



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0000360-60.2023.5.12.0036

Relator: CESAR LUIZ PASOLD JUNIOR

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/02/2024

Valor da causa: R\$ 1.389.506,74

**Partes:**

**RECORRENTE:** LETICIA DE SOUZA LIMA

ADVOGADO: KLAUS PACHECO MARTINS

**RECORRENTE:** TELEFONICA BRASIL S.A.

ADVOGADO: ANA CAROLINA ANGELO HELOU

ADVOGADO: THIAGO TORRES GUEDES

**RECORRIDO:** LETICIA DE SOUZA LIMA

ADVOGADO: KLAUS PACHECO MARTINS

**RECORRIDO:** TELEFONICA BRASIL S.A.

ADVOGADO: ANA CAROLINA ANGELO HELOU

ADVOGADO: THIAGO TORRES GUEDES



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO  
6ª VARA DO TRABALHO DE FLORIANÓPOLIS  
**ATOrd 0000360-60.2023.5.12.0036**  
RECLAMANTE: LETICIA DE SOUZA LIMA  
RECLAMADO: TELEFONICA BRASIL S.A.

Submetido o processo a julgamento, foi proferida a seguinte

### **SENTENÇA**

Vistos etc.

**LETICIA DE SOUZA LIMA** propôs a presente ação trabalhista em face de **TELEFONICA BRASIL S.A.**, pleiteando, com base nas razões expostas no marcador 1, as parcelas elencadas na petição inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.389.506,74. Apresentou procuração e documentos.

A parte ré, **TELEFONICA BRASIL S.A.**, apresentou contestação escrita no marcador 38, na qual arguiu, como prejudicial de mérito, a prescrição quinquenal, e, no mérito, refutou as alegações da parte autora, pugnando pela improcedência das pretensões iniciais. Apresentou procuração e documentos.

A parte autora manifestou-se acerca da contestação e documentos nos termos do marcador 323.

Na audiência reduzida a termo no marcador 326, foram colhidos o depoimento da parte autora e do representante da parte ré e ouvidas duas testemunhas.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas

Rejeitadas as tentativas de conciliação.

É o relatório.

**DECIDO**

**I – CONSIDERAÇÕES INICIAIS.**

Diante da vigência da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, que instituiu profundas mudanças no Direito Processual Civil, registra o Juízo que, à luz

dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho (*simplicidade, informalismo, concentração de atos processuais, oralidade, jus postulandi, celeridade, etc.*), para efeito de aplicabilidade das disposições dos artigos 9º e 10 do Código de Processo Civil de 2015, considera decisão surpresa somente quando ela apresenta solução jurídica que, diante dos fatos controvertidos, as partes não tinham obrigação de prever.

É necessário registrar, ainda, que a Lei nº 13.467/2017, de 13/07/2017, apresenta profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho.

A respeito da aplicação intertemporal do referido Diploma Legal no Direito Material, a publicação de uma norma jurídica revoga a norma anterior, não sendo possível, entretanto, a aplicação no novo texto legal de forma retroativa, sob pena de ofensa do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada (CF, art. 5º, XXXVI).

A Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017, no seu artigo 2º, estabeleceu que as alterações da Lei nº 13.467/17 se aplicam, na integralidade, aos contratos de trabalho vigente. Essa Medida Provisória perdeu eficácia em 23/04/2018.

A par desse contexto, perfilho do entendimento de que as disposições da Lei nº 13.467/17 são aplicados aos contratos de trabalho que, apesar de iniciados antes da sua vigência (11/11/2017), continuam vigentes. Nesse rumo, caso a nova lei tenha subtraído eventual direito, o empregado fará jus a ele até a época em que era exigível anterior à vigência da referida lei, salvo se o direito for assegurado por norma coletiva de trabalho.

## II – PREJUDICIAL DE MÉRITO

### 1. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.

A parte ré argui a prejudicial de mérito de prescrição quinquenal.

Assim, ajuizada a ação em 05/05/2023, e suspenso o prazo prescricional no período de 13/06/2020 a 30/10/2020 pelo artigo 3º da Lei nº 14.010/2020, publicada em 12/06/2020, estão prescritas as verbas legalmente exigíveis anteriores a **19/12/2017**, por força do disposto no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, à exceção da pretensão do FGTS, cuja prescrição deve ser observado o entendimento consubstanciado na Súmula nº 362 do c. TST, observando que a prescrição referente à parcela remuneratória principal também alcança o recolhimento do FGTS (Súmula nº 206 do c. TST), "in verbis":

Súmula nº 362 do TST. FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015.

I - Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II - Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Por isso, decido **EXTINGUIR** o processo, com resolução do mérito, em relação às parcelas legalmente exigíveis anteriores a **19/12/2017** por força do disposto no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, à exceção da pretensão do FGTS, cuja prescrição deve ser observado o entendimento consubstanciado na Súmula nº 362 do c. TST, observando que a prescrição referente à parcela remuneratória principal também alcança o recolhimento do FGTS (Súmula nº 206 do c. TST), nos termos do art. 11, §1º, da CLT e do art. 487, II do NCPC.

### III - MÉRITO

#### 1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. ALTERAÇÕES CONTRATUAIS LESIVAS. DIFERENÇAS SALARIAIS. CANCELAMENTOS.

A parte autora sustenta que:

“A fórmula de pagamento das comissões ao tempo de sua contratação era de fácil compreensão porque se baseava em um percentual sobre o faturamento das vendas, ou seja, tudo que era vendido gerava comissionamento e seu valor podia ser projetado no final do mês.

O **Vivo Acelera** previa 02 faixas de **faturamento** que definiam o percentual de comissão a ser aplicado, ou seja, **2,75%** caso o colaborador atingisse R\$ 9.500,00 em vendas (Target 1T), e **3,5%** se alcançasse os R\$ 12.500,00 (Target 2T), sem TETO para pagamento, simples assim.

Atingido o Target, seria então multiplicado por um "*indexador*", índice definido a partir do faturamento médio de

cada Loja e aplicado seguindo a mecânica de cálculo abaixo (2,5% para Lojas que vendessem até R\$ 25 mil, e 1,0% para aquelas acima de R\$ 300 mil)2:

(...)

Também havia um **Gatilho de Qualidade – ISC3**, definido pela regional, que consistia em uma nota de satisfação atribuída ao funcionário, por telefone, de forma totalmente subjetiva, que retirava do Empregado o direito de receber a variável mesmo que atingida a meta de vendas, considerada condição indispensável ao seu pagamento4.

(...)

Porém, com o passar do tempo a Empresa unilateralmente alterou essas regras, 03 vezes!

**a) A primeira alteração em maio/2016: de faturamento para “pontos”.**

A primeira mudança ocorreu em **maio/2016** com a implementação da Instrução de Trabalho **Vivo Alta Performance (VAP)** – em anexo, quando a Empresa alterou drasticamente o procedimento e as regras do Programa de Remuneração Variável para um modelo calculado a partir de uma “**tabela de pontuação**” – Versão 11 para as Lojas da Regional Sul.

(...)

Em resumo, os produtos e serviços considerados para o cálculo das comissões passaram a ser separados em **02** (duas) unidades de negócio chamadas de linhas de telefonia “Fixa” e “Móvel”5.

