



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
25ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATOrd 0021203-04.2023.5.04.0025
RECLAMANTE: VICTOR ROBERTO DA SILVA VEISSID
RECLAMADO: CAR-CENTRAL DE AUTOPEÇAS E ROLAMENTOS LTDA

SENTENÇA

Vistos etc.

I – Relatório

Victor Roberto da Silva Veissid ajuizou ação trabalhista em 20 de dezembro de 2023, em face de **CAR – Central de Autopeças e Rolamentos Ltda.** Pelas razões expendidas, formulou os pedidos arrolados na petição inicial. Deu à causa o valor de R\$340.000,00 (trezentos e quarenta mil reais). Apresentou documentos.

O autor formulou aditamento à petição inicial.

A ré ofereceu contestação, suscitando, preliminarmente, a inépcia da inicial. Como prejudicial de mérito, alegou a prescrição quinquenal. No mérito, contrapôs-se às pretensões formuladas na inicial. Juntou documentos.

O demandante se manifestou sobre a defesa e documentos.

Foi realizada perícia contábil.

Colhidos os depoimentos pessoais das partes e inquiridas duas testemunhas. Sem outras provas, a instrução processual foi encerrada. Razões finais remissivas pelo autor e por memoriais pela ré. Rejeitadas as propostas conciliatórias.

Os autos vieram conclusos para prolação de sentença.

É o relatório.

DECIDO.

II – Fundamentação

Preliminar

1) Inépcia da inicial

A parte ré suscitou a inépcia da inicial, pela formulação de pedido genérico de horas extras, sem indicação da suposta jornada extraordinária. Além disso, sustentou que a inicial não apresenta pedido de enquadramento na função de televendedor, com carga horária especial, constando tal alegação apenas na causa de pedir. Acrescentou que a atividade de vendedor interno é incompatível com a jornada de seis horas pretendida, o que torna o pedido juridicamente impossível.

O processo do trabalho é informado pelos princípios da informalidade e da simplicidade. Materializando esses princípios, o art. 840, § 1º, da CLT, reitor da matéria, em sua atual redação, não exige da petição inicial senão que contenha a designação do juízo a que se dirige, a qualificação das partes, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, além do pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, da data e da assinatura do autor ou de quem o represente.

Mediante o exame da petição inicial, verifico que a parte autora formulou os pedidos com a observância aos requisitos legais, não havendo qualquer prejuízo para o exercício do contraditório e ampla defesa. A matéria suscitada pela parte demandada prende-se ao mérito da causa e como tal será analisada, cabendo à dilação probatória a apuração das eventuais diferenças alegadas a título de horas extras.

Quanto ao pedido de enquadramento na função de televendedor, com carga horária especial, ao contrário das alegações defensivas, o autor formulou pedido específico, no item 14.2 do petitório da inicial:

“14.2. A declaração do direito obreiro à jornada ordinária reduzida prevista no art. 227 da CLT e aos intervalos previstos na sobredita NR-17 (sem valor estimado por deter conteúdo eminentemente declaratório)”(Id. 3be21eb).

Por fim, a questão suscitada quanto a pedido juridicamente impossível não se compreende mais sequer nas condições da ação, a partir do Código de Processo Civil de 2015, tratando-se de matéria a ser enfrentada no mérito da demanda.

Rejeito a prefacial.

Mérito

2) Prescrição quinquenal

A parte ré, em prejudicial de mérito, pede seja observado o instituto da prescrição, com base no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, na hipótese de deferimento de créditos postulados pela parte autora.

A prescrição parcial ou quinquenal, consoante ditame do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, somente permite ao trabalhador pleitear judicialmente créditos não respeitados durante os últimos cinco anos anteriores à data da propositura da ação.

Além disso, deve ser observado o cômputo do período de suspensão do prazo prescricional estabelecido pelo art. 3º da Lei 14.010/2020, em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19). Nesse sentido, tem se posicionado a jurisprudência deste Regional:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. PRESCRIÇÃO. SUSPENSÃO DO PRAZO. Nos termos do artigo 3º da Lei nº 14.010/2020, os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020. A norma se aplica ao processo do trabalho, merecendo ser afastada a prescrição total pronunciada na origem, adotando-se, a respeito, o entendimento contido no Enunciado nº 21 do Grupo de Estudos de Análise Normativa deste Tribunal. Recurso do demandante provido, determinando-se o retorno dos autos à origem

para apreciação dos pedidos. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020236-47.2022.5.04.0104 ROT, em 17/02/2023, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco);

EMENTA SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL. APLICAÇÃO DA LEI Nº 14.010/20. Aplica-se às reclamações trabalhistas a suspensão do prazo prescricional operada pelo art. 3º da Lei n.º 14.010/2020, que durou exatos 140 dias, desde a data da publicação da referida lei, em 12/06/2020, até 30/10/2020. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020471-02.2021.5.04.0281 ROT, em 23/03/2023, Juiz Convocado Edson Pecis Lerrer);

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. PRESCRIÇÃO BIENAL. LEI. 14.010/2020. SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL. Aplica-se ao prazo prescricional bienal e quinquenal previsto no art. 7º, XXIX, CF e no art. 11 da CLT a suspensão de que trata a Lei nº 14.010/2020, pois se trata de previsão legal mais benéfica, em plena consonância com o caput do art. 7º da CF, que não exclui do rol de direitos dos trabalhadores "outros que visem à melhoria de sua condição social". Apelo provido para afastar a prescrição total pronunciada na origem. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020323-54.2021.5.04.0551 ROT, em 27/04/2023, Desembargadora Luciane Cardoso Barzotto - Relatora).

Nesse sentido, ainda, o Enunciado nº 21 do Grupo de Estudos de Análise Normativa deste Tribunal:

LEI 14.010/2020. APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Lei 14.010/2021 aplica-se aos contratos de emprego, permitindo impedimento ou suspensão de prazos prescricionais trabalhistas, durante o período indicado no art. 3º do diploma.

I - O art. 3º da Lei 14.010/2020, que trata de impedimento e suspensão de prazos prescricionais, aplica-se a todas as ações de competência da Justiça do Trabalho durante o período indicado no diploma, inclusive as relativas a contratos de emprego mantidos por entes públicos da administração direta e indireta, à exceção das ações relativas a penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

II - O impedimento e a suspensão dos prazos prescricionais tratados na Lei 14.010/20 (créditos em geral) e nas MPs 927/20 e 1.046/21 (exclusivamente FGTS) repercutem na aferição da ocorrência de prescrição trabalhista quinquenal, bienal e intercorrente.

III - O impedimento e a suspensão dos prazos prescricionais tratados na Lei 14.010/20 e na MP 927/20 se sobrepõem quanto às parcelas referentes ao FGTS, resultando em um período de impedimento e suspensão prescricional de 22/03/2020 a 30/10/2020 (ou seja, desde a vigência da MP 927/20 até o termo final fixado pela Lei 14.010/20).

Em razão da oportuna arguição, pronuncio prescritos eventuais créditos exigíveis e anteriores a 20 de dezembro de 2018, inclusive no tocante aos recolhimentos de FGTS (Súmula 362 do TST), computado, ainda, o período de 140 dias de suspensão do prazo prescricional, estabelecido pelo art. 3º da Lei 14.010/2020.

3) Aplicação da Lei 13.467/17

Há controvérsia acerca da aplicação da Lei 13.467/17 ao contrato de trabalho em exame, para as questões ora debatidas.

O contrato foi celebrado em 19.05.2011, ou seja, antes de 11.11.2017, quando entrou em vigor a citada Lei.

Por outro lado, a extinção ocorreu em 01.08.2023, quando vigente a Lei 13.467/17.

Pelas regras de direito intertemporal, no tocante ao direito material, devem ser observadas as regras quando da pactuação do contrato. Ressalvo, no entanto, os contratos com prestações sucessivas, como ocorre no caso em tela, quando as alterações não se dão por atos das partes, porém de advento de lei. Aqui há espaço para apreciação de cada um dos pedidos, o que será feito nos capítulos seguintes, para que se verifique se há direito adquirido de alguma das partes, em especial, da parte trabalhadora, ou se trata de caso de aplicação imediata da Lei 13.467 /17.

Em relação às mudanças ocorridas no direito processual do trabalho, considerando que a ação foi ajuizada em 20.12.2023, será observada a legislação vigente à época.

Cabe salientar, por fim, que os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial referem-se a uma mera estimativa, não importando em limitação da condenação àqueles valores, na exegese do art. 840, § 1º, da CLT, em sua atual redação.

4) Extinção contratual. Justa causa. Dispensa discriminatória.
Regulamento empresarial

O autor afirmou que foi despedido pela ré, sob alegação de prática de justa causa, em 01.08.2023, com base no art. 482 da CLT, sem que tenham ocorrido os fatos apontados pela demandada. Alegou que sempre cumpriu integralmente as normas da empresa, agindo de acordo com as instruções, os usos e os costumes estabelecidos no ambiente de trabalho, sem qualquer desvio de conduta que pudesse abalar decisivamente a confiança patronal e justificar o término do vínculo.

O demandante alegou, ainda, que a dispensa foi discriminatória. Sustentou que foi despedido por justa causa, mas o motivo real da dispensa foi a represália da empresa ré diante do ajuizamento de ação trabalhista, contra ela, pela esposa do autor (Sandra Duarte de Souza Veissid), que apenas fez uso regular do direito constitucional de ação. Destacou que o processo de sua esposa foi ajuizado em 05.06.2023 e que a empresa tomou ciência da demanda em 19.06.2023, quando se habilitou nos respectivos autos, sendo possível presumir que a sua despedida por justa causa, em 01.08.2023, foi retaliatória e discriminatória.

Acrescentou, por fim, que, à época da sua dispensa, vigorava na empresa demandada a Política Corporativa-Administrativa PI/Cr/Adm/RH 002, a qual *“estabelecia ser obrigatória a elaboração de um PDI, composto por 3 fases, para os empregados avaliados como C, o que não só **voluntariamente obstava a despedida sem justa causa**, como oportunizava ao obreiro o aprimoramento comportamental e de resultados esperado pela empresa”* e que *“conclui-se necessariamente que a **dispensa sem justa causa dos funcionários da reclamada se verificaria lícita se e somente o trabalhador fosse classificado como D na avaliação de desempenho ou, sendo classificado como C, fosse prévia e obrigatoriamente submetido a todas as fases do PDI – o que não aconteceu**”* (Id. 3be21eb - grifei).

Por consequência, o autor formulou os seguintes pedidos:

“14.11. O reconhecimento da inoccorrência de falta grave e a anulação da dispensa por justa causa promovida pela reclamada (sem valor estimado por deter conteúdo eminentemente declaratório);

14.12. O reconhecimento do caráter discriminatório (retaliatório) da despedida levada a efeito, com a condenação da reclamada ao pagamento em dobro da remuneração²² do período de afastamento²³, nos moldes da supracitada Lei 9.029/95 (valor ora estimado em não menos que R\$ 45.000,00);

14.13. Ainda na hipótese de reconhecimento da dispensa discriminatória, a condenação da reclamada ao pagamento de uma indenização reparatória/compensatória face aos danos morais in re ipsa decorrentes daquela, em valor a ser arbitrado por esse Juízo, observando-se a dimensão do dano e a capacidade patrimonial do lesante (capital social de R\$ 109.126.522,00), em atenção ao binômio reparação-punição, sugerindo-se 5 vezes a maior remuneração do autor (valor ora estimado em não menos que R\$ 25.000,00);

14.13.1. Subsidiariamente à declaração de dispensa discriminatória, ante a anulação da despedida por justa causa, pede-se que seja declarada nula a dispensa do trabalhador, ante o desatendimento ao regulamento empresarial que deveria preceder a rescisão imotivada, e que a ré seja condenada a reintegrar o reclamante e pagar a remuneração do período de afastamento (sem valor estimado por já contemplado no pedido principal, nos termos do art. 292, inc. VIII, do CPC);

14.13.2. Subsidiariamente, acaso não anulada a dispensa nem por uma, nem por outra razão, pede-se a conversão (reversão) da despedida para a modalidade sem justa causa (imotivada), bem como a condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada, incluindo férias com #, 13os salários, aviso-prévio proporcional (com suas projeções, inclusive em férias, 13º e FGTS com multa), FGTS com multa de 40% e multa do art. 477, § 8º, da CLT, além da expedição alvará para o levantamento dos depósitos fundiários (sem valor estimado por já contemplado no pedido principal, nos termos do art. 292, inc. VIII, do CPC);

14.14. Subsidiariamente, acaso mantida a justa causa, pede-se a condenação da reclamada ao pagamento de 13º salário proporcional, férias proporcionais com # e, pela inadimplência destas parcelas à época própria, multa do art. 477, § 8º, da CLT (sem valor estimado por já contemplado no pedido principal, nos termos do art. 292, inc. VIII, do CPC)" (Id. 3be21eb).

Em sua defesa, a parte ré alegou que a sanção foi corretamente aplicada, devendo ser mantida a justa causa aplicada, com base nas 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").

Sustentou que o autor detinha conhecimento acerca dos limites de acesso às informações internas e das regras de segurança do sistema corporativo. Alegou que o demandante agiu em desrespeito às normas internas, colocando dados privilegiados na internet. Narrou que o empregado enviou mais de 60 mensagens /arquivos para seu e-mail pessoal. Asseverou que o autor admitiu ter praticado os atos ao desviar dados para seu e-mail pessoal, destacando que ele firmou termo de ciência, comprometimento e responsabilidade. Frisou que a cláusula 1.2 do Instrumento de Confidencialidade proíbe essa prática. Ponderou que o demandante não poderia alegar excesso de trabalho para a transmissão de dados. Indicou que o autor agiu de má-fé, sendo que promoverá o encaminhamento do assunto à luz da lei penal. Salientou a presença de todos os elementos ensejadores da justa causa: determinância, imediatidade e quebra de confiança.

A demandada alegou, ainda, que a dispensa não foi discriminatória, pois o autor praticou ato lesivo ao enviar informações sensíveis da empresa para seu e-mail pessoal. Afirmou que a despedida não teve relação com a ação judicial proposta pela esposa do demandante, destacando que outros empregados foram dispensados pelo mesmo motivo. Argumentou que a Lei nº 9.029 /95 elenca de forma restritiva as situações discriminatórias, não incluindo o ajuizamento de ações judiciais.

Defendeu a inexistência de dispensa discriminatória e argumentou que os atos praticados pelo autor justificam a aplicação da justa causa. Pugnou, assim, pelo indeferimento dos pedidos relacionados à declaração de nulidade da justa causa aplicada.

Examino.

Passo ao exame da regularidade e licitude da justa causa aplicada ao autor.

Primeiramente, o sinalagma próprio do contrato de trabalho impõe às partes direitos e deveres, sendo conferido ao empregador o poder disciplinar, na organização da atividade explorada, com vista ao alcance dos seus fins. Parte daí o poder de exigir a prestação de trabalho, de fiscalizá-la, e mesmo de punir o empregado, na hipótese de inexecução faltosa das suas obrigações contratuais.

À evidência, esse poder conferido ao empregador, sob pena de desaguar na arbitrariedade, deve ser exercido dentro de limites, sobretudo da razoabilidade, o que impõe, primeiramente, a observância da necessidade da medida punitiva e da sua gradação. Também, podem ser extraídos da doutrina pátria parâmetros mais detalhados à aferição da legitimidade das medidas punitivas aplicadas pelo empregador, consubstanciados na gravidade, atualidade, proporcionalidade e causalidade.

O poder disciplinar legítimo, ademais, é aquele que visa, antes da punição, pura e simples, o caráter pedagógico da medida, como instrumento de adequação da conduta do obreiro à expectativa do empregador.

Considerando-se que a despedida motivada é a sanção máxima a que estão sujeitos os empregados em geral e que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao obreiro, a justa causa autorizadora de rompimento do vínculo de emprego, sem ônus para a empregadora, deve ser provada de forma cabal e inequívoca.

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.

Por outro lado, diante do termo de rescisão do contrato de trabalho juntado pela defesa (Id. 420f274), verifico o inadimplemento das férias proporcionais com 1/3 e 13º salário proporcional, os quais são devidos ao trabalhador, mesmo no caso de despedida por justa causa, na forma pleiteada no item 14.14 do petítório da inicial.

Adoto, assim, o entendimento consagrado nas Súmulas Regionais nº 93 e nº 139 deste Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Súmula nº 93 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. Em atenção ao direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional.

Súmula nº 139 - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. Em atenção ao direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e aos princípios consagrados na Convenção 132 da OIT, a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento das férias proporcionais.

Desse modo, determino o pagamento das seguintes verbas rescisórias:

- férias proporcionais com 1/3; e
- 13º salário proporcional.

Indefiro, no entanto, o pedido de aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. O comprovante de pagamento da fl. 354 dá conta da quitação do valor líquido constante no TRCT, dentro do prazo legal a tanto, razão pela qual não incide a multa pleiteada. A existência de diferenças a título de verbas rescisórias não autoriza a aplicação da multa, que, por se tratar de penalidade, implica em sua interpretação restritiva.

5) Remuneração variável. Comissões e prêmios. Diferenças e repercussões salariais

O autor alegou que recebia remuneração variável sem critérios transparentes, uma vez que a demandada reduzia comissões e estornava vendas, transferindo o risco do negócio. Sustentou que as metas eram inatingíveis ou discriminatórias. Afirmou que a remuneração variável integra o salário para todos os

efeitos legais. Pleiteou a condenação da empresa ré ao pagamento de diferenças de remuneração variável, com integração salarial, inclusive dos valores pagos, e repercussões.

Por sua vez, a parte ré afirmou que os critérios de comissionamento sempre foram claros e que o autor nunca se insurgiu contra eles. Mencionou que o sistema de comissionamento incentiva as equipes de vendas e atrela a premiação à performance, buscando melhores resultados de rentabilidade. Explicou que o ganho na comissão é maior quanto menor o desconto na venda, o que não significa transferir o ônus do negócio. Destacou que o demandante tinha pleno acesso aos critérios e percentuais da remuneração variável e que não há diferenças de comissões e premiações, pois os valores foram quitados corretamente. Impugnou a alegação de metas inatingíveis ou discriminatórias, sustentando que as metas eram mensalmente atingidas pelo empregado. Requereu a improcedência do pedido de diferenças de comissões/premiações e repercussões salariais.

Examino.

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 [RELATORIO 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.

6) Férias da contratualidade

O autor alegou não ter gozado corretamente as férias durante a contratualidade, pois não era permitida a fruição de 30 dias anuais, sendo imposta a venda de 10 dias de férias.

Além disso, afirmou que a fruição das férias era irregular, pois lhe era exigido labor durante os períodos de descanso anual, sendo que *“o trabalho envolvia diversas atividades, como interação com clientes, colegas e superiores, atualização e preparação de materiais, além de lidar com questionamentos sobre produtos e status de operações, entre outros. A ré direta e indiretamente negava o fundamental direito à desconexão do autor”* (Id. 3be21eb).

Por tais motivos, postulou *“a condenação da reclamada ao pagamento em dobro (ou, subsidiariamente, da dobra) da remuneração integral das férias com # e/ou a declaração da nulidade da conversão de # de férias em abono pecuniário, bem como a condenação da reclamada ao pagamento em dobro (ou, subsidiariamente, da dobra) da remuneração integral das férias com # ou, subsidiariamente, do valor equivalente ao decêndio subtraído dos descansos em cada ano”* (Id. 3be21eb).

Examino.

Inicialmente, verifico que não há elemento probatório nos autos capaz de amparar a tese da inicial, quanto à obrigatoriedade ou coação, pela empregadora, para a conversão de 10 dias em abono pecuniário, ônus que incumbia ao autor, nos termos do artigo 818, I, da CLT.

A prova oral demonstrou, conforme as declarações das testemunhas convidadas pelas partes, que a conversão de 10 dias de férias em abono pecuniário decorria da vontade dos empregados da empresa ré, inexistindo elemento de prova quanto à suposta obrigatoriedade. Nesse sentido, declarou a testemunha convidada pelo autor, que *"não chegou a pedir 30 dias de férias; não lembra de colega que tirou 30 dias de férias; gostava de receber o abono pecuniário pela 'venda de 10 dias'"* (Id. f66e1d7). A testemunha convidada pela parte ré, por sua vez, acrescentou que *"sempre preferiu vender 10 dias de férias para ter dinheiro a mais"* (Id. f66e1d7).

Por outro lado, no laudo pericial contábil, o perito contador, em resposta ao quesito 5 formulado pelo autor (Id. 8a7e14b), apurou a emissão de nota fiscal pelo demandante em diversas datas em que formalmente ele se encontrava em fruição de férias, como, por exemplo, nos dias 04.02.2019, 05.03.2020, 02.02.2021, 05.02.2021, 22.02.2022, 23.02.2022 e 10.03.2023, o que comprova a tese autoral quanto à ocorrência de trabalho durante a fruição do descanso anual.

Tenho por demonstrada, assim, a fruição parcial das férias, durante todo o período contratual imprescrito, pois a continuidade e manutenção das atividades exercidas pelo vendedor durante o período do descanso anual, a toda evidência, importa em que ele permaneça à disposição da empregadora no período, o que desvirtua a finalidade do instituto (**direito de desconexão do trabalhador**). Nesse sentido, destaco a valiosa lição de Jorge Luiz Souto Maior:

"6. Períodos de descanso: durante a jornada; entre jornadas; férias; DSR

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso" ("Do Direito à Desconexão do Trabalho", in https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribuna1_v/revista-do-tribuna1-eletronica/2003/r-23-2003.pdf, acesso em 17.11.2024).

Desse modo, acolho em parte as alegações autorais e arbitro que o autor usufruía parcialmente as férias, se ativando em metade dos dias formalmente usufruídos a cada período concessivo, durante todo o período contratual imprescrito.

Portanto, determino o pagamento da dobra legal das férias, acrescidas de um terço, pela aplicação analógica do art. 137 da CLT e pela incidência do art. 9º da CLT, correspondente a metade dos dias formalmente usufruídos a cada período concessivo, durante todo o período contratual imprescrito, autorizada a dedução dos valores pagos de forma simples, no mesmo período.

Pontuo, por fim, que não estou aplicando a Súmula 450 do TST, diante do seu cancelamento por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017, conforme Res. 225/2025 do Tribunal Pleno do TST – DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025, bem como declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF nº 501/SC, Rel Min. Alexandre de Moraes, DJE de 18.08.2022. Contudo, obviamente, a fruição irregular e o desrespeito ao direito de desconexão do trabalhador, conforme apurado nos autos, não se prende ao simples descumprimento do prazo para pagamento das férias, na forma que era prevista na referida Súmula, motivo pelo qual, reitero, aplico de maneira analógica o art. 137 da CLT e o art. 9º da CLT, de forma direta.

7) Duração do trabalho

a) Validade dos cartões-ponto

Primeiramente, a parte autora impugnou os cartões-ponto, desde a petição inicial, sob a alegação de que não contemplavam a real jornada de trabalho.

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.

b) *Headset*. Teleatendimento. Regime de compensação de horário. Diferenças de horas extras

Pelo contexto probatório dos autos, em especial pela prova oral, tenho por comprovado que o autor utilizava *headset* em grande parte da jornada de trabalho, como se vê no depoimento da testemunha convidada pelo demandante:

*“utilizava headset durante o trabalho e fazia atividade sem headset na empresa, como por exemplo, atendimento no whatsapp corporativo, responder emails e fazer cotações; costumava usar o headset o tempo todo, mas não tinha se retirasse para fazer as atividades declaradas anteriormente (responder emails, etc); **da jornada de trabalho, 90% do tempo atendia e recebia ligações**; fazia cotações o tempo inteiro; tirava o headset quando saía da mesa; 10 minutos por dia respondia a emails; **as cotações eram enviadas principalmente por whatsapp; poderia pausar o telefone para ir ao banheiro; fazia e recebia ligações; entre 2018 a 2022, os clientes ligavam mais, diferente do que ocorre atualmente em que mais utilizado whatsapp; tinha a meta de fazer 40 a 50 ligações por dia**”* (Id. f66e1d7 – grifei).

No mesmo sentido, acrescentou a testemunha convidada pela parte ré que *“acostumou a utilizar o headset mesmo quando não estava em ligação, por ser mais prático; fazia e recebia ligações”* (Id. f66e1d7).

Verifico, ainda, que o preposto da ré admitiu que *“o autor utilizou headset um período; o headset não é mais utilizado desde 2023, depois da*

saída do autor; havia discador no telefone do autor" (Id. f66e1d7), o que corrobora a conclusão até aqui alcançada.

De acordo com o Anexo II da NR 17 da Portaria 3.214/78, *"entende-se como trabalho de teleatendimento/telemarketing aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados"* (item 1.1.2). Ademais, *"o tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing é de, no máximo, 6 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração"* (item 5.3).

Assim, não resta dúvidas de que se aplica à parte autora a jornada de seis horas diárias.

Portanto, devem ser consideradas ordinárias as horas prestadas dentro dos limites legais de 6 horas diárias e 36 horas semanais, e extraordinárias todas as excedentes a tais limites.

Em decorrência, não é acolhido o regime compensatório semanal adotado pela demandada, para supressão de trabalho aos sábados, bem como o banco de horas, uma vez sequer observados os limites legais aplicáveis à jornada de trabalho do autor.

Por tudo quanto examinado, determino o pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes à 6ª hora diária e 36ª semanal, com base nos cartões-ponto, observado o arbitramento quanto à fruição parcial dos intervalos intrajornada, com adicional legal ou normativo (o que for mais benéfico ao demandante), sendo no mínimo de 100% para os dias feriados, sem folga compensatória, e para o labor aos domingos, quando não respeitada a folga semanal. Em vista da habitualidade e da natureza salarial da parcela, determino o pagamento de reflexos em repousos semanais remunerados, férias com 1/3, 13ºs salários e FGTS.

Diante da duração do contrato de trabalho, adoto o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 394 da SDI-I do TST, em sua atual redação, observado o disposto no item II desse verbete:

OJ-SDI1-394 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS. (nova redação - IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024, Tribunal Pleno, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 31 /03/2023)

I - A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de "bis in idem" por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS;

II - O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20/3/2023.

Desse modo, determino o pagamento de repercussões decorrentes do aumento da média remuneratória – gerado pela integração das horas extras deferidas em repouso semanais remunerados e feriados –, em férias com 1/3, 13ºs salários e FGTS, **a partir de 20.03.2023.**

O valor da hora extra é composto do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial percebidas (Súmula 264 do TST), inclusive adicional por tempo de serviço e remuneração variável. Para a apuração, deve ser utilizado o divisor 180 e o disposto no art. 58, § 1º, da CLT.

Autorizo o abatimento dos valores pagos pela ré sob as mesmas rubricas da condenação durante a contratualidade, sendo aplicável a OJ 415 da SDI-I do TST e a Súmula 73 do TRT da 4ª Região.

Rejeito a aplicação da Súmula 85 do C. TST, pois totalmente descumpridos os limites legais pertinentes ao presente caso, uma vez reconhecida à parte autora a jornada especial reduzida.

Tenho por inviável, ainda, a aplicação da Súmula 340 do C. TST, uma vez que a parte autora não era comissionista puro. Afasto, ainda, a aplicação da OJ 397 da SDI-I do TST, por não comungar com seu entendimento, em respeito aos **princípios da irredutibilidade e intangibilidade salarial.**

Devem ser excluídas da condenação os períodos de afastamentos legais do serviço, devidamente comprovados nos autos.

c) Intervalo intrajornada e pausas diárias previstas no Anexo II da NR 17

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.

d) Lanches

Estabelece, e.g., a 55ª cláusula da convenção coletiva de trabalho 2019-2020, aplicável ao contrato de trabalho em exame:

“CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LANCHE NA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. As empresas ficam obrigadas a fornecer lanches aos empregados que tiverem a jornada de trabalho prorrogada por período superior a duas horas” (Id. 82fc5d1).

Considerando a jornada constante nos cartões-ponto e o arbitramento quanto à fruição dos intervalos intrajornada, verifico que houve a extrapolação de 2 horas extras diárias, sobretudo pelo reconhecimento à carga horária especial destinada aos trabalhadores em teleatendimento, de 6 horas diárias e 36 semanais, razão pela qual determino o pagamento de indenização pelo lanche não fornecido, fixado em R\$20,00 (vinte reais) por dia de trabalho efetivo, quando extrapolada a jornada legal em período superior a 2 horas, na forma prevista nas normas coletivas, por todo o período contratual imprescrito.

8) Indenização correspondente às despesas mensais com clientes da empregadora

O autor pleiteou o pagamento de indenização correspondente às despesas mensais com clientes da empresa ré, alegando que *“era obrigado a*

custear, com recursos próprios, gastos mensais de aproximadamente R\$ 200,00 a título de despesas com clientes da reclamada, relacionadas a problemas logísticos, fretes de devoluções, pós-venda etc” (Id. 3be21eb).

Contudo, o demandante se limitou a apresentar imagens, no corpo da causa de pedir da petição inicial, referente a supostas transferências via Pix, deixando de apresentar comprovantes válidos das despesas alegadas, sendo tais imagens inservíveis como meio de prova.

Além disso, apresentou *prints* de telas do aplicativo *whatsapp*, juntados com petição inicial, sob Id. 43e95e8, que não se encontram acompanhados de ata notarial, capaz de demonstrar sua efetiva autenticidade, razão pela qual os reputo como meio de prova frágil e pouco convincente.

Por tais razões, indefiro o pedido formulado no item 14.9 do petitório da inicial.

9) Diferenças de férias com 1/3, 13ºs salários e parcelas rescisórias pela inobservância do IGP-M positivo

Postulou o autor o pagamento de diferenças de férias com 1/3, 13ºs salários e parcelas rescisórias pela inobservância do IGP-M positivo.

Contudo, em sua manifestação sobre os documentos juntados pela defesa, nada referiu a respeito da matéria, deixando de apontar as alegadas diferenças, pelo que reputo sua anuência, diante da prova documental apresentada pela parte ré.

Indefiro o pedido formulado no item 14.15 do petitório da inicial.

10) FGTS sobre as parcelas deferidas

Determino a incidência do FGTS sobre as parcelas remuneratórias deferidas, inclusive sobre os reflexos salariais deferidos, nos termos do artigo 15 da Lei 8.036/90, a ser recolhido à conta vinculada do autor.

11) Justiça gratuita e honorários advocatícios sucumbenciais

a) Pleito da parte autora

Concedo à parte autora o benefício da justiça gratuita, considerada a declaração de pobreza constante da petição inicial (artigo 105 do Código de Processo Civil), observados o parágrafo quarto do artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei n. 7.115/83, inexistindo prova em sentido contrário capaz de afastar a presunção de veracidade da declaração de carência econômica da parte demandante.

Com base no artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, fixo devidos honorários de advogado, no percentual de 15%, sobre o valor liquidado da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, excluída, apenas, a cota patronal previdenciária.

Rejeito a impugnação ao pedido de assistência judiciária gratuita, na medida em que a declaração de miserabilidade é suficiente a concluir que a parte autora não possui condições de demandar em juízo sem prejuízo de seu próprio sustento e de sua família, conforme autoriza o art. 99, § 3º do CPC e a Súmula 463 do TST.

b) Pleito da parte ré

A parte ré pleiteia a aplicação da regra de sucumbência recíproca na hipótese de indeferimento de qualquer pedido da parte autora.

Tendo a presente demanda sido ajuizada sob a égide da nova legislação, é aplicável o quanto disposto no art. 791-A da CLT, com a ressalva dada à fruição do benefício da justiça gratuita pela parte autora.

Assim, condeno a parte autora ao pagamento de honorários de advogado sucumbenciais, no percentual de 15%, incidente somente sobre os pedidos julgados totalmente improcedentes, porém, suspendo a sua exigibilidade dada a concessão do benefício da justiça gratuita. É vedada ainda, a compensação do valor ora suspenso com os créditos percebidos neste e em outros processos trabalhistas, dado o seu caráter salarial.

12) Descontos fiscais e previdenciários

Autorizo os descontos previdenciários e fiscais cabíveis, tendo em vista que citadas deduções decorrem de imposição legal.

A parte ré é responsável pela retenção e recolhimento do imposto de renda retido na fonte, incidente sobre as parcelas que sofrem tributação, que deverá ser comprovada nos presentes autos.

Quanto às contribuições previdenciárias, estas serão calculadas mês a mês, respeitado o salário-máximo de contribuição. A parte ré, igualmente, deverá comprovar o recolhimento da contribuição, sob pena de execução, em conformidade com a legislação vigente: artigo 114, §3º, da Constituição Federal e artigo 876, parágrafo único, da CLT, com a sua atual redação.

Em observância à regra estabelecida no art. 832, § 3º, da CLT, determino que tal contribuição (previdenciária) deve incidir tão somente sobre as parcelas de natureza salarial deferidas nesta demanda.

Sublinho que a parte demandante também deve arcar com as parcelas fiscais, pois para ambos os litigantes a legislação estabelece encargos, na forma descrita acima.

Os demais critérios para a incidência do imposto de renda e das contribuições previdenciárias deverão ser eventualmente debatidos na **fase de liquidação de sentença**, observando-se a legislação vigente à época, assim como eventuais isenções legais ou imunidades tributárias.

13) Juros e correção monetária

Determino a aplicação de juros e correção monetária, na forma da lei. O critério de atualização das verbas deferidas na presente decisão deve ser aplicado e discutido na **fase de liquidação**, submetendo-se ao princípio da *lex tempore regit actum*, não sendo o momento processual atual, cognitivo, o adequado para fazê-lo.

Advirto que a interposição de embargos declaratórios sobre o tema será considerada como ato procrastinatório ao feito.

14) Compensação

Nos termos da legislação civil aplicável à matéria (artigos 368 e 369 do Código Civil), a compensação só ocorre quando duas pessoas são, ao mesmo tempo, credor e devedor uma da outra, de dívidas líquidas, vencidas e de coisas fungíveis, o que não ocorre na hipótese dos autos.

15) Limitação aos valores indicados na inicial

A parte ré pugnou pela limitação dos pedidos aos valores indicados na inicial.

No que tange à limitação requerida, o § 2º do art. 12 da IN n.º 41/2018 do TST, a qual dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei 13.467/2017, expressa que o valor da causa será estimativo, sendo que entendimento contrário importaria em obstaculização ao livre acesso à Justiça.

Desse modo, rejeito o requerimento formulado pela defesa.

16) Honorários periciais – perícia contábil

Fixo os honorários periciais em R\$3.000,00 (três mil reais), montante compatível com a complexidade do trabalho desenvolvido. A verba deverá ser adimplida pela parte ré, sucumbente no pedido objeto da perícia.

17) Litigância de má-fé

Ambas as partes requereram a condenação da parte adversa nas penalidades por litigância de má-fé, alegando que houve alteração da verdade dos fatos e busca de objetivo ilícito, incorrendo em violação aos deveres processuais de lealdade e boa-fé.

Não há falar em má-fé das partes litigantes.

A malícia e o intento de alterar a verdade dos fatos ou de utilizar o processo para conquista de objetivo ilegal, não podem ser presumidas, sobretudo em obediência às garantias do exercício constitucional do direito de ação e do direito à ampla defesa e contraditório.

O cunho de sanção dos dispositivos legais pertinentes à litigância de má-fé, ademais, impõe a sua aplicação restritiva, apenas quando patente o intuito malicioso da parte, na forma prevista nos arts. 793-A a 793-D da CLT, em sua atual redação, não se caracterizando o alegado dano processual.

Nesses termos, rejeito os requerimentos formulados pelas partes.

III – Dispositivo

Pelos fundamentos expostos, ***que passam a integrar o presente dispositivo quanto aos critérios e delimitação da condenação***, rejeito a preliminar de inépcia da inicial suscitada.

No mérito, pronuncio prescritos os créditos cuja exigibilidade seja anterior a 20 de dezembro de 2018, inclusive no tocante aos recolhimentos de FGTS (Súmula 362 do TST), computado, ainda, o período de 140 dias de suspensão do prazo prescricional, estabelecido pelo art. 3º da Lei 14.010/2020, e julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados pelo autor, VICTOR ROBERTO DA SILVA VEISSID, para condenar a ré, CAR-CENTRAL DE AUTOPEÇAS E ROLAMENTOS LTDA, ao pagamento de:

- férias proporcionais com 1/3;
- 13º salário proporcional;
- 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;
- dobra legal das férias, acrescidas de um terço, pela aplicação analógica do art. 137 da CLT e pela incidência do art. 9º da CLT, correspondente a metade dos dias formalmente usufruídos a cada período concessivo, durante todo o período contratual imprescrito, autorizada a dedução dos valores pagos de forma simples, no mesmo período;
- horas extras, assim consideradas as excedentes à 6ª hora diária e 36ª semanal, com base nos cartões-ponto, observado o arbitramento quanto à fruição parcial dos intervalos intrajornada, com adicional legal ou normativo (o que for mais benéfico ao demandante), sendo no mínimo de 100% para os dias feriados, sem folga compensatória, e para o labor aos domingos, quando não respeitada a folga semanal, e reflexos em repousos semanais remunerados, férias com 1/3, 13ºs salários e FGTS;

- repercussões decorrentes do aumento da média remuneratória – gerado pela integração das horas extras deferidas em repouso semanais remunerados e feriados –, em férias com 1/3, 13ºs salários e FGTS, **a partir de 20.03.2023**; e

- indenização pelo lanche não fornecido, fixado em R\$20,00 (vinte reais) por dia de trabalho efetivo, quando extrapolada a jornada legal em período superior a 2 horas, na forma prevista nas normas coletivas, por todo o período contratual imprescrito.

Determino a incidência do FGTS sobre as parcelas remuneratórias deferidas, inclusive sobre os reflexos salariais deferidos, nos termos do artigo 15 da Lei 8.036/90, a ser recolhido à conta vinculada do autor.

Concedo à parte demandante o benefício da justiça gratuita.

A parte demandada deverá pagar os honorários advocatícios, no percentual de 15%, sobre o valor liquidado da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, excluída, apenas, a cota patronal previdenciária.

Condeno a parte autora ao pagamento de honorários de advogado sucumbenciais, no percentual de 15%, incidente somente sobre os pedidos julgados totalmente improcedentes, porém, suspendo a sua exigibilidade dada a concessão do benefício da justiça gratuita. É vedada ainda, a compensação do valor ora suspenso com os créditos percebidos neste e em outros processos trabalhistas, dado o seu caráter salarial.

Liquidação por cálculos. Juros e correção monetária na forma da lei. Autorizo os descontos previdenciários e fiscais, sendo que a parte ré deverá comprovar o recolhimento nos autos, sob pena de execução.

Custas pela parte ré, no importe de R\$1.000,00 (mil reais), calculadas sobre R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), valor provisoriamente atribuído à condenação.

Os honorários periciais, fixados em R\$3.000,00 (três mil reais), deverão ser pagos pela parte ré, sucumbente no pleito objeto da perícia.

Intimem-se as partes. Ciência ao perito.

Cumpra-se após o trânsito em julgado.

Nada mais.

PORTO ALEGRE/RS, 02 de fevereiro de 2026.

JULIETA PINHEIRO NETA

Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por JULIETA PINHEIRO NETA, em 02/02/2026, às 08:26:40 - 80b27f1
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/26020208222388800000181492237?instancia=1>
Número do processo: 0021203-04.2023.5.04.0025
Número do documento: 26020208222388800000181492237