



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO  
TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT/SP Nº 1000712-76.2017.5.02.0072 - 14ª TURMA AGRAVO DE INSTRUMENTO  
EM RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 72ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

AGRAVANTE: [REDACTED]

ADVOGADO(A): DANIEL SPOSITO PASTORE

AGRAVADA: [REDACTED]

ADVOGADO(A): INGRID REGIANI JACON JUÍZA

PROLATORA DA SENTENÇA: MARIA CRISTINA

CHRISTIANINI TRENTINI

Inconformada com a decisão à fl. 2221 (509624a), que negou seguimento ao seu recurso ordinário, por deserto, interpõe a reclamada agravo de instrumento (dcb8f08). Junta comprovantes de recolhimento do preparo recursal da época da interposição do primeiro apelo e aduz não ter colacionado anteriormente por lapso.

Contraminuta de Id. fd61c8d.

É o relatório.

V O T O

Regular, tempestivo e recolhido o depósito de que trata o art. 899, §7º da CLT, conheço o apelo.

PREPARO RECURSAL

A agravante juntou com o presente apelo as guias e correspondentes comprovantes de pagamento das custas e depósito recursal referentes ao recurso ordinário interposto anteriormente.

A providência justifica o processamento do recurso,

conforme entendimento do TST contido na Orientação Jurisprudencial 140 da SDI-I: "140. DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO INSUFICIENTE. DESERÇÃO. (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

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." Reformo.

### RECURSOS ORDINÁRIOS

Inconformadas com a r. sentença (e23cb91), que julgou parcialmente procedente a ação, recorrem ordinariamente a reclamada (598b37e) e a reclamante (57c337a).

A ré requer alteração quanto à equiparação salarial e ao adicional de periculosidade.

A autora pretende reforma no que tange ao divisor, prêmios "agir", às horas extras, ao intervalo do art. 384 da CLT e à indenização por danos morais.

Contrarrazões de Ids. 1a04c57 e 545c9f0.

É o relatório.

### V O T O

Regulares e tempestivos, conheço.

### RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Com razão a recorrente.

A reclamante não logrou provar a plena identidade funcional com o paradigma [REDACTED]. Isso porque, nos termos do depoimento do preposto (3d8ca59), houve reconhecimento de que atuavam perante equipes diferentes, embora no mesmo prédio, com atendimento de diferentes regiões do país, o que acarretava diferença no número de clientes e de metas a serem alcançadas.

Nesse sentido, as declarações das duas testemunhas que prestaram informações sobre o tema (c77eccd):

Primeira testemunha da reclamante: [REDACTED] (CPF: [REDACTED]), divorciado, dentista, residente e domiciliado na [REDACTED] Advertida e compromissada. "que trabalhou para a reclamada Depoimento: de dezembro de 2006 a agosto de 2015, inicialmente como analista de investimento, posteriormente como gerente de relacionamento, sendo que exerceu essa última função por 6 a 7 anos; que trabalhou com a reclamante no período de outubro de 2013 a agosto de 2015, sendo que a reclamante também era gerente de relacionamento nessa época, sendo que a reclamante trabalhava com pessoa jurídica, assim como o depoente; que trabalhavam das 09h00 às 19h30/20h00, dependendo do volume de serviço; que geralmente tinha uma hora de intervalo, porém mais no final do mês, nas últimas duas semanas, fazia de 35 a 40 minutos de intervalo, sendo que não sabe informar ao certo em relação à reclamante, mas afirma que isso acontecia de forma geral; que conheceu a paradigma [REDACTED], sendo que a mesma também era gerente de pessoa jurídica, sendo que todos executavam as mesmas atividades, sendo divididos em equipes; que no seu caso, não tirava 30 dias de férias, sendo que caso fizesse tinha prejuízo em relação às metas, pois a meta era mensal, sendo que geralmente tirava duas semanas em meses diferentes para não refletir tanto na questão das metas, sendo que todos faziam isso; que não havia proibição expressa da reclamada no sentido de que não podiam tirar 30 dias de férias, porém faziam um ranking em relação às metas, de modo que não podiam ficar na parte de baixo, que era o 'vermelho', que era 'linha de corte'; que não trabalhou diretamente com a \_\_\_\_\_, que era uma das gerentes gerais, sendo que a reclamante trabalhou diretamente com a mesma; que, como gerente de pessoa jurídica, não tinham subordinados; que todos os gerentes tinham obrigatoriedade de ter CPA-10, acreditando que a reclamante tinha; que não tinham procuração do Banco, afirmando que não havia necessidade porque ficavam em uma área remota, geralmente fazendo ligações e oferecendo produtos como créditos e pacotes de tarifas; que pegavam carteiras de clientes separadas por região, sendo que não sabe em relação à reclamante, porém a sua era do Rio de Janeiro, sendo que cada gerente geral tinha uma equipe que atuava em uma região diferente; que as atividades das equipes eram exatamente as mesmas, apesar da diferença de região, sendo que todos faziam as mesmas coisas; que os atendimentos eram feitos exclusivamente por telefone e 'e-mail'; que as alçadas eram todas fornecidas pelo sistema, sendo que se o

