



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1001287-18.2025.5.02.0068

Relator: MARIZA SANTOS DA COSTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/11/2025

Valor da causa: R\$ 70.000,00

Partes:

RECORRENTE: TAMIRES DA SILVA ALVES

ADVOGADO: THAIS RODRIGUES

ADVOGADO: CAROLINA DOS SANTOS RIBEIRO DE SOUZA

ADVOGADO: ALEXANDRE ABRAS

ADVOGADO: DIEGO NUNES FERREIRA

ADVOGADO: LUIZ FERNANDO AZEVEDO

ADVOGADO: LEANDRA CRISTINA PAULA BORGES

ADVOGADO: BRUNO SCARPELINI VIEIRA

ADVOGADO: FABIANO ZOCCO BOMBARDA

ADVOGADO: BARBARA APARECIDA SANTIAGO

ADVOGADO: KARINA AMADIO

ADVOGADO: FABYO LUIZ ASSUNCAO

RECORRENTE: FLASH TECNOLOGIA E INSTITUICAO DE PAGAMENTO LTDA

ADVOGADO: LUIZ FERNANDO ALOUCHE

RECORRIDO: TAMIRES DA SILVA ALVES

ADVOGADO: THAIS RODRIGUES

ADVOGADO: CAROLINA DOS SANTOS RIBEIRO DE SOUZA

ADVOGADO: ALEXANDRE ABRAS

ADVOGADO: DIEGO NUNES FERREIRA

ADVOGADO: LUIZ FERNANDO AZEVEDO

ADVOGADO: LEANDRA CRISTINA PAULA BORGES

ADVOGADO: BRUNO SCARPELINI VIEIRA

ADVOGADO: FABIANO ZOCCO BOMBARDA

ADVOGADO: BARBARA APARECIDA SANTIAGO

ADVOGADO: KARINA AMADIO

ADVOGADO: FABYO LUIZ ASSUNCAO

RECORRIDO: FLASH TECNOLOGIA E INSTITUICAO DE PAGAMENTO LTDA

ADVOGADO: LUIZ FERNANDO ALOUCHE



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

PROCESSO nº 1001287-18.2025.5.02.0068 (ROT)

ORIGEM: 68ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - SP

RECORRENTE: TAMIRES DA SILVA ALVES, FLASH TECNOLOGIA E INSTITUICAO DE PAGAMENTO LTDA

RECORRIDO: TAMIRES DA SILVA ALVES, FLASH TECNOLOGIA E INSTITUICAO DE PAGAMENTO LTDA

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA MARIZA SANTOS DA COSTA

EMENTA

PROVA DIGITAL. IMPUGNAÇÃO. CADEIA DE CUSTÓDIA. Documentos eletrônicos unilaterais, cuja autenticidade e integridade foram impugnadas sem que houvesse prova da preservação da cadeia de custódia, devem ser desconsiderados como meio de prova. PRÊMIOS POR DESEMPENHO. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA. ART. 457, §§ 2º e 4º, DA CLT. Após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), os prêmios pagos por mera liberalidade do empregador, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, não integram a remuneração do empregado, ainda que habituais. Inexistindo prova de fraude, prevalece a natureza indenizatória da parcela, sendo indevidos reflexos em demais verbas contratuais. TELETRABALHO. AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA. ART. 62, III, DA CLT. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. O empregado em regime de teletrabalho, cuja dinâmica laboral e prova oral indiquem a ausência de fiscalização direta e controle de horários, enquadra-se na exceção do art. 62, III, da CLT. A presunção de inexistência de controle de jornada, aliada à falta de prova robusta quanto à jornada extraordinária alegada, afasta a condenação ao pagamento de horas extras. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA. DESEMPREGO SUPERVENIENTE. A extinção do contrato de trabalho e a ausência de provas de que o trabalhador perceba atualmente renda superior ao teto legal autorizam a concessão do benefício da justiça gratuita, ainda que o salário anterior fosse superior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. SUSPENSÃO DE EXIGIBILIDADE. Em caso de sucumbência total da parte autora, são devidos honorários advocatícios, cuja exigibilidade deve permanecer suspensa pelo prazo de dois anos, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT. Recurso da reclamada provido. Recurso da reclamante prejudicado.

RELATÓRIO



Inconformados com a respeitosa sentença id **dba2a3c**, cujo relatório **adota-se** como integrante do presente **ACÓRDÃO** e que julgou **procedentes em parte** os pedidos da presente demanda, recorrem as partes.

O **reclamante** (id 2bb8cba) recorre nos seguintes temas: **a)** impossibilidade de limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial - valores apresentados por estimativa; **b)** majoração do percentual do valor dos honorários advocatícios; **c)** exclusão de verba honorária a favor da parte reclamada, porquanto houve inexistência de sucumbência de pedido e/ou sucumbência mínima; **d)** inaplicabilidade da Súmula 340, do TST, pois essa Súmula é aplicável aos comissionistas puros. Além disso, há previsão na norma coletiva - cláusula 10^a - no sentido de pagamento das horas extras integrais acrescida do adicional. Postula a reforma da sentença, quanto aos itens objeto de recurso.

A **reclamada** FLASH TECNOLOGIA E INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO LTDA (id **a26cdfd**), recorre, postulando: **a)** impugnação aos documentos eletrônicos juntados pela reclamante - da necessária cadeia de custódia - da ausência de autenticação - da impossibilidade de admissão como prova e da valoração do juízo; **b)** pagamento de prêmios pela empresa, na forma do artigo 457, §2º e 4º, da CLT. Ausência de integração nos demais pagamentos; **c)** horas extras e reflexos. Atividade home office. Ausência de controle de jornada; **d)** justiça gratuita concedida ao obreiro. Ausência de comprovação pela recorrida; e, **e)** honorários advocatícios.

Contrarrazões pelas partes.

É o RELATÓRIO.

FUNDAMENTAÇÃO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conhece-se do recurso ordinário interposto pelo reclamante e pela reclamada.

MÉRITO



**RECURSO RECLAMADA FLASH TECNOLOGIA E
INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO LTDA**

**IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS ELETRÔNICOS (ID c4f4127)
JUNTADOS PELA RECLAMANTE - DA NECESSÁRIA CADEIA DE CUSTÓDIA.**

Os documentos (id c4f4127) são documentos unilaterais produzidos pela parte, os quais foram impugnados em Contestação pela recorrente (item 3.1. - Contestação - id da00a35). Na audiência (id e0c300a) não houve confirmação dos referidos documentos. E, além disso, não há, no caso, prova da preservação da cadeia de custódia dos referidos documentos, onde se possa comprovar a autenticidade, integridade e veracidade dos referidos documentos. Portanto, **acolhe-se** impugnação da recorrente para desconsiderar como prova digital nos autos os documentos contidos no id c4f4127.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. PRÊMIO.

A autora afirma que recebia comissões mensais, inclusive através de crédito no "cartão Flash", sendo que a reclamada "nominava nos holerites, sem integrar os valores à sua remuneração. Alega, ainda, como se fossem prêmios" que era retido o percentual de 27,5%, causando-lhe prejuízos.

Em contestação, a recorrente sustentou que o pagamento feito à autora era a título de prêmios, na forma, do artigo 457, §2º e 4º, da CLT. A autora era elegível a receber a premiação com base em sua "performance individual e mensal". Diz que o desconto no percentual de 27,5% refere-se ao imposto de renda, não havendo que se falar em restituição.

A recorrente recorre com relação à declaração pelo juízo "a quo" de que a parcela variável paga possui natureza salarial com a natureza jurídica de comissões.

Analisa-se.

Sobre a questão da natureza jurídica salarial (comissões x prêmio), deliberou o magistrado "a quo":

"... Por outro lado, é incontroversa a quitação de remuneração variável, observados os valores por "parceiro assinado" e "parceiro ativado", conforme documento juntado com a defesa à fl. 245. Ou seja, dependia exclusivamente das negociações concretizadas pela empregada, não estava vinculada a circunstâncias subjetivas, possuindo, pois, nítida natureza salarial.

Vale ressaltar que os prêmios são pagos em decorrência de eventos considerados relevantes pela empresa, observada a conduta individual de cada empregado, tanto



que estão vinculados a circunstâncias objetivas e subjetivas, previamente pactuadas, que demonstram desempenho superior ao esperado, o que no caso não ocorreu.

Dessa forma, diante da natureza salarial da parcela, julgo

procedentes os reflexos da remuneração variável quitada ao longo do contrato, conforme holerites juntados aos autos, em DSRs e, com estes, em 13º salários, férias mais 1/3, aviso prévio e FGTS mais 40%. ..." (g.n).

De início, importante a conceituação de prêmio-desempenho sob a nova roupagem dada pela Lei 13.467/2017. E, no caso, o conceito é dado pela própria lei (CLT, 457, §2º e 4º), cabendo ao Poder Judiciário se manter ao que preceitua a lei, sob pena de se causar insegurança jurídica às partes. Vale transcrever a norma jurídica em questão:

CLT, 457...

§ 2º. As importâncias, **ainda que habituais**, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, **prêmios** e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e **não constituem base de incidência** de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º **Consideram-se prêmios** as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços **ou valor em dinheiro** a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades" (Lei nº 13.467, de 2017) (g.n)

Assim, após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), prêmio é uma liberalidade (paga por vontade do empregador) em bens, serviços ou dinheiro, dada aos empregados pelo desempenho superior ao ordinariamente esperado.

O tradicional conceito do professor e jurista Amauri Mascaro Nascimento (célebre obra: Iniciação ao Direito do Trabalho) prêmios: "consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador e vinculada à conduta individual do obreiro ou coletiva dos trabalhadores da empresa" precisa ser adequado com a nova roupagem prevista na Lei 13.467/2017 que alterou a redação do artigo 457, §2º e 4º, da CLT.

Pela nova roupagem dada pela reforma trabalhista, o prêmio é pago por mera liberalidade do empregador; e, ainda, que habitual, não configura salário. Portanto, o prêmio não é preso mais a um evento; o prêmio de acordo com o artigo 457, §2º e 4º, da CLT, pode ser pago com base em metas individuais e mensais.

Isso implica dizer que o ônus da prova da fraude passou a ser do empregado (CLT, 818; e, CPC/373), porquanto a lei permite ao empregador pagar o prêmio, ainda, que habitual, inclusive em dinheiro, **por mera liberalidade dele empregador**, com base em metas individuais ou coletivas ou performance individual ou coletiva do empregado ou da equipe que o empregado integra.



O instituto comissões, por sua vez, é um percentual que o empregado recebe pelas vendas efetuadas; o empregado entabula um negócio jurídico de venda a favor da empresa e recebe uma comissão pelo negócio jurídico efetuado.

Posto isso, passa-se à análise da situação jurídica em tela.

Disse o obreiro em depoimento pessoal:

"...que todos os valores recebidos pela depoente vinham registrados no holerite; que a **parte variável** denominado pela reclamada como prêmio diz a depoente que se tratava de comissão; **que eram pagas conforme o cumprimento de metas pela depoente; que as metas eram mensais**; que o valor recebido levava em conta apenas os contratos fechados pela depoente; **que a meta da depoente era de 17 contratos mensais; que se cumprisse a referida meta** receberia um valor; que se a meta não fosse cumprida, o valor seria proporcional ..."

Já o preposto declarou:

"...que a reclamada efetuava o pagamento de **prêmio à reclamante tomando por base a sua performance**, bem como a quantidade de contratos realizados; que para tal pagamento era levado em conta apenas o trabalho da reclamante; que não havia metas para a reclamante; cumprir para o recebimento do prêmio; ..."

A autora exercia a função de executivo comercial de canais sênior - fl. 24 dos autos e laborou para a recorrente de 11.11.2024 a 16.06.2025, sendo que a obreira recebia salário fixo (R\$ 7.000,00 mensais) e de acordo com a defesa a autora era responsável pela apresentação comercial, contrato comercial e finalização na parte de venda da empresa.

Pelo que se verifica dos elementos dos autos, a recorrente pagava à obreira prêmios pela sua performance individual e mensal (fl. 165 - Contestação) com base no artigo 457, §2º e 4º, da CLT, sendo que a recorrente possui uma política de premiações. Não eram comissões. Mencione-se que não é possível a presunção de fraude. Na hipótese, tendo em vista que a lei permite ao empregador o pagamento de prêmio, **ainda, que habitual, por mera liberalidade do empregador**, cabia ao empregado a prova da fraude, pois o pagamento do prêmio pelo empregador foi por mera liberalidade dele; a obreira recebia salário fixo pela sua jornada de trabalho (jornada padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais). Logo, não se verifica fraude, na situação em tela. A empresa pagou o prêmio nos holerites da obreira, efetuou inclusive o desconto do imposto de renda do valor pago à obreira, tudo na forma da lei.

Assim, tem-se que a verba paga à obreira era prêmio, na forma do artigo 457, §2º e 4º, com natureza jurídica indenizatória; e, portanto, não repercute nas demais verbas salariais do contrato de trabalho da obreira.



Por último, mencione-se que recentemente foi publicado **Ato Declaratório Executivo Sutri nº 1, de 27 de fevereiro de 2026** - Publicado(a) no DOU de 02/03/2026, seção 1, página 69 - Multivigente Vigente Original Relacional - que trata de orientação normativa aos Auditores da Receita Federal no sentido de que eles não autuem as empresas no que tange ao pagamento de prêmio nos holerites, tendo em vista que não há incidência tributária (contribuição previdenciária) sobre a referida parcela. No caso concreto, o Termo de Consensualidade assenta se em elementos fáticos do processo administrativo e no entendimento consolidado pela Solução de Consulta Cosit nº 10/2026, que **reafirma a não incidência de contribuições previdenciárias sobre prêmios por desempenho superior pagos a empregados**, quando observados requisitos legais **como caráter de liberalidade, critérios objetivos de desempenho e documentação comprobatória**. Esse alinhamento entre consenso e solução de consulta reforça a coerência das decisões da RFB e protege a previsibilidade das relações.

Assim, **reforma-se** decisão do magistrado "a quo" para excluir da condenação da reclamada a parcela: reflexos da remuneração variável quitada ao longo do contrato, conforme holerites juntados aos autos, em DSRs e, com estes, em 13º salários, férias mais 1/3, aviso prévio e FGTS mais 40%.

HORAS EXTRAS. REFLEXOS.

Na sentença do magistrado "a quo" consta a seguinte fundamentação atinente às horas extras:

"... A autora afirma que laborava, em média, de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 20h00, com uma hora de intervalo. Requer o pagamento das horas extras e reflexos.

Em defesa, a reclamada sustenta que a autora foi contratada para laborar exclusivamente em sem qualquer controle de jornada, na home office, forma do art. 62, III da CLT.

Diferentemente do que consta na defesa, no caso do teletrabalho, o empregado deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando for possível o controle da jornada de trabalho pela empregadora, à exemplo do que se aplica quanto ao inciso I do artigo acima mencionado. E, neste aspecto, a reclamada não comprovou que as condições em que os serviços foram prestados inviabilizaram a fiscalização dos horários cumpridos.

O preposto da reclamada afirmou, em depoimento, que "o gestor verificava o agendamento dos clientes da reclamante; que o gestor verificava os horários de atendimento dos clientes disponibilizados pela reclamante; (...) que a reclamante fazia uso do sistema SDR onde eram lançados os contratos; que não sabe dizer se no referido sistema constavam os horários de atendimentos; que a reclamante fazia uso de VPN e também Slack; que indagado se o gestor verificava se a reclamante estava trabalhando por esse sistema, respondeu que geralmente aparece se está online ou não; (...) que na hora de fazer análise da performance era necessário verificar os horários de trabalho"

Ademais, a testemunha ouvida a convite da própria reclamada, que trabalhava como coordenador da autora, informou que "as atividades da reclamante eram acompanhadas através do CRM, tratando-se de uma ferramenta de gestão; que o depoente por referido sistema acompanhava o registro de reuniões efetuados pela reclamante; que o início da reunião ficava registrado no sistema; que o término da reunião não era registro, mas apenas o tempo previsto para a reunião; (...) que a área de pré-vendas efetuava o agendamento das reuniões a serem efetuadas pela reclamante; (...) que indagado se o



depoente tinha o controle dos horários trabalhados pela reclamante, uma vez que era seu coordenador, respondeu "acompanhava a jornada das 09:00 às 18:00"

Os depoimentos demonstram que a reclamante não tinha autonomia para organizar seus atendimentos, pois as reuniões eram agendadas pela área de pré-vendas. Além disso, o coordenador da autora acompanhava diariamente o seu trabalho, através dos sistemas disponibilizados pela empresa, podendo inclusive verificar se ela estava online ou offline. Outrossim, a análise de performance da empregada dependia da verificação dos horários trabalhados, corroborando a conclusão de que havia a possibilidade de a reclamada apresentar o controle dos horários trabalhados pela autora, caso fosse do seu interesse.

Dessa forma, a reclamada, ao dispensar a empregada da marcação de ponto, atraiu para si o ônus de provar que a jornada cumprida não excedeu os limites legais, consoante a orientação da Súmula 338 do C. TST, em seu item I (nova redação dada pela incorporação das Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1 pela Res. 129 /2005 - DJ 20.04.2005), ônus do qual não se desincumbiu.

Embora o preposto tenha afirmado que "nos relatórios da reclamada não foram identificados trabalho antes das 09:00 e nem depois das 18:00" empresa não juntou aos autos os mencionados documentos. Ademais, ele mesmo

informou que "se algum cliente necessitasse de atendimento antes ou posterior ao horário de jornada acima informado, a reclamante atenderia". Além disso, o gráfico de fl. 246, devidamente impugnado, não se presta a comprovar os horários trabalhados pela autora, sobretudo porque o próprio preposto informou que ela "também realizava serviços administrativos pertinentes aos atendimentos realizados.

Pelo exposto, não havendo provas inequívocas em sentido

contrário, reconheço que a autora laborou, de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 20h00, com uma hora de intervalo, conforme consta na petição inicial. ..."

Pois bem.

A recorrente invoca que a obreira laborava em home office e/ou teletrabalho e não existia controle da jornada de trabalho da obreira.

Sobre o trabalho home office e/ou teletrabalho estabelece a CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II- os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os **empregados em regime de teletrabalho** que prestam serviço por produção ou tarefa. (redação L.14.442/2022).

Parágrafo único - **O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo**, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Diante do teor do acima declarado, tem-se que como regra o trabalho realizado em regime telepresencial não se submete aos limites da duração do trabalho previstos no



Capítulo da Duração do Trabalho constante da CLT. Em razão disso, o que se conclui é que cabe ao empregado prova robusta de jornada extraordinária, pois a presunção é de que não faz jus a horas extras, principalmente, no caso que a obreira recebia premiações mensais (CLT, 457, §2º e 4º) pela performance sua individual, implicando dizer que tinha interesse em laborar em jornada mais estendida para receber a premiação, que por sua vez, era em valor considerável (R\$ 2.000,00 mensais em média, sendo que houve meses que a autora recebeu valores menores). Portanto, a presunção era de que a obreira era enquadrada no artigo 62, III, da CLT, ou seja, não se submetia a controle de jornada de trabalho.

Assim, passa-se à análise, no caso em tela, sobre a sistemática da jornada de trabalho da obreira.

Declarou a obreira:

"... que os controles dos horários trabalhados pela depoente eram efetuados pela agenda, VPN e slack, sendo todos pelo sistema; que trabalhava das 08:00 às 20:00, de segunda a sexta-feira; que o trabalho da depoente era apenas remotamente, não trabalhando nas dependências da reclamada; que durante todo período contratual apenas trabalhou remotamente; que a depoente não tinha autonomia para travar sua própria agenda; que quando a depoente faltava levava atestado médico; que fazia reuniões com cliente ; que todo controle da agenda da depoente era efetuado pelo gerente Paulo e do setor SDR; **que em média realizava 8 reuniões por dia com duração média de 1 hora; que reafirma que todos os compromissos eram agendados pelo seu gestor não tendo a depoente autonomia para tal; que a depoente também não poderia travar o sistema para impossibilitar o acesso aos horários; que se tal fato ocorresse, imediatamente o gestor a chamava; ..."**

Já o preposto da reclamada declarou:

"... **que a reclamada não controlava os horários trabalhados pela reclamante; que a própria reclamante fazia agendamento dos clientes que deveria atender; que o gestor verificava o agendamento dos clientes da reclamante;** que o gestor verificava os horários de atendimento dos clientes disponibilizados pela reclamante; **que em média a reclamante atendia 2 clientes por dia;** que no dia em que a reclamante mais atendeu clientes foi um total de 5; que a reclamante também realizava serviços administrativos pertinentes aos atendimentos realizados; que a reclamante fazia uso do sistema SDR onde eram lançados os contratos; que não sabe dizer se no referido sistema constavam os horários de atendimentos; que a reclamante fazia uso de VPN e também Slack; que indagado se o gestor verificava se a reclamante estava trabalhando por esse sistema, respondeu que geralmente aparece se está online ou não; que se a reclamante atrasasse ou faltasse em razão de motivos médicos entregaria atestados; que se algum cliente necessitasse de atendimento antes ou posterior ao horário de jornada acima informado, a reclamante atenderia; que nos relatórios da reclamada não foram identificados trabalho antes das 09:00 e nem depois das 18:00; que na hora de fazer análise da performance era necessário verificar os horários de trabalho. ..."

Já a testemunha ouvida a rogo da reclamada declarou:

"... **que diariamente o depoente acompanhava o trabalho da reclamante;** que as atividades da reclamante eram acompanhadas através do CRM, tratando-se de uma ferramenta de gestão; **que o depoente por referido sistema acompanhava o registro de reuniões efetuados pela reclamante;** que o início da reunião ficava registrado no sistema; que o término da reunião não era registro, mas apenas o tempo previsto para a reunião; que a reclamante fazia entre 3 a 5 reuniões por dia; que a área de pré vendas efetuava o agendamento das reuniões a serem efetuadas pela reclamante; que a reclamante trabalhava das 09:00 às 18:00; que não poderia haver reunião agendada antes



das 09:00, o mesmo ocorrendo após às 18:00; ... que indagado se o depoente tinha o controle dos horários trabalhados pela reclamante, uma vez que era seu coordenador, respondeu "acompanhava a jornada das 09:00 às 18:00";..."

Verificando a prova oral acima, nota-se que a reclamada logrou fazer a prova que a obreira fazia de 3 a 5 reuniões por dia, sendo que a obreira declarou que cada reunião demorava em torno de uma hora. A testemunha da recorrente também declarou que o acompanhamento do trabalho da obreira era via sistema e no horário das 9:00 às 18:00, sendo que não era autorizado fazer reunião antes das 9h e depois das 18h. A obreira não logrou fazer prova no sentido de que fazia 8 reuniões por dia.

Assim, o que se nota é que não há prova nos autos no sentido de que a obreira laborasse na jornada indicada na inicial; e, a presunção era que a obreira se enquadrava no artigo 62, III, da CLT (labor em regime telepresencial sem submissão a controle de jornada), tendo em vista que de qualquer modo, era interesse dela ter uma performance individual superior ao esperado, tendo em vista que recebia premiação.

Diante disso, reforma-se o julgado para excluir da condenação da recorrente: **horas extras** consideradas como tais aquelas excedentes a 8ª diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, acrescidas dos adicionais convencionais, calculadas sobre o salário base, e os adicionais de horas extras, calculados sobre a parcela variável, com reflexos em DSRs e, com estes, em férias mais 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%.

JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMANTE.

Sem razão a recorrente.

São requisitos para que o trabalhador faça jus ao benefício da justiça gratuita (CRFB/88, 5º; e, CLT, 790, § 3º, redação da Lei 13.467/2017; e, Portaria MPS/MF n. 13, de 09.01.2026 - DOU de 12.01.2026 - R\$ 8.475,55 - **novo teto da Previdência**): declaração de pobreza firmada pelo autor (**ou** requerimento do benefício constante da petição inicial firmada pelo procurador da parte autora com poderes específicos - Súmula 463, TST) e percepção pela parte autora **desalário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social** além de ausência de comprovação de suficiência econômica do obreiro.

No caso, a parte autora preenche os requisitos, pois em que pese o salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, fato é que ela foi demitida do emprego e não há nos autos elementos que levem à conclusão que está recebendo a mesma remuneração que recebia quando laborava na recorrente. **Mantém-se** a decisão do magistrado "a quo.

RECURSO DO RECLAMANTE.



Diante do acima deliberado e considerando que os únicos pleitos da obreira objeto de condenação são os acima mencionados, cujo julgado foi reformado e as condenações foram excluídas, tem-se que os temas de recurso ordinário da reclamante restaram prejudicados, pois dizem respeito a parte acessória inerente às condenações constantes da sentença.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Em vista da reforma do julgado e as pretensões todas da obreira foram julgadas improcedentes, sendo a obreira sucumbente quanto às pretensões contidas na inicial e objeto de condenação, passa-se à fixação da verba honorária pela parte autora a favor da parte reclamada.

Fixa-se a verba honorária no percentual de **5%** (cinco por cento) do **valor total atualizado atribuído à causa**, pela autora a favor da parte recorrente (CLT, 791-A). **Fica suspensa a exigibilidade dos honorários enquanto a parte autora possuir benefício da justiça gratuita, pelo prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão**, sendo que, a partir de então, o débito da parte reclamante em relação à parte ré será extinto com resolução de mérito.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora MARIA INÊS RÉ SORIANO.

Tomaram parte no julgamento as Exmas. Sras. Magistradas MARIZA SANTOS DA COSTA (Relatora), ELISA MARIA DE BARROS PENA (Revisora), MARINA JUNQUEIRA NETTO DE AZEVEDO BARROS.

Presente o(a) I. Representante do Ministério Público do Trabalho.

Ante o exposto,



ACORDAM os MAGISTRADOS da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade de votos; CONHECER dos recursos ordinários do reclamante e da terceira reclamada e, no mérito:

- DAR PROVIMENTO ao recurso ordinário da reclamada, nos termos da fundamentação do voto da Relatora, para o fim de:

a) reformara decisão do magistrado "a quo" para excluir da condenação da reclamada a parcela: reflexos da remuneração variável quitada ao longo do contrato, conforme holerites juntados aos autos, em DSRs e, com estes, em 13º salários, férias mais 1/3, aviso prévio e FGTS mais 40%; e,

b) reformar a decisão do magistrado "a quo" para excluir da condenação da reclamada a parcela: **horas extras** consideradas como tais aquelas excedentes a 8ª diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, acrescidas dos adicionais convencionais, calculadas sobre o salário base, e os adicionais de horas extras, calculados sobre a parcela variável, com reflexos em DSRs e, com estes, em férias mais 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS mais 40%.

- NEGAR PROVIMENTO ao recurso ordinário do reclamante, considerando prejudicados os pleitos do obreiro, tendo em vista o provimento do recurso ordinário da reclamada.

Fixa-se a verba honorária no percentual de **5%** (cinco por cento) do **valor total atualizado atribuído à causa**, pela autora a favor da parte recorrente (CLT, 791-A). **Fica suspensa a exigibilidade dos honorários enquanto a parte autora possuir benefício da justiça gratuita, pelo prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão**, sendo que, a partir de então, o débito da parte reclamante em relação à parte ré será extinto com resolução de mérito.

JUÍZA CONVOCADA MARIZA SANTOS DA COSTA
Relatora

VOTOS

