



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0021203-04.2023.5.04.0025**

Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/04/2026

Valor da causa: R\$ 340.000,00

Partes:

RECORRENTE: VICTOR ROBERTO DA SILVA VEISSID

ADVOGADO: GABRIEL LIMA MARCHIORETTO

RECORRENTE: CAR-CENTRAL DE AUTOPECAS E ROLAMENTOS LTDA

ADVOGADO: CLAUDIA CRISTINA PINTO

RECORRIDO: VICTOR ROBERTO DA SILVA VEISSID

ADVOGADO: GABRIEL LIMA MARCHIORETTO

RECORRIDO: CAR-CENTRAL DE AUTOPECAS E ROLAMENTOS LTDA

ADVOGADO: CLAUDIA CRISTINA PINTO

PERITO: ANGELO MARCELO ZANOTELLI GABRIEL



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

Identificação

PROCESSO nº 0021203-04.2023.5.04.0025 (ROT)

RECORRENTE: VICTOR ROBERTO DA SILVA VEISSID, CAR-CENTRAL DE AUTOPECAS E ROLAMENTOS LTDA

RECORRIDO: VICTOR ROBERTO DA SILVA VEISSID, CAR-CENTRAL DE AUTOPECAS E ROLAMENTOS LTDA

RELATOR: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

EMENTA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ENVIO DE E-MAILS SIGILOSOS PARA CONTA PESSOAL. NULIDADE NÃO CONFIGURADA. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário do reclamante contra sentença que manteve a validade da dispensa por justa causa, em razão do envio de e-mails corporativos sigilosos para conta pessoal, configurando mau procedimento, violação de segredo da empresa e ato de indisciplina.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se o envio de e-mails corporativos sigilosos para conta pessoal, por si só, configura falta grave apta a justificar a dispensa por justa causa, considerando os princípios da tipicidade, gravidade, dolo, nexo causal, imediatidade, proporcionalidade e a alegação de dispensa discriminatória.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A prova documental e a confissão do reclamante demonstram o envio de e-mails corporativos sigilosos para conta pessoal, configurando mau procedimento, violação de segredo da empresa e ato de indisciplina.

4. A conduta do empregado vulnerabilizou os negócios da reclamada e violou a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

5. O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) não impede a rescisão imediata do vínculo em caso de falta grave, conforme o art. 482 da CLT.



6. A dispensa não teve caráter retaliatório, pois decorreu de apuração objetiva pela Auditoria Interna, com punições semelhantes aplicadas a outros empregados.
7. A manutenção da sentença que reconheceu a validade da justa causa é medida que se impõe.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso ordinário desprovido.

Tese de julgamento: A conduta de encaminhar e-mails corporativos sigilosos para conta pessoal, mesmo que justificada por falhas no sistema ou necessidade de trabalho, configura mau procedimento e violação de segredo da empresa, autorizando a dispensa por justa causa, especialmente quando comprovada a ausência de normalização da prática e a assinatura de termo de confidencialidade.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alíneas "b", "g" e "h"; CPC, art. 373, II; CLT, art. 818, I e II; Lei nº 9.029/1995, art. 1º.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA CAR-CENTRAL DE AUTOPEÇAS E ROLAMENTOS LTDA.**, por deserto. No mérito, por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** para acrescer à condenação o pagamento do período suprimido do intervalo de uma hora, de forma indenizada e sem reflexos, quando cumpridas jornadas superiores a 6h. Valor da condenação majorado em R\$ 5.000,00 e custas acrescidas de R\$ 1.000,00, para os fins legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 17 de junho de 2026 (quarta-feira).

RELATÓRIO



Assinado eletronicamente por: MARCOS FAGUNDES SALOMAO - 18/06/2026 11:39:23 - 8603c3d
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26053017324736900000114883619>
Número do processo: 0021203-04.2023.5.04.0025
Número do documento: 26053017324736900000114883619

ID. 8603c3d - Pág. 2

Inconformadas com a sentença de parcial procedência da ação, proferida sob ID. 80b27f1 e complementada sob ID. 533beb7, as partes recorrem.

A reclamada, Car-central de Autopeças e Rolamentos Ltda., no recurso ordinário de ID. 43fe885, pretende a modificação do julgado quanto às seguintes matérias: férias proporcionais e 13º proporcional; dobra de férias; jornada reduzida; reflexos das horas extras; indenização pelo lanche; e diferenças de remuneração variável.

O reclamante, em razões de ID. 991f137, busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: nulidade da dispensa por justa causa; majoração das diferenças de remunerações variáveis; invalidade dos cartões-ponto; e intervalos intrajornada e pausas da NR-17.

São apresentadas contrarrazões pelo reclamante (ID. 5b54123) e pela reclamada (ID. fbc0fbb).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O contrato de trabalho teve vigência de 19/05/2011 a 01/08/2023, tendo o reclamante desempenhado a função de Vendedor Interno (ID. 9fa0d04, fl. 347 do pdf). A despedida ocorreu com justa causa, com remuneração mensal de R\$ 4.940,44 (TRCT de ID. 420f274, fl. 351 do pdf).

Ainda, a presente reclamatória foi ajuizada em 20/12/2023.

Diante disso, a análise do direito material envolvido na presente decisão será feita à luz da legislação trabalhista vigente à época dos fatos discutidos, adotando-se a tese fixada no julgamento do IncJulgRREmbRep - 528-80.2018.5.14.0004 pelo TST, Tema nº 23:

A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.

Ou seja, **as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 incidem, unicamente, aos fatos ocorridos a partir da sua vigência e se não houver norma interna ou coletiva que preveja direito mais benéfico ao empregado, bem como disposição contida no contrato de trabalho que lhe seja mais favorável.**



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 - PRELIMINARMENTE

NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, CAR-CENTRAL DE AUTOPEÇAS E ROLAMENTOS LTDA. DESERÇÃO

Na sentença, a reclamada é condenada ao pagamento de custas processuais de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, de R\$ 50.000,00.