cliente quisesse alguma coisa fora da alçada do sistema, tinham que solicitar para a área de crédito, sendo que era esta que analisava e aprovava ou não; que as equipes ficavam em um mesmo ambiente físico; que tinha contato visual diariamente com a reclamante, assim como a paradigma, acreditando que as duas trabalhavam na mesma equipe; que o programa AGIR é ligado à produtividade individual do gerente, considerando os produtos vendidos; que soube que numa época houve um problema entre a Sra. \_\_\_\_\_ e a equipe com quem ela trabalhava, sendo que ouviu falar do mesmo, pois trabalhavam no mesmo ambiente; que soube na época que a Sra. \_\_\_\_\_ chegava a ser 'seca e estúpida' com a equipe, sendo que a mesma foi mal avaliada pela equipe; que na época trabalhavam cerca de 200 pessoas no mesmo ambiente, sendo que quando saiu era cerca de 300 e poucas; que na época havia cerca de 4 a 5 equipes de pessoa jurídica, sendo que trabalhavam todos próximos; que confirma que a reclamante trabalhava mais ou menos no mesmo horário já declinado; que anotava o ponto eletrônico no sistema, sendo que não sabe se a reclamante registrava corretamente os horários; que no seu caso marcava uma hora de intervalo de almoço, mesmo que tivesse usufruído de um período inferior, acreditando que o mesmo acontecia com a reclamante, pois as metas eram muito agressivas, se recordando inclusive que a reclamante recebeu prêmios por conta de produtividade; que não assinavam cheques administrativos pois ficavam remotos, sendo que ninguém assinava, pois todos ficavam remotos; que não sabe informar qual foi o cargo da paradigma antes da mesma ser gerente; que a paradigma provavelmente atendia a mesma região que a reclamante, não se recordando se era São Paulo ou Minas; que acredita que ambas estavam subordinadas a mesma gerente; que a ideia eram que todos tivessem um mesmo número na carteira de clientes, mas que poderia acontecer de ter uma pequena diferença, não sabendo informar sobre os números nas carteiras de clientes da reclamante e da paradigma; que não se recorda se a paradigma chegou a ser premiada como a reclamante por produtividade, 'achando que não'; que a meta dos gerentes refletia na meta do gestor e este explicava que caso tirassem 30 dias de férias ficariam com a meta zerada por um mês; que não sabe se isso ocorria em relação à gestora da reclamante, afirmando que os gerentes costumavam dar essa orientação. Nada mais." - grifos acrescentados.

Primeira testemunha da reclamada: \_\_\_\_\_ (CPF: \_\_\_\_\_), \_\_\_\_\_, casado, bancário, \_\_\_\_\_, Advogada e compromissada. "que trabalha para a reclamada desde setembro Depoimento: de 2013, já na função de gerente de relacionamento; que trabalhou com a reclamante até a saída da mesma; que a reclamante também era gerente de relacionamento, sendo que trabalharam na mesma equipe; que o depoente trabalhava das 09h às 18h, não sabendo em relação à reclamante, afirmando, porém, que este era o horário para todos; que poderia acontecer de eventualmente ficar um pouco mais, cerca de 10 ou 15 minutos, anotando corretamente sua saída no ponto; que no seu caso fazia uma hora de intervalo, porém não

