



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020532-27.2021.5.04.0291

Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/06/2022

Valor da causa: R\$ 64.952,71

Partes:

RECORRENTE: IRIO MATEUS GARCIA SCHUCH

ADVOGADO: LOVANI HUNING HILGEMBERG

RECORRENTE: AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA

ADVOGADO: FERNANDO MELO CARNEIRO

ADVOGADO: GIOVANA DA SILVA RODRIGUES

RECORRIDO: IRIO MATEUS GARCIA SCHUCH

ADVOGADO: LOVANI HUNING HILGEMBERG

RECORRIDO: AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA

ADVOGADO: FERNANDO MELO CARNEIRO

ADVOGADO: GIOVANA DA SILVA RODRIGUES

RECORRIDO: AMBEV S.A.

ADVOGADO: GERALDO CAMPELO DA FONSECA FILHO

ADVOGADO: NELSON WILIANS FRATONI RODRIGUES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020532-27.2021.5.04.0291 (ROT)

RECORRENTE: IRIO MATEUS GARCIA SCHUCH, AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA

RECORRIDO: IRIO MATEUS GARCIA SCHUCH, AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA , AMBEV S.A.

RELATOR: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

EMENTA

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. A prova da justa causa deve ser robusta e para o seu reconhecimento devem ser levadas em conta as demais circunstâncias gerais da relação existente entre as partes, quais sejam: o tempo de serviço do empregado; a sua conduta anterior; o nexos de causalidade e imediatidade entre a falta cometida e a punição e a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. Inexistindo prova suficiente do preenchimento de tais requisitos, é inválida a penalidade aplicada. Recurso do reclamante provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** para: **a)** reverter a despedida por justa causa aplicada, reconhecendo que a extinção contratual operou-se por iniciativa imotivada da reclamada e, em decorrência, condenar a reclamada ao pagamento de aviso-prévio proporcional indenizado, gratificação de natal e indenização de 40% sobre o FGTS, conforme for apurado na fase de liquidação, autorizada a dedução de eventuais valores comprovadamente pagos a mesmo título, e determinar o fornecimento das guias para levantamento dos depósitos do FGTS e encaminhamento do seguro-desemprego; **b)** acrescer à condenação a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT; **c)** acrescer à condenação o pagamento de horas extras (hora e adicional), excedentes a 7h20min e 44h semanais, com integrações nas verbas rescisórias deferidas na presente ação; **d)** afastar a limitação da condenação ao valor dos pedidos da inicial; **e)** majorar o percentual de honorários sucumbenciais devidos pelas reclamadas para 15% sobre o valor bruto da condenação. Ainda,



por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA, AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA.** Valor da condenação que se acresce em R\$ 8.000,00. Custas majoradas em R\$ 160,00, para os efeitos legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 10 de fevereiro de 2023 (sexta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência, ID. da0e9c7, as partes recorrem.

O reclamante, em razões de ID. 23fba3a, busca a reforma do julgado quanto às seguintes matérias: justa causa; multa do art. 477 da CLT; intervalo intrajornada; comissões/prêmios; horas extras; danos morais; limitação da condenação; e honorários sucumbenciais.

A primeira reclamada, AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA, no recurso de ID. 514b071, pretende a modificação da sentença no que tange aos itens: confissão; premiação; e critérios de pagamento das premiações.

São apresentadas contrarrazões pelo reclamante, ID. 860090b, e pela primeira reclamada, ID. c2332d8.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O contrato de trabalho teve vigência de 04/11/2019 a 03/05/2021, tendo a despedida ocorrido por justa causa, com remuneração de R\$ 1.385,58 (TRCT - ID. 719c34e e contrato - ID. 9e6b303). O reclamante foi admitido pela primeira reclamada, AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA, tendo desempenhado a função de Auxiliar de Transporte, em favor da segunda reclamada, AMBEV S.A.

Ainda, a presente reclamatória foi ajuizada em 31/10/2021.

Diante disso, a análise do direito material envolvido na presente decisão será feita à luz da legislação trabalhista vigente à época dos fatos discutidos.



Nesse sentido, acompanho o Enunciado nº 1 da Comissão nº 1 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista deste Tribunal:

PROPOSTA 1: DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. LEI NOVA. TEORIA DO EFEITO IMEDIATO. Dada a qualidade de ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas e a natureza de trato sucessivo do contrato de trabalho, a Lei 13.467/17 é aplicável de imediato aos contratos de trabalho em curso à data de sua vigência, de forma não retroativa, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, nos termos do artigo 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, e observado o artigo 468 da CLT.

(sublinhei)

Em relação às normas de direito processual, cito o art. 1º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, editada pela Resolução nº 221/2018:

Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Da mesma forma, quanto aos honorários de sucumbência, a que alude o art. 791-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, aplicam-se aos processos ajuizados a partir da vigência da referida legislação, como a presente reclamatória.

Nesse sentido, dispõe a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST:

Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nº 219 e 329 do TST.

Na mesma linha de entendimento, cito o Enunciado nº 1 da Comissão nº 5 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista deste Tribunal:

PROPOSTA 1: HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da lei 13.467/2017, tendo em vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

I - MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE



REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O reclamante requer a reforma sentença que indeferiu o pedido de reversão da despedida por justa causa. Argui que a aplicação da confissão ficta é inadequada, em virtude de que o não comparecimento na audiência de instrução ocorreu por situação de saúde. Aduz que, em razão da sua condição financeira, não foi possível arcar com os custos de transporte até uma UBS ou UPA para obter comprovante médico a fim de justificar a ausência. Assevera que as punições aplicadas pela reclamada foram indevidas, além de não terem sido observados os requisitos e procedimentos legais necessários para tanto. Saliencia que não foi acostada aos autos nenhuma carta comunicando a razão da despedida, situação que contraria o disposto na convenção coletiva da categoria. Argumenta que sempre agiu com disciplina, observância dos horários e assiduidade. Destaca que a ré não aplicou a proporcionalidade entre as condutas supostamente praticadas e as sanções impostas. Pede que a demandada comprove a veracidade dos fatos e o cumprimento das formalidades para a efetivação da modalidade resilitória. Cita jurisprudência favorável a sua tese.

Assim foi decidido em sentença sobre a matéria (ID. da0e9c7 - Pág. 8-10):

[...]

Registre-se, inicialmente, que a dispensa por justo motivo é autorizada nos casos em que o empregado incorre em alguma das condutas previstas nas alíneas do art. 482 da CLT, devendo, para sua legitimidade, ser aplicada de acordo com requisitos de observância compulsória, dentre eles, a proporcionalidade entre a falta cometida pelo empregado e a punição imposta pelo empregador.

O ônus de comprovar a justa causa é do empregador, porque se trata de uma forma mais prejudicial ao empregado. Pelos princípios protetores do direito do trabalho e, considerando que a justa causa deve ser utilizada com muita cautela, exige-se a prova em Juízo, de forma suficiente e irrefutável, para acolhimento desta forma de ruptura do vínculo de emprego.

No presente caso, conquanto não tenha vindo aos autos a comunicação de justa causa, resta incontroverso que tal se deu por ato de indisciplina ou de insubordinação, nos termos do artigo 482, alínea "h", da CLT.

Dos documentos anexados aos autos no Id. 496026e, devidamente firmados pelo obreiro, verifica-se que, em mais de uma oportunidade, o reclamante foi advertido formalmente pela empregadora em face da não utilização de equipamentos de proteção individual.

Constata-se, ainda, das declarações firmadas de próprio punho pelo supervisor Rafael Medeiros, pelo coordenador Gilselbert da Silva e pelo técnico Thiago Koch, empregados da primeira ré, carreadas no Id. 4a1ed26, e não infirmadas por outro meio de prova, mormente ante a confissão ficta de que se fez alvo o reclamante, que no dia 30 de abril de 2021, sexta-feira, o reclamante autor foi flagrado, novamente, laborando sem o uso dos equipamentos de proteção individual e, também, sem a máscara de proteção facial. Consta em tais documentos que, após ser interpelado pelo supervisor Rafael, o reclamante, com muita relutância, colocou os equipamentos de proteção individual, negando-se, contudo, a fazer uso da máscara de proteção facial.



[...]

Como se vê do dispositivo legal supra, não há qualquer margem de dúvida acerca da prática conduta faltosa pelo autor, sinalando-se que o reclamante era conhecedor da necessidade do uso do equipamentos de proteção individual, uma vez que recebeu treinamento a respeito (Id. fab2779) e, mesmo assim, adotou comportamento contrário às instruções da empregadora.

Relevante enfatizar que o ato faltoso em questão é gravíssimo, pois poderia ocasionar, inclusive, um acidente fatal, no qual a primeira demandada possivelmente seria responsabilizada por não fiscalizar a correta utilização dos EPI's por seus empregados. Nesse sentido, sequer haveria de se falar em graduação ou advertência prévia, todavia, conforme referido alhures, a primeira ré já havia advertido formalmente o demandante, em mais de uma oportunidade, pela não utilização dos equipamentos de proteção individual.

Não bastasse isso, a recalcitrância do reclamante em não utilizar a máscara de proteção facial em plena pandemia, a despeito de caracterizar infração de medida sanitária, revela a total ausência de senso de coletividade do obreiro, uma vez que coloca em risco não só a sua saúde, como também a saúde dos seus colegas e dos clientes da ré, por ele atendidos.

Diante de todo o exposto, tem-se por devidamente comprovada a prática de falta grave pelo reclamante, de modo que está plenamente justificada a despedida cheia a ele aplicada, razão pela qual não há falar em reversão da justa causa.

Registre-se, por fim, que a controvérsia acerca da entrega - ou não - do comunicado de dispensa por justa causa ao obreiro se vê resolvida pela confissão ficta a ele aplicada, razão pela qual não há falar em descumprimento do disposto na cláusula 17ª da CCT 2021/2023 (Id. b62e301), único instrumento normativo vigente à época da despedida.

Nessa senda, impõe-se julgar improcedentes os pedidos de reversão da despedida por justa causa, pagamento das verbas rescisórias requeridas e fornecimento das guias de FGTS e seguro desemprego.

Não há falar, ainda, em retificação da data de saída na CTPS obreira.

Improcedem as pretensões insertas nos itens "2" e "3" da inicial.

Inicialmente, em relação à aplicação da pena de confissão ficta ao reclamante, observo que, na audiência inicial, foi registrado o que segue (ID. 2bf6dc6 - Pág. 2):

*Para realização da **INSTRUÇÃO** designa-se a data de **20/04/2022, às 11h20min**. Cientes as partes de que deverão comparecer para depoimento pessoal, sob pena de confissão (Súmula 74 do col. TST), declarando que trarão espontaneamente suas testemunhas, sob pena de preclusão.*

Na data aprazada, foi realizada a audiência de instrução sem a presença do reclamante. Diante da ausência injustificada, a Julgadora aplicou a pena de confissão quanto à matéria de fato.

Assim, entendo que o autor, ciente da audiência de instrução, na qual deveria comparecer para prestar depoimento pessoal, não apresentou justificativa válida para sua ausência, o que acarreta a imposição da



pena de confissão quanto à matéria de fato, como corretamente decretado na origem, não sendo cabíveis os argumentos lançados no recurso, inclusive porque desprovidos de provas nos autos.

Entendo que a prova da justa causa, a teor dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC, competia à parte reclamada. Saliento, ainda, que tal prova deve ser robusta, mormente porque fere o princípio da continuidade da relação de emprego, de modo que, a justa causa, em face das consequências que traz tanto à vida profissional como social do empregado, exige, para ser acolhida, prova indubitosa. Somente indícios e presunções não são suficientes para caracterizá-la. Além disso, para o reconhecimento da justa causa, devem ser levadas em conta as demais circunstâncias gerais da relação existente entre as partes, quais sejam: o tempo de serviço do empregado; a sua conduta anterior; o nexo de causalidade e imediatidade entre a falta cometida e a punição e a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição.

No caso, é incontroverso que a empregadora não juntou aos autos a comunicação de dispensa do autor, conforme foi destacado na fundamentação da sentença.

Na contestação, a primeira reclamada alegou que o autor foi despedido por indisciplina e insubordinação, conforme a previsão do art. 482, "h", da CLT. Afirmou, ainda, que sempre disponibiliza o comunicado por escrito da falta cometida, não havendo prova em contrário a esse respeito.

Na documentação anexada pela primeira ré (ID. 496026e), consta que o reclamante recebeu advertências escritas: em 07/01/2021, em razão do mau uso do "trava baixa", equipamento que impede que as garrafas caiam do caminhão; em 15/02/2021, pela não utilização da luva anticorte, cones de segurança e arremesso de mercadorias; em 24/02/2021, pela não utilização de EPIs, cones de segurança e utilização de adorno nas orelhas.

No dia 30/04/2021, o relatório escrito pelo Supervisor Rafael Peixoto Medeiros (ID. 4a1ed26) descreve que, ao realizar um acompanhamento em rota, foi verificado que o reclamante estava descarregando a carga do caminhão da empresa sem utilizar nenhum dos EPIs obrigatórios e que, após ser abordado a respeito, mesmo relutando, colocou os equipamentos, mas continuou sem usar a máscara de proteção contra a COVID-19. Os mesmos relatos foram escritos pelo Coordenador Gilselbert da Silva e pelo Supervisor Thiago Koch.

Em que pese o relatório acima referido, inexistindo a comprovação da comunicação de dispensa, contendo o motivo pelo qual o trabalhador sofre a sanção, é inválida a justa causa aplicada.

Ademais, ainda que considerada a pena de confissão ao autor e tidos como verdadeiros os fatos alegados na defesa, entendo que não há como conferir validade à justa causa aplicada. Isso, porque o episódio



invocado pela empregadora não é suficiente para tornar insustentável a manutenção da relação de emprego, de modo a justificar a despedida por justa causa, sem a prévia apresentação de penalidade menos severa.

Na lição do ilustre Ministro Maurício Godinho Delgado:

De fato, a adoção de medidas punitivas em escala crescente transmite ao obreiro a clara noção do desajuste de seu comportamento, permitindo o melhor alcance de sua ressocialização laborativa. A gradação favorece, pois, em geral, o sentido didático do exercício punitivo. (Curso de direito do trabalho, 17. ed. rev. atual. e ampl., São Paulo: LTr, 2018, p. 1421).

Vale ressaltar que a reclamada demonstra a aplicação de advertências ao autor, mas nenhuma hipótese de punição por meio de suspensão.

Assim, quer pela inobservância da gradação de penalidades, quer pela desproporcionalidade entre o ato faltoso e a punição aplicada, deve ser revertida, também sob este enfoque, a despedida por justa causa, reconhecendo que a extinção contratual operou-se por iniciativa imotivada da reclamada.

Friso que a convenção coletiva 2019/2021, em sua cláusula 17^a, determina o fornecimento da comunicação por escrito da falta cometida aos empregados despedidos por justa causa, sob pena de ser considerado imotivado o desligamento (ID. 78c038b). Não tendo sido juntada tal comunicação, a justa causa aplicada é inválida, pela inobservância do disposto em norma coletiva.

Em decorrência, defiro o pagamento de 13^o salário, aviso prévio e indenização compensatória de 40% sobre o FGTS.

Determino, ainda, o fornecimento das guias para levantamento dos depósitos do FGTS e encaminhamento do seguro-desemprego.

Dou provimento ao recurso para reverter a despedida por justa causa aplicada, reconhecendo que a extinção contratual operou-se por iniciativa imotivada da reclamada e, em decorrência, condenar a reclamada ao pagamento de aviso-prévio proporcional indenizado, gratificação de natal e indenização de 40% sobre o FGTS, conforme for apurado na fase de liquidação, autorizada a dedução de eventuais valores comprovadamente pagos a mesmo título, e determinar o fornecimento das guias para levantamento dos depósitos do FGTS e encaminhamento do seguro-desemprego.

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT

O autor pede a aplicação da multa prevista no art. 477 da CLT, em caso de reversão da despedida por justa causa, uma vez que não foram adimplidas as verbas rescisórias dentro do prazo legal.



A sentença foi assim proferida (ID. da0e9c7 - Pág. 20):

9 - Da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT.

Indefere-se o pedido de pagamento da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT, haja vista não ter havido atraso no adimplemento das parcelas resilitórias, conforme comprova o documento de Id. 719c34e, página 3.

Demais disso, a dispensa por justa causa foi mantida por este Juízo, conforme fundamentação exposta no item "3" da presente decisão.

Improcede o pedido do item "4" da inicial.

Com relação à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, a matéria foi pacificada no âmbito deste TRT, pela edição da Súmula nº 110, que transcrevo a seguir e cujo entendimento acompanho:

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. JUSTA CAUSA.

É devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT nos casos em que é afastada em juízo a justa causa para a despedida do empregado, com a conversão em dispensa imotivada.

Dou provimento ao recurso para acrescer à condenação o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

INTERVALO INTRAJORNADA

O reclamante objetiva a reforma do julgado no que concerne aos intervalos intrajornada não fruídos. Pede que seja afastada a confissão ficta aplicada em relação à matéria, por ter sido inquirido na audiência inicial. Salaria a impossibilidade de utilização de depoimentos prestados por trabalhadores da empresa em outras reclamatórias, uma vez que diferem das situações vivenciadas neste caso. Destaca a existência de evidências de que a ré tinha pleno conhecimento de que os seus empregados não desfrutavam do tempo destinado ao descanso e alimentação, o que viola as normas de saúde e segurança. Aponta que os registros de ponto não refletem a realidade dos fatos, sendo que a reclamada tinha condições de controlar a observância dos intervalos, mesmo que seus trabalhadores estivessem cumprindo as suas atividades fora das suas dependências.

Sobre a matéria, consta na decisão de origem (ID. da0e9c7 - Pág. 16):

5.3 - Do intervalo intrajornada

:

Considerando que o reclamante realizava atividade externa, entende-se que cumpria a ele determinar o período destinado ao repouso e alimentação, havendo, assim, possibilidade de integral fruição do tempo legalmente destinado ao intervalo intrajornada por parte da equipe de trabalho, nada lhe sendo devido a esse título, mormente ante a confissão ficta de que se fez alvo.



Cumpra referir, também, que restou comprovado nas inúmeras ações ajuizadas contra as mesmas reclamadas e com idêntica situação fática, instruídas e julgadas por este Juízo (processo nº 0020475-14.2018.5.04.0291, por exemplo), que era plenamente possível o gozo integral do intervalo intrajornada, todavia, optavam os empregados por reduzir o tempo destinado ao repouso e alimentação com o intuito de retornar à empresa mais cedo e assim auferir valores maiores a título de "prêmio".

Destaca-se, por fim, que, ao longo do expediente, o reclamante se mantinha fora do âmbito da empresa, circunstância que impossibilitava ao empregador efetivo controle e fiscalização da fruição do descanso legal previsto no art. 71 da CLT.

Ante o exposto, improcede o pedido do item "7" da inicial.

Em relação ao intervalo intrajornada, entendo que o trabalho fora da sede da empresa confere ao empregado liberdade para organizar o período de descanso, sendo razoável considerar a fruição de 1h. Este é o entendimento que tem sido adotado por esta Turma e que considero compatível com a natureza da atividade.

No caso, os cartões de ponto anexados apresentam intervalos intrajornada pré-assinalados (ID. 46a7515).

Mesmo considerando que, na audiência inicial, ao ser inquirido sumariamente, o reclamante tenha dito que não registrava e não usufruía dos períodos de intervalos, entendo que tal situação não foi comprovada nos autos (ID. 2bf6dc6) e não afasta os efeitos da confissão ficta aplicada pelo seu não comparecimento na audiência de instrução, onde deveria, efetivamente, prestar seu depoimento pessoal.

Pelo exposto, nego provimento.

HORAS EXTRAS

O demandante requer a modificação da decisão que condenou a reclamada ao pagamento apenas do adicional de horas extras sobre aquelas cumpridas além das 7h20 diárias e 44h semanais. Argui que, em relação ao banco de horas invalidado, não deve ser aplicada a Súmula nº 85 do TST, motivo pelo qual são devidas horas acrescidas do adicional. Aduz, ainda, que o abatimento autorizado das parcelas pagas beneficia somente a empregadora. Acrescenta que, em razão do labor durante o tempo destinado aos intervalos intrajornada, também deverá haver o mesmo tipo de condenação. Requer a integração da parcela às verbas rescisórias, caso revertida a despedida por justa causa.

A sentença assim analisa a matéria (ID. da0e9c7 - Pág. 15):

[...]

No presente caso, resta evidente, pois, que o 'banco de horas' favoreceu única e exclusivamente os interesses da reclamada em detrimento do trabalhador que, além de se ver privado do pagamento das horas extras na mesma competência em que prestadas, ou seja, no vencimento do pagamento mensal devido, ficou absolutamente submetido ao



alvedrio da empregadora, que decidia 'como, quando e se' compensaria o trabalho extraordinário efetivamente desenvolvido.

Assim, diante da argumentação acima expendida, afasta-se, in casu, o regime compensatório instituído pela primeira reclamada na modalidade "banco de horas" durante todo o contrato de trabalho.

Pelo exposto, defere-se o pagamento de diferenças de horas extras, assim consideradas as excedentes de 7h20min diários e/ou 44 semanais, conforme cartões-ponto anexados aos autos, acrescidas do adicional legal ou normativo (o que for mais benéfico ao obreiro), sendo que, sobre aquelas irregularmente compensadas, cabível apenas o adicional - repise-se, unicamente o adicional -, observado o critério de contagem previsto no art. 58, § 1º, da CLT, e reflexos em repousos legais, gratificações natalinas e férias acrescidas de 1/3.

No caso, não há recurso da reclamada acerca da invalidade do banco de horas e da condenação ao pagamento de horas excedentes a 7h20min diárias e 44h semanais.

Considerando-se que o reclamante foi admitido em 04/11/2019, é aplicável a nova redação conferida ao art. 59 da CLT pela Lei nº 13.467/2017.

A norma do art. 59-B da CLT assim dispõe:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (grifei)

Os registros de horário, ID. 46a7515, indicam que o reclamante realizava horas extras habitualmente e, em consequência, ultrapassava a duração máxima semanal de 44h, sendo, devidos, portanto, a hora e adicional, e não apenas o adicional.

Mantenho o abatimento/compensação das parcelas pagas a mesmo título durante o contrato.

Diante do desprovimento do recurso, no que se refere aos intervalos intrajornada, descabe a aplicação do mesmo critério pleiteada.

Autorizo a integração da parcela às verbas rescisórias, em razão da reversão da justa causa aplicada.

Assim, dou provimento parcial para acrescer à condenação o pagamento de horas extras (hora e adicional), excedentes a 7h20min e 44h semanais, com integrações nas verbas rescisórias deferidas na presente ação.

DANOS MORAIS



O reclamante objetiva a reforma da sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais. Reitera a ilicitude da justa causa aplicada pela ré, uma vez que os fatos demonstram o cometimento de uma série de irregularidades nos procedimentos adotados. Acrescenta que uma das atividades que desenvolveu em favor da reclamada foi a de fazer cobranças de clientes, tendo que transportar elevadas quantias sem que a empregadora disponibilizasse profissional de segurança especializado, o que lhe expunha a riscos, gerando um profundo sentimento de medo e estresse.

Em relação ao dano moral, a Constituição Federal, em seu art. 5º, V, X e XXXV, dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito de apreciação pelo Judiciário da lesão ou ameaça a direito, bem como de indenização pelo dano sofrido na esfera extrapatrimonial. De acordo com o Código Civil, a responsabilidade será imputada quando configurada a hipótese do art. 927: "*Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*". O art. 953, por sua vez, prevê a reparação de dano consistente em ofensa à honra da vítima.

O entendimento que se tem sobre o assunto é que o dano moral, ao contrário do dano material, não depende necessariamente da ocorrência de algum prejuízo palpável. O dano moral, em verdade, na maior parte das vezes, resulta em prejuízo de ordem subjetiva, cujos efeitos se estendem à órbita do abalo pessoal sofrido pelo ato que lhe ensejou. Nessa esteira, a prova do dano há que ser analisada de acordo com o contexto em que se insere a hipótese discutida, sendo que o resultado varia de acordo com a realidade havida em cada situação específica. Assim, apenas havendo elementos suficientes nos autos para que se alcance o efetivo abalo produzido pelo ato danoso é que se pode cogitar em dano moral.

No caso dos autos, não verifico que a dispensa por justa causa tenha causado abalo pessoal ao autor. O conjunto probatório não demonstra que tenha havido exposição indevida da situação vivenciada pelo empregado por ocasião da sua dispensa, de modo que não prospera o pedido de indenização por dano moral pleiteada pelo demandante. A reversão da despedida por justa causa, por si só, não enseja o pagamento de indenização por danos morais.

No que se refere aos riscos pelo transporte de valores, tal situação não foi comprovada pelo reclamante, conforme está disposto no art. 818, I, da CLT.

Provimento negado.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO

O autor manifesta a sua insurgência no que tange à limitação da condenação aos valores indicados na inicial. Aduz que a lei estabelece o caráter estimativo dos pedidos, não havendo nenhum mandamento



que os vincule estritamente aos créditos decorrentes da demanda, tendo em vista que ao trabalhador é impossível apontar com precisão as quantias postuladas. Destaca que a fase de liquidação de sentença é aquela mais apropriada para isso.

Assim consta na sentença (ID. da0e9c7 - Pág. 20-21):

13 - Da limitação do valor da condenação.

Adota-se como razão de decidir a Proposta nº 6 da Comissão nº 01 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista promovida pelo E. Tribunal, a dispor que:

"PETIÇÃO INICIAL. VALOR DO PEDIDO. A similitude da redação dos artigos 852-B e a nova redação do artigo 840, § 1º, da CLT dada pela Lei 13.467/17, frente a jurisprudência consolidada nos processos submetidos ao rito sumaríssimo, impõe que eventual condenação esteja limitada ao valor atribuído ao pedido nos termos do artigo 492 do CPC".

Ainda sobre o tema, relevante destacar o Enunciado nº 1 da Comissão nº 4 da II Jornada sobre a Reforma Trabalhista:

"INDICAÇÃO DOS VALORES DOS PEDIDOS. CONSTITUCIONALIDADE. A exigência de indicação dos valores dos pedidos na petição inicial (art. 840, § 1º, da CLT) é compatível com a Constituição, pois não afasta a garantia de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF/88), privilegia a ampla defesa (art. 5º, LV, da CF), estimula a conciliação e promove maior celeridade processual, concretizando a garantia fundamental de razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da CF/88)".

É certo que, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, houve alteração da regra constante no § 1º do art. 840 CLT, que passou a exigir a indicação do valor do pedido, inclusive sob pena de extinção sem resolução do mérito (§ 3º), caso assim não proceda a parte.

Em que pese não primar pela melhor técnica legislativa, o seu texto está em vigência e ao Poder Judiciário cabe interpretá-lo.

Sobre o tema, oportuna a lição de MAURO SCHIAVI (A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 1a. edição. São Paulo: LTr Editora, 2017, p. 94):

A lei não exige que o pedido esteja devidamente liquidado, com apresentação de cálculos detalhados, mas que indique o valor.

De nossa parte, não há necessidade de apresentação de cálculos detalhados, mas que o valor seja justificado, ainda que por estimativa. Isso se justifica, pois o empregado, dificilmente, tem documentos para o cálculo de horas extras, diferenças salariais, etc. Além disso, muitos cálculos demandam análise da documentação a ser apresentada pela própria reclamada.

Os pedidos que não estejam certos, determinados e não estejam com valores individualizados, segundo o parágrafo 3º do art. 849, da CLT, serão extintos sem resolução de mérito.



Não se trata de alteração negativa, mas deve ser vista com sensibilidade pelo Judiciário Trabalhista. Antes de extinguir o pedido que não esteja de acordo com o § 1º do art. 840, da CLT, pensamos ser possível a correção, com atribuição de prazo para emenda (art. 321 do CPC e Súmula n. 263 do TST).

Logo, a prévia liquidação dos pedidos não encontra justificativa, especialmente ao considerarmos a diversidade de circunstâncias que retratam as relações de trabalho e a lógica que permeia o processo trabalhista, pois, via de regra, a prova documental se encontra na posse do empregador.

No particular, tenho me pautado em casos análogos pelo entendimento firmado na 1ª SDI deste Regional, a partir do voto balizador proferido nos autos do MS 0020054-24.2018.5.04.0000, de relatoria do Exmo. Desembargador João Paulo Lucena:

[...] entendo que a nova regra do art. 840 da CLT deve ser aplicada nas situações em que inexistente qualquer impedimento para a liquidação antecipada do pedido, sob pena de se onerar em demasia a parte reclamante - costumeiramente hipossuficiente - e de afronta ao amplo acesso à Justiça, nos moldes do inciso XXXV, do artigo 5º da Constituição, valendo lembrar que os direitos trabalhistas, em sua grande maioria, cuidam de questões de ordem pública e sob o império, inclusive, do princípio da irrenunciabilidade.

O texto legal faz referência expressa à "indicação do seu valor" (do pedido), o que deve ser tomado, literalmente, como uma indicação e não como uma certeza, a qual somente se obterá com os limites fixados no julgamento e após a necessária liquidação. Conforme lembra JORGE SOUTO MAIOR, assim agiu o próprio legislador da Reforma Trabalhista ao deixar claro que a definição do valor efetivamente devido será feita com a liquidação da sentença, conforme o teor do art. 791-A, o qual estabelece que os honorários advocatícios devidos ao advogado do reclamante serão calculados sobre "o valor que resultar da liquidação da sentença".

O valor indicado no pedido somente servirá, nos termos da lei, para o cálculo do valor da causa, o qual limita sua repercussão à determinação do procedimento - ordinário, sumário ou sumaríssimo - e no cálculo das custas, no caso de improcedência total dos pedidos.

A subsistirem dúvidas ou, melhor, inexistindo certeza, deve o magistrado valer-se das exceções previstas na lei processual comum (art. 324, do CPC), por força do art. 769 da CLT, diante da lacuna da lei processual trabalhista ao não versar sobre tais ressalvas. Reitera-se que não se trata de negar vigência à Reforma Trabalhista e, assim, à regra do art. 840 da CLT, pois a possibilidade de liquidação dos pedidos não é nova dentro da sistemática trabalhista, encontrando-se prevista desde a edição do art. 852-B da CLT (Lei nº 9.957, de 2000).

O que deve ser considerado é se a liquidação antecipada dos pedidos é possível, no caso concreto, dentro de um critério de razoabilidade e tendo em vista as nuances do Processo do Trabalho. E sendo negativa a resposta, a aplicação das exceções que autorizam pedidos genéricos, na forma do art. 324, do CPC, é medida que se impõe, especialmente nas hipóteses de seus incisos II e III, que retratam situações corriqueiras nas lides laborais [...].

Cito, ainda, o § 2º do art. 12 da Instrução Normativa nº 41 do TST:

[...]



§ 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.

No caso, constato que foi indicado valor estimado aos pedidos de condenação pecuniária, de modo que a petição inicial atende à nova diretriz do § 1º do art. 840 CLT, sendo inexigível a liquidação prévia dos pedidos.

Ressalto, também, que a presente demanda não está submetida ao procedimento sumaríssimo, no qual o valor indicado ao pedido delimita a eventual condenação.

Pelos fundamentos expostos, dou provimento ao recurso ordinário para afastar a limitação da condenação ao valor dos pedidos da inicial.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

O reclamante requer a reforma do julgado em relação aos honorários sucumbenciais. Pede a majoração do que é devido aos seus procuradores ao percentual de 15% do valor bruto da condenação, dado o grau elevado de zelo e diligência com que atuaram na presente ação.

Os honorários de sucumbência, a que alude o art. 791-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, não se aplicam aos processos em curso antes da vigência da referida legislação. Adoto, no particular, a orientação expressa no Enunciado nº 1 da Comissão nº 5 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista deste Tribunal, que dita:

PROPOSTA 1: HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da lei 13.467/2017, tendo em vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

Nesse sentido, o art. 6º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST dispõe que:

Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

Assim, são devidos os honorários sucumbenciais nas lides ajuizadas após 11/11/2017, como no caso dos autos.

Entretanto, a norma do art. 791-A da CLT estabelece que:



Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

[...]

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

O art. 790, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, dispõe:

É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Nesses termos, da análise dos referidos dispositivos, extraem-se algumas conclusões: o benefício da justiça gratuita pode ser concedido de ofício; é absoluta a presunção de hipossuficiência aos que recebem remuneração inferior a 40% do limite de benefício da Previdência; aos que recebem salário superior a esse limite, há presunção relativa da hipossuficiência, sendo suficiente declaração nos autos de tal condição; condenado o beneficiário da justiça gratuita em honorários sucumbenciais, tal condição deve ficar suspensa pelo prazo máximo de dois anos, devendo a parte credora demonstrar a capacidade de pagamento do devedor, perante o juízo da execução; por fim, somente após a liquidação do crédito, o Juiz da Execução deverá verificar, a partir da análise da real situação do beneficiário da justiça gratuita, se persiste, ou não, a condição de hipossuficiência.

Ressalto, ainda, que o deferimento do pedido, de forma quantitativa ou qualitativa inferior à postulada, não caracteriza a sucumbência parcial, pois o objeto da pretensão foi acolhido. Nesse sentido, adoto a Proposta nº 2 da Comissão nº 5 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista deste Tribunal:

PROPOSTA 2: SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou "sucumbência parcial", referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial.

Especificamente quanto ao dano moral, a Súmula nº 326 do STJ prevê: "Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência



recíproca". Dessa forma, até mesmo na Justiça Comum, que é regida pelo princípio da igualdade das partes, o entendimento que prevalece é de não haver sucumbência recíproca na hipótese de condenação em quantia inferior à postulada a título de danos morais.

Em relação ao § 4º do art. 791-A da CLT, acima transcrito, consigno que o Pleno deste Tribunal declarou a inconstitucionalidade da expressão "*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*", inviabilizando, assim, a cobrança dos honorários de sucumbência devidos pela parte autora com créditos obtidos nesta ou em outras ações.

Ainda, no dia 20/10/2021, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766, proferiu a seguinte decisão:

O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Assim, reconhecida a inconstitucionalidade da norma do § 4º do art. 791-A da CLT pelo Supremo Tribunal Federal, são indevidos os honorários sucumbenciais pelos beneficiários da justiça gratuita.

O percentual a ser pago pelo empregador é de 15% sobre o valor da condenação, conforme reiteradamente tem sido decidido por esta Turma.

Sobre a cobrança de honorários de sucumbência, assim foi definido na sentença (ID. da0e9c7 - Pág. 21):

[...]

Os honorários advocatícios são devidos, portanto, pela mera sucumbência, devendo ser observado, em caso de procedência parcial da ação, o número de pedidos procedentes e improcedentes para possibilitar a fixação do percentual de honorários advocatícios de sucumbência para cada uma das partes.

Assim, deferem-se honorários de sucumbência à parte autora (05%), os quais deverão ser calculados sobre o valor bruto, conforme se apurar em liquidação de sentença (art. 791-A, caput, da CLT).

Assim, de acordo com os fundamentos expostos e o decidido na sentença acima transcrita, dou provimento parcial ao recurso para majorar o percentual de honorários sucumbenciais devidos pelas reclamadas para 15% sobre o valor bruto da condenação.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA, AVILAN TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA. Matéria Comum



PAGAMENTO DA PREMIAÇÃO

O autor manifesta a sua inconformidade com a sentença, que desconsiderou a natureza remuneratória das comissões/prêmios. Argumenta que recebia o pagamento de valores pela entrega de caixas, sem qualquer vinculação com alguma produtividade extraordinária que pudesse descaracterizar o caráter salarial da verba. Requer, subsidiariamente, que, ao menos, os reflexos deferidos sejam reconhecidos por todo o período contratual.

A primeira reclamada requer a reforma da sentença que a condenou ao pagamento de diferenças de premiação, mesmo após a aplicação da pena de confissão ao reclamante, pois esta gera a presunção de que os pagamento a tal título foram corretamente efetuados. Argumenta que, de acordo com os critérios estabelecidos pelas normas coletivas para o pagamento da parcela, as eventuais diferenças deferidas deverão ser abatidas das horas extras, com adicional e repousos semanais remunerados adimplidos durante o contrato.

Sobre a matéria, consta na sentença (ID. da0e9c7 - Pág. 11-12):

[...]

Verifica-se, dos recibos de pagamento de salário (Ids 4de2fba e 6cc03d2), que o reclamante percebeu, ao longo da contratualidade, valores diversos sob a rubrica "Prêmio SPS", os quais eram aferidos conforme os critérios previstos na cláusula 5ª do ACT 2020/2021, dentre os quais estava o número de caixas entregues dentro da jornada ordinária (Id. 94a70f3).

No aspecto, convém registrar que, não bastasse a confissão ficta de que se fez alvo o reclamante, é de conhecimento deste Juízo, em razão das inúmeras instruções realizadas por esta Julgadora envolvendo o mesmo pedido e a mesma ré, que todos os empregados tinham ciência dos critérios utilizados pela empregadora para apuração da variável, bem como que lhes era possível acompanhar diariamente a evolução dos valores alcançados.

A par disso, considerando que a empregadora refere, em contestação, que "a planilha juntada com a defesa demonstra o valor computado diariamente, conforme critérios constantes na cartilha anexa, a qual é entregue a todos os funcionários quando da integração e também nos treinamentos mensais", bem como que, do simples cotejo da planilha de Id. cb175f2 e contracheques se constata a existência de diferenças a favor do obreiro, tal como apontadas pelo reclamante na amostragem de Id. 2dcd715, páginas 20 e 21, impõe-se deferir o requerido.

Condena-se a ré, assim, ao pagamento das diferenças de "Prêmio SPS" existentes entre os valores pagos nos contracheques de Id. 97b71b6 e aqueles constantes na planilha de Id. cb175f2.

No que tange à natureza da parcela, tem-se que, após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 ao art. 457 da CLT (§§2º e 4º), o pagamento habitual de prêmios atrelados ao cumprimento de metas mensais não ostenta natureza salarial e não enseja reflexos em outras parcelas trabalhistas. Todavia, tendo em vista que o parágrafo



segundo da cláusula quinta do ACT 2020 /2021 determina, expressamente, que "O valor final a ser pago aos Motoristas Truck e Auxiliares de Entrega, decorrentes dos critérios estabelecidos nesta cláusula, será o PRÊMIO PRODUTIVIDADE, e será pago mensalmente em folha de pagamento, desde que seja gerada diferença conforme mencionado no parágrafo anterior, com incidência em INSS e FGTS, sendo ainda considerados para fins de média refletidas no pagamento das Férias e 13º Salário, excluindo a incidência em horas extras e Descanso Semanal " (Id. 94a70f3, remunerado por força da Súmula nº 225 do C. TST página 3), impõe-se deferir ao obreiro as integrações dos valores pagos ao longo da contratualidade e diferenças ora deferidas sob a rubrica "Prêmio SPS" em FGTS, férias acrescidas de 1/3 e gratificações natalinas, limitadas, contudo, tais integrações, ao período de vigência do ACT, qual seja, de 01/05/2020 a 30/04/2021.

Deixa-se de deferir integrações em INSS, porquanto refoge da competência desta Especializada.

Procedem, em parte, os pedidos dos itens "10" e "11" da inicial.

Inicialmente, quanto à condenação ao pagamento de diferenças de premiação, a confissão ficta do reclamante, ao contrário do que sustenta a reclamada, não exclui o direito postulado, pois a presunção é relativa, e não absoluta, de forma que, existindo prova das diferenças, estas são devidas. E, no caso, a documentação colacionada evidencia que a premiação não era integralmente paga, persistindo diferenças em benefício do reclamante, tal como apontado na sentença.

Relativamente à natureza da premiação e seus reflexos, com efeito, dispõe a norma do art. 444 da CLT que as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas em tudo que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. A norma do art. 457, § 1º, da CLT refere que integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. O § 2º, por sua vez, dispõe que "*As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.*" Por fim, o § 4º define que: "*Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.*"

Com base nas normas acima transcritas, concluo que a natureza dos prêmios pagos é indenizatória, não integrando o salário do reclamante.

Entretanto, conforme esclarecido na sentença, o acordo coletivo vigente de 01/05/2020 a 30/04/2021 estabelece a natureza salarial da premiação paga, razão pela qual mantenho a condenação limitada a esse período.



Por fim, ressalto que, embora as horas extras fossem incluídas no critério de cálculo da premiação, os valores adimplidos a título de prêmios não visavam suprimir ou substituir o adimplemento da jornada suplementar, possuindo fatos geradores distintos, razão pela qual é incabível o abatimento pretendido pela reclamada.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário do reclamante e nego provimento ao recurso ordinário da reclamada.

II - PREQUESTIONAMENTO

Tenho por prequestionados, para fins recursais, todos os dispositivos legais e constitucionais suscitados, mesmo que não expressamente mencionados, tendo em vista a adoção de tese explícita acerca de cada uma das matérias deduzidas, na forma da Súmula nº 297, I, e na Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, ambas do TST.

MARCOS FAGUNDES SALOMAO

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO (RELATOR)

DESEMBARGADOR CLÁUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA

DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