Objetivando comprovar o preparo para o conhecimento do recurso interposto, a reclamada junta aos autos a guia e o respectivo comprovante do recolhimento das custas (IDs. 2ef74db e 045179c), apólice de seguro garantia (ID. a67f843), as certidões de administradores da SUSEP, de apontamentos e de licenciamento (IDs. 6a8bd6f, 157cde7e, 8c525fb, respectivamente).



Registro que, a partir da disponibilização do novo Sistema de Emissão de Certidões da SUSEP, em 01/07/2024, a certidão de regularidade foi descontinuada, passando a ser expedida a certidão de licenciamento (Circular SUSEP nº 691/2023).

Contudo, deixa de juntar a comprovação do registro da apólice na SUSEP.

O art. 1007, § 2º, do CPC dispõe:

Art. 1.007. No ato de interposição do recurso, o recorrente comprovará, quando exigido pela legislação pertinente, o respectivo preparo, inclusive porte de remessa e de retorno, sob pena de deserção.

[...]

§ 2º A insuficiência no valor do preparo, inclusive porte de remessa e de retorno, implicará deserção se o recorrente, intimado na pessoa de seu advogado, não vier a supri-lo no prazo de 5 (cinco) dias.

A OJ nº 140 da SDI-1 do TST estabelece a seguinte diretriz:

DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO INSUFICIENTE. DESERÇÃO.

Em caso de recolhimento insuficiente das custas processuais ou do depósito recursal, somente haverá deserção do recurso se, concedido o prazo de 5 (cinco) dias previsto no § 2º do art. 1.007 do CPC de 2015, o recorrente não complementar e comprovar o valor devido.

O art. 899, § 11, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, vigente à época da interposição do recurso ordinário, prevê: "O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial".

O Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1, de 16/10/2019, que dispõe sobre o uso do seguro garantia judicial em substituição ao depósito recursal, estabelece:

Art. 5º Por ocasião do oferecimento da garantia, o tomador deverá apresentar a seguinte documentação:

I - apólice do seguro garantia;

II - comprovação de registro da apólice na SUSEP;

III - certidão de regularidade da sociedade seguradora perante a SUSEP.

[...]

Art. 6º A apresentação de apólice sem a observância do disposto nos arts. 3º, 4º e 5º implicará:



[...]

II - no caso de seguro garantia judicial para substituição a depósito recursal, o não processamento ou não conhecimento do recurso, por deserção.

[...]

(sublinhei)

Assim, não tendo vindo aos autos a certidão de registro da apólice junto à SUSEP, tem-se por não verificado o pressuposto extrínseco de admissibilidade recursal, consistente no regular preparo, de maneira que o recurso ordinário interposto pela reclamada não merece conhecimento, porquanto deserto.

Registro que a situação dos autos se distingue das hipóteses de recolhimento insuficiente e de mero equívoco no preenchimento da guia, as quais ensejariam a intimação da recorrente para suprir o vício, nos termos do arts. 1.007, §§ 2º e 7º, do CPC, c/c 769 da CLT.

Não conheço do recurso da reclamada, por deserto.

II - MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

NULIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Não se conforma o reclamante com o reconhecimento da validade da justa causa a ele aplicada. Argumenta que a conduta a ele imputada, qual seja, envio de e-mails corporativos sigilosos para conta pessoal, carece de tipicidade, gravidade, dolo e nexo causal com prejuízo à empresa. Aduz que o envio de e-mails era uma prática necessária para o trabalho à distância e o atendimento de metas, com conteúdo operacional e não estratégico ou sigiloso, sem prova de compartilhamento com terceiros ou dano à competitividade. Destaca a inexistência de dolo e a necessidade de comprovação robusta para a aplicação da justa causa. Pontua a ausência de segredo de negócio nos documentos, a falha do sistema corporativo, a finalidade produtiva do envio para viabilizar vendas e o trabalho além da jornada, bem como a ausência de dano à empregadora. Sustenta a falta de imediatidade e o perdão tácito, visto que a empresa tinha ciência e tolerava a prática há anos, conforme depoimento do auditor e do preposto, e que o autor nunca foi advertido ou suspenso. Argumenta que a dispensa foi desproporcional, violando o dever de razoabilidade e o histórico funcional hígido do empregado. Suscita violação do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e a confissão ficta da ré quanto à nulidade do procedimento de dispensa. Assevera que o procedimento de auditoria foi inquisitorial e ilegal, obtendo confissão sob coação, sem respeito à ampla defesa e ao contraditório, configurando abuso de direito e dispensa discriminatória. Conclui pela ilegalidade da dispensa, com nítido caráter retaliatório após o ajuizamento



de ação trabalhista por sua esposa, requerendo a reforma da sentença para anular a justa causa, reconhecer o caráter discriminatório da dispensa com condenação em dobro da remuneração do período de afastamento e indenização por danos morais, ou, subsidiariamente, a reintegração e pagamento da remuneração, ou, ainda, a conversão da dispensa para sem justa causa com pagamento das verbas rescisórias

A sentença é proferida nos seguintes termos (ID. 80b27f1, pág. 6):

[...]

No presente caso, cumpria à demandada comprovar a conduta faltosa imputada ao autor, com fulcro no art. 818, II, da CLT, encargo do qual se desincumbiu a contento.

Conforme a comunicação de dispensa por justa causa emitida ao autor, em 01.08.2023, foram devidamente identificados os motivos que acarretaram a aplicação da penalidade máxima ao trabalhador, com a menção expressa às alíneas "b", "g" e "h" do art. 482 da CLT ("incontinência de conduta ou mau procedimento"; "violação de segredo da empresa" e "ato de indisciplina"), como se extrai do documento de Id. 420f274, firmado pelo demandante.

Mediante análise do depoimento pessoal do autor, verifico que ele admitiu os atos faltosos a ele imputados, incorrendo em confissão, nos seguintes termos de suas declarações prestadas perante este Juízo:

"na dispensa participou de uma reunião com a auditoria da matriz (Daniel, com o gerente da filial, o coordenador William); nesta reunião, admitiu que enviou email para si mesmo, cópias de emails da empresa (com utilização do email corporativo do depoente) para o seu email pessoal; exemplifica que envia para o seu email corporativo e pessoal, quando a matriz fazia uma cobrança de cliente inadimplente e o depoente fazia o meio de campo da cobrança entre a matriz e o cliente; declara que emails corporativos se perdiam; utilizava esse procedimento desde 2011, porque eram 1 email corporativo para 5 vendedores utilizarem; passou a ter email corporativo próprio em 2015; diz que a partir de 2015, sentia falta de emails corporativos 'que se perdiam' e passou a enviar para o seu próprio; o segundo motivo foi que quando clientes passaram a pagar por PIX, recebia no seu email corporativo e o depoente mandava para a matriz e seu email pessoal; (...) conseguiu outro emprego posteriormente na empresa Embrepar, do mesmo segmento; atende atualmente em torno de 45 clientes na sua carteira e 3 dentre estes 3 clientes eram da ré, mas "antigos"; estes 3 clientes são Mecânica Bircos, Napoleão Autopeças e Auto Elétrica Dega; (...) à vista do documento de Id bc38239 [INSTRUMENTO PARTICULAR DE CONFIDENCIALIDADE, PROPRIEDADE INTELECTUAL], declara que a assinatura é sua e a assinatura pela empresa é da sua esposa; enviou emails de faturamento seus e de vendas dos seus colegas, para estudar metas e objetivos" (Id. f66e1d7).

Destaco que a confissão é a "rainha das provas", na forma tratada pela doutrina processual especializada, tornando o fato incontroverso e prevalecendo sobre os demais meios de prova e presunções legais.

Além disso, a testemunha convidada pelo autor declarou que "não enviou cópia para seu email pessoal de venda feita por email corporativo" (Id. f66e1d7), assim como a testemunha convidada pela ré também declarou que "não enviou emails de venda para o seu email particular" (Id. f66e1d7), evidenciando que não era uma prática normalizada



na empresa o envio de e-mails corporativos, com informações sigilosas, inclusive de faturamento de vendas de colegas, aos e-mails pessoais dos próprios empregados, conforme admitido pelo autor.

Verifico, ainda, que a demandada juntou prova documental, consistente em e-mails enviados pelo autor por seu e-mail corporativo ao seu e-mail pessoal, como se vê, por exemplo, nas fls. 981/1058 do PDF, com relatórios de faturamentos de colegas do autor e listagem de clientes ativos, o que demonstra, à toda evidência, se tratar de dados sensíveis e sigilosos.

Portanto, diante do conteúdo da prova oral e documental, pode-se comprovar a tese da defesa quanto à caracterização de atos praticados pelo autor em mau procedimento, violação de segredo da empresa e ato de indisciplina, devidamente apurado nos autos, razão pela qual reputo correta a aplicação da penalidade máxima ao empregado, com o despedimento por justa causa, sendo observados os princípios da imediatidade e proporcionalidade.

A prova oral e documental, por sua vez, comprovou o exercício regular do poder disciplinar pela ex-empregadora, de maneira proporcional, considerando os problemas e repercussões que acarretaram a despedida por justa causa.

Assim, presentes os pressupostos da justa causa, como a gradação, proporcionalidade e imediatidade da pena cominada, reconheço motivo suficiente para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora.

Por conseguinte, caracterizada a justa causa, rejeito o pedido declaratório de nulidade da despedida motivada, formulado no item 14.11 e o pedido a ele subordinado, articulado no item 14.13.2 do petitório da inicial.

Não verifico, ainda, a caracterização de dispensa discriminatória, nos moldes previstos na Lei nº 9.029/95, estabelecendo o seu art. 1º:

Art. 1º - É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

A jurisprudência se firmou no sentido de que o rol de causas de discriminação na dispensa é meramente exemplificativo, aceitando outras formas de discriminação cometida na motivação da extinção contratual, em observância aos princípios constitucionais de isonomia e não discriminação.

Entretanto, as provas dos autos não corroboram as alegações do autor, uma vez que este não se desvencilhou de seu ônus de prova de demonstrar os fatos constitutivos do direito invocado, nos termos do art. 818, I, da CLT. Destaco que a prova oral, em especial os depoimentos das testemunhas convidadas pelas partes, não apresentaram elemento suficiente à convicção judicial, para a caracterização de dispensa discriminatória, nada referindo acerca da prática retaliatória, alegada na inicial, não podendo ser presumida.

Por todo o exposto, indefiro os pedidos articulados nos itens 14.12 e 14.13 do petitório da inicial, referentes à suposta dispensa discriminatória.



Mantida a dispensa por justa causa, indefiro, ainda, o pedido formulado no item 14.13.1, referente ao "desatendimento ao regulamento empresarial que deveria preceder a rescisão imotivada" (Id. 3be21eb), pois o regulamento interno, nas próprias razões expostas na petição inicial, é aplicável, tão somente, às hipóteses de despedida sem justa causa, o que não ocorre no caso concreto em exame.

[...]

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, na comunicação da dispensa por justa causa consta (ID. 420f274, fl. 350 do pdf):

[...]

Conforme entendimentos mantidos, servimo-nos da presente para formalizar a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa, nos termos do Art. 482, alínea "B" da CLT (MAU PROCEDIMENTO), alínea "G" da CLT (Violação de Segredo da empresa) e alínea "H" da CLT (Ato de indisciplina).

[...]

A reclamada comprova que o reclamante encaminhou mais de 60 e-mails corporativos contendo dados sensíveis para sua conta pessoal (ID. 23867fd e seguintes).

Diferente do alegado no recurso, tais dados não eram meramente operacionais. A prova documental revela o envio de relatórios de faturamento de colegas de trabalho e listagens de clientes ativos, o que configura, inequivocamente, o manejo de informações estratégicas e sigilosas da empresa.

Com efeito, como bem consignado na sentença, o reclamante confessa o cometimento do ato a ele imputado.