sabe informar em relação à reclamante; que conheceu a paradigma [REDACTED], sendo que esta não trabalhava na mesma equipe, sendo que trabalhavam no mesmo espaço físico, sendo que esta também era gerente de relacionamento; que as equipes atendiam regiões diferentes do país, sendo que no caso do depoente e da reclamante sua equipe atendia Minas Gerais, sendo que a equipe da paradigma atendia a outro Estado, não sabendo qual era o mesmo; que as funções das equipes eram as mesmas, apesar de atenderem Estados diferentes; que faziam contato com os clientes por telefone ou 'e-mail', sendo que ligavam para os clientes, mas não recebiam ligações; que o contato era para relacionamento e ofertas de produtos como créditos, pacotes de conta, investimentos, todos os tipos de produtos do segmento bancário; que trabalhou com a Sra. [REDACTED], sendo que esta foi sua superior, assim como o da reclamante; que da sua parte não tem qualquer problema com a Sra. [REDACTED], porém houve reclamações da equipe em relação à mesma, sendo que estas foram feitas quando da realização de avaliação de 'clima' pela reclamada; que nunca presenciou qualquer tipo de problema entre a reclamante e a Sra. [REDACTED]; que com o depoente nunca houve pressão excessiva ou cobrança excessiva de metas, sendo que não chegou a presenciar isso com outros membros da equipe; que não sabe se era possível tirar 30 dias de férias, pois no seu caso sempre fracionou a mesma, tirando dois períodos de 15 dias, ou, ainda, uma de 10 e a outra de 20 dias; que não tinham assinatura autorizada; que não tem como responder se havia proibição expressa de tirar 30 dias corridos de férias, pois nunca solicitou; que não se recorda de pessoas de terem tirado 30 dias corridos de férias na reclamada; que chegou a almoçar com a reclamante na época em que trabalharam juntos, sendo que não almoçavam juntos todos os dias, mas era com uma determinada frequência, esclarecendo que nessas ocasiões cumpriam uma hora de intervalo; que em relação à pesquisa de clima, houve uma reunião com a Sra. [REDACTED] e os membros da equipe para discutirem o assunto, sendo que o depoente participou da mesma, sendo que não tem opinião formada se a reunião foi produtiva, pois nunca teve problemas com a Sra. [REDACTED]; que a cobrança de metas era feita de forma individual; que o número de clientes da carteira pode variar conforme a região atendida, o que também acarreta mudança na questão das metas, que podem ser diferentes de uma equipe para outra; que não sabe se a paradigma tinha CPA-10, sendo que a reclamante não tinha, sendo que o Banco exigia a CPA-10, sendo que teve que tirar a mesma para poder entrar no Banco; que tinham acesso a dados bancários dos clientes como conta-corrente e investimentos, por exemplos; que o gerente de uma região consegue acessar os dados de um cliente de outra região; que podia acontecer de ter alçada para aumentar limites de contas, dependendo do que constasse no sistema, sendo que tinha que submeter a informação no sistema, podendo ocorrer de aprovar ou não, sendo que a aprovação ou não é feita por outro setor que faz a análise; que eram realizadas reuniões para acompanhamento das metas, sendo que eram apresentadas as produtividades de cada região, separadamente por gerente; que de maneira geral havia cobrança nas reuniões para que alavancassem as metas; que caso o gerente estivesse com metas

abaixo, era cobrado individualmente e não na reunião; que trabalhavam no prédio ITM, sendo que na ocasião havia outra empresa funcionando no mesmo prédio; que passavam o crachá na catraca para ter acesso ao prédio e batiam o ponto no sistema; que necessariamente precisavam passar pela catraca para adentrar às dependências do Banco, porém os colaboradores não têm acesso ao registro da catraca; que na ocasião em que trabalharam juntos havia atividades que poderiam realizar sem estarem logados ao ponto, como, por exemplos, acessar planilhas, arquivar, acessar emails; que não havia diferenças nas atividades realizadas pelo depoente, pela reclamante e pela paradigma, apesar de atenderem regiões diferentes; que todos tinham o mesmo tipo de acesso aos dados dos clientes na área; que a Sra. \_\_\_\_\_ continua trabalhando na reclamada, sendo que, ao que sabe, a mesma foi transferida para outra área; que nunca tirou 30 dias corridos de férias porque nunca teve interesse, sempre preferindo fracioná-las. Nada mais."

Reformo para excluir da condenação diferenças salariais decorrentes da equiparação.

#### ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

De acordo com o laudo pericial (9abf29a) e esclarecimentos (45fe125), foi constatada periculosidade por contato com inflamáveis, até novembro de 2013, nos termos da NR-16 e 20 do MTE:

"Os tanques para armazenamento de líquidos inflamáveis somente poderão ser instalados no interior dos edifícios sob a forma de tanque enterrado e destinados somente a óleo diesel.

Excetuam-se da aplicação do item 20.17.1 os tanques de superfície que armazenem óleo diesel destinados à alimentação de motores utilizados para a geração de energia elétrica em situações de emergência ou para o funcionamento das bombas de pressurização da rede de água para combate a incêndios, nos casos em que seja comprovada a impossibilidade de instalá-lo enterrado ou fora da projeção horizontal do edifício. 20.17.2.1 A instalação do tanque no interior do edifício deve ser precedida de Projeto e de Análise Preliminar de Perigos/Riscos (APP/APR), ambos elaborados por profissional habilitado, contemplando os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente previstos nas Normas Regulamentadoras, normas técnicas nacionais e, na ausência ou omissão destas, nas normas internacionais, bem como nas demais regulamentações pertinentes, e deve obedecer aos seguintes critérios:

No caso em questão, verificou-se que o sistema de geração de energia foi dimensionado para alimentação das redes de iluminação de emergência, equipamentos de trabalho, ar condicionados, elevadores, bombas de incêndio e sistemas de segurança patrimonial. Desta maneira, os tanques que armazenamento de inflamáveis possuem capacidades superiores, se comparado com um adequadamente dimensionado para garantir o funcionamento de

sistemas de emergência. Fato este, que demonstra o primeiro não cumprimento dos requisitos e condições mínimas de segurança estabelecidas pela NR - 20.

- a) localizar-se no pavimento térreo, subsolo ou pilotis, em área exclusivamente destinada para tal fim;
- b) deve dispor de sistema de contenção de vazamentos;
- c) deve conter até 3 tanques separados entre si e distante da edificação por paredes resistentes ao fogo por no mínimo 2 horas e porta do tipo corta-fogo;
- d) possuir volume total de armazenagem de no máximo 3.000 litros, em cada tanque;
- e) possuir aprovação pela autoridade competente;
- f) os tanques devem ser metálicos;
- g) possuir sistemas automáticos de detecção e combate a incêndios, bem como saídas de emergência dimensionadas conforme normas técnicas;
- h) os tanques devem estar localizados de forma a não bloquear, em caso de emergência, o acesso às saídas de emergência e aos sistemas de segurança contra incêndio;
- i) os tanques devem ser protegidos contra vibração, danos físicos e da proximidade de equipamentos ou dutos geradores de calor;
- j) a estrutura da edificação deve ser protegida para suportar eventual incêndio originado nos locais que abrigam os tanques;
- k) devem ser adotadas as medidas necessárias para garantir a ventilação dos tanques para alívio de pressão, bem como para a operação segura de abastecimento e destinação dos gases produzidos pelos motores à combustão.

O responsável pela segurança do edifício deve designar responsável técnico pela instalação, operação, inspeção e manutenção, bem como pela supervisão dos procedimentos de segurança no processo de abastecimento do tanque.

Os trabalhadores envolvidos nas atividades de operação, inspeção, manutenção e abastecimento do tanque devem ser capacitados com curso Intermediário, conforme Anexo II.

De acordo com a NR-20, as atividades desenvolvidas pela reclamante se enquadram como PERIGOSAS de 11/2013 até o desligamento."

Ressalvo entendimento pessoal em sentido contrário para adotar o entendimento majoritário da jurisprudência sobre a matéria.

Observa-se que os tanques estavam instalados de maneira aérea, sem comprovação de impossibilidade de aterramento, contrariando o disposto na NR 20.

Na presente hipótese, importa mencionar o teor da Orientação Jurisprudencial 385 da SDI-I do TST:

"385. Adicional de periculosidade. Devido. Armazenamento de líquido inflamável no prédio. Construção vertical. (DeJT 09/06/2010)

É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical."

Logo, entendo que o perito de maneira satisfatória respondeu a todos os questionamentos realizados pelas partes, sem que a ré, ora recorrente, tenha apresentado fundamentos que invalidem a sua conclusão, merecendo ser mantida a condenação.

Mantenho.

#### RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

HORAS EXTRAS ALÉM DA OITAVA DIÁRIA

RECÁLCULO DO DIVISOR

INTERVALO INTRAJORNADA

No caso, foi celebrado termo de transação extrajudicial entre as partes após rescisão contratual (dd71a01), com a quitação das sétima e oitava horas como extras e o pagamento dos reflexos correspondentes.

Em seu apelo, a autora requer, além do pagamento de horas extras além da oitava diária (pois já quitadas as sétima e oitava horas de trabalho) em razão da jornada de trabalho efetivamente desenvolvida, descrita na petição inicial, inclusive relacionada à concessão irregular do intervalo intrajornada, o pagamento de diferenças pelo



labor extraordinário já pago pelo banco além da oitava diária, durante a contratualidade, pois não teria sido utilizado o devido divisor (180).

Em relação à jornada efetivamente desempenhada (na inicial, há o registro de que seria de segunda a sexta-feira das 9h às 20h, com trinta e cinco minutos de pausa para refeição e descanso), nota-se que já em réplica (3b9ccd6) a empregada demonstra inconsistências entre os horários registrados em seus cartões de ponto (95f8754) e os relatórios de catraca (ac243b6 e f325187).

Da leitura do depoimento da testemunha [REDACTED], já transcrito, verifica-se a confirmação dos horários declarados na inicial. Já a testemunha Thiago da Silva não soube precisar os horários de trabalho da reclamante.

Foi ouvida mais uma testemunha no processo, Sra. [REDACTED], a qual também deixou certa a incorreção das anotações de frequência juntadas pela ré (c77eccd):

"que trabalhou para a reclamada Depoimento: de 2014 a 2018, sendo inicialmente como gerente de relacionamento PJ, após foi a área de faturamento de fundos, posteriormente para a área de estratégia e, por último, para a área de atendimento internacional; que como gerente de PJ ficou até meados de 2016, sendo que neste período trabalhou com a reclamante, sendo que exerciam as mesmas funções; que trabalhavam das 09h até às 19h30, ficando até a hora que fosse necessário, sendo que todos da equipe trabalhavam no mesmo horário; que o ponto era registrado no próprio sistema; que faziam o registro da jornada no sistema, mas acontecia de não cumprirem a jornada registrada, como, por exemplo, a questão do intervalo, onde registravam uma hora no sistema, sendo que acontecia de retornarem antes; que quase todos os dias não faziam uma hora de intervalo, realizando apenas 30 a 40 minutos; que em relação à saída, registravam a mesma e continuavam trabalhando, pois havia determinação de que não podia ter horas extras; que ambas tinham como superiora a Sra. \_\_\_\_\_, sendo que esta destratava a reclamante e outros da equipe, pois tinha os funcionários 'preferidos', sendo que esta conduta era constante; que referida superiora cobrava bastante as metas, fazendo pressão; que nunca pôde tirar 30 dias corridos de férias, pois afirmavam que era muito tempo, sendo que não bateriam as metas, sendo que aconteciam com todos de não tirarem 30 dias de férias; que a Sra. [REDACTED] não trabalhava na mesma equipe, mas numa equipe 'par', sendo que todos faziam a mesma coisa; que todos exerciam a mesma função independentemente da região, sendo que não sabe se a carteira de ambas era da mesma região ou não; que basicamente faziam ligações oferecendo produtos como crédito, pacotes de conta, sendo que eram totalmente ativos e não receptivos, sendo que apenas recebiam emails; que na época em que trabalhou com a reclamante houve pessoas que pediram para sair da

equipe por conta da Sra. \_\_\_\_\_, não se recordando o nome das pessoas, porém isso acontecia bastante; que houve muitas reclamações em relação à Sra. \_\_\_\_\_, sendo que o RH buscou entender o que estava acontecendo; que a Sra. \_\_\_\_\_ era 'grossa', destratava as pessoas, alterava o tom de voz; que a mesma chamava individualmente as pessoas que não estavam batendo as metas, sendo que havia pressão, sendo que a mesma se sentia acuada pois nunca tinha ganhado um prêmio e, por isso, pressionava a equipe; que a reclamante não tinha a CPA-10, sendo que a Sra.

\_\_\_\_\_ cobrava que a reclamante tirasse a mesma; que a reclamante batia as metas, sendo que chegou a ser premiada; que acredita que tinham que ter CPA-10 para serem gerentes; que a Sra. \_\_\_\_\_ mantinha a reclamante na equipe, mesmo sem CPA-10, porque a reclamante produzia, batendo as metas; que a reclamante ficou afastado por um período em que trabalharam juntas, sendo que na época não soube por qual motivo; que não sabe se a reclamante ficou lotada em local para funcionários reabilitados; que não tinham procuração para assinar em nome do Banco; que não tinham qualquer tipo de alçada para liberação; que as atividades como emails e telefone não tinham vínculo com o ponto no sistema, sendo que por isso poderiam realizar essas atividades sem estarem logados no ponto; que o programa AGIR é vinculado à produtividade individual; que era possível registrar horas extras no ponto, porém eram orientados a não fazê-lo; que era possível anotar uma parte das horas extras no ponto, como, por exemplo, caso trabalhassem até às 20h, poderiam anotar até às 19h30; que não tinham assinatura autorizada; que tinham alçada pré-determinada pelo sistema; que faziam proposta de negócio no sistema, sendo que era incluído para análise, acreditando que quem fazia essa análise era a área de crédito; que a responsabilidade pelas informações nessas propostas era do próprio gerente; que não sabe dizer quem seria responsabilizado caso houvesse alguma concessão indevida de crédito, pois isso nunca aconteceu; que se houvesse algum prejuízo com algum crédito concedido, haveria alteração nas metas, havendo metas de recuperação, aumentando a mesma, sendo que era o gerente quem cobrava em relação a esta questão; que não sabe se a paradigma tinha CPA-10; que não sabe se a reclamante chegou a fazer algum pedido em relação à Sra. \_\_\_\_\_ por conta da conduta da mesma; que enquanto estava na equipe, as pessoas que pediram para mudar de equipe não foram atendidas. Nada mais." - grifos acrescentados.

Assim é que afasto a validade dos cartões de ponto juntados pelo banco e reconheço a jornada descrita na petição inicial.

Agora importa analisar se a reclamante exercia ou não o cargo de confiança bancário de que trata o art. 224, §2º da CLT, fato impeditivo alegado pela ré (art. 818 da CLT).

Embora a celebração do acordo extrajudicial já referido seja

indício do exercício de atividades comuns bancárias, não houve o reconhecimento expresso dessa condição na avença. A transação só envolveu mesmo o pagamento das sétima e oitava horas trabalhadas como extras.

Da prova oral transcrita, verifica-se que a autora sempre exerceu atividades típicas de bancária, de venda de papéis a clientes, sujeita a superior hierárquico.

A fidúcia tratada no § 2º do art. 224 não se confunde com a do art. 62, II, ambos da CLT. Com efeito, para exercício do cargo de confiança bancário, não são necessários amplos poderes de mando, gestão e representação, nem a existência de subordinados, bastando, além do recebimento de gratificação superior a 1/3 do salário normal, o exercício de funções que exijam grau de confiança maior.

Tendo em vista a natureza das atividades desenvolvidas pela empregada e, considerando seu padrão remuneratório no período (R\$ 3.000,00 - adc78bb a e3b4d8e), afasto a alegação de cargo de confiança bancário, nos termos do art. 224, § 2º, da CLT.

Portanto, reformo para acrescer à condenação o pagamento das horas prestadas no período imprescrito, conforme jornada de trabalho descrita na petição inicial, além da oitava diária, na medida em que as sétima e oitava já lhe foram pagas, com divisor 180, nos termos da Súmula 124 do TST, com a redação que lhe foi dada a Resolução 219/17, acrescidas do adicional legal ou convencional, se mais benéfico, com integração em descansos semanais remunerados (inclusive sábados e feriados, nos termos das normas coletivas juntadas), aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salários e FGTS mais a indenização de 40%. Observem-se, ainda, os seguintes parâmetros: a) remuneração da reclamante (Súmulas 132 e 264 do TST); b) dias efetivamente trabalhados; c) dedução das parcelas quitadas a idêntico título, com a inteligência da Orientação Jurisprudencial 415 da SDI-I do TST.

Considerando a legislação e a jurisprudência vigentes à época do contrato de trabalho, a falta de intervalo regular de, no mínimo, uma hora implica o pagamento da remuneração do período com acréscimo do adicional. Trata-se efetivamente de verba de natureza salarial a repercutir em outros títulos, sendo devida a hora não usufruída mais o adicional, não se considerando paga a hora pelo ordenado mensal, conforme pacificado pela Súmula 437 do TST.

Assim, também é devida uma hora extra pela concessão irregular do intervalo intrajornada, com as mesmas integrações e parâmetros fixados.

## INTERVALO DO ART. 384 DA CLT

Constatada a realização de horas extras pela autora, fazia jus a trabalhadora ao intervalo de que tratava o art. 384 da CLT, tendo em vista a legislação e a jurisprudência vigentes à época do contrato de trabalho.

O art. 384 encontrava-se no capítulo da CLT que trata da proteção do trabalho da mulher. Logo, não era aplicável aos homens e não configurava violação aos princípios constitucionais. Em decisão proferida em 27/11/2014 no julgamento do RE 658.312 com repercussão geral reconhecida (sem determinação de sobrestamento de todos os feitos que discutem o tema), o STF firmou entendimento no sentido de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Comprovado o trabalho no intervalo de quinze minutos, faz jus a reclamante à contraprestação do período, como horas extras com as mesmas integrações deferidas para as demais horas extras. Inteligência da Súmula 28 deste Tribunal.

Reformo para acrescer à condenação o pagamento como extra do intervalo do art. 384 da CLT, observando-se os mesmos parâmetros e integrações definidos no item anterior.

## PRÊMIO "AGIR MENSAL"

Na inicial, pretendeu a autora o reconhecimento do caráter salarial da parcela "prêmio mensal agir" auferida durante a contratualidade, por se tratar de verdadeira comissão em razão da venda de papéis da ré, sendo devidas as correspondentes integrações.

Em defesa, o banco defendeu o pagamento regular da verba, vinculado à produção e atingimento de metas, com integrações.

Da análise dos demonstrativos de pagamento de salário, verifica-se que o valor do "agir" era variável, e não ocorreu em todos os meses de prestação de serviços.

Ainda que o banco tenha deixado de carrear ao processo os documentos que comprovem a justificativa dos valores das parcelas "agir" quitados à autora, as testemunhas ouvidas confirmaram a vinculação das parcelas à produtividade da empregada, mas em nenhum momento declararam seu pagamento em valor abaixo do devido.

Mantenho o indeferimento das diferenças pretendidas,

inclusive relacionadas a integrações, pois não foram demonstradas, sequer por amostragem pela autora.

## PRÊMIO "AGIR SEMESTRAL" (PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS)

A recorrente insiste no desvirtuamento da PR (programa próprio de participação nos resultados) e na consequente integração salarial da parcela.

Além disso, defendeu a existência de diferença da parcela a seu favor em importe médio semestral de R\$ 2.500,00.

Essencialmente, a tese esboçada na inicial é a de que os parâmetros de apuração da PR eram exclusivamente vinculados ao seu desempenho individual, à semelhança do que ocorre com as comissões.

O reclamado aduziu em defesa que, por ter exercido cargo graduado, a autora era elegível ao programa próprio de distribuição dos lucros e resultados, denominado "Participação nos Resultados" (o PR), que, segundo ele, foi legitimamente aprovado pelo sindicato da categoria. E apoiada no §3º do art. 3º da Lei 10.101/00, efetuou a compensação da PLR prevista em âmbito mais genérico e menos benéfico.

Conforme se depreende da r. sentença, o juízo a quo concluiu que "Os valores não atrelados ao resultado e ao lucro da empresa, mas ao desempenho individual do empregado, devem integrar sua remuneração para fins de repercussão em outras parcelas que têm como base o salário", porém indeferiu as integrações requeridas, porque não foram demonstradas pela empregada.

De fato, a participação nos lucros prevista na Lei 10.101/00 pode ser concedida pela empresa com base em regulamento interno elaborado com a participação de um representante do sindicato da respectiva categoria, ou pode ser objeto de convenção ou acordo coletivo (art. 2º, incisos I e II), sendo permitida a compensação dos pagamentos efetuados com base no primeiro sobre o valor devido pelo segundo ajuste (§3º do art. 3º).

O valor atribuído à PLR até pode ter relação com outros critérios e condições, dentre eles o desempenho individual, mas não pode se afastar dos fatores essenciais do instituto, que são os índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa (§1º do art. 2º).

O instrumento de acordo celebrado deve ser arquivado na

entidade sindical dos trabalhadores (§2º do art. 2º).

Não houve discussão entre as partes a respeito da condição mais benéfica que a PR (do programa AGIR Semestral) tem perante a PLR prevista em CCT. E segundo o regulamento interno (Id. ef630cd - fl. 4) "o AGIR Semestral é pago a título de Participação nos Resultados e será compensada da PLR - Acordo Coletivo de Trabalho".

Do regulamento interno é possível perceber que o cálculo da PR era apurado com base no porte da agência e em diversos outros fatores não relacionados apenas ao desempenho individual do gerente.

Porém, o reclamado até mencionou que o Sindicato dos Bancários "firmou Acordo Coletivo de Trabalho com a Reclamada onde consta expressamente a possibilidade de criação de planos próprios, bem como, participou, validou e recebeu o depósito do mesmo, conforme se depreende da cláusula 6ª do ACT e seu anexo" (Id. a762b89 - fl. 23), mas não fez prova de suas alegações. Não juntou o acordo coletivo mencionado, tampouco prova do atendimento ao comando do §1º do art. 2º já citado. E por essa razão é que o programa de participação nos resultados (PR - AGIR) implementado exclusivamente pelo empregador não se beneficia da isenção prevista pelo art. 3º da Lei 10.101/00, o que atrai o caráter salarial da parcela, nos termos do art. 457, § 1º da CLT.

A propósito:

**"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. PRELIMINAR DE DESERÇÃO ARGUIDA EM CONTRARRAZÕES PELO RECLAMADO. PREENCHIMENTO DA GRU. NÚMERO COMPLETO DO PROCESSO. Na hipótese, o recolhimento das custas processuais deu-se no valor correto, no prazo alusivo ao recurso, com a identificação do reclamante, do número do seu CPF e do número completo do processo. Assim, constata-se a existência de elementos suficientes na guia GRU, que possibilitam vincular a quitação realizada aos autos correspondentes, não importando deserção os apontados erros pelo preenchimento dos 18 (dezoito) números do processo. Preliminar rejeitada. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixo de examinar a preliminar suscitada, com fundamento no art. 282, §2.º, do NCPC (art. 249, §2.º, do CPC/1973). PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PR). NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório dos autos, consignou que o reclamante nunca recebeu a parcela PLR, mas apenas a parcela PR duas vezes por ano; que a parcela PR possui origem em norma interna da empresa; que apenas a parcela PLR foi instituída pelos instrumentos coletivos da categoria; que o cálculo da PR leva em consideração não só as metas individuais, mas também o**

desenvolvimento das atividades da respectiva equipe, negócio e da organização. Com efeito, o Regional ao constatar que a PR era paga habitualmente, tinha previsão regulamentar, e que o reclamante nunca recebeu a PLR prevista na norma coletiva demonstra, na verdade, que se trata de prêmio, com natureza salarial e deve integrar o salário nos termos do art. 457, §1.º, da CLT. Portanto, em razão de o reclamante nunca ter recebido a PLR prevista na norma coletiva, conforme consta explicitamente do acórdão, verifica-se que não se trata da hipótese em que houve recebimento de PR em complementação à PLR, conforme preconiza o art. 3.º, §3.º, da Lei 10.101/2000. O atingimento de metas compostas em parte pelo resultado individual e em parte pelo resultado coletivo por si só não tem o condão de afastar a natureza jurídica salarial estabelecida. Assim, resta evidenciado que a PR não se trata de participação nos lucros e resultados com natureza jurídica indenizatória, mas de prêmio pago com habitualidade e natureza jurídica salarial, devendo integrar o salário nos termos do art. 457, §1.º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 1860-62.2012.5.02.0025 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 06/02/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/02/2019 - destaques acrescidos)

Como a parcela denominada "PR - PARTICIPAÇÃO RESULTADOS", "PARTICIP. RESULTADOS" e "PART. RESULTADOS" era paga com base no módulo anual, mesmo que garantida uma antecipação semestral de parte do seu valor, ela deve repercutir, pelo seu duodécimo, em décimo terceiro salário.

Também repercute em FGTS+40%, prevalecendo a prescrição trintenária nesse particular.

Entretanto, não são devidos reflexos em descanso semanal remunerado, na linha dos §§1º e 2º do art. 7º da Lei 605/49 e da Súmula 225 do TST, porque, como dito, o módulo da parcela é anual.

No mais, são indevidos reflexos em horas extras, férias com um terço e aviso prévio, sendo aplicável a dicção da Súmula 253 do TST.

Nota-se, no ponto, que, embora a reclamante não tenha demonstrado as diferenças que entendia devidas, o banco impugnou expressamente em defesa o direito a qualquer integração, o que justifica a condenação em questão.

Reformo parcialmente. Também aqui, à exceção das integrações, não houve qualquer indício de prova de pagamento abaixo dos valores previstos pelas normas da empresa.

Quanto ao pedido recursal de reflexos de parcelas "outras

semelhantes a estas rubricas", nada a reparar, diante do caráter genérico e inespecífico da pretensão.

## INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

### ASSÉDIO MORAL

Insurge-se a recorrente contra o indeferimento de indenização por danos morais. Aduz que houve a comprovação do assédio perpetrado pela superiora Sra. \_\_\_\_\_ Morgado.

O empregador deve respeitar os valores que compõem o patrimônio ideal do trabalhador, tais como a honra, a liberdade, a dignidade, a reputação, a integridade física e moral. Se, em virtude do contrato de trabalho, o empregado, por ação ou omissão do empregador ou de seus prepostos, sofrer esse tipo de lesão, terá o direito de exigir reparação por danos resultantes (art. 927 do CC e art. 5º, X, da CF).

Dos depoimentos testemunhais transcritos, verifica-se que houve ofensa à honra e moral da obreira pela superiora referida, no período final da prestação de serviços da empregada. O tratamento desrespeitoso era tão flagrante que foi relatado momento em que vários funcionários tentaram deixar de trabalhar com a Sra. \_\_\_\_\_ Morgado.

Tendo em vista o tempo de duração do contrato de trabalho, a gravidade do dano, a capacidade econômica da ré e o caráter pedagógico da medida, reformo para acrescer à condenação indenização no importe de R\$ 10.000,00. Observe-se o teor da Súmula 439 do TST no particular.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador FERNANDO

ÁLVARO PINHEIRO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO e LUÍS AUGUSTO FEDERIGHI.

Relatora: a Exma. Sra. Juíza RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA.

Revisor: o Exmo. Sr. Desembargador FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO.

Ante o exposto, ACORDAM os Magistrados da 14ª Turma



do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por maioria de votos, CONHECER o agravo de instrumento interposto pela reclamada e, no mérito, DARLHE PROVIMENTO, para CONHECER seu recurso ordinário, além daquele protocolizado pela autora, e, no mérito, DAR PARCIAL PROVIMENTO ao apelo da ré, para excluir da condenação diferenças salariais decorrentes da equiparação, e DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso da reclamante, para acrescer à condenação o pagamento das horas prestadas no período imprescrito, conforme jornada de trabalho descrita na petição inicial, além da oitava diária, relacionadas à concessão irregular do intervalo intrajornada e inobservância daquele do art. 384 da CLT, com integrações; reconhecer a natureza salarial da participação nos resultados (parcela denominada "PR - PARTICIPAÇÃO RESULTADOS", "PARTICIP. RESULTADOS" e "PART. RESULTADOS") e deferir as diferenças decorrentes da repercussão, pelo seu duodécimo, em décimo terceiro salário e em FGTS+40%; e condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00. Tudo nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

Rearbitra-se o valor da condenação para R\$ 70.000,00 e das custas para R\$ 1.400,00.

Mantém-se, no mais, a r. sentença.

Vencido o Desembargador Fernando Álvaro Pinheiro que dá provimento mais amplo ao apelo da ré para excluir da condenação a determinação de pagamento de adicional de periculosidade.

RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA  
JUÍZA RELATORA

mv  
VOTOS



Assinado eletronicamente por: [RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA] -  
32c766f

<https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo