



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

Aos 09 dias do mês de agosto do ano de 2018, às 10h, na sala de audiências da 5ª Vara do Trabalho de Curitiba, sob a direção do MM. Juiz do Trabalho, foram apregoadas as partes relativas ao processo n. **51349-2015-005-09-00-7**: [REDACTED], reclamante, e **BANCO VOTORANTIM S.A.**, reclamado, que se fizeram ausentes. Após, foi proferida a seguinte:

S E N T E N Ç A

I - RELATÓRIO

[REDACTED], qualificada, propôs reclamação trabalhista em face de **BANCO VOTORANTIM S.A.**, também qualificado, deduzindo os pleitos constantes da inicial.

Alçada fixada conforme valor dado à causa no importe de R\$33.000,00.

Deferido o pedido de antecipação de tutela.

Contestação juntada aos autos, com documentos.

Apresentada reconvenção, e respectiva defesa.

Colhidos os depoimentos das partes e testemunhas, inclusive por CP.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais por memoriais, pela parte reclamada.

Todas as propostas de conciliação prejudicadas.

É o breve relato.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR
II – FUNDAMENTAÇÃO

INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA

A defesa suscita a competência dessa Justiça Especializada quanto à análise da validade de contrato bancário de empréstimo firmado com a reclamante, haja vista sua natureza civil, requerendo a extinção do processo.

Incontroverso que o contrato de mútuo em causa tem assento na típica relação de emprego havida entre as partes, desta forma, considerando que a competência material é definida pela causa de pedir e pelo pedido, resta patente a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a controvérsia, conforme art. 114, I, da Constituição Federal vigente. Afasto a preliminar.

PRESCRIÇÃO

Tendo em vista o contrato de trabalho no período de 15-02-2007 a 01-06-2015 e o ajuizamento da ação em 10-12-2015, declaro a prescrição das pretensões condenatórias exigíveis anteriores a **10-12-2010**, conforme art. 7º, XXIX, da CF.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Conta a autora que laborou para o Banco no cargo de *gerente de relacionamento empresa*, e enquanto lotada no segmento “*corporate*” laborou em identidade de função com os colegas [REDACTED] e [REDACTED], embora recebesse salário e comissões inferiores. Requer o reconhecimento da equiparação salarial e o pagamento das diferenças decorrentes em relação ao



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

salário, sucessivamente, o pagamento de diferenças de comissões percebidas em relação aos paradigmas, com reflexos em demais parcelas.

A defesa informa que a autora laborou como *Gerente de Relacionamento Empresas III*, cargo redenominado para *Banker Pleno* em 01-02-2014. Afirma que [REDACTED] foi admitido em 15-04-2013 como *Gerente Executivo Corporate*, cargo redenominado para *Banker Senior* em 01-12-2013, promovido em 01-12-2015 a *Gerente Produtos Senior*, e pediu demissão do emprego em 12-04-2016. Quanto a [REDACTED], informa que foi admitido em 14-10-2011 como *Gerente de Clientes Corporate V*, promovido a *Gerente Consultor de Clientes Corporate* em 01-10-2013, cargo redenominado para *Banker Senior* em 01-12-2013, despedido em 18-11-2015. Assevera que nunca houve identidade de funções nem de produtividade com os modelos.

A equiparação salarial também é instituto trabalhista derivado do princípio constitucional da isonomia que visa a dar o mesmo salário a quem realizar a mesma função. Nesse sentido é o art. 5º, *caput* e o art. 7º, XXX e XXXI, ambos da CF. A CLT também incorporou tal diretriz no art. 461.

Questão importante é relativa ao ônus da prova, que aqui segue a regra geral: é do empregado a prova do fato constitutivo do seu direito (identidade de funções), enquanto ao empregador cabe a prova de fato impeditivo, extintivo ou modificativo do direito postulado (distinção de empregadores, serviço prestado em localidades diferentes, tempo de serviço na função superior a dois anos, diferença de produtividade e perfeição técnica, existência de quadro de carreira regularmente homologado pela autoridade competente).

Mas a prova oral produzida não ampara a tese da autora de que exercia atividades idênticas aos paradigmas apontados, e com mesma produtividade, notadamente, quanto ao salário variável, senão vejamos (fls. 1147-1150; 1186-1188; 1195-1197; 1198-1200):

DEPOIMENTO DA AUTORA: "que até setembro de 2013, data em que saiu de licença maternidade, trabalhava no segmento de médias empresas (MIDDLE), e quando retornou, passou a trabalhar no

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

*segmento de grandes empresas (CORPORATE); que suas atividades não foram alteradas com a alteração do segmento de empresas; que houve mudança de carteira, sendo que no segmento MIDDLE, atuava com empresas de faturamento anual de até 200 milhões enquanto no CORPORATE, com empresas com faturamento superior a 300 milhões; que em ambos os períodos, fazia prospecção de clientes externamente; que em média realizava 3 visitas externas na semana, número que se manteve no mesmo período; que **trabalhou em conjunto com o paradigma** [REDACTED] **quando retornou de sua licença maternidade já no segmento CORPORATE; que a autora e os paradigmas tinham carteiras similares, podendo inclusive haver remanejamento de clientes de uma carteira para outra; que quando passou para o segmento CORPORATE, recebeu clientes da carteira dos paradigmas, além de uma carteira de clientes inativos para tentar reativá-los; que no caso de férias de paradigmas, a autora poderia atender seus clientes e vice-versa; que o perfil de clientes da autora e dos paradigmas, assim como as metas, eram as mesmas; que o superior da autora e dos paradigmas era o** [REDACTED] **que quando atuava no segmento MIDDLE, seu cargo era de gerente sênior e quando passou ao segmento CORPORATE, seu cargo passou a ser banker pleno; que os paradigmas eram banker sênior, no entanto, não havia qualquer diferença nas funções feitas pela autora e paradigmas; que a estrutura de operações também eram idênticas; não se recorda se à época da contratação, foi ajustado o recebimento de comissões em razão de seu resultado pessoal; que **nunca foram claras as regras para recebimento das comissões, mas que sempre foram decorrentes do resultado individual da autora; que não sabe ao certo se o valor que recebia de comissões também dependia do resultado da equipe;*****

*DEPOIMENTO DO PREPOSTO DO RÉU: "que autora trabalhou com os paradigmas Bruno e Claudio no setor CORPORATE; **que a***

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

função exercida entre a autora e os paradigmas era a mesma, variando o perfil dos clientes dos paradigmas, que tinham faturamento anual maior que o dos clientes da carteira da autora; que os clientes da autora tinham faturamento de até 600 milhões por ano, enquanto os clientes da carteira dos paradigmas tinham faturamento de até 2 bilhões por ano; que autor e paradigma estavam subordinados ao gerente executivo [REDACTED]; que autora não assumia a carteira dos paradigmas quando estes estavam em férias."

PRIMEIRA TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]

[REDACTED]: "trabalhou na ré de maio de 2009 a meados de 2014, como gerente de relacionamento, em todo período trabalhou no mesmo escritório bancário onde a autora trabalhava; cumpriam o mesmo horário de trabalho; trabalhavam em departamentos diferentes; o depoente não acompanhava as atividades da autora; apenas via algumas coisas triviais que a autora fazia, tais como negociar com clientes e sair para visitas; os paradigmas [REDACTED] trabalhavam no mesmo departamento da autora; o depoente nunca percebeu a existência de diferenças entre as atividades da autora e dos paradigmas; os três estavam subordinados ao gerente geral [REDACTED]; o depoente não trabalhou com os três no middle, que era o departamento do depoente; a autora e os paradigmas tinham as mesmas metas; o depoente explica que tem conhecimento desses fatos como sendo de conhecimento geral dentro do banco, mas repete que não trabalhava no mesmo departamento e não acompanhava diretamente as atividades da autora; cada gerente de relacionamento possui uma carteira de clientes, mas por determinação do gerente geral um pode atender cliente da carteira do outro, o que pode ocorrer, inclusive, em períodos de férias."

CP - TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]

[REDACTED] com a reclamante de fevereiro de

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

2014 a maio de 2015, na agência em Curitiba/PR; QUE a reclamante fazia o mesmo que o depoente e o [REDACTED]; QUE atendia clientes de 150 milhões a 3 bilhões de Reais; QUE não sabe dizer como era composta a carteira da reclamante, em termos de faturamento de clientes; QUE nos afastamentos do depoente qualquer um poderia assumir os seus clientes, inclusive a reclamante, e o contrário também acontecia; QUE o valor de cada carteira não altera as obrigações a serem desempenhadas no cotidiano."

*CP - TESTEMUNHA DO RECLAMADO: [REDACTED]: trabalha para o reclamado desde 1º de agosto de 2006. Nos últimos 3 anos exerceu a função de Banker Sênior, antes sendo gerente de plataforma. A depoente sempre trabalhou em Joinville e a autora em Curitiba, sendo que nos últimos 3 anos subordinadas a mesma gestão ([REDACTED]). A autora em tal período exerceu a função de Banker Pleno (uma posição hierárquica abaixo da depoente). **As metas do Banker Sênior e do Pleno são diferentes, embora tenham algumas semelhanças. O que distingue qualitativamente a meta de um e outro é o nível de capacitação do Sênior e o volume das metas que recebe em face do Pleno.** Normalmente o fato supra reflete também em termos de complexidade em face de atendimento dos clientes, justamente pela maior capacitação do Sênior. Em suma, **o Sênior necessita de menos acompanhamento e supervisão em relação ao Pleno, tanto nas reuniões de trabalho, quanto nos contatos com a clientela.** Os produtos oferecidos pelo Banker Sênior e pelo Pleno são os mesmos. As atividades do Sênior e do Pleno se assemelham independentemente das diferenças de metas. Na época da autora e quando a depoente e a reclamante trabalhavam com o mesmo gestor a depoente tinha acesso e, pois, conhecimento as metas da reclamante. Entretanto a depoente esclarece não ter conhecimento da divisão das metas e da maneira como era feita, porque tal questão é afeita ao gestor.*



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

Induvidosa a diferença entre as carteiras de clientes atendidos pela autora e pelos paradigmas apontados, tanto que a própria autora referiu que eram “similares”. E o fato de paragonada e paradigmas estarem submetidos à mesma chefia não autoriza concluir que exerciam as mesmas atividades.

A despeito do que declarou a testemunha obreira, [REDACTED], viu-se que não trabalhava no mesmo departamento que a autora, inclusive afirmou que *não acompanhava as atividades da autora, apenas via algumas coisas triviais que fazia*. E declarou saber que paragonada e paradigmas tinham as mesmas metas, com base em conhecimento geral dentro do banco, reafirmando que não acompanhava a rotina da autora.

A segunda testemunha obreira, [REDACTED], informou que atendia clientes de 150 milhões a 3 bilhões de reais, mas não soube dizer como era composta a carteira da reclamante. E deixou claro que durante as ausências dos paradigmas qualquer um poderia assumir seus clientes, não somente a autora, o que também desautoriza concluir pela suposta identidade das funções entre paragonada e os modelos apontados.

A testemunha patronal, [REDACTED], foi taxativa ao afirmar que as metas do Banker Sênior e do Pleno, embora semelhantes, são diferentes, notadamente, pelo nível de capacitação do Sênior e o volume das metas que recebe. O Sênior necessita de menos acompanhamento e supervisão em relação ao Pleno, tanto nas reuniões de trabalho, quanto nos contatos com a clientela.

Quanto à produtividade, a autora disse que sempre foram decorrentes de seu resultado individual, e não sabe ao certo se o valor que recebia de comissões também dependia do resultado da equipe. Inviável, dessarte, o reconhecimento de equiparação salarial, bem como em relação aos valores variáveis percebidos pelos paradigmas, aferidas com base em avaliações de desempenho (fls. 784/816), na forma pretendida na inicial.

Considero que os elementos dos autos não amparam, com a segurança necessária, a suposta identidade de funções e produtividade entre a autora e os paradigmas apontados, logo, é improcedente o pedido de equiparação salarial.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – PLR/PR

Aduz a autora que fora contratada para receber salário fixo acrescido de comissões baseadas em produtividade mensal, remuneração variável paga de forma desvirtuada sob o título de PLR/PR, pois não era calculada sobre o efetivo lucro do Banco, mas com base no desempenho individual. Postula a anulação da natureza de “PLR/PR” conferida à remuneração variável, e a declaração de se tratar de típicas comissões, com sua integração à remuneração e reflexos.

O Banco assevera que jamais houve pagamento de qualquer verba de natureza salarial (comissões, bônus, gratificação ou qualquer outra nomenclatura) sob a rubrica de PLR. Refere que sempre quitou a PLR conforme as disposições constantes de seu Plano próprio negociado com o sindicato da categoria profissional, com referência expressa acerca da natureza não salarial e caráter personalíssimo da verba, sem valor fixo e pré determinado, pois calculada a partir de indicadores pré-definidos, considerado o resultado do Conglomerado, o resultado do Negócio (exceto para Áreas Corporativas), o resultado da Área e o resultado da Avaliação de Desempenho Profissional do empregado.

Com efeito, a prova oral abaixo transcrita favorece a tese da defesa no sentido de que a remuneração variável nunca foi paga com base exclusivamente no desempenho individual do empregado, mas também levando em conta outros critérios (fls. 1147-1150; 1186-1188; 1195-1197; 1198-1200):

DEPOIMENTO DA AUTORA: "que não se recorda se à época da contratação, foi ajustado o recebimento de comissões em razão de seu resultado pessoal; que nunca foram claras as regras para recebimento das comissões, mas que sempre foram decorrentes do resultado individual da autora; que não havia uma regra clara, mencionando que em um determinado ano que um gerente geral recebeu um valor para distribuir entre os seus gerentes e que ele

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

*decidiu quanto daria a cada um; que **havia diferença entre a participação dada pelas convenções, sempre em valores fixos e determinados, mas a autora também recebia, além desta, comissões pelo seu resultado individual**; que não recebia outra participação vinda através de acordo coletivo; que não sabe ao certo se o valor que recebia de comissões também dependia do resultado da equipe.*"

DEPOIMENTO DO PREPOSTO DO RÉU: "que os critérios para pagamento da PR plano próprio, verba descrita nos holerites, estão nos acordos coletivos, enquanto a PLR tinha critério de pagamentos estabelecido nas convenções coletivas; que a PR plano próprio tinha como critério o resultado individual da autora em conjunto com o resultado do conglomerado, do negócio e da área."

PRIMEIRA TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]

*[REDACTED] "recebia PLR, conforme norma coletiva do sindicato e também recebia um bônus que era uma participação nos resultados específica do reclamado, mas não lembra qual a rubrica utilizada para pagamento desse bônus; sabe que a autora recebia essas duas verbas, porque isso ocorria com todos os empregados, sendo que essas verbas constavam da folha de pagamento; para o pagamento do bônus acima referido, relativo à participação nos resultados, era considerado apenas o desempenho individual do funcionário e não o resultado obtido pelo banco, sendo que os valores eram diferentes para cada empregado, dependendo da nota de suas avaliações, sendo que **chegou a ouvir queixas de colegas sobre a falta de critérios objetivos para o pagamento dessa verba.**"*

CP - TESTEMUNHA DO AUTOR: [REDACTED]

[REDACTED] "QUE não havia uma métrica certa para o pagamento de PLR, nem em convenção coletiva; QUE havia afirmação de que

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

o desempenho individual era levado em conta, mas isso não ficava claro no cotidiano, mesma coisa quanto ao resultado da plataforma."

PRIMEIRA TESTEMUNHA DO RÉU: [REDACTED]:
"os funcionários do réu recebem a PLR do sindicato e também PPR previsto em acordo coletivo, que é pago levando em conta o resultado do banco, resultado da área onde o funcionário trabalho e também o resultado individual; a PPR é paga pelo réu todos os anos."

TESTEMUNHA DO RÉU: [REDACTED]: **"Os critérios do PLR sofreram alterações ao longo do tempo, tendo a depoente 11 anos de serviços para o reclamado, mas pode falar de forma ampla que são calculados segundos fatores qualitativos e quantitativos, sendo estes relacionados com as metas e os resultados do seguimento e aqueles (qualitativos) com a auto avaliação e as avaliações imediata e mediata, sendo que tais avaliações são anuais, mas já foram semestrais (o PLR é pago anualmente). Todos os pagamentos de PLR constam nos contracheques. Existe o PLR previsto em convenções coletivas e a PLR própria do reclamado, que é complementar ao do sindicato, mas também aprovada pelo mesmo.**

Diversamente do que alegou na inicial, a autora referiu em Juízo que não se recorda se à época da contratação fora ajustado o recebimento de comissões em razão de seu resultado pessoal.

A primeira testemunha da autora disse que recebia a PLR conforme norma coletiva do Sindicato, e também recebia um bônus que era uma participação dos resultados do Banco, mas não lembra qual a rubrica utilizada para seu pagamento. A testemunha obreira, ouvida por carta precatória, declarou que não tinha uma métrica certa para pagamento de PLR, mas havia afirmação de que o desempenho individual era levado em conta, o que não ficava claro no cotidiano, assim como em relação ao resultado da plataforma.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

Já as testemunhas do Banco explicitaram que os empregados recebem a PLR do sindicato, e também PPR previsto em acordo coletivo, que é pago levando em conta o resultado do banco, resultado da área onde o funcionário trabalho e também o resultado individual de desempenho.

Como visto, a prova produzida não evidencia o alegado pagamento de comissões ou outro tipo de remuneração variável baseada exclusivamente em desempenho pessoal do empregado. Ausente a prova da aventada contratação de pagamento de comissões, além do salário fixo, descabe a pretendida anulação da natureza jurídica conferida à remuneração variável paga pelo Banco sob o título de PLR/PR, e demais pleitos deduzidos neste item. Indefiro.

DIFERENÇAS DE COMISSÃO OU PLR PENDENTES

A autora reitera que era remunerada pela sua produtividade, sob as falsas rubricas de “PLR” ou “PR”, e quando desligada do Banco não recebeu seu pagamento, assim postulando as diferenças de comissões de forma proporcional, sucessivamente, a PLR relativa a 2015.

A defesa insiste que nunca houve pagamento de comissões à autora, e informa que o pagamento de PLR ocorreu semestralmente até 2012, e depois, anualmente, conforme os acordos coletivos firmados com o Sindicato da categoria profissional. No que se refere à PLR proporcional de 2015, refere que por ocasião da despedida da autora a verba sequer era exigível pois estava ainda pendente de negociação, e após o advento do instrumento normativo competente houve o pagamento devido.

Superada a tese de pagamento de comissões pelo Banco, ou sua identidade com as parcelas PLR/PR, refiro que a documentação apresenta pelo Banco acerca do pagamento da PLR relativa a 2015 (fl. 683) foi impugnada pela autora apenas com base nos argumentos já rechaçados, de que a verba teria sido quitada de forma fraudulenta porquanto detinha natureza salarial.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

E à vista da documentação carreada aos autos não foram apresentadas diferenças em favor da autora, logo, repute quite o empregador neste particular.

LUVAS DE PERMANÊNCIA – BÔNUS DE LONGO PRAZO – DIFERENÇAS

Relata a autora que o Banco instituiu espécie de *luvas de permanência* sob o título de “*bônus de longo prazo*” – BLP, com vistas a garantir a permanência do profissional na empresa, e assim recebeu o pagamento de R\$150.000,00, em julho de 2011, com base no qual o Banco forjou contrato de mútuo para quitação desses valores de forma parcelada, o que ora requer seja declarado nulo, bem como declarada a natureza salarial dos valores recebidos a título de *bônus de longo prazo* – BLP, determinando sua integração à remuneração com reflexos em demais verbas. Requer, outrossim, a devolução da primeira parcela de R\$50.000,00, paga como amortização de saldo devedor, assim como diferenças de *bônus de longo prazo* – BLP relativo ao ciclo 2011/2013, com integração ao salário e reflexos, ou a indenização equivalente ao total recebido a título de *luvas de permanência* - “*bônus de longo prazo*” – BLP.

O Banco nega a existência de pagamento de *luvas de permanência*, e explica que no ano de 2011 houve a instituição do programa de pagamento de *bônus*, denominado “*Bônus de Longo Prazo – BLP*” para os empregados do segmento *Middle* que colaborassem ativamente para o crescimento da área de forma exponencial no período de 2011/2013. Eram considerados para o pagamento do BLP não apenas o volume do negócio, mas também o impacto positivo na imagem da área, a difusão do nome do Banco no segmento de médias empresas. Assevera, porém, que a reclamante não participou de referido programa, logo, não faz jus à parcela em causa.

Mas a prova oral não confirma a tese da inicial de que o Banco teria pago *luvas de permanência* à autora, mas acena para a validade do contrato de mútuo firmado pelas partes (fls. 1147-1150; 1186-1188; 1195-1197; 1198-1200):

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

DEPOIMENTO DA AUTORA: "que em 2011, o banco Safra estava contratando profissionais de outros bancos, oferecendo luvas de R\$ 500.000,00 para estes profissionais; por conta disto, **a ré convocou seus melhores gerentes e ofereceu para a reclamante o valor de R\$150.000,00 com o intuito de mantê-la como empregada da empresa; que para isto, as partes realizaram um contrato de mútuo onde, em tese, a autora devolveria este valor com 2 anos de carência e depois em 3 parcelas anuais de R\$50.000,00;** que na época, houve questionamento de que não teria sentido ganhar o valor de R\$ 150.000,00 para mantê-la no emprego, mas ter que devolver posteriormente o valor, quando foi dito pelo RH que no recebimento da PLR de fevereiro haveria um recebimento a maior desta verba para compensar a aludida parcela de R\$ 50.000,00; que **em 2014, quando seria em tese o pagamento da 1ª parcela de R\$ 50.000,00, a autora tinha acabado de retornar de licença maternidade, e ao longo dos anos anteriores, a área em que trabalhava e que lhe gerava bons resultados, foi completamente alterada, o que fez com que não tivesse dado resultado positivo para a empresa no ano de 2013;** que na época, a empresa mencionou que quem tinha realizado o plano das (luvas) já não estava mais na empresa e que não teria como fazer o aludido acerto de contas entre a parcela a ser paga pela autora de R\$ 50.000,00 e o resultado a maior de igual valor; que em seguida, foi feito um aditivo ao contrato de mútuo, prorrogando o vencimento das parcelas para o ano seguinte; que trabalhou até setembro de 2013 antes de retirar a licença maternidade, tendo gerado sim resultados, mas com alteração da forma de comissionamento, acabou tendo recebido bônus de R\$ 20.000,00, bem inferior que costumava a receber nos anos anteriores; que quem comunicou a autora destas luvas e de que haveria este acerto de contas foi a [REDACTED] do RH, o diretor do RH, que não se recorda o nome, e o [REDACTED], gerente regional; que o programa foi apresentado em uma reunião com mais 30 gerentes do banco em São Paulo; que não foi obrigada a aceitar

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

a oferta de R\$ 150.000,00, mas acreditava que a forma proposta para esse recebimento do valor fosse séria, e que não precisaria devolver ao banco o referido valor; que não sabe se alguém não aceitou a proposta de luvas."

DEPOIMENTO DO PREPOSTO DO RÉU: " que a autora não recebeu um bônus de longo prazo (BLP); que o contrato de mútuo era um empréstimo feito aos empregados com a vantagem de ter uma taxa mais baixa que a de mercado; que o referido contrato era apenas oferecido para colaboradores com salário acima de R\$ 10.000,00."

PRIMEIRA TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]

[REDACTED]: "por volta de 2012/2013, o réu criou um programa de retenção de talentos, pagando para um grupo bem exclusivo de funcionários um bônus em única parcela, mas não sabe qual seria o valor; ouviu comentários de colegas que a autora estava entre esse grupo exclusivo de funcionários e também recebeu esse bônus; [...] não sabe se havia mais alguma exigência/critério para pagamento do referido bônus."

CP – TESTEMUNHA DA RECLAMANTE: [REDACTED]:

"que o banco instituiu o bônus de longo prazo como uma gratificação que era paga em cima de resultados de forma semestral, no início e depois passou a ser anual; estava no momento da constituição desta gratificação, pois foi responsável pela iniciativa que depois foi implementada por um grupo de trabalho; que o valor a ser pago era composto pela performance, avaliação e pelas perspectivas; que poderia acontecer de o banco ter prejuízo em um ano mas não uma área específica do banco; [...] que o BLP era destinado à retenção de empregados de alta performance, sendo que era um grupo pequeno de empregados que recebia essa verba; que a declaração juntada nos autos firmada em 11/02/2016 fala

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

*exclusivamente do BLP e o depoente ratifica seus termos; que na discussão do BLP com o comitê executivo o depoente foi voto vencido pois achava que essa verba não deveria ser paga na forma de empréstimo, que se pagava ao longo dos meses de permanência; que o pagamento deste empréstimo era amortizado do pagamento do próximo bônus; que sabe que a reclamante recebeu esse bônus; que o empregado podia recusar o recebimento desse BLP caso não quisesse ficar retido pelo banco; que os primeiros pagamentos envolveram o aval do cônjuge e acabaram assustando os empregados por receio do nome de empréstimo; que por conta disso, **vários empregados recusaram o recebimento**; que não podia acontecer de um empregado por sua vontade procurar a empresa para tentar receber esse BLP; que **fazia parte do modelo a restituição de valores apenas se o empregado pedisse demissão nos anos seguintes ao recebimento, dependendo do valor recebido**; que o BLP era destinado a **gerentes de relacionamento e gerentes de plataforma**, que superintendentes não recebiam BLP; que o depoente era diretor estatutário do banco depois de 2007."*

PRIMEIRA TESTEMUNHA DO RÉU: [REDACTED]:
"nunca ouviu falar de programa de retenção de talentos no reclamado com pagamento de alguma verba extra; existe no réu programas de longo prazo instituídos de tempos em tempos para áreas específicas, em que há promessa de pagamento de uma verba ser atingido determinado resultado/performance dentro do período fixado pelo banco; não sabe se a autora foi em algum momento elegível a algum programa de longo prazo; sabe que no passado, o réu concedia empréstimos para seus funcionários com taxas diferenciadas, existindo caso em que isso se deu por meio de contrato de mútuo, mas não teve acesso a esses contratos, e por isso não sabe se houve exigência de garantias reais nos mesmos; não lembra especificamente se a autora firmou algum contrato de empréstimo; não trabalhou diretamente com [REDACTED]"



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

██████ sabe que ele tinha um cargo elevado no réu, mas não lembra qual era e não sabe se ele teria poderes para instituir programas de idealização de bônus para os empregados do réu; na época da autora, a política de empréstimos para funcionários não se alterou."

Cumpre destacar a decisão de fl. 379-380 que deferiu a tutela antecipada pela autora, com base em declaração firmada por ex-Diretor Estatutário do Banco (fls. 374-377) a roborar tese da autora de que os R\$150.000,00, recebidos em 2011, foram um adiantamento/bônus espontaneamente concedido pelo empregador a título de permanência da autora na empresa, nada obstante o contrato de mútuo para devolução da quantia em três parcelas anuais de R\$50.000,00, nos anos de 2014, 2015 e 2016.

Referido ex-diretor, ██████ foi ouvido nos autos via carta precatória, como testemunha da autora, em cujo depoimento ratificou a declaração sobre a qual foi decidida a tutela antecipada, de que o Banco instituiu o BLP - Bônus de Longo Prazo destinado à retenção de empregados de alta performance na empresa.

Referida testemunha disse que na discussão do BLP com o comitê executivo foi voto vencido, pois achava que essa verba não deveria ser paga na forma de empréstimo, a ser amortizado com o recebimento do próximo bônus. Mas afirmou, de forma expressa, que o empregado PODERIA RECUSAR o recebimento desse BLP caso não quisesse ficar retido pelo banco. Por fim, admitiu que a referida declaração *a pedido da reclamante*.

Emerge dos autos que a autora estava ciente quando firmou o contrato de mútuo com o Banco, de que se comprometia a devolver os valores recebidos, de forma parcelada e após carência de 2 anos, tanto que chegou a quitar a primeira parcela de R\$50.000,00 em março de 2015.

Nada obstante sua insurgência em relação ao ajuste firmado com o Banco, as provas dos autos não sustentam a tese expendida de que teria sido compelida ou obrigada a firmar o documento, ainda que sob ameaça de perder o emprego



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

como aventado em sua manifestação sobre a contestação. Ao contrário, a própria autora alega que os R\$150.000,00 estavam sendo ofertados pelo Banco como forma de mantê-la empregada na empresa.

Percebo que a autora pretende manifestar seu arrependimento em relação ao contrato firmado com o Banco, o que não prospera quando ausente a prova de vício de consentimento, tais como *erro, dolo, coação, estado de perigo e lesão*, nos termos da Lei Civil, que pudesse macular o negócio jurídico em causa.

E após a instrução do feito e em análise exauriente da matéria, decido reverter a decisão de fls. 379-380, restando sem efeito as determinações impostas à parte reclamada, por ausente o convencimento do Juízo acerca da existência de pactuação de luvas de permanência, mas de contrato de mútuo, e aditamentos, livremente firmados pelas partes (fls. 98-103), de acordo com os requisitos do art. 104 do Código Civil, declarados lícitos para todos os efeitos.

Nesse rumo, tampouco vinga a pretensão de diferenças de *bônus de longo prazo* – BLP relativo ao ciclo 2011/2013, porquanto demonstrado que se trata de gratificação paga pelo Banco com base circunstâncias objetivas ou subjetivas pré-estabelecidas, de modo que seu pagamento pode ser suprimido quando ausentes as condições que o autorizam, como típica forma de salário condição. De toda sorte, não houve prova de seu pagamento à autora, tampouco de alteração objetiva do pactuado entre as partes, como suscitado, de forma que não merecem guarida os pedidos declaratórios e condenatórios deduzidos neste item.

JORNADA DE TRABALHO

Conta a autora que laborou de segunda a sexta-feira, das 9h às 18h, com 1h de intervalo, e embora tivesse a jornada controlada pelo empregador, não recebeu pelas horas extras prestadas, assim requerendo o pagamento das horas excedentes da 6ª diária e 30ª semanal, intervalos do art. 384 da CLT, com reflexos em DSR, incluídos os sábados, e demais parcelas.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

A defesa argumenta que a autora laborou como *Gerente de Relacionamento de Empresas III*, com a função de captar novos clientes no segmento de pessoas jurídicas de grande porte, realizando visitas externas, na forma do art. 62, I, da CLT, assim desobrigada da anotação de controle de horário. Além disso, afirma que a autora esteve investida de fidúcia especial por ocupar cargo de confiança no Banco, inserida na regra do art. 62, II, da CLT, sucessivamente, no art. 224, §2º, da CLT, sem direito a horas extras.

Segundo o disposto no art. 62, I, da CLT, não estão abrangidos pelo regime do Capítulo II, Seção II (jornada de trabalho), os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, condição anotada no registro funcional da autora.

Não tem direito ao pagamento de horas extras o empregado que trabalha externamente e impõe seu próprio horário com autonomia, traçando itinerários de viagens e visitas conforme sua conveniência. A ausência de controle não ocorre pela atividade externa em si, mas pela efetiva impossibilidade de se verificar e controlar o tempo trabalhado.

Certas características ajudam a vislumbrar a existência de controle sobre a jornada, tais como apresentação de relatórios de viagens com a indicação de dias, horários e locais de trabalho, relatórios de vendas, exigência de cumprimento de metas ou produção mínima, itinerários definidos com antecedência, comparecimento diário na empresa, imposição de anotação de horário de entrada e saída na empresa ou em locais externos, etc.

Ato contínuo, a jurisprudência majoritária admite que a confiança mencionada no art. 224, §2º da CLT é menos intensa que a prevista no art. 62, II, da CLT. Neste sentido, dispõe a Súmula 287 do TST: “*A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT*”.

Em que pese o teor do verbete, o empregado que se pretende enquadrar na exceção do art. 224 da CLT necessita ser detentor de manifesta fidúcia especial, e nos termos do §2º, são dois os requisitos para que o bancário seja



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

excluído do direito à jornada de 6h: o patamar remuneratório superior em 1/3 ao do cargo efetivo, questão incontroversa nos autos, e o exercício de função de direção, gerência, fiscalização, chefia, ou outra função de confiança.

A prova oral produzida nos autos demonstra que a jornada da autora era plenamente passível de ser registrada, afastando a exceção do art. 62, I da CLT. De outro lado, a prova também revelou que apesar de não deter os poderes do art. 62, II da CLT, detinha fidúcia e poderes distintos de outros empregados (fls. 1147-1150; 1186-1188; 1195-1197; 1198-1200):

*DEPOIMENTO DA AUTORA: "que em ambos os períodos, **fazia prospecção de clientes externamente; que em média realizava 3 visitas externas na semana, número que se manteve no mesmo período; que quando trabalhava internamente na empresa, tinha as seguintes funções: reunião, marcação de visitas, elaboração de cadastro, envio de propostas de crédito, ligações telefônicas com clientes; que as visitas externas levavam em média 2h30min e o resto do seu tempo era dentro da empresa; que poderia sair de sua casa diretamente para uma visita, o que não era comum, e que ainda sim, precisava ligar para o seu gerente geral e dar a devida satisfação; que na empresa, havia um quadro com os dias da semana e horários em que os gerentes estariam em visitas externas; que **fazia relatório das visitas**, além de relatório de combustível gasto; que **também poderia sair de uma visita e ir direto para sua casa quando este terminasse no final do expediente, ressaltando também que não era comum que precisasse comunicar ao superior; que havia determinação para dar essa satisfação ao superior feita pelo próprio gerente geral; que o gerente geral, no primeiro período, foi o Silvio e no segundo período foi Handdrey; que reconhece que realizava as atividades descritas na fl. 527, assim como as atividades da fl. 528 dos autos à exceção, especificamente, nesta folha, das atividades descritas nos itens IX e em seguida I, II e III."*****

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

DEPOIMENTO DO PREPOSTO DO RÉU: *"que não havia na agência quadros com os horários em que a autora fazia visitas externas; que **autora não precisava e não ficava internamente no escritório, fazendo seu próprio horário e comparecendo apenas para reuniões e feedbacks; que a autora ia, em média, uma vez por semana no escritório e tinha semanas que nem comparecia; que o superior da autora não fiscalizava suas visitas; que autora não tinha mobiliário próprio dentro do escritório para trabalhar; que os superiores da autora eram responsáveis pela elaboração de metas, promoção, feedbacks; que a autora não precisava avisar ao superior se fosse ao médico ou tivesse problemas articulares; que não há controle sobre a agenda de visitas da autora, sendo que a empresa só ficava sabendo que clientes visitou se ela informasse, sendo que ela poderia não informar, pois o interesse da ré era, exclusivamente, o resultado da autora.**"*

PRIMEIRA TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]

[REDACTED]: *"trabalhou na ré de maio de 2009 a meados de 2014, como gerente de relacionamento, em todo período trabalhou no mesmo escritório bancário onde a autora trabalhava; cumpriam o mesmo horário de trabalho; trabalhavam em departamentos diferentes; o depoente não acompanhava as atividades da autora; apenas via algumas coisas triviais que a autora fazia, tais como negociar com clientes e sair para visitas; **a autora não tinha subordinados; a autora não poderia contratar e dispensar funcionários; o depoente também visitava clientes e o depoente e a autora tinham controle do horário de trabalho através dos relatórios de quilometragem e porque havia um quadro de visitas onde tinham que anotar a empresa, dia e horário da visita; além disso, os e-mails que trocavam com os clientes com agendamento de visitas eram repassados para o gerente geral; havia mais de 10 empregados no escritório onde trabalhavam; a autora trabalhava mais tempo internamente; a autora não tinha poderes para***

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

liberar pagamentos e recebimentos, pois o banco não dava alçada para os empregados do nível do depoente e da autora."

CP – TESTEMUNHA DA RECLAMANTE: [REDACTED]:
"que gerente de relacionamento não participa de comitê de crédito; que só área de credito tem acesso a BACEN e SERASA; que gerente de relacionamento tinha senha para acesso a informações financeiras dos clientes."

CP - TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]
[REDACTED] de fevereiro de 2014 a maio de 2015, na agência em Curitiba/PR; QUE a reclamante comparecia ao trabalho todos os dias; QUE **só fazem visitas externas, em média quatro ou cinco vezes por semana, e a regra era voltar ao final da visita; QUE o superior hierárquico sabia das visitas, clientes e horários, e inclusive acompanhava algumas visitas; QUE trabalhava na mesma mesa, cada um tendo um lugar fixo, com computador, ramal; QUE tinha relatório de visitas, porém não continha o horário, mas havia data; QUE em caso de faltas tinha de avisar, contudo não precisava documentar com atestado ou declaração o motivo da ausência; QUE quem aprova crédito é o comitê de crédito; QUE não tinha acesso ao sistema SERASA e BACEN dos clientes."**

TESTEMUNHA DO RÉU: [REDACTED]: "A depoente não sofre fiscalização em sua jornada. **Caso tenha que se ausentar por razões particulares, comunica a assistente, para que possa receber eventuais recados ou tomar providências.** A depoente não necessita prestar contas dos seus horários de trabalho para seu gestor, mas o faz, geralmente quando existe algum fato fora da rotina do trabalho, sendo que procura cumprir o mínimo da jornada estabelecida, que é das 9h às 18h com 1h de intervalo. Os negócios feitos pelo gerente são aprovados por comitê normalmente com o gestor. A depoente comparece na plataforma



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

umas três vezes por semana, desconhecendo a realidade de Curitiba.

A propósito, cito o ensinamento doutrinário de Homero Batista Mateus da Silva (in Curso de Direito do Trabalho Aplicado - Livro das Profissões Regulamentadas - vol. 4. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 17), cujas palavras encaixam-se ao caso:

"[...] como os bancos costumam ter dimensões colossais, é natural que algumas diretrizes sejam impostas das matrizes para as filiais, sendo pueril alguém imaginar que um gerente de agência tenha plenos poderes para liberar dinheiro sem garantias e fazer operações sem lastro. Desta forma, não são motivos para desconfigurar o cargo de confiança a simples existência de: a) alçadas de valores máximos para movimentação de recursos e liberação de empréstimos, variando o patamar da alçada de acordo com a hierarquia; b) respeito a procedimentos internos de verificação de documentos e requisição de algumas garantias dos correntistas; c) comercialização prioritária de alguns produtos e serviços em detrimento a outros (por exemplo, empréstimos para pessoas jurídicas e não para pessoas físicas); exigência de assinaturas conjuntas, em dupla ou em trio, para alguns procedimentos; e) centralização de determinadas operações como câmbio de moedas estrangeiras e alguns títulos de crédito, fora do âmbito das agências. Considerando que o objetivo do art. 224, § 2º, nunca foi o de competir com o art. 62, II, da CLT, é tecnicamente imperfeita a pergunta sobre o poder de admissão e de dispensa de empregados pelo bancário na confiança média. Nem ele nem o banco esperavam que fosse assim, pois a política de contratação e de corte de empregados é evidentemente concentrada no comando central da empresa, sendo muito raro que o processo seletivo transcorra com plena autonomia numa simples filial".



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

O citado professor Homero Batista, *in* "Curso do Direito do Trabalho Aplicado" (Editora Saraiva), também apresenta um rol exemplificativo de atribuições indicativas da existência da fidúcia especial:

“As reais atribuições do empregado, capazes de serem consideradas dentro do conceito de confiança de dimensão média, costumam envolver: a) existência de carteira de clientes para administração de investimentos; b) autorização para abertura de contas; c) liberdade para a concessão de empréstimos; d) assinatura autorizada para documentos internos; e) representação do empregador perante terceiros para captação de novos clientes; f) representação do empregador em reuniões com autoridades de fiscalização da moeda e do crédito, autoridades fazendárias e situações análogas; e g) obtenção de senha de maior alcance para a consulta de informações sigilosas em graus ainda mais elevados do que já normalmente os bancários alcançam.

(...)

Se houver subordinados, o enquadramento na confiança média (...) é praticamente certo; se não houver subordinados, discute-se a questão por outros caminhos.

E ficou evidente que a reclamante possuía a mencionada fidúcia média prevista na parte final do §2º do art. 224 da CLT quando confirmou que realizada as atividades das fls 527 e parte das atividades de fls 528:

“(i) manter a carteira de clientes pessoas jurídica sob sua responsabilidade, identificando suas necessidades e assegurando a satisfação dos mesmos com relação aos serviços e produtos disponibilizados pelo banco;
(ii) apoiar os trabalhos de cobrança de sua carteira;
(iii) prospectar novos clientes, visando aumentar sua carteira junto ao mercado alvo, vendendo produtos e serviços da instituição;
(iv) propor o desenvolvimento de negócios de seus clientes, de acordo com as normas e procedimentos operacionais estabelecidas pelo banco;
(v) acompanhar a performance de negócios de seus clientes, visando identificar eventuais problemas, que pudessem interferir nos resultados do banco;

**Poder Judiciário Federal****Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região****5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR**

- (vi) zelar pelo atendimento personalizado de seus clientes, visando assegurar o nível de qualidade diferenciado de serviços prestados pelo banco;
- (vii) cumprir política e procedimentos da qualidade;
- (viii) examinar sua carteira de clientes inativos, visando sua recuperação e posterior fidelização;
- (x) propor operações de crédito, abertura e encerramento de contas;
- (xi) acompanhar os vencimentos das operações de crédito pessoa jurídica, excesso de limites e adiantamento a depositantes de pessoa jurídica, das contas pertencentes ao segmento, realizando as devidas cobranças.
- (xii) Elaboração de propostas de crédito em diversas modalidades, negociação de taxas e garantias junto ao cliente, acompanhamento da implantação das linhas e garantias."

Além das atividades descritas acima, que revelam poderes diferenciados de um empregado comum, a autora confirmou lidar com empresas com alto faturamento anual, além de salário de mais de R\$17.000,00.

A despeito de a autora não possuir autênticos poderes de mando ou gestão no Banco, como para admitir ou demitir empregados, assinar contratos sozinha ou aprovar crédito superior ao fixado no sistema da empresa, é certo que possuía atribuições especiais que a diferenciavam de um empregado comum adstrito a tarefas técnico-burocráticas, evidenciando-se a fidúcia especial a que alude o § 2º do art. 224 da CLT, o que autoriza excluí-la do direito à jornada de 6h/30h, prevalecendo a jornada legal de 8 horas, sendo devidas como extras as horas que extrapolarem tal limite. Afastado, por conseguinte, o art. 62, II, da CLT.

Mas a autora não deduziu pedido de pagamento de horas extras além da 8ª diária, impondo-se a análise e julgamento feito em observância ao princípio da adstrição, sob pena de sentença nula. Termos em que indefiro o pedido de horas extras, na forma como deduzido, e seus consectários.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal vigente, calcado no próprio princípio da isonomia cristalizado no inc. I do art. 5º, que sob a luz de seu aspecto material, preconiza que a mulher, em tese, com organismo mais frágil, deve ser protegida em razão de suas peculiaridades.

O TST, em composição plenária, rejeitou incidente de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT (IIN-RR nº 1540/2005-046-12-00), em recurso de revista da relatoria do Min. Ives Gandra Martins Filho, pub. em 13-02-2009, conforme segue:

[...] levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT.

De outro julgado oriundo do ilustre Relator, destaco o excerto abaixo:

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT - PROTEÇÃO EXCLUSIVA DO TRABALHO DA MULHER - EMPREGADO DO SEXO MASCULINO - INTERVALO INDEVIDO - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, I, DA CF. [...] 4. A própria Constituição da República, tendo em mira o estabelecimento de uma igualdade material, em detrimento de uma igualdade meramente formal, estabeleceu algumas diferenças entre os sexos (cfr., por exemplo, CF, art. 7º, XVIII e XIX; art. 201, § 7º, I e II; ADCT, art. 10, § 1º). Logo, com o objetivo de concretizar o princípio albergado no inciso I do art. 5º da CF, devem-se tratar desigualmente homens e mulheres, na medida das suas desigualdades, sendo justamente dentro desse conceito de igualdade material que se insere a ideia de concessão de vantagens específicas às trabalhadoras do sexo feminino, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

antes de iniciar uma jornada extraordinária de que trata o art. 384 da CLT." (TST-RR-2890600-85.2009.5.09.0041, julgado em 14.9.2011, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, in DEJT de 23.9.2011).

Também é a Súmula 22 do TRT da 9ª região com redação atualizada:

INTERVALO. TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELO ART. 5º, I, DA CF. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, o que torna devido, à trabalhadora, o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário. Entretanto, pela razoabilidade, somente deve ser considerado exigível o referido intervalo se o trabalho extraordinário exceder a 30 minutos.

No entanto, não havia extrapolação da jornada. Rejeito.

ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA – VEÍCULO A SERVIÇO DA EMPRESA

Alega a autora que fazia visitas a clientes por meio de veículo fornecido pelo Banco réu, condição que entende ter aderido ao contrato de trabalho, e que a partir de 09-05-2013 fez uso de seu próprio automóvel a serviço do Banco, o que qualifica de alteração contratual lesiva, pelo que postula o valor mensal de R\$ 1.500,00 a título de aluguel do veículo.

O Banco aduz que fornecia um cartão com certo valor mensal creditado para os gastos de combustível, bem como 10% a mais desse valor para cobrir eventuais despesas com desgaste, fixado com base em estudo da região em que a autora trabalhava, e respectivos deslocamentos. Além disso, reembolsava despesas com combustível além da quota cedida no cartão combustível mediante apresentação dos comprovante e solicitação do reembolso.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

Incontroverso que até maio de 2013 o Banco forneceu veículo aos gerentes para visitas a clientes, e ao suprimi-los concedeu verba a esses empregados como auxílio para compra de veículo próprio, restando afastada a hipótese de alteração contratual lesiva.

E a prova oral produzida dá conta de que a autora recebia valores para cobrir despesas de combustível e desgaste do veículo usado em prol da empresa, além de poder fazer uso de algum outro meio de transporte como taxi ou uber (fls. 1147-1150; 1186-1188; 1195-1197; 1198-1200):

DEPOIMENTO DA AUTORA: "que recebia cerca de R\$ 0,30 por quilômetro rodado nas visitas realizadas com o carro próprio; que acredita que rodava cerca de 450 km por mês em visitas externas; que sempre que solicitava, recebia o reembolso do combustível; que não tinha ciência de que 10% deste valor era para reembolsar desgaste do veículo."

*PRIMEIRA TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]
[REDACTED] "até por volta de abril de 2013, trabalhavam com veículo fornecido pelo réu e a partir desta data, o reclamado recolheu os veículos e todos os gerentes de relacionamento compraram veículo particular para trabalhar; nunca foi dito pelo réu que poderiam usar taxi para o serviço, com reembolso do reclamado; recebiam reembolso apenas do valor do combustível, com base no relatório de quilometragem que apresentavam; não lembra se esse valor aparecia no contracheque; quando a ré retirou os veículos do banco, ela concedeu aos gerentes a verba de 12/14 mil reais como auxílio para compra de veículo próprio."*

*CP - TESTEMUNHA DA AUTORA: [REDACTED]
[REDACTED]: "QUE usavam carro próprio ou táxi, à escolha de cada trabalhador, e havia reembolso do carro ou despesas com táxi, sempre para visitar clientes."*



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

TESTEMUNHA DO RÉU: [REDACTED]: *“A depoente é ressarcida com as despesas de deslocamento com o carro próprio. Com bom senso pode optar pelo deslocamento mediante táxi ou uber.”*

A reclamante não fez prova da alegada quilometragem rodada, tampouco de outras despesas havidas com o veículo, e considero justo o valor quitado pelo Banco por km percorrido. Ainda, descabe Nada a deferir.

DA RECONVENÇÃO

O reclamado repisa o fato de que a autora livremente assinou contrato com o Banco, e recebeu como empréstimo no valor líquido de R\$150.000,00, e concordou em quitar o valor de R\$168.303,45, em três parcelas, acrescido dos encargos calculados, estabelecidos no item 5.2 do instrumento de mútuo, embora não tenha cumprido a obrigação, assim incidindo a penalidade convencionada na cláusula 6ª, consistente no vencimento antecipado das três prestações assumidas, incluídos encargos fixados nas cláusulas 2ª e 7ª, no total de R\$191.166,01, até o dia 17-02-2016.

A reconvinada sustenta que inexistente o requisito essencial da conexão entre a reconvenção apresentada pelo reclamado e a ação principal ajuizada, pois se não for acolhido o pedido da petição inicial, a cobrança referente ao suposto contrato de mútuo terá de ser efetuada na Justiça Comum, e não perante esta MM. Justiça Especializada, pugnando pela extinção da medida processual. No mérito, repisa a tese da inicial de que os R\$150.000,00 recebidos tratam de luvas de permanência ou Bônus de Longo Prazo – BLP, instituídos pelo Banco com o objetivo de mantê-la empregada na empresa, embora tenha sido compelida a firmar o contrato de mútuo em causa, e seus aditamentos, obrigando-se a devolver o valor caso saísse antecipadamente da instituição, inclusive com correção pelo CDI, como se fosse um empréstimo. Reitera que a verba em causa



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

caracteriza vantagem pelo o trabalho, e não para o trabalho, com caráter salarial, razão pela qual não é lícita a devolução de valores.

PRELIMINARMENTE:

Admissibilidade da reconvenção:

O art. 343 do NCPC, aplicável ao processo trabalhista por força do art. 769 da CLT, permite ao réu reconvir ao autor no mesmo processo, desde que a reconvenção seja conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa.

E há conexão entre duas ou mais ações quando lhes for comum o objeto ou a causa de pedir, nos moldes do art. 55 do mesmo NCPC, requisitos atendidos na espécie, logo, conheço da reconvenção apresentada pela parte reclamada.

MÉRITO DA RECONVENÇÃO

Consoante já decidido, o convencimento do Juízo acerca da matéria em debate foi pela inexistência de pactuação de luvas de permanência, mas de contrato de mútuo, e aditamentos, livremente firmados pelas partes (fls. 98-103), de acordo com os requisitos do art. 104 do Código Civil, declarados lícitos para todos os efeitos. Vale dizer, a autora livremente assinou contrato de mútuo com o Banco reconvinte, no valor líquido de R\$150.000,00, e tendo em vista a ausência de quitação da obrigação assumida, incide a penalidade convencionada na cláusula 6ª, consistente no vencimento antecipado das prestações assumidas, incluídos encargos fixados nas cláusulas 2ª e 7ª.

No entanto, a compensação somente é admitida entre valores correspondentes a parcelas de idêntica natureza (Súmula n. 18 do TST), logo, inviável compensar créditos trabalhistas com dívida oriunda de contrato de mútuo firmado pelas partes.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Considerando o princípio da não surpresa, entendo que as disposições sobre honorários de sucumbência da Lei 13.467/17 são aplicáveis apenas aos processos ajuizados a partir de sua vigência.

Antes da reforma, a condenação em honorários advocatícios na Justiça do Trabalho dependia de dois requisitos cumulativos: a assistência judiciária por sindicato da categoria e a percepção de salário igual ou menor que o dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação que não permita o pagamento de custas e despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio e da família (art. 14 e 16 da Lei nº 5584/70 e Súmulas 219 e 329 do TST).

Com a recente alteração da Súmula 219 do TST, as lides decorrentes de relação do trabalho, e aquelas em que o sindicato figure como substituto processual, também possibilitaram a condenação em honorários por mera sucumbência. No caso, a parte autora não está assistida por advogado credenciado pelo sindicato, logo, indefiro o pedido de honorários advocatícios.

Mas também requer a indenização do art. 404 do Código Civil, todavia, a tese não convence, pois, o Direito do Trabalho é inspirado pelo "ius postulandi", onde autor e réu possuem capacidade postulatória para demandar em juízo sem assistência de advogado (art. 791 da CLT). A constituição do advogado é faculdade da parte, e seu livre arbítrio não pode implicar penalidade para a outra extremidade da relação jurídica processual. O pedido é improcedente.

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DA MORA

A atualização monetária dos créditos deferidos será de acordo com a Súmula 381 do TST, considerada época própria o mês subsequente ao vencido. Observe-se a Súmula 439 do TST quanto à indenização por danos morais.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

E sobre a pretensão para utilização do INPC ou IPCA como índice de correção monetária de seus créditos trabalhistas, não merece acolhida. Sabe-se que, com base em julgado proferido pelo C. STF, o E. TST decidiu, no bojo do processo n.º 0000479-60.2011.5.04.0231, afastar a TR como índice de atualização dos débitos trabalhistas.

Contudo, os efeitos da mencionada decisão do TST - e da consequente tabela única editada pelo CSJT - foram liminarmente suspensos pelo próprio STF, o qual, em cognição sumária, ponderou que a *parcial declaração de inconstitucionalidade da sistemática de pagamento de precatórios instituída pela EC n.º 62/2009 (ADI 4.357-DF e ADI 4.425-DF) não alcança (sequer por "arrastamento") a expressão "equivalentes à TRD" contida no "caput" do art. 39 da Lei n.º 8.177/1991* (decisão proferida pelo Min. Dias Toffoli na RCL 22012-RS).

Sobre os valores corrigidos há incidência de juros de mora de 1% ao mês, *pro rata die*, a partir da propositura da ação (Súmula 200 do TST).

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Haverá incidência de contribuições previdenciárias sobre as parcelas deferidas que integram o salário-contribuição, nos termos do artigo 28 da Lei 8.212/91 (Súmula 368, inciso II, do TST). Autoriza-se a dedução da cota parte da reclamante (Súmula 368, inciso III, do TST).

O imposto de renda será deduzido no momento em que o crédito, de alguma forma, tornar-se disponível ao reclamante, incidindo sobre as parcelas tributáveis devidas (Súmula nº 368, II). O cálculo será efetuado mês a mês, de acordo com a tabela progressiva prevista no artigo 12-A, § 1º, da Lei nº 7.713/88, inserido em dezembro de 2010.

Também não haverá tributação sobre férias indenizadas, integrais ou proporcionais (Súmulas 125 e 386 do STJ), e juros de mora (OJ 400, SDI-1/TST).



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR
JUSTIÇA GRATUITA

Afirmando a parte reclamante que não tem condições de pagar as custas e despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio e familiar, e sendo tal informação suficiente para a concessão do benefício, defiro, conforme art. 4º da Lei nº 1060/50 e art. 790, §3º da CLT, a justiça gratuita requerida.

III – CONCLUSÃO

ISTO POSTO, rejeito a preliminar de incompetência material e julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por [REDACTED] em face de **BANCO VOTORANTIM S.A.**, nos termos da fundamentação que passa a integrar este dispositivo.

Custas de R\$660,00 pela parte reclamante, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$33.000,00.

Em relação à **RECONVENÇÃO**, rejeito a preliminar de inépcia e julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **BANCO VOTORANTIM S.A.** em face de [REDACTED], consoante expandido na fundamentação que integra este dispositivo, para condenar a reconvinda a quitar o contrato de mútuo n. 85140-5, firmado com o Banco reconvindo, descontado o valor já pago, na forma da cláusula 6ª, incluídos os encargos fixados nas cláusulas 2ª e 7ª, com juros e correção monetária.

Liquidação por cálculos.

Custas de R\$2.000,00, pela reconvinda, calculadas sobre o valor provisoriamente fixado à condenação de R\$100.000,00, dispensadas.

Intimem-se as partes.

Nada mais.



Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
5ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR

Curitiba, 09 de agosto de 2018.

PATRICK ARRUDA LEON SERVA
Juiz do Trabalho

Nivia Lopes de Rezende
Assistente de Juiz