Em depoimento pessoal, ele afirma (ID. f66e1d7, fls. 3275-6 do pdf):

[...] recebia mensagens de clientes em seu celular próprio, com fornecimento do seu número telefone de pelo próprio depoente; após as 7h já recebia mensagens de clientes e recebia até 23h; [...] poderia responder as mensagens dos clientes no dia seguinte, desde que o cliente aguardasse, mas geralmente gostavam na resposta do cliente; a empresa repassava que tinha que ter 35 clientes ativos, numa carteira de 100 clientes; os 35 clientes teriam que ter compras mensais no valor de R\$1.000,00, para serem



considerados ativos; na dispensa participou de uma reunião com a auditoria da matriz (Daniel, com o gerente da filial, o coordenador William); nesta reunião, admitiu que enviou email para si mesmo, cópias de emails da empresa (com utilização do email corporativo do depoente) para o seu email pessoal; exemplifica que envia para o seu email corporativo e pessoal, quando a matriz fazia uma cobrança de cliente inadimplente e o depoente fazia o meio de campo da cobrança entre a matriz e o cliente; declara que emails corporativos se perdiam; utilizava esse procedimento desde 2011, porque eram 1 email corporativo para 5 vendedores utilizarem; passou a ter email corporativo próprio em 2015; diz que a partir de 2015, sentia falta de emails corporativos "que se perdiam" e passou a enviar para o seu próprio; o segundo motivo foi que quando clientes passaram a pagar por PIX, recebia no seu email corporativo e o depoente mandava para a matriz e seu email pessoal; nunca lhe disseram que não poderia adotar este procedimento; conseguiu outro emprego posteriormente na empresa Embrepar, do mesmo segmento; atende atualmente em torno de 45 clientes na sua carteira e 3 dentre estes 3 clientes eram da ré, mas "antigos"; estes 3 clientes são Mecânica Bircos, Napoleão Autopeças e Auto Elétrica Dega; [...] à vista do documento de Id bc38239, declara que a assinatura é sua e a assinatura pela empresa é da sua esposa; enviou emails de faturamento seus e de vendas dos seus colegas, para estudar metas e objetivos; durante a própria ligação fazia cotação de preço para cliente. [...]

(sublinhei

Veja-se que o demandante admite o desvio de informações, justificando o procedimento em uma suposta falha do sistema corporativo, tese que não encontra amparo fático, uma vez que o envio ocorria desde 2015.

Ainda, os depoimentos testemunhais demonstram que a prática adotada pelo reclamante não era necessária, como alegado.

Maurício Luiz Silva Conceição, ouvido por indicação do reclamante, afirma que "não enviou cópia para seu email pessoal de venda feita por email corporativo" (ID. f66e1d7, fl. 3278 do pdf).

Na mesma linha, a testemunha da reclamada, Lademir Fontes Schroder, diz que "não enviou emails de venda para o seu email particular" (ID. f66e1d7, fl. 3278 do pdf).

Ademais, o autor tinha pleno conhecimento das normas internas, tendo firmado Instrumento de Confidencialidade e Termo de Responsabilidade de Infraestrutura (ID. bc38239), proibindo a transmissão de quaisquer dados empresariais para endereços particulares.

A conduta do empregado vulnerabilizou os negócios da reclamada e feriu a segurança jurídica imposta pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Igualmente não prospera a alegação de nulidade da dispensa pela inobservância da norma interna PI/Cr /Adm/RH 002, que trata do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).



Conforme acertadamente decidido na origem, o PDI é uma política destinada ao aprimoramento de desempenho e resultados (aplicável a empregados classificados com notas C ou D em avaliações) e visa balizar critérios para dispensas imotivadas.

O regulamento empresarial não tem o efeito de limitar o poder disciplinar do empregador diante de uma falta grave capitulada no art. 482 da CLT. A gravidade da conduta (desvio de segredo de negócio) prescinde de gradação pedagógica ou planos de desenvolvimento, autorizando a rescisão imediata do vínculo.

Da mesma forma, não merece prosperar a tese de que a dispensa teria caráter retaliatório pelo ajuizamento de ação trabalhista por parte da esposa do autor.

A reclamada demonstra que a despedida decorreu de um fato objetivo e grave apurado pela Auditoria Interna.

O nexo causal entre a ação da esposa e a despedida é meramente especulativo e foi afastado pela comprovação de que outros empregados do grupo econômico, em diferentes estados (como Daniel Rode em São Paulo e Marcela em Fortaleza), sofreram a mesma punição pelo mesmo comportamento irregular.

Assim, agiu a reclamada dentro dos limites de seu poder diretivo e potestativo, não havendo prova de abuso de direito ou discriminação, mas sim exercício regular de um direito diante da infração cometida pelo empregado.

Verificado, pois, o envio pelo autor de dados sigilosos para e-mail particular, em violação direta às normas contratuais e à confiança inerente à relação de emprego, impõe-se a manutenção da sentença em seus exatos termos.

Provimento negado.

DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÕES VARIÁVEIS

O reclamante alega que a sentença, ao arbitrar as diferenças de remunerações variáveis em apenas 30%, premia a "torpeza" da reclamada, que sonegou documentos vitais e operou um sistema de comissionamento ilegal e opaco. Pondera que a reclamada, em sua contestação, afirma categoricamente que os percentuais de comissão jamais seriam inferiores a 0,70%, o que é desconstituído pelo laudo pericial judicial, que constata o pagamento de alíquotas de 0,40% durante todo o período de 2019 a 2023, de modo que configurada fraude, justificando uma majoração severa do arbitramento. Acrescenta que o arbitramento de 30% é matematicamente insuficiente frente à prova técnica, pois o próprio perito, ao responder ao seu quesito 3, apura que a aplicação da alíquota de 1,20% resultaria em uma diferença



acumulada de R\$ 69.032,43. Assevera que a base média apurada pelo perito foi de apenas 0,7533%. Ressalta que a conduta da empregadora, ao deixar de juntar as metas, inviabilizou a conferência dos prêmios, o que enseja a presunção de veracidade das estimativas apresentadas. Aduz que o sistema de comissionamento da reclamada transferia os riscos do negócio ao trabalhador, considerando que a concessão de descontos pelo empregado ocasionava, além da redução da base de cálculo, a diminuição da alíquota. Pontua, ainda, que a sentença desconsidera o apurado pelo perito no item 2.7, que demonstra a punição do vendedor por eventos posteriores à conclusão do negócio. Ressalta a apuração do descumprimento do piso confessado pela própria reclamada (0,70%), ilegalidade da regressão e direito ao teto. Requer seja a condenação apurada com base nas alíquotas de 1,20% (marcas de terceiros) e 2,50% (marca própria - AuthoMix) ou, sucessivamente, em valor não inferior a R\$ 2.500,00 mensais.

A sentença apresenta os seguintes fundamentos (ID. 80b27f1, pág. 12):

[...]

Mediante análise dos contracheques do autor, verifico que houve pagamentos mensais a título de comissões e prêmios, ao longo de todo o período contratual imprescrito, em valores variáveis, sendo inequívoca a natureza salarial das parcelas, pois adimplidas como forma de contraprestação atrelada à produtividade do trabalhador, em função de metas fixadas.

Genericamente, por disposição legal, cabe ao empregador o dever de documentação da relação de emprego e, precipuamente, colher a devida quitação dos valores adimplidos, mantida a prova pré-constituída para o caso de eventual impugnação. A opção do empregador em instituir parcela salarial variável, cujo pagamento é condicionado ao desempenho do empregado, impôs-lhe o ônus de demonstrar a correção dos pagamentos. Tal conclusão decorre, inclusive, do princípio da aptidão para a prova, sendo presumível a dificuldade de acesso do empregado aos meios de prova capazes de dirimir a controvérsia.

Conforme apurado na perícia contábil, em considerações iniciais, o perito contador evidenciou a omissão da demandada na apresentação dos documentos necessários à comprovação do correto adimplemento da remuneração variável durante todo o período contratual imprescrito, o que foi ratificado nas complementações ao laudo contábil:

"Ocorre que o [RELATÓRIO COMISSÃO] não apresenta a categoria dos clientes, inviabilizando o confronto entre os valores realmente devidos e pagos.

Também, não é indicado o período de apuração das vendas para cálculo das comissões, o que inviabiliza a correta apuração do valor devido. Por exemplo, confronta-se o valor de comissão pago nos contracheques e o valor de comissão apurado no [RELATÓRIO COMISSÃO], mês a mês, por amostragem: [imagem]" (Id. 8a7e14b).

Quanto às premiações, em resposta ao quesito 4 formulado pelo autor, acrescentou o perito contador:

"Não foram juntadas aos autos as metas. Portanto, não se pode apurar se os valores pagos estão corretos" (Id. 8a7e14b).

Em resposta ao quesito 9 formulado pela ré, o perito contador reiterou:



"As informações juntadas aos autos encontram-se truncadas, impedindo uma análise mais aprofundada. Além disso, não foram apresentadas as metas de todo o período imprescrito" (Id. 8a7e14b).

Na última complementação ao laudo pericial contábil, o perito contador ratificou suas conclusões, em resposta ao quesito complementar 1 oferecido pela demandada:

"Assim, não foi possível confrontar as metas com os percentuais atingidos, o que inviabilizou aferir se há diferenças de remuneração variável" (Id. 0ed702e).

Diante deste contexto fático probatório, acolho as alegações da inicial quanto à matéria em tela e arbitro a existência de diferenças de remuneração variável, no percentual de 30% sobre os valores efetivamente pagos a título de prêmios e comissões, à luz dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Por tais razões, determino o pagamento de diferenças de remuneração variável, durante todo o período contratual imprescrito, fixadas no percentual de 30% sobre os valores efetivamente pagos a título de prêmios e comissões, com reflexos, inclusive dos valores pagos, por incontroverso, em repousos semanais remunerados e, após, pelo aumento da média remuneratória, em adicional por tempo de serviço, 13ºs salários, férias com 1/3, horas extras e FGTS, autorizada a dedução dos valores pagos sob mesmo título em relação aos reflexos salariais dos valores pagos durante o período contratual imprescrito.

Diante da causa extintiva do contrato de trabalho, por justa causa do empregado, indefiro reflexos em aviso prévio e indenização compensatória de 40%.

Esclareço que os reflexos em adicional por tempo de serviço são devidos, nos termos das normas coletivas que instituíram a vantagem, sendo fixada a base de cálculo inclusive sobre a remuneração variável (e.g., 22ª cláusula da CCT 2019- 2020, Id. 82fc5d1).

Destaco que os reflexos salariais ora deferidos decorrem da inequívoca natureza salarial da remuneração variável, paga com habitualidade e diretamente vinculada à produtividade do trabalhador.

[...]

A controvérsia reside na quantificação do prejuízo sofrido pelo empregado diante do acolhimento de diferenças de remuneração variável, em decorrência da omissão da reclamada no dever de apresentação dos documentos necessários à comprovação do correto adimplemento.

De fato, em se tratando de remuneração variável, o ônus da prova quanto à correção dos pagamentos pertence ao empregador, detentor da aptidão para a prova e do dever de documentação do contrato.

No caso em tela, como consignado na sentença, a reclamada não trouxe aos autos as metas estipuladas nem a categoria dos clientes, elementos indispensáveis para a conferência das alíquotas aplicadas e do atingimento dos prêmios.



Quanto ao arbitramento, o recorrente fundamenta seu pedido de majoração no "quesito 3" da perícia, sustentando que a aplicação da alíquota de 1,20% sobre as vendas geraria uma diferença acumulada superior a R\$ 60 mil (ID. 8a7e14b, fl. 2697 do pdf).

Todavia, a fixação de um percentual de 30% sobre os valores já pagos (comissões e prêmios) mostra-se condizente com a prova dos autos.

Deve-se sopesar a diversidade das vendas. É incontroverso que o sistema de comissionamento da ré previa alíquotas distintas para diferentes produtos e marcas (marcas de terceiros x marca própria AuthoMix). A adoção da alíquota máxima (1,20% ou 2,50%), de forma linear sobre todo o faturamento, como pretende o autor, presumiria que todas as vendas se enquadravam no teto da tabela, o que carece de amparo fático, considerando que certamente ocorria variação nas vendas de autopeças.

Ademais, o percentual de 30% incide não apenas sobre as comissões, mas também sobre os prêmios, cujas metas sequer foram apresentadas. Trata-se de uma majoração expressiva da remuneração variável total, que visa cobrir todas as ilegalidades suscitadas.

A utilização do valor médio de 0,7533% apurado pelo perito como base de comparação, embora técnica, confirma que o arbitramento de 30% sobre o montante pago é capaz de elevar a remuneração média do autor para patamares muito próximos aos pretendidos.

Portanto, ainda que se reconheça a conduta faltosa da reclamada na guarda e apresentação dos documentos, o arbitramento em 30% está de acordo com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não sendo a hipótese de aplicação automática dos tetos de 1,20% ou 2,50% em razão da ausência de prova de que a integralidade das vendas fosse composta exclusivamente pelos produtos de maior margem.

Assim sendo, não merece censura a decisão da origem no ponto.

Nego provimento.

INVALIDADE PARCIAL DOS CARTÕES-PONTO

Busca o reclamante o acolhimento da invalidade dos registros de horário, considerando que sua jornada de trabalho continuava após o horário registrado, mediante o uso de meios telemáticos e informatizados. Ressalta a demonstração da fraude nos registros por meio do confronto entre os espelhos de ponto e as comunicações eletrônicas via *WhatsApp*, evidenciando discrepâncias e trabalho em dias não registrados (sábados, domingos e feriados). Argumenta que a proibição de anotações com diferença superior a 10min em relação ao horário contratual, aliada à confissão da ré e à prova material (fotografia de um aviso),



vicia o sistema de registro e transfere à reclamada o ônus de provar a jornada real, do qual não se desincumbiu, nos termos da Súmula nº 338, I e III, do TST. Pontua que o labor por meios telemáticos e informatizados se equipara ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador, conforme o art. 6º, parágrafo único, da CLT. Afirma que a prova testemunhal corrobora a tese recursal, quantificando o labor após o expediente e demonstrando que a estrutura da empresa funcionava para processar vendas finalizadas após o encerramento do ponto biométrico. Requer a declaração da invalidade parcial dos cartões-ponto, com o reconhecimento de 3h extras por dia, do trabalho em 3 sábados e um domingo por mês, além de 1/3 dos feriados, sem registro nos cartões-ponto, com a consequente condenação da reclamada ao pagamento de todas como horas extraordinárias e reflexos legais.

A matéria é assim decidida na sentença (ID. 80b27f1, fls. 3310-1 do pdf):

[...]

No aspecto, uma vez que a ré trouxe aos autos os cartões-ponto, cumprindo com o disposto no § 2º do artigo 74 da CLT, a impugnação lançada pela demandante aos registros de ponto acarretou-lhe o ônus de demonstrar as suas alegações, por se tratar de fato constitutivo do direito pleiteado, conforme as regras processuais que definem a distribuição do ônus da prova (art. 818 da CLT).

Não há, porém, prova convincente e robusta nos autos que infirme o conteúdo dos cartões-ponto, à exceção dos intervalos intrajornada, sendo afastada a pré-assinalação dos intervalos constantes dos espelhos de ponto, autorizada pelo art. 74, § 2º, da CLT, mas que estabelece presunção relativa de veracidade, podendo ser afastada por prova em sentido contrário.

Além disso, o autor admitiu, em seu depoimento pessoal, que "sem falar em mensagens, quando ia embora da empresa, depois de registrar o ponto na saída, na empresa presencialmente não trabalhava mais" (Id. f66e1d7). Quanto à obrigatoriedade de responder mensagens de clientes após o expediente comercial, o próprio autor declarou que "poderia responder as mensagens dos clientes no dia seguinte, desde que o cliente aguardasse, mas geralmente gostavam na resposta do cliente" (Id. f66e1d7), o que foi confirmado pelas duas testemunhas ouvidas na instrução processual.

Contudo, em relação à fruição do intervalo intrajornada, a prova oral, em especial o depoimento da testemunha convidada pelo autor, foi convincente e seguro quanto ao gozo de apenas 30 minutos de intervalo intrajornada, com ressalvas, ao contrário dos períodos pré-assinalados nos espelhos de ponto.

Portanto, acolho a impugnação do autor aos cartões-ponto exclusivamente em relação à fruição dos intervalos intrajornada, que arbitro que eram usufruídos por apenas 30 minutos diários, exceto em duas vezes por semana, em que havia a fruição de uma hora integral, ao contrário dos registros constantes nos espelhos de ponto, cuja pré-assinalação é afastada pela prova dos autos.

[...]



De acordo com o art. 74, § 2º, da CLT, até 19/09/2019, os estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores devem manter os registros de entrada e saída. A partir desta data, de acordo com a Lei nº 13.874/19, a obrigação diz respeito às empresas com mais de 20 empregados.

Entendo que tal disposição não constitui apenas uma obrigação administrativa. Tendo o empregador a obrigação de manter o controle de horário correto, deve, por consequência, exibi-lo em Juízo. A não juntada dos documentos induz à veracidade dos fatos alegados pela parte autora. Não se pode admitir que o empregador opte por produzir prova documental ou oral a respeito do horário de trabalho, pois tem por dever processual juntar a documentação que se encontra em seu poder, sob as penas do art. 400 do CPC. Não se trata de questão de conveniência do empregador, mas de obrigação contratual e legal, com consequência no mundo jurídico.

A reclamada apresenta os registros de horários sob ID. fa79e46 e seguintes.

O reclamante impugna os controles, requerendo o reconhecimento do cumprimento de reconhecimento de 3h extras por dia, após o registro, pelo labor por vias telemáticas, além do trabalho em 3 sábados e em um domingo por mês, e em 1/3 dos feriados.

Em depoimento pessoal, diz o reclamante (ID. f66e1d7, fls. 3275-6 do pdf):

[...] chegava em torno de 7h40min e na empresa começava a trabalhar presencialmente na sede da empresa às 07h55min; a máquina de ponto ficava na frente da escada, no primeiro andar, mesmo andar da sala do depoente; o ponto era registrado com crachá, com emissão de recibo pela máquina; sem falar em mensagens, quando ia embora da empresa, depois de registrar o ponto na saída, na empresa presencialmente não trabalhava mais; recebia espelho ponto no final do mês, não ficava com este documento, às vezes o conferia, às vezes não e quando conferia a frequência está correta; [...] não recebeu celular da empresa; recebia mensagens de clientes em seu celular próprio, com fornecimento do seu número telefone de pelo próprio depoente; após as 7h já recebia mensagens de clientes e recebia até 23h; era o depoente quem dirigia o seu veículo até o trabalho; poderia responder as mensagens dos clientes no dia seguinte, desde que o cliente aguardasse, mas geralmente gostavam na resposta do cliente; [...] não conseguia acessar o sistema de vendas fora da empresa; a ré não fechava durante o intervalo; o setor do depoente parava durante o intervalo, mas o depoente não parava e fazia cotações durante a manhã acumuladas para a tarde ter melhores resultados de vendas [...]

(sublinhei)

O preposto assim relata (ID. f66e1d7, fls. 3276-7 do pdf):

[...] a ré não ofereceu celular para o autor; a ré sabia que o autor se comunicava com os clientes com seu celular particular; não havia obrigação de o autor responder a cliente por seu telefone celular, porque o whatsapp corporativo e o sistema somente abrem no computador da empresa; [...] cada vendedor tem em seu número de telefone na empresa e se o vendedor não está na mesa, a ligação é transferida para outro ramal, ou seja, para



outro vendedor; em ligação, o autor poderia mandar ao mesmo tempo uma cotação para o cliente; a carteira de clientes do autor tinha em torno de 80 clientes e "ativava" em torno de 35 clientes, o que significa que o cliente que comprava no mês mais de R\$1.000,00; a ré somente vende produtos para pessoas jurídicas; a máquina de ponto fica na empresa e não havia aplicativo para registrar ponto; se esquecesse de marcar o ponto, o autor teria que mandar email para filial, para que fosse colocado o horário no ponto; acredita que o horário registrado não pode ser alterado; à vista do documento de Id af37b4f, declara que a máquina de ponto é a da foto, com o cartaz ao lado; o setor de logística trabalha até 21h, para que a transportadora retire as mercadorias [...]

Maurício Luiz Silva Conceição, testemunha do reclamante, presta as seguintes informações (ID. f66e1d7, fls. 3277-8 do pdf):

[...] trabalho para a ré de julho de 2018 a julho de 2022, na função de vendedor de peças, trabalhando na mesma sala do autor; [...] quando um cliente lhe chamava "com frequência" fora do horário de trabalho, respondia por whatsapp; os clientes eram pessoas jurídicas, geralmente oficinas; as oficinas lhe mandavam mensagens pelas 19h30min/20h; poderia responder no dia seguinte, mas para agilizar respondia na hora; para responder valor exato da cotação do produto pedido teria que estar na empresa, porém por trabalhar bastante tempo alguns valores aproximados tinha noção; [...]

(sublinhei)

A testemunha da reclamada, Lademir Fontes Schroder, afirma (ID. f66e1d7, fls. 3278-9 do pdf):

[...] trabalha para a ré há mais de 20 anos, como vendedor; quando o autor foi despedido trabalhavam na mesma sala há mais de 10 anos; [...] os seus clientes lhe manda mensagens depois do horário de trabalho e o depoente até ajuda, se sabe de cabeça algum dado e se não sabe, como preço, responde depois; os clientes tem acesso online, na plataforma, há 3 ou 5 anos; [...] não consegue acessar o sistema de vendas fora da empresa; [...] exemplifica se algum cliente lhe mensagem no sábado de manhã, quando eles trabalham, e se o depoente souber a informação, tira a dúvida para o cliente; o estoque fecha após as 22h e expedição; não ligava para estoque, logística e expedição depois que saía da empresa [...]

(sublinhei)

Com efeito, embora os prints de WhatsApp indiquem troca de mensagens com clientes fora do expediente, comungo do entendimento da sentença no sentido de que não configurado tempo à disposição do empregador.

É incontroverso que a reclamada não fornecia aparelho celular, nem há prova da exigência da disponibilidade do número pessoal do autor. Do que extraio, a opção de fornecer o contato a clientes partiu da esfera de conveniência do próprio reclamante.

Além disso, a prova oral evidencia que o sistema de vendas e cotações da empresa era inacessível fora das dependências físicas da ré, de modo que qualquer interação telemática era limitada a informações superficiais, não havendo o efetivo "trabalho informatizado" alegado.



Ademais, a prova testemunhal é uníssona no sentido de que a resposta aos contatos fora do horário de trabalho era facultativa. Em depoimento pessoal, o autor admite que *"poderia responder as mensagens dos clientes no dia seguinte, desde que o cliente aguardasse"*.

A possibilidade de postergar a resposta para o horário comercial denota que o ato de responder prontamente às 20h ou 21h configura uma liberalidade do empregado para estreitar laços com sua carteira de clientes e facilitar seu próprio trabalho no dia seguinte, não sendo uma imposição patronal.

Depreendo, pois, a impossibilidade de o empregador exercer qualquer controle sobre a suposta atividade fora do horário de trabalho, por meio de telefone particular.

Friso que inexistiu qualquer prova de ordem ou instrução da reclamada para que o autor respondesse aos clientes após o registro do ponto.

Sendo o celular particular, a empresa não detinha meios de fiscalizar se, quando ou com quem o autor conversava, o que impossibilita a configuração de jornada controlada fora do estabelecimento.

Embora o art. 6º da CLT equipare o trabalho realizado a distância ao presencial, tal equiparação exige a presença dos pressupostos da relação de emprego em tal período, especialmente a subordinação, o que não verifico na hipótese.

As mensagens trocadas eram meramente informais e de "cortesia comercial", conforme indica a testemunha Ladimir ao mencionar que apenas *"ajuda se sabe de cabeça"*.

Por certo, sem acesso ao sistema de cotação e estoque, o autor não estava efetivamente trabalhando, mas apenas mantendo contato precário que não gera direito ao pagamento de horas extraordinárias.

Por fim, o autor admite em seu depoimento que, presencialmente, não trabalhava após o registro do ponto.

Diante de tais contornos, mantenho a sentença no aspecto.

Provimento negado.

INTERVALOS INTRAJORNADA E PAUSAS DA NR-17

Busca o reclamante a reforma da sentença em relação aos intervalos intrajornada e às pausas da NR-17, argumentando que o cumprimento de jornada superior a 6h impõe a incidência imperativa do art. 71, *caput*, da CLT. Sustenta equívoco quanto às pausas da NR-17, pois o hábito de fumar não supre norma de



saúde pública, conforme item 5.4.1, alínea "b", do Anexo II da NR-17. Pede a reforma da decisão para condenar a ré ao pagamento de uma hora extra diária pela supressão do intervalo intrajornada e ao pagamento, como horas extras, dos 2 períodos de 10min diários não concedidos.

A sentença é proferida nos seguintes termos (ID. 80b27f1, pág. 20):

[...]

Não há, porém, prova convincente e robusta nos autos que infirme o conteúdo dos cartões-ponto, à exceção dos intervalos intrajornada, sendo afastada a pré-assinalação dos intervalos constantes dos espelhos de ponto, autorizada pelo art. 74, § 2º, da CLT, mas que estabelece presunção relativa de veracidade, podendo ser afastada por prova em sentido contrário.

[...]

Portanto, acolho a impugnação do autor aos cartões-ponto exclusivamente em relação à fruição dos intervalos intrajornada, que arbitro que eram usufruídos por apenas 30 minutos diários, exceto em duas vezes por semana, em que havia a fruição de uma hora integral, ao contrário dos registros constantes nos espelhos de ponto, cuja pré-assinalação é afastada pela prova dos autos.

[...]

Verifico que o autor usufruía o intervalo mínimo legal aplicável aos trabalhadores de teleatendimento, de 20 minutos diários, previsto no Anexo II da NR 17 da Portaria 3.214/78, na forma acima arbitrada.

Diante da jornada legal aplicável ao demandante, tenho por indevido o intervalo intrajornada de uma hora, previsto no caput do art. 71 da CLT.

Note-se que a Súmula 437 do TST foi cancelada por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pelo advento da Lei 13.467/2017, conforme Res. 225/2025 do Tribunal Pleno do TST - DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025.

Verifico, ainda, que o demandante usufruía as duas pausas diárias de 10 minutos previstas no Anexo II da NR 17, correspondente ao trabalho de teleatendimento. Em seu depoimento pessoal, o autor incorreu em confissão parcial ao declarar que "nos últimos 5 anos do contrato, fumava; de vez em quando, saía para fumar, em média 1 vez de manhã e 1 vez durante o intervalo, antes de entrar na sala" (Id. f66e1d7), pelo que reputo que ele fazia, na realidade, pelo menos duas pausas diárias de 10 minutos, considerando a jornada registrada nos cartões-ponto.

Indefiro o pedido formulado no item 14.5 do petitório da inicial.

[...]

Analiso por partes.



De acordo com o art. 71, *caput*, da CLT, nas jornadas excedentes de seis horas, o empregador deve conceder o intervalo de uma hora para descanso e alimentação. Prevê, ainda, o § 4º do mesmo dispositivo legal, em sua redação vigente no período do contrato de trabalho:

[...]

§ 4º. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Assim, diante do descumprimento da obrigação legal, faz jus o empregado somente ao pagamento do período suprimido, com acréscimo de 50%, devendo ser observada a natureza indenizatória da parcela, sem a inclusão de reflexos nos demais títulos.

Ainda, deve ser observado o entendimento manifestado na tese jurídica para o Tema Repetitivo nº 0014, em atenção ao acórdão proferido pelo Tribunal Pleno do TST no Processo TST-IRR-1384-61.2012.5.04.0512, publicado em 10/05/2019, nos seguintes termos:

INTERVALO INTRAJORNADA - CONCESSÃO PARCIAL - APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 58, § 1º, DA CLT:

A redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.

No caso, na sentença é arbitrada a fruição de intervalo intrajornada de 30min diários, exceto em duas vezes por semana, em que reconhecido o gozo de uma hora integral. Inexiste recurso contra este arbitramento.

Diversamente do entendido na sentença, reputo que, quando cumpridas jornadas superiores a 6h, é devida a indenização do período necessário para completar uma hora de descanso.

Assim, merece guarida o recurso do reclamante no aspecto.

Por outro lado, com relação às pausas da NR-17, a sentença merece ser mantida.

Em depoimento pessoal, o reclamante afirma (ID. f66e1d7, fls. 3275-6 do pdf):

[...] nos últimos 5 anos do contrato, fumava; de vez em quando, saía para fumar, em média 1 vez de manhã e 1 vez durante o intervalo, antes de entrar na sala; não fazia outras pausas [...]



Os depoimentos das testemunhas não contribuem para o deslinde da controvérsia.

Assim, entendo que havia a fruição das pausas da NR-17.

Não se pode olvidar da importância do princípio da imediatidade, devendo ser especialmente valorada a impressão pessoal do juiz que colheu a prova oral, em razão do contato direto com as partes e testemunhas, o que, evidentemente, permite-lhe melhor extrair a veracidade das declarações prestadas em audiência.

Dou parcial provimento ao recurso do reclamante para acrescer à condenação o pagamento do período suprimido do intervalo de uma hora, de forma indenizada e sem reflexos, quando cumpridas jornadas superiores a 6h.

III - 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 EDSON PECIS LERRER

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO

