte das atribuições da reclamante o oferecimento aos clientes apenas dos produtos do banco, tais como títulos de capitalização e cartões de crédito, atividade que não gera comissões, pois já remunerada pelo salário mensal (fls. 240-241).

fls.7



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

A reclamante declarou em depoimento que *"1) vendia consórcio, previdência, e seguros; (...) 15) não ajustou comissão; 16) conhecia o produto de previdência e entregavam à corretora a proposta assinada pelo cliente;"* (fl. 409).

O preposto afirmou que *"1) a autora faz a indicação de consórcios e capitalização; 2) seguro e previdência são produtos desconhecidos dos bancários, que fazem a indicação para os corretores, sem passar propostas;"* (fl. 410).

A testemunha KELLI CRISTINA relatou que (fls. 410-411):

"(...) 12) para a agência havia metas de seguro e previdência inclusive, consórcio, cujas vendas a autora sempre fez; 13) a digitação das vendas era feita pela corretora, a qual auferia as comissões, inclusive dos produtos vendidos por funcionário da agência, os quais não detêm código para formalização; 14) têm as metas, conhecem o produto e abordam o cliente, oferecem o produto, preenchem os dados ou extraem o cadastro e passam para a concessionária/corretora para concluir a formalização da venda; (...) 17) a depoente também vendia os mesmos produtos da autora, sabendo a distinção entre planos VGBL, PGBL e IR, esclarecendo que a principal distinção é a base de incidência do IR; (...)"

A testemunha DANIELI disse que (fls. 411-412):

"1) com a autora trabalhou na agência Curitiba/Centro, onde ela era gerente PJ, fazendo vendas de títulos de capitalização, consórcio, seguros, previdência; 2) toda a venda é feita pelo gerente da conta e só leva para o corretor assinar, havendo inclusive cursos trainet para auxiliar a venda sem a presença do corretor; (...) 12) acredita que a comissão dos corretores era de 100% do primeiro pagamento relativo ao seguro, 0.8% do valor do bem consorciado; (...) 16) a agência tinha meta de vendas de produtos, distribuídas entre os gerentes das carteiras, incluindo seguros, consórcio, previdência e capitalização; (...)"

A testemunha LUIS FERNANDO afirmou *"(...) 3) perguntado se os gerentes negociam com clientes a venda de produtos, como seguros, consórcios, previdência, aduz que fazem a indicação; 4) o corretor faz o restante do*

fls.8



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

serviço efetivando o contrato; (...) 18) os bancários têm metas para vendas de seguros, consórcios e previdência;" (fl. 412).

A testemunha KIANE disse que *"15) havia metas de venda de capitalização, seguros, cuja venda era finalizada por corretor, previdência, consórcio; 16) os corretores ganham as comissões das vendas de referidos produtos, incluídas aquelas das quais participavam os bancários"* (fl. 413).

A prova oral demonstrou que cabia à reclamante não apenas oferecer aos clientes seguros e planos de previdência, como alega o reclamado, mas que efetivamente comercializava tais produtos, realizando a negociação e contratação, sendo que aos corretores cabia tão somente a formalização do contrato. Restou comprovado, inclusive, que a reclamante detinha conhecimentos técnicos para esta atividade.

Ficou evidente pelos termos da contestação do reclamado que esta tarefa, apesar de exigida e cobrada da reclamante, inclusive com a imposição de metas, não faz parte das atividades típicas de bancário, pelo que não era remunerada, o que não se pode admitir. A ausência de promessa de pagamento de comissões pela venda de consórcios e planos de previdência não afasta o direito da reclamante em receber a prestação pecuniária pelo trabalho prestado.

Correta a sentença, portanto, ao condenar o reclamado ao pagamento de comissões.

Neste sentido, cito como precedentes desta Segunda Turma as decisões proferidas nos processos RT 39748-2008-651-09-00-0, acórdão publicado em 04-09-2012, relatado pelo Ex.mo Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA

fls.9



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

FONSECA, e RT 25422-2008-014-09-00-7, acórdão publicado em 01-03-2011, relatado pela Ex.ma Desembargadora MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU.

Também não merece reforma a sentença com relação ao valor arbitrado (10% do valor do salário base acrescido da comissão de cargo), pois razoável, uma vez que a venda de seguros e planos de previdência não era a principal atividade da reclamante. Ademais, não há elementos suficientes nos autos para se apurar o montante das vendas que realizou, ônus que lhe incumbia.

Indevidos os reflexos em RSR, pois a sentença fixou o valor das comissões com base na remuneração mensal da reclamante, que já inclui os descansos semanais remunerados.

Mantenho.

HORAS EXTRAS - INTERVALO INTRAJORNADA

Insurge-se a reclamante contra a sentença que declarou a autenticidade dos controles de jornada, com exceção dos períodos para a realização de cursos em São Paulo e *treinet*. Requer sejam reconhecidos como verdadeiros os horários declinados na petição inicial. Alega que o intervalo intrajornada não era usufruído integralmente e nem sempre era anotado corretamente nos cartões de ponto. Diz que a ausência de registro de violação do intervalo intrajornada nos cartões de ponto demonstra sua invalidade. Ressalta que a prova oral demonstrou que ocorreu de a reclamante trabalhar após registrar o início do intervalo.

Constou na sentença (fls. 421-422):

fls.10



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

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

"Os cartões, embora impugnados, não tiveram infirmada a validade probante, nem quanto ao intervalo intrajornada, tampouco em relação a reuniões. O mesmo não sucede, todavia, com relação aos cursos pela Internet ("treinet") e deslocamento para viagem em razão de cursos em São Paulo.

(...)

Destarte, a jornada da Autora deverá ser apurada a partir dos cartões, acrescentando-se o labor no período de curso em São Paulo, inclusive quanto ao período de deslocamento, na forma supra reconhecida, bem assim a carga horária dos cursos realizados pela Internet.

(...)"

Analiso.

A reclamante declarou em depoimento que "(...) 2) em relação à jornada são reais os horários de entrada do ponto, mas não o intervalo nem a saída, quando era chamada para integrar comitê de crédito após registro do cartão, o que ocorria uma vez por semana em média, perdurando por 30/40 minutos; (...) 14) o intervalo era reduzido a 5, 10, 20 minutos e por vezes suprimido, pois diariamente havia clientes a serem atendidos; (...)" (destaquei - fl. 409).

A testemunha KELLI CRISTINA relatou que "(...) 3) em regra o cartão tem os horários reais, inclusive os do intervalo, 4) esporadicamente ocorre atendimento a cliente após registrarem o início do intervalo, reduzindo-o a 30/40 minutos, umas duas vezes por semana pelo menos; 5) nunca presenciou se a autora trabalhou após registrar a saída; (...)" (fl. 410).

A testemunha DANIELI disse que "(...) 7) em relação ao ponto descreve que, em regra, os horários eram os trabalhados; (...) 9) perguntado se presenciou a autora atender cliente durante o intervalo, responde afirmativamente,

fls.11



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

quando abordado para retirar-se para o intervalo, o que ocorreu com a depoente também; (...)" (fl. 411).

A testemunha LUIS FERNANDO afirmou "*(...) 5) os horários no ponto são reais e acredita que não tenha havido redução do intervalo para atender cliente; 6) no cartão apontam o real termino da jornada quando concluída em visita; 7) quem trabalhou durante a greve anotou o cartão, o mesmo ocorrendo se efetuou visita; (...) 19) atualmente o depoente é gerente comercial, e quando abordado no intervalo encaminha o cliente para outro colega; (...)" (fl. 412).*

A testemunha KIANE disse que "*(...) 6) anotam o intervalo corretamente, seguindo a orientação nesse sentido recebida, e não sabe se a autora reduziu pois não fazia o mesmo horário de intervalo; (...)" (fl. 413).*

A reclamante declarou que os horários de entrada anotados nos cartões de ponto estão corretos. As testemunhas são uníssonas em declarar a validade dos horários de saída registrados nos controles de jornada.

Já no que diz respeito aos intervalos, restou comprovado que ocorria de a reclamante registrar o horário de início, mas logo em seguida, antes de se retirar da agência, ser abordada por um cliente e permanecer trabalhando.

Sendo assim, faz jus a reclamante ao pagamento de uma hora extra em razão da violação ao intervalo intrajornada, que fixo como tendo ocorrido uma vez por semana.



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Segundo o entendimento pacificado no TST, ultrapassada a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo mínimo de uma hora, devendo o empregador remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como hora extra acrescida do respectivo adicional, tendo à vista a natureza salarial da parcela. Pacificado também o entendimento no sentido de não ser devido apenas o tempo faltante para completar uma hora, mas o tempo total correspondente ao intervalo intrajornada suprimido. Nesse sentido a Súmula n.º 437 do TST, *in verbis*:

"INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.ºs 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 n.º 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

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

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

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



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Pelo exposto, **reformo** a sentença para determinar o pagamento de uma hora extra em razão da violação ao intervalo intrajornada uma vez por semana, observados os parâmetros de cálculo e reflexos fixados para as demais horas extras.

SÚMULA 340 DO TST

Insurge-se a reclamante contra a determinação da sentença de aplicação da Súmula 340 do TST, nos seguintes termos (fl. 423):

"(...)

Tratando-se de comissionista misto, é devido somente o adicional de horas extras sobre as comissões, consoante inteligência da Súmula n. 340/TST, porquanto as horas trabalhadas já tenham sido remuneradas com as comissões auferidas. Para a parte fixa da remuneração, preservada a incidência da hora + adicional.

"(...)"

Alega que a Súmula 340 do TST deve ser aplicada apenas na hipótese do trabalhador ser comissionista puro, a fim de evitar que *"o empregador se aproveite de tal situação ao, exemplificativamente, efetuar pagamento da maior parte da remuneração do trabalhador de forma variável justamente para diminuir os gastos com os encargos trabalhistas."* (fl. 451).

Sem razão.

A OJ 397- da SDI-I do TST preconiza:

"COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada.

fls.14



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST."

Correta, portanto, a determinação da sentença de que, sobre a parte variável da remuneração, incida tão somente o adicional de horas extras, conforme OJ 397 da SDI-1 do TST.

Mantenho.

ASSÉDIO MORAL

Pretende a reclamante o pagamento de indenização por assédio moral. Afirma que sofria represálias por ter se afastado do trabalho devido aos problemas gestacionais, ressaltando que o gestor não respeitava seu afastamento, realizando ligações para pressioná-la a trabalhar, mesmo ausente da agência e com orientações médicas para repouso absoluto. Alega a existência de ameaças de dispensa caso não atingisse as metas. Diz que os gestores utilizavam linguajar de baixo calão e afirmavam que suas ausências por motivos de saúde eram "frescura". Destaca que a sentença reconheceu que sua dispensa foi abusiva, decorrente de seus afastamentos e de sua gravidez, o que é suficiente para demonstrar o assédio moral sofrido.

Constou na sentença (fls. 426-427):

"Igualmente não houve comprovação quanto ao assédio moral alegado na petição inicial. A cobrança excessiva de metas pelo empregador, inclusive com ofensas verbais e ameaças, não resulta demonstrada no contexto probatório. A instrução probatória não revelou a existência de tratamento diferenciado dispensado pelo superior hierárquico à Reclamante. A 2ª testemunha arrolada pela Autora indica jamais ter presenciado tratamento desqualificante aos trabalhadores, referindo-se à cobrança de metas da Reclamante como inerente à condição de carteira

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

de maior rentabilidade em que trabalhava (fl. 411 - itens 5 e 6). Não foram produzidas provas no sentido de que o ambiente de trabalho tenha interferido negativamente na gestação da Autora. Simples menção de ligações à obreira durante o período de fruição da licença maternidade, por si só, não representa qualquer violação à intimidade, vida privada, honra e imagem da obreira.

Assim, à míngua de provas quanto à efetiva ocorrência das ofensas alegadas, incide a regra supletiva de distribuição do ônus probatório, a cargo da Autora neste particular (art. 818, CLT, c/c art. 333, I, CPC). Ausente o dano, não há se falar em responsabilização civil da empregadora. Rejeito, pois, o pedido de indenização por danos morais."

Analiso.

A testemunha DANIELI relatou que (fls. 411-412):

"(...) 3) a depoente saiu no final de 2010, e recorda-se que a autora teve problemas na gestação, perda de bebê, referindo-se à existência de cobrança visando à justificativa das faltas; 4) presenciou o gerente determinando ligação para a autora durante o afastamento para solução de problemas referentes à carteira dos clientes dela quando havia algum problema; 5) nas reuniões afirmavam que havia bastante gente na fila se não atingissem as metas, sendo a autora cobrada até porque a carteira dela era a de maior rentabilidade; 6) não presenciou desqualificação a trabalhador em reuniões; (...) 17) a segunda gravidez da autora era de risco demandando afastamento, tendo havido comentários de colegas em geral de que se tratava de frescura, inclusive dos gerentes geral e administrativo; (...)"

A testemunha KIANE disse que (fl. 413):

"(...) 1) não lembra quem substituiu a autora após a dispensa nem se houve revelação do motivo do desligamento; 2) não sabe se a autora trabalhou durante a licença e se o fez acredita que não teria como saber; 3) nada foi falado pela chefia em relação ao afastamento da autora; Reperguntas da parte passiva: 3) não presenciou a autora ser tratada como burra ou ignorante pela chefia; 4) a chefia algumas vezes usava expressões que não são legais, não se referindo a alguém especificamente, mas no geral, desqualificando o trabalhador; 5) a autora tinha bom relacionamento com a chefia; (...)" (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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

A cobrança de metas, a exigência de cumprimento de prazos, a manifestação do poder diretivo por meio de ordens são ínsitas de qualquer atividade econômica e seu exercício, enquanto respeita os limites da licitude, não necessita sofrer ingerência estatal.

Porém, tal exercício encontra limites postos na própria Constituição, como a dignidade e a honra do trabalhador, assegurada pelos preceitos constitucionais expostos no artigo 1º, III e artigo 5º, V e X da CF.

Isso implica na vedação de tratamento abusivo dos empregados, que se materializa justamente na conduta comprovada nos autos, de cobrança de cumprimento de metas por meio de ameaças de dispensa e com o uso de expressões que desqualificam o trabalhador, tratamento desnecessariamente humilhante.

Ademais, restou comprovado que o período de afastamento da reclamante em razão de problemas relacionados à gestação não foi respeitado, pois a testemunha DANIELI declarou que *"presenciou o gerente determinando ligação para a autora durante o afastamento para solução de problemas referentes à carteira dos clientes dela quando havia algum problema;"*, além de *"comentários de colegas em geral de que se tratava de frescura, inclusive dos gerentes geral e administrativo;"*. Tal postura do reclamado, materializada na conduta dos superiores hierárquicos da reclamante, demonstra total desrespeito à condição da reclamante, que se encontrava gestante e com problemas de saúde, necessitando de repouso.

Quando há abuso do poder diretivo, ultrapassando seus limites, ferindo a honra e a dignidade do trabalhador, o reclamado comete ato ilícito (CC,



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

artigos 186 e 187) e deve ser responsabilizada pelos danos decorrentes (CF, artigo 5º, V e CC, artigo 927).

Assim, diante do evidente menoscabo da dignidade do trabalhador, resta caracterizado o dano moral, que merece reparação.

Para fixação de um valor justo de indenização há de se observar a capacidade econômica da vítima e a do causador, atentando para que o valor compense, sem causar locupletamento e servindo como repreensão pela conduta, de forma pedagógica, para que se evite sua repetição.

Por todo o exposto, consideradas as peculiaridades do caso e as condições pessoais dos litigantes, nos termos do artigo 944 do CC, arbitro indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Correção monetária e juros de mora nos termos da Súmula 439 do TST.

Pelo exposto, **REFORMO** a sentença para deferir indenização por dano moral no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

RECURSO ORDINÁRIO DE BANCO BRADESCO S.A.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Insurge-se o BANCO BRADESCO contra a sentença que determinou a reintegração da reclamante no emprego, nos seguintes termos (fls. 417-420):

"Postula a Autora a reintegração ao emprego sob fundamento da natureza discriminatória da dispensa, apontando que o estado gravídico
fls.18



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

e o afastamento para fruição de benefício previdenciário foram os fatores motivadores da rescisão contratual.

Em defesa, sustenta o Réu que a dispensa sem justa causa foi exercida nos limites do poder potestativo conferido ao empregador.

Entendo que o contexto probatório socorre as alegações da parte autora no particular. A 2ª testemunha arrolada pela obreira confirma a existência de comentários no ambiente de trabalho quanto às ausências da Autora durante a gestação e afastamento previdenciário (fl. 412- item 17). Não bastasse isso, a rescisão do contrato ocorreu logo em seguida ao término da garantia de emprego, o que enseja na conclusão de que a dispensa teve sua real motivação nos afastamentos decorrentes da gestação.

Ante à natureza do afastamento, tinha o empregador o dever de, ao rescindir o pacto, apresentar justificativa social e juridicamente aceitável para a não continuação do contrato de trabalho. Revela-se inaceitável perante o ordenamento jurídico pátrio a dispensa de trabalhadora imediatamente após o término da garantia de emprego reservada à grávida. A estabilidade outorgada à empregada gestante protege direitos não patrimoniais da sociedade e da empregada e, apenas mediamente interesse patrimonial individual. O interesse diretamente protegido não é o da gestante em si, mas o do nascituro, que não pode sofrer pela situação de desemprego da sua genitora.

No caso em apreço, contudo, o empregador, a invés de justificar a ruptura contratual promovida, optou por genericamente alegar a prevalência do direito potestativo de rescisão contratual, o que faz presumir que a real motivação da dispensa teve o contorno discriminatório narrado na petição inicial. No particular, frise-se que o preposto incorre em confissão ficta ao revelar "desconheço o motivo da dispensa" (item 6, fl.410). Incidência do art. 843, § 1º da CLT.

Segue-se que a nulidade da dispensa é flagrante. Incidem, além do postulado constitucional de respeito à dignidade da pessoa e da melhoria das condições sociais do trabalhador, da função social da empresa, o princípio da boa-fé, os art. 168 e 471 da CLT.

A dispensa violou a boa-fé que permeia as relações de trabalho, como há muito sustenta AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ, assumindo especial contorno no Direito do Trabalho, "em virtude do componente pessoal que existe neste ramo jurídico. O contrato de trabalho não cria somente



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal." (In Princípio de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 424).

Na doutrina de LEONARDO VIEIRA WANDELLI:

"Deve-se, como bem salienta 'Baracat', concretizar a idéia de que o contrato de trabalho é o instrumento para a inserção sócio-econômica do trabalhador, como forma de torná-lo membro indispensável de uma sociedade que almeja, juntamente com a empresa, o desenvolvimento social e econômico.' A otimização da conduta das partes com vistas à realização colaborativa dos objetivos internos do contrato tem por limite e razão, no dizer do art. 421 do Código Civil de 2002, sua função social, que inclui a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF), assegurando a todos existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170, caput, da CF). Considerando-se a amplitude da permissão à despedida no direito brasileiro atual, em que faltam restrições efetivas expressas, o mínimo que se pode exigir, é a observância do mesmo padrão de lealdade, equilíbrio material e proteção à confiança que a boa-fé impõe à generalidade das relações contratuais. O silenciamento banalizador da dizibilidade da injustiça da despedida resta indisfarçável." [Despedida Abusiva. O direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade, São Paulo; LTr, 2004, p. 436].

O padrão de lealdade mínimo exigido não foi pela empregadora observado. Como bem lembra MÁRCIO TULIO VIANA:

"Talvez se possa dizer que, na raiz de tudo, está a função social do direito. Como ensina Savigny, nenhum direito tem um fim em si mesmo. Ela não termina ali, nas palavras da lei; de certo modo, escapa delas, em busca de seu destino. O direito sempre quer alguma coisa a mais do que o seu verbo diz. Tem uma lama, um espírito, um sentido que vai além dos desejos de seu titular.

Por isso, se alguém usas as palavras em desacordo com o seu destino, não está, na verdade, obedecendo a lei; está seguindo apenas uma parte dela, a sua parte visível, que é menos importante, pois a rigor serve apenas de veículo para transportar a idéia. O uso se torna abuso, e o abuso fere tanto o direito quanto a sua violação literal.

E se assim é, pior ainda será quando o agente se valer da norma para fins não apenas estranhos a ela, mas proibidos por outra. Nesse caso, o abuso se torna até mais grave do que a violação literal, pois é como se alguém se utilizasse do próprio ordenamento jurídico para feri-lo." [In 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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

proteção Trabalhista consta atos discriminatórios (análise da Lei 9.029), in Discriminação. VIANA, Marcio Tulio e RENAULT, Luiz Otávio - coord. São Paulo: LTr, 2000, p. 358/359].

Por fim, ressalto que a Constituição da República de 1988 erigiu a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho à condição de fundamento da República (art. 1º, incisos III e IV). Nesse contexto, é inegável a importância que assumem as leis de proteção à maternidade, cabendo ao Poder Judiciário a guarda e proteção de tal direito, como uma forma de cumprir o dever do Estado estabelecido no art. 6º da Lei Maior, conferindo efetividade ao caráter dignificante do trabalho estabelecido pelo texto constitucional.

Diante do exposto, concluo que os motivos da dispensa foram o estado de gravidez da Autora e os afastamentos (justificados) ao trabalho decorrentes da gestação, restando configurado o abuso de direito do empregador. A declaração de nulidade da dispensa se impõe com espeque no artigo 1º, Lei n. 9.029/95.

Em face do exposto determino a reintegração no emprego, observadas as condições contratuais existentes quando da dispensa ilegal (inclusive assistência médica), e condeno o Reclamado ao pagamento dos salários e demais vantagens contratuais (auxílio alimentação e refeição, PLR) do período de afastamento e o cômputo do tempo de serviço como se trabalhando estivesse, para fins de pagamento de férias mais gratificação de férias, décimo terceiro salário, FGTS (8%), vencidos e vincendos até a data de sua efetiva reintegração, asseguradas as condições mais benéficas regulamentares, legais e convencionais supervenientes.

Serão abatidos os valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos deferidos. Será compensado o pagamento do aviso prévio, desde que indenizado, e a multa de 40% do FGTS.

Acolhido o pedido de nulidade da despedida, fica prejudicada a análise dos pedidos formulados em decorrência da dispensa imotivada (Código de Processo Civil, art. 131 e 458, II)."

Alega o reclamado que em momento algum o agiu com intenção de prejudicar a reclamante e que não a induziu a nenhum tipo de controle de natalidade ou procedimento de esterilização, conforme previsto no art. 2º da Lei 9.029/95. Ressalta que a reclamante usufruiu a licença maternidade e a estabilidade



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

prevista em lei. Argumenta que a estabilidade da gestante é provisória e não absoluta, sendo vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante o período de estabilidade. Diz que apenas exerceu seu direito potestativo, o qual autoriza o encerramento da prestação de serviços quando lhe for conveniente. Destaca a ausência determinação legal para expor as razões pelas quais dispensa seus empregados. Aduz que a reclamante não comprovou que sua dispensa tenha sido motivada pela gravidez.

Analiso.

A reclamante, na petição inicial, alegou que foi dispensada em virtude de ter engravidado e por ter se afastado em gozo de benefício previdenciário (fl. 5).

O reclamado, em contestação, afirmou que a reclamante, como qualquer trabalhador da iniciativa privada, estava ciente de que poderia ser dispensada a qualquer momento. Disse que que a gravidez da reclamante foi respeitada, com o gozo da licença devida e outros afastamentos noticiados (fls. 264-269).

A reclamante foi admitida pelo reclamado em 01/03/2000 e dispensada em 04/02/2011 (fl. 293).

No dia 11/02/2010, a reclamante afastou-se do trabalho, em licença médica, a qual perdurou até 03/06/2010. No dia 04/06/2010, teve início a a licença maternidade, que se estendeu até o dia 30/11/2010. Em seguida, a reclamante usufruiu férias, de 01/12/2010 até 30/12/2010, retornando ao trabalho no dia 03/01/2011 (fls. 351-361).



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

A prova oral já transcrita nesta decisão (tópico: *"assédio moral"* - depoimento da testemunha DANIELI) demonstrou que o afastamento da reclamante por problemas decorrentes da gestação foi tido como "frescura" pela sua chefia imediata. Também restou comprovado que a reclamante gerenciava a carteira de clientes de maior rentabilidade (pessoas jurídicas), motivo pelo qual sofria cobrança excessiva de metas.

A reclamante foi dispensada um mês após o retorno da licença maternidade, o que indica que sua dispensa estava imbuída de ânimo discriminatório.

Com efeito, o direito do trabalho caminha no sentido de limitar a discricionariedade do poder de despedir, haja vista a consagração, no ordenamento jurídico brasileiro, do solidarismo, contemplado nos arts. 1º, III, 3º, *caput*, e 5º, V e X, da Constituição Federal, que impõe o dever de respeito e valorização da pessoa do empregado, com fundamento no princípio da dignidade humana. No direito contratual, ele impõe restrições à autonomia da vontade, impingindo uma supremacia dos interesses coletivos sobre os individuais.

Isso significa que, ao contratar um empregado, o empregador assume uma responsabilidade social sobre a pessoa contratada. No caso, a empregada alienou sua força de trabalho em benefício do reclamado por mais de 10 anos e não houve, em momento algum, qualquer alegação de que a reclamante não estivesse prestando satisfatoriamente o serviço.



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

A despedida da reclamante mostra-se notoriamente abusiva, na medida em que ocorreu em razão dos afastamentos por problemas de saúde e da licença maternidade.

A reclamada violou a boa-fé que deve permear as relações de trabalho. É dizer, embora possa não ter agido de má-fé com vistas a, dolosamente, prejudicar a reclamante, não se importou com a sua sorte a partir do momento em que se encontrasse desempregada.

LEONARDO VIEIRA WANDELLI bem ilustra a situação ora sob exame, *in verbis*:

"Analogamente, pode-se situar a despedida que, embora sem qualquer má-fé, sendo decorrente de uma decisão de otimização de custos não indispensável à sobrevivência da empresa, recaia sobre empregado em situação pessoal excepcionalmente penosa. Pense-se na enfermidade grave ou acidente que acometera o cônjuge, o qual ficou incapacitado de exercer atividade informal com a qual mantinha o sustento da família.

(...)

A medida desse desequilíbrio deve ser normativamente situada, mediante a consideração integral das características da situação, à luz dos dados normativos, colocando a boa-fé de modo coerente com o ordenamento." (WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida Abusiva**. São Paulo: LTr, 2004. pp. 447-448).

Nesse lastro, a reclamada não tinha o direito de despedir imotivadamente a reclamante, que se dedicou à atividade empresarial do reclamado por mais de 10 anos e, após necessitar se afastar do trabalho por problemas de



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

saúde e posteriormente, para usufruir a licença maternidade, foi despedida sem qualquer justificativa. A despedida constitui manifesto abuso de direito, pois deixa de observar o solidarismo contratual, ferindo a boa-fé objetiva.

A reclamante faz jus, portanto, à reintegração, conforme determinou a sentença.

Mantenho.

DESVIO DE FUNÇÃO

Insurge-se o reclamado contra a sentença que deferiu o pagamento de diferenças salariais, em face do desvio de função, nos seguintes termos (fls. 420-421):

"Pugna a Autora por diferenças salariais ao fundamento de que exerceu a função de gerente de contas de pessoa jurídica quando ainda estava registrada e percebia pela função de gerente de contas de pessoa física. Formalmente, a Autora foi designada para a função de gerente de contas de pessoa jurídica em 1/4/2008 (fl.287). A prova oral confirma o exercício da função de gerente de contas de pessoa jurídica antes da formal designação. A Autora foi removida para a agência Bacacheri em 10/4/2007 (fl. 317). A primeira testemunha inquirida, a convite da Reclamante, revela que após uns três meses da remoção para referida agência a Autora passou a gerente de contas de pessoa jurídica (fl. 410 - item 1). A testemunha do Réu confirma que a alteração da função é formalizada após o efetivo exercício (fl. 412 - item 2).

Destaco ser inaplicável o disposto no art. 456, parágrafo único, CLT, ao caso em apreço porque expressamente previsto no registro de empregado (fl. 283) o exercício da função de escriturário pela Autora, ocupando ainda funções comissionadas durante a contratualidade (fl. 284-287), não havendo omissão quanto à função para a qual foi contratada.

Assim sendo, reconheço o exercício da função de gerente de contas de pessoa jurídica pela autora a partir 10/6/2007 e defiro as diferenças

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

salariais com reflexos em horas extras, férias mais 1/3, 13º salário e PLR. Não são devidos reflexos em aviso prévio diante da reintegração deferida. FGTS será apreciado em capítulo próprio.

Para apuração das diferenças salariais, será observado o valor da "gratificação chefia" consignada no contracheque referente ao mês de abril/2008 (fl. 302)."

Alega que faziam parte das atribuições da reclamante as atividades que lhe foram designadas. Diz que não há amparo legal que justifique o pagamento de diferenças salariais por desvio de função, eis que não possui quadro de carreira, ficando a seu critério, como detentor do poder de mando, a estipulação de salários para as diversas funções. Afirma que a reclamante não demonstrou diferença nas atividades.

Analiso.

O reclamado não se insurge contra a conclusão da sentença de que a reclamante passou a exercer a função de gerente de contas de pessoa jurídica antes da data em que foi oficialmente promovida.

O contrato de trabalho tem como característica a comutatividade, i. e., a equivalência das obrigações. Quebrada a comutatividade impõe-se a reparação pecuniária, pois as obrigações ficam mais onerosas para o trabalhador sem a respectiva contraprestação.

A legislação trabalhista prevê que, na falta de estipulação de salário, *"o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante"* (CLT artigo 460). Ou seja, o reclamado não está totalmente livre para fixar

fls.26



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

os salários de seus empregados, pois o poder diretivo é limitado por esta disposição legal - o que afasta inclusive quaisquer alegações de que o deferimento da pretensão do reclamante violaria o disposto no artigo 456 da CLT ou no artigo 5º, II, da CF.

O artigo 460 da CLT traz em seu bojo um princípio balizador para que se respeite uma mínima equivalência de contraprestação. Com isso, evita-se que serviços semelhantes sejam remunerados de forma díspar, prejudicando aquele trabalhador que recebe menos e favorecendo a empregadora que paga por um mesmo serviço, quantia menor, locupletando-se com a baixa remuneração dessa mão de obra que lhe proporciona semelhante rendimento.

A ausência de quadro de cargos e salários não constitui óbice à pretensão da reclamante.

Sendo assim, faz jus a reclamante à remuneração correspondente à função de gerente de contas de pessoa jurídica desde o momento em que efetivamente assumiu a função. Correta, portanto, a sentença que deferiu as diferenças salariais.

Mantenho.

VIAGENS - HORAS À DISPOSIÇÃO - ADICIONAL NOTURNO

Pretende o reclamado a reforma da sentença que deferiu as horas extras decorrentes de viagens. Alega que a reclamante não viajava a serviço fora do seu horário normal de trabalho. Destaca que o comparecimento em cursos não era obrigatório. Diz que seus empregados são convidados a participar de cursos/treinamentos

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

e que custeia integralmente transporte, hospedagem e alimentação, da maneira mais confortável ao empregado, dirigindo-se para a cidade da realização dos cursos de avião, meio mais rápido e seguro, e ainda hospedando-se em hotéis de ótima qualidade e muito conforto, sempre próximos ao local de realização dos referidos cursos. Afirmo que os cursos são ministrados de acordo com a jornada do empregado. Argumento que a participação nos referidos cursos levou conhecimentos à reclamante, aumentando seu nível cultural e profissional, não só em benefício do reclamado, mas principalmente em benefício próprio, já que se tratam de cursos envolvendo temas atuais da economia brasileira.

Constou na sentença (fls. 421-422):

"Os cartões, embora impugnados, não tiveram infirmada a validade probante, nem quanto ao intervalo intrajornada, tampouco em relação a reuniões. O mesmo não sucede, todavia, com relação aos cursos pela Internet ("treinet") e deslocamento para viagem em razão de cursos em São Paulo.

As testemunhas arroladas pela Autora (fl. 410 - item 7; fl. 412 - item 15) e a 2ª testemunha ouvida à convite do Réu (fl. 413 - item 14) confirmam a alegação obreira no sentido do deslocamento para a cidade de São Paulo, aos domingos, para a realização de cursos, de ônibus.

Considerando-se que o deslocamento em viagem e o tempo de permanência em curso constituem tempo à disposição do empregador (CLT, art. 4º), para fins de apuração da jornada, não infirmados os fatos descritos na petição inicial e ante a presunção que favorece a parte autora, reconheço que realizou um treinamento por ano em São Paulo, no período não prescrito, deslocando-se no domingo, entre 12h00 e 19h00 e retornando na sexta subsequente, a partir das 19h00 com chegada em Curitiba às 2h00 da madrugada. Na semana do curso, a jornada é fixada como sendo das 8h30 às 17h30min, com uma hora de intervalo.

(...)

Destarte, faz jus à jornada de seis horas diária e trinta semanais.

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Por conseguinte, defiro o pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da sexta diária e, de forma não cumulativa, da trigésima semanal. Ausente regime compensatório, não há falar em incidência da Súmula n. 85/TST.

(...)

A jornada da parte Autora deverá ser apurada a partir dos cartões de ponto, com exceção dos períodos para a realização de cursos em São Paulo e treinet, cuja apuração obedecerá à jornada fixada acima.

(...)

O labor prestado em domingos para fins de deslocamento até São Paulo, sem a concessão de folga compensatória na mesma semana (OJ nº 410, SDI-1/TST), deverá ser remunerado em dobro. Rejeito o pedido de pagamento em dobro do labor aos sábados e feriados.

(...)"

Pois bem.

A reclamante declarou em depoimento que *"participou de cursos em São Paulo, partindo aos domingos e retornando fora do horário, de ônibus;"* (fl. 409).

O preposto afirmou que *"4) nos treinamentos em São Paulo, o funcionário decide o horário de deslocamento e compra a passagem, de ônibus na época; (...) 10) nos cursos que iniciam nas segundas em São Paulo pode avisar o gestor que estará em deslocamento durante os mesmos; 11) não sabe os horários de deslocamento da autora para cursos fora"* (fl. 410).

A testemunha KELLI CRISTINA relatou que *"7) nos treinamentos em São Paulo tinha que ir no domingo, de ônibus na época, para não prejudicar o curso que tinha horário;"* (fl. 410).

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

A testemunha DANIELI disse que *"15) a autora fez curso em São Paulo na época, partindo no domingo para iniciar na segunda o curso, retornando de noite em geral;"* (fl. 412).

A testemunha LUIS FERNANDO afirmou *9) curso e treinamento em São Paulo era do interesse do funcionário, por desenvolvimento ou promoção; 10) o deslocamento era de ônibus e o funcionário marcava o horário da viagem;"* (fl. 412).

A testemunha KIANE disse que *"10) perguntado se são obrigatórios os cursos em São Paulo aduz que de muitos depende a promoção, tornando-se obrigatórios; (...) 14) deslocavam-se no domingo para os cursos que iniciavam na segunda em São Paulo;"* (fl. 413).

A prova oral demonstrou que a reclamante participou de cursos em São Paulo, deslocando-se de ônibus, com saída aos domingos, retornando no final da semana, à noite. Também ficou comprovado que a participação da reclamante nos referidos cursos era levada em conta para fins de promoção, o que denota sua obrigatoriedade.

O tempo de deslocamento durante as viagens, bem como aquele despendido na realização dos cursos, deve ser considerado como de serviço, nos termos do art. 4º da CLT, pois a reclamante permanecia à disposição do empregador. O fato de o reclamado custear as despesas com transporte e hospedagem não afasta o direito da reclamante em receber pelas horas extras prestadas.



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Tendo em vista que o deslocamento para os cursos ocorria em parte no período noturno, devido o adicional noturno, nos termos do art. 73 da CLT (Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.), conforme deferido em sentença (fls. 425-426), pois se trata de tempo despendido em favor do reclamado.

Mantenho.

CURSOS PELA INTERNET

Irresigna-se o reclamado contra a condenação ao pagamento de horas extras em razão da realização de cursos TREINET, nos seguintes termos (fl. 422):

"(...)

Quanto aos cursos realizados pela Internet, são de cunho obrigatório, segundo relato das testemunhas, principalmente a segunda do Réu (fl. 413 - itens 09 e 10). As testemunhas confirmam também a não possibilidade de realização dos cursos durante a jornada, em sua maioria (item 9 do depoimento da segunda testemunha do réu). As horas destinadas a curso ministrado em proveito do trabalho, inclusive de caráter obrigatório comprovado, são tidas como à disposição da parte passiva (CLT, art. 4º). Realizados em casa ou fora da jornada de trabalho, ante à falta de tempo hábil, computam-se na duração de trabalho.

O documento de fl. 288-292, não infirmado pelas demais provas, contempla a realização de todos os cursos treinet realizados pela obreira ao longo da relação contratual. A apuração da jornada desenvolvida em tais cursos, realizados fora da jornada normal anotada nos controles de ponto, observará a relação de datas e carga horária contida no referido documento (fl. 288-292), considerando-se 02h00 diárias imediatamente após o término da jornada normal quando ausente indicação da carga

fls.31



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

horária do curso, mesmo que realizados mais de um no mesmo dia, conforme media de tempo indicado pelas testemunhas arroladas pela Autora (fl. 410 - item 10; fl. 411 - item 13) e a 2ª testemunha ouvida à convite do Réu (fl. 413 - item 9).

(...)"

Alega o reclamado que coloca à disposição de seus empregados cursos, via internet ou não, visando o aprimoramento curricular dos mesmos, sendo que a realização desses cursos fica à critério de cada um, sem obrigatoriedade. Diz que os cursos via internet e através de vídeo eram realizados dentro do horário de trabalho e nas próprias dependências da agência bancária. Afirma que se a reclamante realizou algum curso via internet ou por meio de vídeo em sua casa, tal ocorreu com o desconhecimento e contra as orientações do reclamado. Argumenta que tais cursos são para aprimoramento pessoal e profissional do empregado, inexistindo punição para aquele que não os realizasse.

Sucessivamente, requer a reforma da decisão com relação ao tempo despendido na realização do curso fixado na sentença (duas horas) quando ausente indicação da carga horária no documento de fls. 288-292. Requer seja reduzido para uma hora.

Analiso.

A reclamante declarou em depoimento que *"5) o treinet eram obrigatórios e os realizou fora do horario de trabalho;"* (fl. 409).

O preposto afirmou que *"5) a orientação dos cursos treinet é para realização durante a jornada; (...) 15) os cursos de treinet são registrados; 16) o*



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

funcionario escolhe os cursos necessários ao atendimento do cliente, tal como o de previdência complementar de fls. 289, para orientar o cliente em caso de alguma indagação; 17) o curso treinet não integra metas e objetivos do banco;" (fl. 410).

A testemunha KELLI CRISTINA relatou que "8) na época tinham metas mensais de curso treinet, e dificilmente conseguiam fazer no horario de trabalho; (...) 11) os cursos treinet era requisito para promoção e para outros presenciais; (...) 15) o curso treinet podia ser feito em etapas em mais de um dia ou em vários; 16) havia preenchimento de testes após leitura de cartilhas, bem breves;" (fls. 410-411):

A testemunha DANIELI disse que "13) tinham metas do curso treinet, e a depoente fazia uns 3 por mês, alguns de 2 ou 3 horas, outros todos os dias da semana, e sempre em casa; 14) acredita que a meta dos cursos treinet pela autora era superior à da depoente, registrada como caixa;" (fls. 411-412).

A testemunha LUIS FERNANDO afirmou "8) os cursos do treinet são em média de 1 ou 2 horas, e concluíam uns dois por mês, podendo ser na agência ou em casa; (...) 20) os cursos treinet não são requisito para promoção;" (fl. 412).

A testemunha KIANE disse que "9) a média de duração do treinet é de duas a três horas, e fazem dois por mês, 24 por ano, e às vezes dá tempo de fazer durante a jornada; (...) 13) predominava a execução do treinet em casa;" (fl. 413).

A análise dos depoimentos em conjunto denota senão a obrigatoriedade, pelo menos a cobrança e a pressão para a realização dos cursos, diante 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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

imposição de metas e porque eram levados em consideração para as promoções. Também restou claro que não era possível realizá-los durante a jornada habitual de trabalho.

A condenação ao pagamento de horas extras em razão da realização de cursos TREINET mostra-se em consonância com o princípio básico das relações de trabalho que determina a contraprestação pecuniária ao trabalhador que despendeu tempo à disposição do empregador.

A matéria já foi analisada por esta Segunda Turma, no processo RO 03352-2008-594-09-00-5, envolvendo a mesma instituição financeira, acórdão publicado em 08-05-2012, relatado pelo Ex.mo Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, cujos fundamentos peço vênua para trancrever e adoto como razões de decidir:

"(...)

Por fim, no que se refere aos cursos "TREINET" realizados pela reclamante bem como ao realizado na cidade de São Paulo, merece reforma o julgado.

A prova oral produzida nos autos evidenciou que, mesmo indiretamente, o trabalhador sentia-se compelido a realizá-los como forma de evoluir ou mesmo de manter-se no emprego, sendo certo que o atingimento de metas é um dos pilares do conjunto funcional de bancários, senão vejamos:

Loreni Fernandes Cardoso, Zilma Nauck e Carlos Eduardo Lucio de Maria, ouvidos a convite da autora (fls.535/537 e 554), afirmaram que havia obrigatoriedade ou, ao menos, certa pressão para a realização dos cursos "TREINET", visto que tais eram levados em consideração para fins de pontuação da agência (POBJ - programa de objetivos).

Ao contrário do sustentado pelo preposto da reclamada (fl.535), a testemunha ouvida em Juízo a convite daquela, Sra. Marianne Thomaz Rocha de Miranda (fl.648/649), confirmou que a realização dos cursos é levada em conta para fins de promoção.

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Com base no conjunto probatório, impende reconhecer que os cursos foram realizados em razão do trabalho e que as horas despendidas na realização de tais eventos integram a jornada, pois representam tempo à disposição do empregador (art. 4º, CLT), uma vez que havia exigência de sua realização.

Acrescento, ademais, que a realização dos cursos na própria agência, durante o horário de trabalho, conforme orientação do empregador, indica pela sua obrigatoriedade, pois em referidos períodos, mantém estrito controle sobre as atividades do empregado e direciona sua força produtiva como melhor lhe aprouver. Ao determinar, ou mesmo possibilitar, que a reclamante efetue o treinamento em detrimento de funções ordinárias de trabalho, por óbvio que o interesse predominante é o aperfeiçoamento do empregado e, ulteriormente, da própria atividade empresarial.

Tenho como absolutamente irrelevante, portanto, que fosse facultado aos trabalhadores a realização ou o encerramento de cursos já iniciados em sua própria residência, pois esta, nas circunstâncias relatadas, caracteriza-se apenas como uma extensão do local de trabalho, qualificando-se o tempo despendido como tempo à disposição do empregador.

(...)"

Também não merece reforma a sentença com relação à carga horária fixada para os cursos quando ausente indicação no documento de fls. 288-292 (2 horas), pois representa a média do tempo despendido declinado pelas testemunhas.

Nada a prover. **Mantenho.**

HORAS EXTRAS - CARGO DE CONFIANÇA

O MM. Juízo de origem entendeu que a reclamante não era detentora de cargo de confiança durante o período imprescrito, nos seguintes termos (fls. 422-423):

"(...)



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

No que tange ao cargo de confiança, uma vez arguida pela parte passiva a exceção prevista no art. 224, §2º, CLT, atraiu para si o respectivo ônus probatório neste particular, a teor do art. 818, CLT, c/c art. 333, II, CPC, do qual não logrou êxito em se desvencilhar. No particular, entendo que o enquadramento no cargo de confiança bancário demanda análise não meramente objetiva, apenas porque paga gratificação de função. Rege as relações de emprego o princípio da primazia da realidade sobre a forma, sendo pertinentes os ensinamentos de AMÉRICO PLÁ RODRIGUES, ao exemplificar a aplicação prática do referido princípio:

"Um nono exemplo insiste em que interessam os fatos e não as denominações que as partes possam utilizar.

Em um caso procedente do primeiro juiz do trabalho Dr. LUIS V. BABÉ PÉREZ, de 08.05.1961, é dito: O juiz deve qualificar e julgar a controvérsia de acordo com os fatos apresentados e o direito aplicado, prescindindo do nome que lhe dêem as partes." (in Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, p. 243)

Na agência existem gerente geral, gerente administrativo e de contas (item 20 do depoimento da primeira testemunha da Autora). O gerente de contas não tem poderes de chefia, a exemplo de punição disciplinar (item 12 do depoimento da primeira testemunha do Réu). Sequer cobrava os serviços repassados a assistentes (item 7 do depoimento da segunda testemunha do Réu).

Segue-se que o cargo de gerente de contas traduz atribuições inerentes às suas atividades, de natureza essencialmente técnica, sendo inviável, apenas por tal fato e pelo recebimento de gratificação, enquadrá-lo no exercício de cargo de confiança, salvo se possuir poder de direção, supervisão ou controle de subordinados, o que não resta provado, encargo que pertence ao empregador (CLT, art. 818; CPC, art. 333, II).

Pode-se extrair da prova colhida a ausência de cargo de confiança nos moldes legais. O contrato não estava alcançado pelo art. 224, § 2º, da CLT, por não ocupar posição de destaque, nem deter poderes equivalentes aos de chefia.

Para o reconhecimento do cargo de confiança bancário são necessários poderes equivalentes aos de chefia, os quais, comprovadamente, não detinha a reclamante na mencionada função.

Destarte, faz jus à jornada de seis horas diária e trinta semanais.

(...)"



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Insurge-se o reclamado, sustentando que no período imprescrito a reclamante exerceu a função de GERENTE DE CONTAS, cargo de confiança, nos termos do art. 224, §2º da CLT. Diz que a reclamante tinha alçada para liberação, além de acesso a informações sigilosas do Banco e dos clientes. Alega que todos os empregados da agência, à exceção do gerente geral, estavam subordinados à reclamante, que podia lhes distribuir tarefas e cobrar a execução. Afirma que as funções da reclamante eram exercidas com ampla autonomia e poderes outorgados através de assinatura autorizada, incumbindo-lhe executar, dentre outras, tarefas de supervisão, fiscalização e distribuição de serviços aos subordinados, podendo indicar admissões e demissões, além de aplicar advertências. Ressalta que a reclamante participava do comitê de crédito da agência, com poder de voto e veto. Destaca que a reclamante recebia gratificação superior a 1/3 do seu salário. Invoca a aplicação da Súmula 102 do TST.

Pois bem.

O § 2º, do artigo 224, da CLT prevê que as disposições do *caput* (jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais) não se aplicam aos bancários que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Ressalto que, nos termos da Súmula nº 102, item I, do TST (SUM-102 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) (...)

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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

-, é necessária a análise das reais funções do empregado, não bastando que ele preencha o requisito objetivo do dispositivo legal, qual seja, gratificação superior a 1/3 do salário.

Quanto à gratificação, conforme se observa nos demonstrativos de pagamento de fls. 299-315, esta é superior a 1/3 do salário da reclamante.

Por outro lado, da prova oral não despontaram quaisquer atividades de responsabilidade especial e fidúcia diferenciada.

A testemunha KELLI CRISTINA relatou que (fls. 410-411):

"1) com a autora trabalhou na agencia Bacacheri, na qual ela atuou como gerente de PF e depois de uns 3 meses, de PJ; (...) 6) como gerente de PJ a autora não tinha subordinados e não tem matrícula para liberar cheque; (...) 18) são distintos os niveis dos cartoes de caixa e gerente de contas, com escalas que possibilitavam distintas operações, algumas dependendo do gerente da conta; 19) para pagamento de R\$ 20.000,00 por exemplo é preciso cartão superior, gerente da conta havendo saldo , e do gerente geral quando não; 20) todos integrantes do comitê votam, gerente geral, administrativo e de contas, dando parecer, cabendo a decisão ao gerente geral; 21) é comum o gerente geral decidir contra os demais no comitê, a exemplo da liberação ou não do crédito; 22) a responsabilidade pela decisão é do gerente geral;"

A testemunha LUIS FERNANDO afirmou *"1) trabalhou com a autora no Bacacheri onde ela atuou como gerente PF e depois de um ano talvez, ou menos, não muito tempo, passou a gerente de PJ; (...) 12) afirma que o gerente de contas tem subordinados mas que no caso de advertêncai, é feita pelo gerente administrativo; 13) para alguns pagamentos o gerente de contas tem alçada acima da do caixa; 14) os gerentes têm assinatura autorizada; 15) em cheques administrativos exige-se assinatura conjunta de gerentes de conta, ou de um destes com gerente geral;*



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

16) a liberação pelo gerente de contas pode ocorrer ainda que não haja saldo; 17) a assinatura pelo gerente é para liberações e não contratação com terceiros ou serviços;" (fl. 412).

A testemunha KIANE disse que "7) o gerente assistente auxilia o de conta, e este pode passar-lhe serviço e pedir a execução, sem cobrar; 8) acredita que a carteira da autora era a de maior potencial de faturamento, e ela não ficou no lugar do gerente geral; (...) 11) salvo engano a alçada do gerente é de R\$ 20.000,00; Reperguntas da parte autora: 12) a alçada referida é para pagamento de cheque;" (fl. 413).

A reclamante não tinha subordinados. Contava apenas com o auxílio de um assistente, aos quais poderia repassar tarefas, sem contudo poder cobrar sua execução. Não restou comprovado que possuía alçada significativa ou que pudesse tomar qualquer decisão sozinha ou assinar documento representando o reclamado - ou seja, não exercia nenhum cargo de chefia, de direção, de gerência ou fiscalização. Apesar de a reclamante participar do comitê de crédito da agência, cabia apenas ao gerente geral o poder de veto.

Do cotejo da prova oral é possível concluir que a reclamante exercia funções eminentemente técnicas e burocráticas, sem participar ativamente de decisões sobre as questões envolvendo suas atividades.

Entende-se que para a caracterização do cargo de confiança bancário, previsto no artigo 224, § 2º da CLT, não basta a confiança peculiar a todo contrato de trabalho - fidúcia comum -, é necessário que exista fidúcia especial, ou seja,



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

tem que ser uma circunstância que realmente distinga o empregado e, para isto é imprescindível a efetiva atuação de mando, de gestão, ou de representação, mediante a prática de atos próprios da esfera do empregador, com autonomia para a tomada de decisões importantes na atuação da empresa, conferindo-lhe atividade estratégica na organização empresarial.

Os depoimentos acima citados não demonstram que a reclamante fosse detentora de fidúcia especial que pudesse enquadrá-la na exceção do § 2º, do art. 224, da CLT.

Não se nega a importância do trabalho realizado pela reclamante, contudo, não se pode dar guarida à alegação de que esta exercia função de destaque na organização do banco a ponto de diferenciá-la dos demais empregados.

Diante desse quadro, não há como se reconhecer fidúcia diferenciada que justifique alteração de carga horária de 6 para 8 horas, mormente diante da interpretação restritiva que se deve dar a normas de exceção, sendo-lhe aplicável o disposto no caput do artigo 224, da CLT.

Mantenho.

VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 66 E 67 DA CLT

Alega o reclamado que os artigos 66 e 67 da CLT não foram desrespeitados, pois a reclamante sempre usufruiu intervalo superior a 11 horas entre suas



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

jornadas e 35 horas em finais de semana. Sucessivamente requer que para os cálculos seja observada a evolução salarial, as verbas fixas salariais com exclusão das parcelas variáveis, os dias efetivamente trabalhados e a orientação contida na Súmula 85 do TST.

Constou na sentença (fls. 424-425):

"INTERVALOS LEGAIS

Dos registros de jornada não se extrai violação ao intervalo intrajornada mínimo de uma hora previsto artigo 71, caput, CLT. Rejeito.

Quanto ao trabalho em desrespeito ao art. 67 da CLT, já houve análise no item supra, em que deferido o pagamento do labor realizado em prejuízo ao repouso semanal remunerado.

Desrespeito ao intervalo mínimo entre jornadas de que trata o art. 66 da CLT, nos termos da jornada reconhecida, ocorreu, a exemplo do período despendido com deslocamento para a realização de curso.

Assim, defiro o pagamento, como extra, do tempo correspondente à supressão do intervalo mínimo previsto no art. 66 da CLT, devendo ser observados os mesmos critérios de cálculo fixados no item JORNADA DE TRABALHO, inclusive quanto aos reflexos.

Frise-se que o desrespeito aos intervalos legais não implica a mera ocorrência de infração administrativa. Tampouco há nos dispositivos legais pertinentes qualquer referência de que eventuais verbas deferidas em decorrência de sua infração possuam natureza indenizatória. Pelo contrário, tais normas não comportam interpretação restritiva.

Ademais, a questão encontra-se pacificada através da Orientação Jurisprudencial nº 355 da SDI 1/TST:

355. INTERVALO INTRAJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS.PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART.66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART.71 DA CLT.O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional

fls.41



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Também não há que se falar em bis in idem, pois trata-se de duas situações distintas: a primeira, refere-se à jornada praticada pelo empregado que, se não contar com os intervalos legais, ensejará a remuneração, como extra, das horas excedentes da jornada diária, inclusive aquela laborada em decorrência da supressão dos intervalos; a segunda, decorre da violação do artigo 66 da CLT, situação que, por força do parágrafo quarto do art. 71, aplicável analogicamente ao art. 66, implica o pagamento de tal período como extra (hora mais adicional).

Nesta mesma linha de raciocínio, não é devido apenas o pagamento do adicional, pois a hora que já foi paga foi aquela laborada, e não aquela referente ao intervalo não usufruído."

Pois bem.

Diante do que restou fixado em sentença com relação ao deslocamento da reclamante para treinamento em São Paulo (*"deslocando-se no domingo, entre 12h00 e 19h00 e retornando na sexta subsequente, a partir das 19h00 com chegada em Curitiba às 2h00 da madrugada."* - fl. 422), restou evidente a violação dos intervalos previstos nos artigos 66 e 67 da CLT (Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.).

Não se há falar em limitação da base de cálculo das horas extras apenas às parcelas fixas pagas ao longo da contratualidade, tendo à vista que nela devem ser incluídas todas as parcelas de natureza salarial, pouco importando se fixas ou variáveis, conforme entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula n.º 264 do TST



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

("A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.").

Mantenho.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT

A respeito do intervalo do art. 384 da CLT, constou na sentença (fl. 426):

"INTERVALO PRECEDENTE À PRORROGAÇÃO

Reconhecida a prorrogação da jornada de trabalho, com supressão do intervalo de quinze minutos entre a jornada normal e a prorrogação (art. 384, CLT), é devido como extraordinário o tempo do descanso não concedido (CLT, ART. 74, § 4º). Trata-se da supressão de intervalo não remunerado, tornando-se devido como hora normal acrescido do adicional de 50%. Os parâmetros de cálculo são os mesmos fixados supra na análise das horas extras, inclusive os reflexos.

O dispositivo legal referido foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, mormente porque um dos postulados da carta constitucional reside na melhoria da condição social do trabalhador."

Insurge-se o reclamado, sustentando que o art. 384 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ante o princípio que assegura igualdade entre homens e mulheres. Cita jurisprudência em abono à tese.

Analiso.

Ressalvo meu entendimento de que o dispositivo consolidado está derogado, ante sua incompatibilidade com a garantia constitucional de igualdade de condições de trabalho independentemente do sexo do trabalhador (CF, art.

fls.43



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

7º, inciso XXX). A adoção de tal intervalo ou sua extensão ao trabalho masculino importam discriminação contra o trabalho da mulher, inexistindo justificativa científica, fisiológica ou social que justifique tal tratamento diferenciado atualmente.

No entanto, curvo-me ao entendimento da Segunda Turma, de que o artigo 384 prevê um benefício às trabalhadoras que, pelas particularidades fisiológicas, fazem jus ao descanso diferenciado. Por tais peculiaridades, é justificada a norma excepcional e, não se entende que haja, com isso, violação ao princípio da isonomia.

Pelo exposto, **mantenho** a sentença.

FGTS + 40%

Alega o reclamado que *"Merece reforma a r. sentença que reconheceu como devida as verbas oriundas de FGTS. Vez que a reclamante não faz jus a qualquer uma das verbas objeto da presente Reclamação Trabalhista"* (fl. 475). Requer seja afastada a incidência de FGTS sobre as verbas que não tem natureza salarial.

Sem razão.

Mantida a condenação no pagamento de verbas salariais, remanesce o pagamento dos reflexos, uma vez que o acessório segue a sorte do principal, consoante disposição do art. 92 do Código Civil.

Não há determinação na sentença de incidência de FGTS sobre verbas de caráter indenizatório, pelo que carece de interesse a pretensão recursal no particular.

fls.44



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Mantenho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS E JUSTIÇA GRATUITA

Constou na sentença (fl. 427):

"ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

Declara a parte autora, à fl. 19, que é pessoa pobre e não pode demandar sem prejuízo do sustento próprio e da família, fatos que não restaram infirmados pelas demais provas. Defiro, assim, à parte autora, os benefícios da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Acolho o pedido de honorários assistenciais de 15% do valor da condenação, pois comprovada a assistência pelo Sindicato, à fl. 20 (Lei 5.584/70)."

Alega o reclamado que os documentos juntados não preenchem os requisitos necessários para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Afirma que *"É notório, conforme comprovantes de pagamento juntados, que o autor desempenhando a função de caixa percebia salário superior ao dobro do mínimo legal."* (fl. 476). Destaca que a reclamante não apresentou atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social comprovando sua situação de miserabilidade.

Diz que o novo Estatuto da OAB não se aplica ao caso em tela, já que não revogou a lei que regula o *jus postulandi* (art. 791 da CLT). Argumenta que a decisão proferida na ADIN sob nº 1127-8/600-DF, suspendeu a eficácia do Artigo



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

1º da Lei nº 8.906/94 em relação à Justiça do Trabalho, de modo que os honorários advocatícios assistenciais são devidos apenas nas hipóteses do artigo 14 § 1º da Lei 5.584/70.

Analiso.

Em primeiro lugar, saliento que o requerimento de justiça gratuita dirige-se ao Estado, que passa a arcar com as custas que seriam pagas pelo beneficiário. Assim, não há prejuízo imediato ao reclamado pelo deferimento dessa medida.

A reclamante apresentou declaração de sua incapacidade financeira para suportar os ônus das custas processuais, sem que isso importasse em prejuízo econômico financeiro (fl. 19).

Presume-se, portanto, verdadeira tal declaração. A presunção é relativa e admite prova em contrário. Porém, no caso em tela, não há prova de que os ganhos do reclamante são suficientes para sustentar os gastos pessoais e familiares e, ainda, arcar com os custos decorrentes da demanda trabalhista.

Ressalto que o fato de a reclamante receber o valor líquido de mais de dois salários mínimos por mês não é prova bastante de que pode suportar os encargos advindos de um processo. Tanto é assim, que a lei e a jurisprudência consolidada referem-se expressamente a um limite quantitativo (renda de até dois salários) ou declaração de que não pode arcar com os custos sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Com isso, não se presume que o trabalhador que recebe mais de dois salários pode arcar com os custos da demanda. O que se presume é que todo trabalhador que alega que não o pode, apesar do quanto ganha, veria prejudicado o sustento familiar se tivesse que pagar custas e outras despesas processuais.

Nesse sentido, a OJ nº 304, da SDI-I, do TST (OJ-SDI1-304 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO. DJ 11.08.03 Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

Logo, se não há prova de que a renda da reclamante era suficiente não só para arcar com os custos de uma demanda, mas também, para que não houvesse prejuízo do orçamento pessoal e familiar, não há razão para afastar a concessão do benefício.

É entendimento majoritário desta Turma que, para a condenação de honorários advocatícios, deve-se observar a cumulatividade de dois requisitos, quais sejam: a) a parte autora deve estar representada pelo sindicato de sua categoria; e b) a necessidade de o empregado comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não permita demandar em juízo sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família, na forma do disposto na Súmula 219, mantida pela Súmula 329, ambas do TST:

"SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - Na Justiça

fls.47



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985) II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego".

"SUM-329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho".

A reclamante juntou, na fl. 20, declaração do Sindicato dos bancários, afirmando que está concedendo assistência jurídica para a reclamante, através dos advogados credenciados elencados na procuração de fl. 18.

Logo, estão presentes os pressupostos necessários para concessão dos honorários advocatícios assistenciais.

Por todo o exposto, correta a sentença de origem.

Mantenho.

ART. 475-J DO CPC

O Juízo *a quo* determinou a aplicação do exposto no art. 475-J, do CPC (fl. 428):

"Serão aplicadas, se for o caso, as disposições contidas na OJ 348/SDI 1 do TST (cálculo de honorários, inclusive aqueles devidos a título indenizatório com base no CC) e no art. 475-J do CPC (CLT, art. 889 e 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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

OJ EX SE 35 do TRT da 9ª Região). Questões afetas à liberação de valores serão resolvidas, se necessário, oportunamente. Os reclamados recorrem, argumentando que a penalidade deve ser afastada, tendo à vista a existência de normas próprias nos arts. 876 e 892, da CLT (fls. 433/434)."

Entendo ser inaplicável a multa do artigo 475-J do CPC, uma vez que há regramento próprio acerca do assunto na CLT.

No entanto, não é este o entendimento preponderante nesta Turma, que entende pela aplicabilidade da multa do art. 475-J, do CPC, no processo do trabalho, conforme se observa no voto da Ex.ma Desembargadora do Trabalho ANA CAROLINA ZAINA, autos 00095-2012-662-09-00-0, publicado em 22/01/2013, cujos fundamentos transcrevo e adoto como razões de decidir:

"Até há pouco, prevalecia neste órgão fracionário o entendimento de que não cabia a aplicação da multa prevista no art. 475-J, do CPC. Essa forma de pensar se apoiava basicamente na lição do Professor Manoel Antonio Teixeira Filho (As Novas Leis Alterantes do Processo Civil e Sua Repercussão no Processo do Trabalho. São : "Quanto Paulo: Revista LTr, volume 70, nº 3, de março de 2006 - fls. 274-298) à multa de dez por cento, julgamos ser também inaplicável ao processo do trabalho. Ocorre que esta penalidade pecuniária está intimamente ligada ao sistema instituído pelo artigo 475-J, consistente em deslocar o procedimento da execução para o processo de conhecimento. Como este dispositivo do CPC não incide no processo do trabalho, em virtude de a execução trabalhista ser regida por normas (sistema) próprias (arts. 786 a 892), inaplicável será a multa, nele prevista".

Entretanto, após debates na E. Turma e estudo da matéria sob o viés da efetividade da prestação jurisdicional, prevaleceu o entendimento de que o artigo 475-J do CPC é aplicável ao processo do trabalho, em face da omissão da CLT.

Conforme defendido de forma profícua pelo Exmo. Desembargador Ricardo Fonseca nas sessões de julgamento deste E. Colegiado:

Os dispositivos acrescentados ao Código de Processo Civil por meio da Lei 11.232/2005, especialmente as letras "I" a "R" do art. 475, 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: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

disciplinam o cumprimento da sentença, visam a conferir maior efetividade à prestação jurisdicional bem como a responder aos anseios da sociedade por um processo mais célere (...) Não há dúvidas de que, com o advento da Constituição da República, criou-se um Direito Constitucional Processual, do qual fazem parte o processo civil e o do trabalho. Desse modo, o CPC e a CLT, fontes normativas infraconstitucionais, devem harmonizar-se para a concretização do princípio da máxima efetividade das normas constitucionais de direito processual. Saliente-se, ainda, que as normas infraconstitucionais devem ser lidas à luz da Constituição da República, cujas normas compreendem princípios (que informam valores gerais) e regras (que indicam condutas positivas e negativas). Tal critério de distinção das normas constitucionais é proposto por constitucionalistas como Paulo Bonavides, Eros Roberto Grau, Luís Roberto Barroso, Robert Alexy, Ronald Dworkin e J.J. Canotilho, que preconizaram a imperatividade dos princípios.

De fato, a omissão legislativa de que trata o artigo 769 da CLT deve ser analisada sob a possibilidade de existência de três espécies de lacunas na legislação: normativa (quando a lei não contém previsão para o caso concreto); ontológica (quando a norma não mais está compatível com os fatos sociais, ou seja, está desatualizada); axiológicas (quando as normas processuais levam a uma solução injusta ou insatisfatória). Nesse passo, e firme no princípio da efetividade da prestação jurisdicional, considerou-se que a sistemática da CLT não atende mais de forma satisfatória as garantias constitucionais referentes ao processo e nem sequer aos anseios da sociedade, mais especificamente do trabalhador. Mauro Schiavi, em artigo que se tornou referência quanto ao tema (Novas reflexões sobre a aplicação do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho à luz da recente jurisprudência do TST. São Paulo: LTr, Revista LTr, v. 72, n. 3. mar. 2008, p. 274), de forma pontual aduz que 'diante dos princípios constitucionais que norteiam o processo e também da força normativa dos princípios constitucionais, não é possível uma interpretação isolada da CLT, vale dizer: divorciada dos princípios constitucionais do processo, máxime o do acesso efetivo e real à justiça do trabalho, duração razoável do processo, acesso à ordem jurídica justa, para garantia acima de tudo, da dignidade da pessoa humana do trabalhador e melhoria da sua condição social.'

Assim, a aplicação do artigo 475-J do CPC ao processo do trabalho não traduz violação ao artigo 880 da CLT, mormente porque se apoia em interpretação sistemática das normas constitucionais processuais em vigência.



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Por fim, a Sessão Especializada em Execução Trabalhista deste E. TRT também sedimentou entendimento no mesmo sentido, consoante Orientação Jurisprudencial 35 (ex-OJ EX SE 203) - RA/SE/004/2009, DEJT - 22 de outubro de 2009).

Observa-se que a pretensão da recorrente refere-se à declaração judicial de aplicabilidade ou não da multa do artigo 475-J, do CPC, eis que o d. Juízo de origem remeteu a decisão à fase de execução.

(...)"

Mantenho, portanto.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE LEIA KARINA TENERELI FERRO** para, nos termos da fundamentação: a) determinar o pagamento de uma hora extra em razão da violação ao intervalo intrajornada uma vez por semana, observados os parâmetros de cálculo e reflexos fixados para as demais horas extras e b) deferir indenização por dano moral no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO BANCO BRADESCO S.A.**, nos termos da fundamentação.



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

2ª TURMA

CNJ: 0000523-03.2012.5.09.0006

TRT: 12061-2012-006-09-00-0 (RO)

Custas acrescidas em R\$ 400,00 (quatrocentos reais), calculadas sobre o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), acrescido provisoriamente à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 13 de outubro de 2014.

CASSIO COLOMBO FILHO
RELATOR