Após o somatório dos “**pontos**” conquistados em cada unidade, somente estaria elegível à remuneração variável aquele funcionário que atingisse, no mínimo, **85%** da meta de cada uma delas, vedada a compensação entre produtos, tal como descrito na Instrução de Trabalho:

(...)

Na prática, independentemente da produção, mesmo que o colaborador atingisse 85% em uma linha de produtos, mas não na outra, toda a sua comissão de vendas seria cancelada.

(...)

Também não havia "TETO" para o pagamento da comissão, já que o colaborador receberia de acordo com o resultado de suas vendas.

(...)

Ainda noutro aspecto, o novo Programa previu também **a alteração das metas individuais no curso do mês** (até o dia 10)6, tornando ainda mais difícil serem atingidas.

(...)

Então, o que já era difícil ficou ainda pior.

**b) A segunda alteração em abril/2019 – VAP 2.0: de pontos para receita bruta de captação em 03 linhas de produtos.**

A segunda mudança ocorreu em **abril/19** com a implementação da Instrução de Trabalho **Vivo Alta Performance 2.0** (VAP 2.0) - em anexo, quando a Empresa novamente alterou o procedimento e as regras do Programa.

(...)

Por esse novo modelo, para que o vendedor se tornasse elegível ao recebimento da parcela se fez necessário e obrigatório atingir o percentual mínimo de **90%** da meta de "**receita de captação**" em cada uma das **03** (três) unidades de negócio da Empresa7, quais sejam, as linhas de telefonia fixa, móvel, e também terminais (aparelhos, acessórios, etc) e SVA (serviços adicionais).

(...)

Os critérios de elegibilidade, as faixas de atingimento e os percentuais sobre os salários fixos poderiam sofrer alterações de acordo com as necessidades estratégicas da Empresa.

(...)

Na prática, o colaborador passou a ter que atingir então 90% em todas as 03 linhas de produtos para garantir sua comissão, pois caso atingisse em apenas 02, toda a sua comissão de vendas seria cancelada como explica a própria Instrução de Trabalho da Empresa, vide pág. 11:

(...)

Também foram instituídos limitadores de comissionamento (TETO máximo) através de faixas de atingimento de metas para se determinar os percentuais aplicados sobre o “**salário fixo bruto**” do colaborador, a depender da linha de produtos:

(...)

Ou seja, se por um lado quando o colaborador atingisse apenas 89,99% da meta em qualquer um dos segmentos de produtos toda sua comissão de vendas seria multiplicada por 0,00% e ele não receberia absolutamente nada por sua produção, por outro, mesmo que sua produção fosse maior que 150% da meta, seria aplicado um TETO de comissionamento limitado a 130%, 65% e 6,5% sobre o salário bruto, dependendo do segmento de produtos. Mas ainda havia espaço para piorar mais.

**c) A terceira alteração em fevereiro/2022 – NOVO VAP: Nota do Termômetro DNA de Atendimento e fator de classificação das Lojas.**

A terceira e última mudança ocorreu a partir de **fevereiro/2022** através Instrução de Trabalho **Novo Vivo Alta Performance** (Novo VAP) – em anexo:

(...)

A mais impactante inovação trazida por esse último regulamento foi a “**Nota do Termômetro DNA de Atendimento**”, ou seja, um indicador totalmente subjetivo para avaliar o nível de satisfação dos consumidores com a experiência que tiveram durante sua visita à Loja VIVO, associado a uma mecânica de classificação das Lojas a partir de níveis como TOP, BOM, INTERMEDIÁRIO e OPORTUNIDADE:

(...)

Dependendo do atingimento da meta de serviços, da Nota do Termômetro DNA e do nível de classificação da Loja, o vendedor receberia até, no máximo, 50% do seu salário fixo (não bruto) de comissionamento independentemente da produção, ou seja, o TETO baixou ainda mais!

(...)

Contudo, caso a Loja tenha sido classificada no nível OPORTUNIDADE por insatisfação do cliente com a “experiência VIVO”, por exemplo, nenhum colaborador receberia remuneração variável por suas vendas (RV = 0,00), como especificado acima.

Ora Excelência, se a comissão é devida com base na venda ultimada, ou seja, a partir do instante em que a operação é concluída surge para o empregado o direito à percepção da parcela, não há qualquer justificativa legal para sua total desconsideração quando atingido percentual da meta das vendas em uma determinada linha de produtos mas não em alguma outra, portanto, as alterações das políticas internas só vêm demonstrar o flagrante intuito de redução salarial do empregado comissionista que passou a ter que cumprir novas condições para fazer jus ao seu recebimento, em clara transferência do risco da atividade econômica.

Neste aspecto, se as alterações aderem ao contrato de trabalho e somente são admitidas se mais benéficas, nos termos do art. 468 da CLT e princípios consagrados da inalterabilidade contratual e irredutibilidade salarial previstas no art. 7º, inciso VI da CF/88, a supressão salarial, mesmo quando atingindo critérios objetivos de produção, são ilegais, vide Súmula nº 51 do TST”. (destaques no original)

Acrescenta que:

“Ainda noutro aspecto, haviam também alterações das metas individuais no curso do mês tornando ainda mais difícil serem atingidas, fosse por definição do setor de Planejamento Comercial da Empresa, ou ainda como punição por decisão pessoal do Gerente quando algum funcionário chegava atrasado, por exemplo, dentre outros motivos.



(...)

Sem embargo, para suprimir o direito ao recebimento das comissões bastaria à Ré apenas elevar o valor da meta mensal individual em qualquer um dos 03 segmentos para torná-la inatingível, de acordo com suas necessidades estratégicas (ponto 7 acima citado), como descrito no “exemplo 2 – critérios de elegibilidade não atingidos”.

Portanto, a alteração aleatória das metas de vendas no curso do mês de aferição, além surpreender o empregado impedindo-o de alcançar seu melhor desempenho e auferir a maior remuneração possível, quebram a boa-fé objetiva e constituem alteração contratual unilateral lesiva do contrato de trabalho por submeter o negócio jurídico a condição puramente potestativa<sup>11</sup>, sujeito ao arbítrio exclusivo do empregador, logo, presumível o prejuízo do trabalhador.”

(...)

Não bastasse o critério de elegibilidade, haviam também cláusulas em suas instruções de trabalho que previam o estorno ou cancelamento da comissão após efetivada a venda denominados "Ajustes" – ou movimentos descendentes) que não se confundiam com o ISC – Índice de Satisfação do Cliente, já mencionado.”

Diante disso, postula:

“c) a nulidade das alterações contratuais unilateralmente promovidas pela Ré através: c.1) das Instruções de Trabalho Vivo Alta Performance a partir de maio/2016, Vivo Alta Performance 2.0 de abril/19 (VAP 2.0) e do Novo Vivo Alta Performance (Novo VAP) de fevereiro/2022, e também; c.2) pela alteração aleatória das metas de vendas no curso do mês de aferição, por também constituírem alteração contratual unilateral lesiva do contrato de trabalho e submeter o negócio jurídico a condição puramente potestativa, e com isto seja condenada ao pagamento das diferenças de comissões pelos prejuízos causados

no valor de R\$ 2.000,00 mensais, que acrescido dos reflexos legais de 13º salários integrais e proporcional, férias acrescidas de 1/3, descanso semanal remunerado totaliza R\$ 199.485,69, conforme planilha abaixo.

d) seja a Ré condenada a pagar as diferenças pelo estorno/cancelamento das comissões após efetivada a venda durante toda a contratualidade no valor de R\$ 2.000,00 mensais, que acrescido dos reflexos legais de 13º salários integrais e proporcional, férias acrescidas de 1/3, descanso semanal remunerado totaliza R\$ 199.485,69, conforme planilha abaixo;”

A parte ré contesta a pretensão, aduzindo, em síntese, que realizou o pagamento de remuneração variável conforme política de remuneração variável implementada por liberalidade do empregador. Diz que tal remuneração não era fixa e estava intimamente ligada ao desempenho da parte reclamante e a sua capacidade de entregar resultados, fazendo com que ela pudesse receber valores maiores ou menores ao completar o período de apuração. Acrescenta que “De acordo com o programa, uma vez alcançadas as metas estipuladas, **a parcela é calculada sobre o salário fixo do empregado**, melhor dizendo, o atingimento da meta autoriza a aplicação de um percentual sobre o salário bruto, conforme as faixas”. Assevera que não realiza descontos de valor algum da remuneração variável, independentemente se o cliente permanece ou não com o produto ou serviço vendido, o que de fato ocorre é a denominada “Baixa Prematura”, a qual se trata de uma situação identificada pela parte ré que, de fato, acusa o cancelamento do serviço contratado em até 180 dias após a venda, mas isso não tem repercussão nos contratos de trabalho, contribui na formação do percentual deflator que é utilizado no cálculo da parcela variável destinada ao trabalhador. Pugna pela improcedência da pretensão.

Pois bem.

Segundo o Ministro DELGADO:

Os prêmios (ou bônus) consistiam 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.

A figura jurídica tinha um enquadramento específico antes da Lei da Reforma Trabalhista, na qualidade de parcela salarial. Após a Lei n. 13.467, vigente desde 11.11.2017, despontou o enquadramento não salarial da parcela (novo §2º do art. 457 da CLT). (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 916).

As comissões, por sua vez, “consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato, calculando-se, variavelmente, em contrapartida a essa produção” (Op. cit. p. 911).

No caso vertente, a remuneração variável questionada pela parte autora foi instituída por ato regulamentar do empregador, o qual leva em conta não apenas o atingimento de metas individuais dos empregados, em diversos pilares (segmentos de produtos), os quais sofriam reduções na apuração dos resultados finais decorrentes de critérios como inadimplência dos clientes, cancelamento das linhas (baixa prematura), dentre outros, mas também o atingimento de um faturamento mínimo. É o que se verifica das normas internas da parte ré, acostadas nos marcadores 8-11 dos autos.

Diante desse contexto, no entender do Juízo, resta evidente que a remuneração variável não era calculada simplesmente sobre a produtividade do empregado, com a aplicação de percentual sobre as vendas, mas, **de acordo com a atingimento de metas, com percentuais incidentes sobre a salário bruto do empregado, cujos resultados podiam sofrer restrições de outros indicadores como a qualidade de vendas e cancelamentos prematuros.** Não existia, portanto, efetivo desconto na remuneração em razão de cancelamentos, porque esses cancelamentos influenciavam negativamente como redutores na obtenção das metas. A remuneração variável paga pela ré, portanto, não constitui comissões, mas premiações.

As premiações foram instituídas por ato regulamentar do empregador, o qual, **adotando o seu poder diretivo**, apresenta critérios de fixação dos parâmetros de apuração e regras de restrições de resultados, de acordo com cada campanha adotado. Entender que essas premiações são comissões resultaria no desvirtuamento do ato regulamentar instituído pelo empregador, adotando-se regras não ajustadas pelas partes.

Outrossim, restou evidenciado pelo regulamento empresarial apresentado nos autos que o procedimento de “baixa prematura” é indicador de qualidade das vendas que enseja a restrição dos resultados no atingimento das metas, ou seja, não constituem diretamente em estorno dos valores da remuneração variável, mas redutores dos resultados de atingimento das metas que influenciam no valor final

das premiações em cada mês, e que, portanto, se inserem no poder diretivo do empregador de liberalidade na criação dos prêmios.

Nesse sentido, cito o seguinte julgado do e. TRT desta 12ª Região:

“DA REMUNERAÇÃO DE PARCELA VARIÁVEL. DIFERENÇAS. ESTORNOS. Caso em que o conjunto probatório demonstrou que não houve mero pagamento de comissões, independentemente do valor vendido, pois, desde o início, era exigido um valor de faturamento mínimo para que houvesse o pagamento da verba variável. Nesse sentido, a verba possui natureza de prêmio (pois depende do atingimento de metas) e não de mera comissão. A estipulação de metas e definição de políticas para o pagamento da remuneração variável faz parte do poder diretivo do empregador, não havendo ilicitude em alterações de forma de cálculo, desde que previamente informadas - o que foi observado pela empresa demandada. Indevido, portanto, o pagamento das diferenças postuladas, assim como a restituição dos estornos.” (TRT12 - ROT - 0000160-89.2019.5.12.0037, Rel. GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, 4ª Câmara, Data de Assinatura: 04/09/2020)

Ainda, não há prova robusta nos autos de que a parte ré alterava constantemente as metas estabelecidas no curso do mês com o objetivo de impedir a obtenção dos resultados pela parte autora.

Por isso, e por entender que a instituição das premiações se encontra legitimamente dentro do poder diretivo do empregador, **rejeito** os pedidos deduzidos nos itens “c” e “d” da petição inicial, fl. 29 dos autos.

## 2. QUEBRA DE CAIXA.

Diante da prova oral produzida nos autos, restou demonstrado que a autora, durante o período contratual não prescrito, realizava cobranças, de forma habitual, dos valores relativos a vendas realizadas na loja no caixa e era responsável pelo fechamento deste quando trabalhava no segundo turno (tarde/noite).

Dispõe a cláusula sexta da convenção coletiva de trabalho de 2016/2017 (fl. 259):

**CLÁUSULA 23ª – QUEBRA DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam as funções de caixa por um período superior a 5 (cinco) dias no mês, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos das EMPRESAS, o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", sendo reajustado a partir de setembro de 2016 para o valor de R\$ 60,02 (sessenta reais e dois centavos), sem considerar quaisquer adicionais ou vantagens outras, pessoais ou não.

**Parágrafo Primeiro:** O recebimento dessa vantagem não retira do empregado exercente da função de caixa, a responsabilidade pela exatidão da prestação de contas inerente à função exercida.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento desta parcela dar-se-á tão somente enquanto o empregado desenvolve a função de caixa, não a merecendo quando deixar essa atividade, sendo que essa supressão não é considerada alteração prejudicial ao contrato de trabalho, seja pela natureza da parcela, seja pelo fato de que a mesma não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

Disposição semelhante consta das convenções coletivas de trabalhos 2018/2020 e 2020/2022 acostadas aos autos.

Nesse viés, assegurando a norma coletiva o percebimento de adicional de quebra de caixa aos empregados que atuam no caixa em período superior a cinco dias por mês, faz jus a autora ao pagamento de quebra de caixa.

Note-se que as normas coletivas do trabalho juntadas com a petição inicial não estabelecem como requisito para o percebimento da parcela a existência de diferenças de caixa descontadas da empregada.

Por decorrência, **DEVERÁ** a parte ré pagar à autora, durante o período contratual não prescrito, a parcela quebra de caixa, observados os valores previstos no item "b" nas cláusulas relativas a "auxílio refeição extraordinário" das ACTs acostadas à petição inicial (marcadores 20 a 22 dos autos) e o período de vigência do contrato de trabalho e de cada norma coletiva.

Os demonstrativos de pagamento acostados aos autos revelam que a parte autora começou a receber a parcela quebra de caixa a partir de 06/2022, quando foi promovida para o cargo de "gerente operação loja" (fls. 1002 e seguintes dos autos).

**AUTORIZO**, pois, a dedução dos valores pagos sob iguais títulos, comprovadamente nos autos, a fim de evitar enriquecimento sem causa.

**3. DIFERENÇAS SALARIAIS. SUBSTITUIÇÕES.**

Sustenta a parte autora que: "efetivamente desempenhou de forma não eventual as funções de Gerente Geral de Loja, em substituição ao funcionário LEONARDO GONÇALVES SILVA nos períodos compreendidos entre 10/09/2019 e 13/11/2019 (pelo afastamento do titular em decorrência de acidente de Trânsito), e também nos períodos de férias (29.12.20 a 04.01.21, 15.06.21 a 16.07.21, 27.12.21 a 02.01.22, 18.04.22 a 02.05.22, 22.06.22 a 03.07.22, e de 28.12.22 a 03.01.23)."

Postula a condenação da parte ré ao pagamento da diferença remuneratória - salário substituição, retificando-se as respectivas anotações em CTPS. De forma sucessiva, requer seja arbitrado um "plus" salarial pelo acúmulo das funções em percentual de 50, 40 ou 30% sobre a remuneração da obreira, incidindo os reflexos legais em ambos pedidos.

A parte ré contesta a pretensão, aduzindo que:

“Ao contrário do alegado pela parte adversa, a reclamante jamais exerceu atividades vinculadas ao cargo de Gerente Geral. De fato, o reclamante jamais executou tais atividades.

Durante o período imprescrito a reclamante ocupou os cargos de “Consultor Relacionamento Loja”, “Gerente Negocios Loja” e “Gerente Operação”, e não possuía poderes para execução das atribuições inerentes ao cargo de Gerente de Geral de Loja.”

Certo é que a legislação trabalhista determina o tratamento isonômico entre empregados que exerçam as mesmas funções. O art. 5º da CLT preceitua que "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo".

O artigo 450 da mesma Consolidação assim estabelece:

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou-se no sentido de que, enquanto perdurar a substituição de caráter não-eventual, o empregado substituto faz jus ao salário do substituído (Súmula nº 159, c. TST1).

Todavia, no entendimento do Juízo, a prova oral produzida nos autos não foi capaz de demonstrar que a parte autora assumiu, de forma plena, as atribuições e responsabilidade do gerente geral Leonardo durante as férias e afastamentos deste, a ensejar o direito às diferenças postuladas.

Outrossim, destaco que o fato de a parte autora ter cumprido algumas tarefas de seu superior hierárquico durante as férias deste não é capaz de ensejar, por si só, o reconhecimento do pedido sucessivo de acúmulo de função.

Por tal razão, **REJEITO** os pedidos deduzidos no item “j” da petição inicial, à fl. 30 dos autos.

#### 4. HORAS EXTRAORDINÁRIAS E REFLEXOS.

A parte autora alega que laborava em horário extraordinário sem a correspondente contraprestação.

Diz que:

“...precisando bater as metas para fazer jus às comissões, trabalhava em jornada extraordinária de até 01h30min por dia, em média por até 05 dias na semana, inclusive domingos e feriados, sem anotá-las e recebê-las.

Aliás, era comum registrar a saída e continuar trabalhando, **até porque o sistema de registro de ponto e o sistema de vendas da Ré são independentes**, ou ainda ser impedida de anotá-las pelo Gestor, que as lançava posteriormente em seu lugar por possuir senha especial de "edição", sempre com supressão de horas.

Era a Autora que possuía as chaves para abrir e fechar a Loja, que recebia mercadorias, que organizava a Loja antes da abertura e após o fechamento, e também controlava o estoque, liberava os vigias e acionava o alarme.

De se observar que quando não é o funcionário quem faz seu próprio registro de jornada, fica identificado do sistema a marcação "I" no campo ocorrências do Relatório Espelho de Ponto Eletrônico, que significa "**intervenção**"...".

Diz, ainda, que “era obrigado pela Gerência a participar nos diversos grupos de Whatsapp criados pela Empresa como ferramenta de trabalho, devendo permanecer on-line no celular para resolver assuntos profissionais nos horários destinados ao seu descanso e lazer, sob pena de advertência”, inclusive domingos e feriados.

Postula a declaração de invalidade dos registros de ponto e banco de horas e a condenação da parte ré ao pagamento de uma hora e meia extra diária, por vezes até cinco dias por semana, durante a contratualidade, e reflexos.

Postula, ainda, a condenação da parte ré ao pagamento de duas horas diárias, a título de horas extraordinárias, inclusive nos dias destinados ao descanso semanal remunerado e feriados trabalhados ou não, face ao labor após o

horário de expediente e fora do seu local de trabalho por meio de aplicativo de conversas via telefone celular, grupos de WhatsApp, e reflexos.

A parte ré refuta a pretensão, dizendo que os horários efetivamente laborados se encontram registrados nos controles de ponto. Acrescenta que ajustou a possibilidade de compensação de horas de trabalho em acordo coletivo de trabalho. Pugna pela improcedência da pretensão.

Em manifestação aos documentos, a parte autora novamente impugnou os controles de horários de trabalho.

A ficha de registro de empregados da fl. 679 dos autos evidencia que a autora foi submetida à carga horária de 7h20min e 44 horas semanais.

Fls.: 679



## REGISTRO DE EMPREGADO

Matricula: 00043191

Nome: LETICIA DE SOUZA LIMA

### JORNADA DE TRABALHO

Dt. Início	Dt Final	Horas Diárias	Horas por semana	Horas por mês	Dias por semana
09.06.2014	31.08.2014	7,33	44,00	220,00	6,00
01.09.2014	31.03.2016	7,33	44,00	220,00	6,00
01.04.2016	31.10.2017	7,33	44,00	220,00	6,00
01.11.2017	28.02.2018	7,33	44,00	220,00	6,00
01.03.2018	30.04.2018	7,33	44,00	220,00	6,00
01.05.2018	30.06.2018	7,33	44,00	220,00	6,00
01.07.2018	31.07.2018	7,33	44,00	220,00	6,00
01.08.2018	31.03.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
01.04.2019	02.04.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
03.04.2019	30.04.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
01.05.2019	31.05.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
01.06.2019	30.06.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
01.07.2019	31.07.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
01.08.2019	31.10.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
01.11.2019	31.12.2019	7,33	44,00	220,00	6,00
01.01.2020	29.02.2020	7,33	44,00	220,00	6,00
01.03.2020	30.06.2020	7,33	44,00	220,00	6,00
01.07.2020	31.08.2020	5,50	33,00	165,00	6,00
01.09.2020	30.09.2020	7,33	44,00	220,00	6,00
01.10.2020	30.11.2020	5,50	33,00	165,00	6,00
01.12.2020	31.01.2021	7,33	44,00	220,00	6,00
01.02.2021	30.09.2021	7,33	44,00	220,00	6,00
01.10.2021	31.01.2022	7,33	44,00	220,00	6,00
01.02.2022	28.02.2022	7,33	44,00	220,00	6,00
01.03.2022	31.03.2022	7,33	44,00	220,00	6,00
01.04.2022	30.04.2022	7,33	44,00	220,00	6,00
01.05.2022	31.07.2022	7,33	44,00	220,00	6,00
01.08.2022	31.08.2022	7,33	44,00	220,00	6,00
01.09.2022	31.12.2022	7,33	44,00	220,00	6,00
01.01.2023	28.02.2023	7,33	44,00	220,00	6,00
01.03.2023	13.03.2023	7,33	44,00	220,00	6,00
14.03.2023	31.12.9999	7,33	44,00	220,00	6,00

Da análise da prova oral produzida, no entender do Juízo, resta evidente que a autora não registrava integralmente os horários de trabalho no ponto, inclusive no que se refere ao período do intervalo intrajornada, ocorrendo a efetiva



manipulação dos horários de trabalho pelo gerente da loja. Por exemplo, nos controles de ponto das fls. 779-780 não se revela crível que a autora tenha esquecido de registrar horários de trabalho por cinco dias seguidos, não existindo justificativa para o registro manual dos horários pelo gerente, cuja identificação é realizado no sistema pela letra "I".

26.02.2022	09:00 16:05 Saldo de Hrs Flexível (-) 01:15	09:00	12:00	13:00	16:05			1020	12:00 13:00	I I	
27.02.2022	13:17 Saldo de Hrs Flexível (-) 00:37	13:17	16:00	17:00	21:00			1020	16:00 17:00 21:00	I I I	
28.02.2022	09:07 Saldo de Hrs Flexível (-) 00:27	09:07	12:00	13:00	17:00			1020	12:00 13:00 17:00	I I I	
01.03.2022	09:00 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:40	09:00	14:00	15:00	18:00			1020	14:00 15:00 18:00	I I I	

02.03.2022	08:55 15:03 17:42 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:27	08:55	15:03	16:03	17:42			1020	16:03	I	
------------	---	-------	-------	-------	-------	--	--	------	-------	---	--

As inserções de horários de trabalho pelo gerente ocorriam no início da jornada de trabalho e nos horários do intervalo intrajornada (fl. 779):

Dia	Marcações registradas no ponto eletrônico	Jornada Realizada						CH	Tratamentos efetuados sobre os dados originais		
		Entrada	Saída	Entrada	Saída	Entrada	Saída		Horário	Ocor.	Motivo
09.02.2022	14:00 15:00 17:55 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:35	09:00	14:00	15:00	17:55			1020	09:00	I	
10.02.2022	09:22 14:05 15:05 18:20 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:38	09:22	14:05	15:05	18:20			1020			
11.02.2022	09:15 14:09 15:12 17:38	09:15	14:09	15:12	17:38			1020			
12.02.2022	09:03 14:58 16:00 17:52 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:27	09:03	14:58	16:00	17:52			1020			
13.02.2022								FOLG			
14.02.2022	09:19 14:52 15:54 17:53 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:12	09:19	14:52	15:54	17:53			1020			
15.02.2022	09:14 14:20 15:22 17:41	09:14	14:20	15:22	17:41			1020			
16.02.2022	09:11 13:55 14:58 17:45 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:11	09:11	13:55	14:58	17:45			1020			
17.02.2022								FOLG			
18.02.2022	09:10 14:10 15:12 17:38 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:06	09:10	14:10	15:12	17:38			1020			
19.02.2022	09:00 14:05 15:08 17:18	09:00	14:05	15:08	17:18			1020			
20.02.2022	13:39 Saldo de Hrs Flexível (-) 00:59	13:39	16:00	17:00	21:00			1020	16:00 17:00 21:00	I I I	
21.02.2022	09:07 14:22 17:42 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:15	09:07	14:22	15:22	17:42			1020	15:22	I	
22.02.2022	09:00 14:32 15:30 17:41 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:23	09:00	14:32	15:30	17:41			1020			
23.02.2022	09:03 14:13 15:14 17:47 Saldo de Hrs Flexível (+) 00:23	09:03	14:13	15:14	17:47			1020			

Diante disso, considero que os controles de horários de trabalho **não** são fidedignos, como meios de prova, para retratar os horários de trabalho desempenhados pela autora - **devendo tais documentos ser observados para aferir os dias efetivamente laborados e os dias de descanso/folga.**

Com base na prova oral produzida, em especial o depoimento pessoal da autora e da testemunha ouvida a seu convite, considero razoável que a parte autora trabalhava **50min além dos horários registrados nos controles de ponto,**

sendo 20 minutos antes do horário de início do trabalho e 30 minutos após o horário de término do trabalho registrado nos pontos, em cinco dias na semana (dentre os dias de segunda a sábado), e desfrutava de **40min de intervalo para repouso e alimentação**, em cinco dias na semana (dentre os dias de segunda a sábado), observados os dias laborados nos controles de ponto.

Não há prova robusta nos autos de que a parte autora era obrigada a interagir no grupo de WhatsApp da loja em que atuava em momentos fora da jornada de trabalho.

Como a parte autora foi contratada antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, a compensação de horas de trabalho podia ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, sendo certo que o acordo individual escrito somente é válido se não houver norma coletiva dispendo em sentido contrário.

No caso de sistema de compensação por meio do banco de horas, as disposições expostas na Súmula nº 85 do c. TST não são aplicáveis, pois tal sistema de compensação somente pode ser instituído por negociação coletiva.

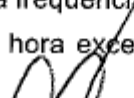
No caso vertente, o acordo coletivo de trabalho de 2016/2017, vigente no período de 01/09/2016 a 31/08/2018, acostado no marcador 20, estabelece a possibilidade de compensação de horas de trabalho por meio de banco de horas no prazo de 60 dias contados do mês da realização das horas extraordinárias, fl. 264-265 dos autos.

## **CAPÍTULO VI – COMPENSAÇÃO DE HORAS E CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

### **CLÁUSULA 42ª – COMPENSAÇÃO DE HORAS/BANCO DE HORAS**

As partes estabelecem que fica autorizada a compensação da jornada de trabalho, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Dentro da jornada normal de trabalho os empregados poderão gerar créditos ou débitos de horas a compensar em relação ao seu horário de trabalho, sendo que as horas à credito serão limitadas a 2 (duas) horas excedentes por dia.
- b) As horas adicionais trabalhadas aos sábados serão acumuladas em banco de horas até o limite de 4 horas. As horas que excederem a este limite serão pagas com adicional de 50% na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração da frequência.
- c) As horas adicionais serão compensadas na razão de uma hora excedente por uma hora de descanso e vice-versa.



- d) As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas e acrescidas do respectivo adicional, na folha de pagamento no mês subsequente da realização da hora extra, respeitada a data de fechamento da folha. Para os empregados submetidos ao regime de escala de revezamento, as horas trabalhadas em dias previamente definidos como folga, serão remuneradas e acrescidas do respectivo adicional.
- e) O prazo limite para compensação do saldo de horas, a crédito ou débito, é de 60 (sessenta) dias.
- f) Caso não ocorra a compensação, dentro do limite estabelecido acima, o saldo de horas a crédito será pago como Horas Extras, com o respectivo adicional legal, juntamente com o pagamento, no mês de competência do vencimento do prazo estipulado na alínea "d";
- g) No caso de saldo de horas a débito, este será descontado na folha de pagamento do mês subsequente ao do vencimento do prazo de compensação;
- h) Em caso de rescisão contratual por iniciativa das EMPRESAS, o saldo de horas a crédito será pago no ato da quitação das verbas rescisórias. Caso exista saldo negativo, as respectivas horas não serão descontadas do empregado.
- i) Em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregado, tanto o saldo positivo quanto o saldo negativo acumulado, será pago ou descontado no ato da quitação das verbas rescisórias.

**Parágrafo Primeiro:** A presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalham nas atividades de campo.

**Parágrafo Segundo:** Para atender as regras definidas nesta cláusula, as EMPRESAS se comprometem a realizar os ajustes sistêmicos necessários na vigência deste acordo, garantindo que neste período de transição não haverá prejuízos aos empregados.

Todavia, de uma simples análise dos horários de trabalho acima fixados, associados com os horários registrados nos controles de ponto, verifico a prática de horas extraordinárias em mais de duas horas por dia, levando-se em conta que a parte autora estava submetida à duração de trabalho de 7,33 horas diárias, o que afronta o disposto no art. 59 da CLT.

Além disso, não há prova nos autos de que a parte autora tinha plena ciência dos saldos positivos e negativos de horas trabalhadas contidos no extrato de banco de horas do marcador 42, o que se revela necessário para a plena validade do sistema de compensação de horas de trabalho por meio do banco de horas.

Assim, resta evidente pelo acima exposto que o sistema de compensação de horas de trabalho pactuado pela ré, no caso dos autos, não foi plenamente observado.

Diante disso, **DECLARO** a nulidade do acordo de compensação de horas de trabalho, por meio do banco de horas. Por tais razões, faz *jus* a parte autora: **a)** ao adicional convencional de horas extraordinárias para as horas excedentes da duração normal do trabalho diário de 7h20min que não ultrapassarem a duração

normal do trabalho semanal de 44 horas, na forma do artigo 59-B da CLT e do entendimento da súmula nº 85 do c. TST; **b)** horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes da 44ª hora semanal.

Por isso, com base nos horários de trabalho acima fixados, associados aos horários dos controles de ponto acostados aos autos, observados os dias efetivamente laborados, conforme controles de ponto, **DEVERÁ** a parte ré pagar à parte autora, durante o período contratual não prescrito: **a)** o adicional convencional de horas extraordinárias para as horas excedentes da duração normal do trabalho diário de 7h20min que não ultrapassarem a duração normal do trabalho semanal de 44 horas, na forma do artigo 59-B da CLT e do entendimento da súmula nº 85 do c. TST; **b)** horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes da 44ª hora semanal.

Os adicionais de horas extraordinárias e as horas extraordinárias gerarão reflexos em repouso semanal remunerado (domingos e feriados, e orientação jurisprudencial nº 394 da SDI-I do c. TST), aviso prévio indenizado, férias acrescidas do terço constitucional, e 13os salários. Sobre as parcelas acima deferidas, à exceção das férias indenizadas (OJ nº 195 da SDI-I do c. TST) e do repouso semanal remunerado (OJ nº 394 da SDI-I do c. TST), incidirá o FGTS, acrescido da indenização compensatória de 40%.

Na fase de liquidação de sentença, deverão ser observados, ainda: **(a)** a redução da hora noturna, quando pertinente; **(b)** a base de cálculo será composta das parcelas de natureza salarial (Súmula nº 264 do c. TST), de caráter mensal, observada a evolução salarial do reclamante; **(c)** os minutos, não excedentes de cinco minutos, anteriores e/ou posteriores à jornada de trabalho, observado o limite máximo diário de dez minutos, nos termos do art. 58, §1º, da CLT, e Súmula nº 366 do c. TST, não serão computados como serviço extraordinário. Se ultrapassado esse limite, todo o tempo (o total de minutos excedentes à jornada de trabalho) deverá ser computado na duração do trabalho para efeito de apuração do trabalho extraordinário; **(d)** conforme doutrina JOSÉ SERSON "...a hora de início da jornada é que indica o dia de calendário" (SERSON, José. Curso de rotinas trabalhistas. 28 ed. São Paulo: RT, p. 151); **(e)** os limites da petição inicial; **(f)** os valores pagos sob os mesmos títulos, comprovadamente nos autos, deverão ser deduzidos, independentemente do mês do pagamento, a fim de evitar enriquecimento sem causa, na forma do entendimento da orientação jurisprudencial nº 415 da SDI-I do c. TST e Súmula nº. 77 do E. TRT da 12ª Região. No caso de os valores pagos atingirem os valores apurados a título de adicional de horas extras, consoante acima deferido no item "a", o contador "ad hoc" deve restringir-se a deduzir tão somente o adicional pago, por ser esse do mesmo título.

Deixo de aplicar os entendimentos da Súmula nº 340 do c. TST e da orientação jurisprudencial nº 397 da SDI-I do c. TST, porque a própria reclamada

realizava o pagamento das horas extras considerando o valor da hora normal mais o adicional, conforme fichas financeiras apresentadas. Logo, se a ex-empregadora adotava critério de pagamento de horas extraordinárias mais vantajoso ao reclamante, não há como o Juízo adotar critério diverso. A título de exemplo, cito o documento da fl. 877 dos autos:

<b>DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO</b>				TIPO DE FOLHA
				Mensal
				REFERÊNCIA
				03/2018
<b>NOME</b>		<b>MATRÍCULA</b>	<b>CENTRO DE CUSTO</b>	
Letícia de Souza Lima		00043191	31TLJ00019	
<b>LOCAL DE TRABALHO</b>	<b>ESTADO</b>	<b>CIDADE</b>	<b>CEP</b>	
Rod Sc 401 Piso 1 Lj139. 3116	SC	FLORIANOPOLIS	88032-005	
<b>ENDEREÇO RESIDENCIAL</b>	<b>ESTADO</b>	<b>CIDADE</b>	<b>CEP</b>	
SRV MANOEL COELHO 73	SC	FLORIANÓPOLIS	88020-720	
<b>DATA DE ADMISSÃO</b>	<b>JORNADA MENSAL</b>	<b>CARGO</b>		
09.06.2014	220.00	CONSULTOR RELACIONAMENTO LOJA		
<b>CPF</b>	<b>SALÁRIO CONTRATUAL</b>		<b>DEP.SF.</b>	<b>DEP.IR.</b>
517.276.092-04	1.628,71		00	00
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	QTDE	PROVENTOS	DESCONTOS
0200	Salário	29,00	1.574,42	
0505	Incentivo de Vendas	0,00	969,12	
0555	DSR Incent. Vendas\comis	5,00	210,68	
0815	Hora Extra 100%	5,75	85,14	
0821	Banco de Horas 50%	0,72	8,00	
0846	Aux Ref Extraordinario	1,00	11,03	
0853	DSR Horas Extras	2,74	20,25	
1502	Provisão Desconto m seg	0,00	0,03	
M389	Prov. Contr INSS rec FERI	0,00	6,42	
MC03	Férias no mês	1,00	54,29	
MC13	Médias férias no mês	0,00	25,99	
/314	Contr. INSS Remuneração	11,00		325,48
/401	Tributo IRRF	7,50		49,17
3945	Desc Part Func Vale Trans	29,00		94,47
5151	Desc Vale Alimentação	0,00		0,50
5153	Desc Vale Refeição	0,00		0,50
5181	Desc V Alimentação Opcion	0,00		0,01
5183	Desc V Refeição Opcional	0,00		0,01
M000	Desc.Adto. de Férias	1,00		80,28
5189	Seguro de Vida	0,00		1,16
<b>TOTAL</b>			<b>2.965,37</b>	<b>551,58</b>

Diante do acima decidido, **rejeito** o pedido deduzido no item “h” da petição inicial, fls. 30 dos autos.

## 5. INTERVALO INTRAJORNADA.

Postula a parte autora a condenação da parte ré ao pagamento dos intervalos intrajornada sonegados, na forma descrita na petição inicial, e reflexos.

Nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 437, I, do c. TST: "Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração".

Registro que o entendimento acima exposto se refere ao texto do art. 71 da CLT antes da edição da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Após a edição da Lei nº 13.467/2017, o artigo 71, §4º, da CLT, passou a ter a seguinte redação: "A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho".

Pois bem.

No caso em apreço, conforme exposto no tópico relativo às horas extraordinárias, a parte autora constantemente executava jornadas de trabalho superiores a seis horas e desfrutava de apenas 40 minutos de intervalo intrajornada.

Por isso, **DEVERÁ** a parte ré pagar à parte autora, no período contratual não prescrito, os minutos faltantes para completar uma hora de intervalo intrajornada, acrescida do adicional legal de 50%, sobre a remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do art. 71, §4º, da CLT, nos dias em que ocorreu trabalho em mais de seis horas diárias, segundo horários de trabalho e critério de levantamento das horas laboradas fixados no tópico anterior, sem reflexos, diante da natureza indenizatória da parcela.

Na fase de liquidação de sentença, deverão ser observados os critérios de cálculos estabelecidos no tópico relativo às horas extraordinárias, acima, no que couberem.

## **6. ALIMENTAÇÃO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS.**

A parte autora postula a condenação da ré ao pagamento de indenização pelo não fornecimento de alimentação, nos dias em que laborou em jornada de trabalho extraordinária de duas horas consecutivas, nos termos das normas coletivas.

A parte ré contesta a pretensão.

Dispõe a cláusula décima nona da convenção coletiva de trabalho de 2018/2020:

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO**

As **EMPRESAS** pagarão em folha de pagamento o Auxílio Refeição Extraordinário no mês subsequente da apuração da frequência, aos empregados que trabalharem em jornada extraordinária de 2 (duas) horas consecutivas, independentemente de serem remuneradas ou compensadas, conforme valores definidos a seguir:

- a) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio refeição extraordinário será R\$ 15,54 (quinze reais e cinquenta e quatro centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2018.
- b) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas lojas próprias o auxílio refeição extraordinário será R\$ 11,47 (onze reais e quarenta e sete centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2018.

Conforme horários de trabalho fixados no tópico relativo a horas extraordinárias, associados aos horários dos controles de ponto acostados aos autos, verifico que existiram ocasiões em que a parte autora laborou, de forma consecutiva, duas horas extras por dia, levando-se em conta que estava submetida à duração de trabalho de 7,33 horas diárias.

Todavia, não há prova nos autos de que a ré forneceu alimentação à parte autora nessas ocasiões.

Por isso, **DEVERÁ** a ré pagar à parte autora indenização correspondente aos vales-alimentação não fornecidos nos dias em que foram realizadas horas extraordinárias em quantidade igual ou superior a duas horas consecutivas, assim consideradas as horas excedentes da 7h20min diárias, conforme controles de frequência dos autos e horários de trabalho arbitrados no tópico relativo a horas extraordinárias, observados os valores previstos no item "b" nas cláusulas relativas a "auxílio refeição extraordinário" das ACTs acostadas à petição inicial (marcadores 20 a 22 dos autos) e o período de vigência do contrato de trabalho e de cada norma coletiva.

#### **7. JUSTIÇA GRATUITA.**

A Constituição Federal de 1988 estabelece que "o Estado prestará assistência judiciária integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos" (CF, art. 5º, LXXIV).

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, os parágrafos 3º e 4º do artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho passaram a ter a seguinte redação:

Art. 790. (...)

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Em Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, o e. TRT desta Região estabelece a Tese Jurídica nº 13, "in verbis":

A partir do início da vigência da Lei nº 13.467 /2017 - que alterou a redação do § 3º e acrescentou o § 4º, ambos do art. 790 da CLT -, a mera declaração de hipossuficiência econômica não é bastante para a concessão do benefício da justiça gratuita, cabendo ao requerente demonstrar a percepção de remuneração inferior ao patamar estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT ou comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais (§4º do art. 790 da CLT). (Disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho DEJT/TRT12-CADERNO JUDICIÁRIO).

No caso vertente, o valor do salário mensal reconhecido nesta decisão gera presunção de que o autor auferia ganhos inferiores ao patamar estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT.

Por tais razões, **CONCEDO** à parte reclamante os benefícios da Justiça gratuita, isentando-a do pagamento de despesas processuais.

## 8. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Levando-se em conta o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado, bem como o tempo exigido para o trabalho, **DEVERÁ** a reclamada pagar ao procurador da reclamante honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o valor da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários (Aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-I do c. TST).



Registro, por oportuno, a respeito da sucumbência para a condenação em honorários advocatícios, que esses **não serão** deferidos ao procurador da parte ré na hipótese de acolhimento parcial do pedido deduzido na petição inicial, em quantificação e valores inferiores ao postulado na petição inicial. Somente no caso de rejeição total do pedido deduzido na petição inicial (ainda que em apenas um pedido), ocorrerá o deferimento de honorários advocatícios ao procurador da parte ré. (Aplicação analógica ao entendimento consubstanciado na Súmula nº 326 do c. STJ: "Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na petição inicial não implica em sucumbência recíproca").

Na petição inicial da Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 5766, a Procuradoria-Geral da República postulou a declaração de inconstitucionalidade das seguintes normas, introduzidas pela Lei nº 13.467/2017:

a) da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", do *caput*, e do § 4º do art. 790-B da CLT;

b) da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," do § 4º do art. 791-A da CLT;

c) da expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita," do § 2º do art. 844 da CLT.

No dia 20/10/2021, o Tribunal Pleno do c. Supremo Tribunal Federal decidiu:

**Decisão:** O Tribunal, por maioria, **julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672 /2020/STF). (Destaquei.)

Dessa forma, declarada a inconstitucionalidade da expressão contida no parágrafo 4º do art. 791-A da CLT "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," os beneficiários da Justiça gratuita ficarão com as obrigações decorrentes dos honorários sucumbência

- quando vencidos totalmente em determinado pedido - sob condição suspensiva de exigibilidade na forma estabelecido na parte final do preceptivo legal citado.

Registro que, apesar de não ter transitado em julgado a decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5766, o entendimento prevalente no c. Supremo Tribunal Federal no sentido de que a existência de precedente firmado pelo Plenário autoriza a aplicação imediata do entendimento firmado, independentemente da publicação ou do trânsito em julgado da decisão. Nesse sentido, os seguintes arestos:

A corte possui entendimento no sentido de que a existência de precedente firmado pelo Plenário autoriza o julgamento imediato de causas que versem sobre o mesmo tema, independentemente da publicação ou trânsito em julgado do “leading case” (STF. RCL 30.996. Ministro Celso de Melo).

“DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. LEGITIMIDADE. POLO PASSIVO. ASSISTÊNCIA À SAÚDE. REPERCUSSÃO GERAL. INSURGÊNCIA VEICULADA CONTRA A APLICAÇÃO DA SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO IMEDIATA DOS ENTENDIMENTOS FIRMADOS PELO PLENÁRIO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM REPERCUSSÃO GERAL. 1. A existência de precedente firmado pelo Plenário desta Corte autoriza o julgamento imediato de causas que versem sobre o mesmo tema, independente da publicação ou do trânsito em julgado do paradigma. Precedentes. 2. Agravo regimental a que se nega provimento.” (ARE 930.647-AgR/PR, Rel. Min. ROBERTO BARROSO).

“Agravo regimental no recurso extraordinário. Precedente do Plenário. Possibilidade de julgamento imediato de outras causas. Precedentes. 1. A Corte possui entendimento no sentido de que a existência de precedente firmado pelo Plenário autoriza o julgamento imediato de causas que versem sobre o mesmo tema, independentemente da publicação ou do trânsito em julgado do ‘leading case’.

2. Agravo regimental não provido, com imposição de multa de 2% (art. 1.021, § 4º, do CPC). 3. Majoração da verba honorária em valor equivalente a 10% (dez por cento) daquela a ser fixada na fase de liquidação (art. 85, §§ 2º, 3º e 11, do CPC), observada a eventual concessão do benefício de gratuidade da justiça.” (RE 611.683-AgR/DF, Rel. Min. DIAS TOFFOLI).

Assim, levando-se em conta a rejeição total dos pedidos deduzidos nos itens “c”, “d”, “h” e “j”, e os valores atribuídos a esses pedidos, bem como, o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado, e o tempo exigido para o trabalho, **DEVERÁ** a parte reclamante pagar ao procurador da reclamada honorários advocatícios no percentual de 15% sobre os valores atribuídos a esses pedidos, conforme a petição inicial, cuja obrigação ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executada se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da presente decisão, o procurador da reclamada demonstrar nos autos que deixou de existir a condição de hipossuficiência da parte autora.

### **9. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 13 DO. E. TRT DA 12ª REGIÃO.**

Passa esse Juízo a adotar os critérios de atualização monetária fixados naquela r. decisão, ressalvada a aplicação de atualização monetária com índices diversos decorrentes de legislação superveniente ou alteração dos próprios critérios de atualização pelo c. STF, até a fase de liquidação de sentença.

Os índices de atualização monetária aplicáveis são os dos meses em que os créditos trabalhistas se tornaram legalmente exigíveis. Sobre as parcelas, à exceção daquelas que possuem épocas próprias para exigibilidade (13os salários, férias, indenização por danos morais etc.), devem incidir os índices dos meses subsequentes ao da prestação dos serviços, nos termos da Súmula nº 381 do c. TST.

A respeito dos índices de atualização monetária a serem aplicados, conforme o v. acórdão proferido nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59 (julgadas em conjunto): “O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, **os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)**” (Destaquei.)

Em sede de embargos declaratórios nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59 (julgadas em conjunto) o c. STF assim decidiu: “O Tribunal, por unanimidade, não conheceu dos embargos de declaração opostos pelos amici curiae, rejeitou os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolheu, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente

para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer "a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)", sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator."

Dessa forma, em suma, os índices de atualização monetária a serem aplicados são: "a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)".

**DEVERÁ** ser observado o critério de atualização dos valores em execução disposto na Súmula nº 13 do e. TRT desta Região.

## 10. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

As contribuições sociais (art. 114, VIII, CF/88) são devidas por ambas as partes (art. 195, I, *a* e II, CF/88), devendo ser calculadas pelo regime de competência (mês a mês), observadas as verbas salariais integrantes do salário-de-contribuição, as tabelas e alíquotas vigentes nas épocas próprias, nos termos do artigo 22, parágrafo 2º, e artigo 28, parágrafo 9º, ambos da Lei nº 8.212/91, e do parágrafo 4º do artigo 276 do Decreto nº 3.048/99, **com dedução da cota da contribuição ao encargo do trabalhador.**

O art. 195 da Carta Magna e o art. 10 da Lei nº 8.212/91 estabelecem que a Seguridade Social será por toda a sociedade financiada, sendo que o art. 12 da lei sobredita, por sua vez, dispõe que o empregado é segurado obrigatório.

Dessa forma, considerando os preceitos legais acima mencionados, sobre as parcelas decorrentes de condenação desta Justiça Especializada, observadas as exceções legais, é devida a retenção da cota do empregado da contribuição à autarquia previdenciária. Não há como condenar a reclamada a efetuar o recolhimento integral dos encargos previdenciários (cota patronal e da empregada), sem quaisquer deduções dos créditos do reclamante, já que ele é contribuinte compulsório. Saliento que o art. 33, § 5.º, da Lei nº 8.212/91 deve ser interpretado à luz da Constituição Federal, a qual estabelece como responsabilidade do trabalhador a quitação de sua cota parte aos cofres do INSS (art. 195, II). Ademais, as verbas deferidas nesta decisão não foram pagas pela empresa, não havendo como presumir já feita oportuna e regularmente a retenção da contribuição devida.

Ainda, o art. 879, § 4º, da CLT estabelece que "a atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária". Logo, é inaplicável, no tocante às contribuições sociais, as disposições da Lei nº 8.177/91.

Nos termos da legislação previdenciária, as contribuições sociais devidas pelas empresas incidem sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas ao empregado.

Sendo o serviço prestado a partir de março de 2009, aplicável a disposição do §2º do art. 43 da Lei nº 8.212./91, incluído pela Medida Provisória nº 449 /2008, que assim dispõe:

Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz, sob pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social. (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 5.1.93)

(...)

§ 2º **Considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço.** (Incluído pela Medida Provisória nº 449, de 2008). (Grifei).

Dessa forma, a respeito da atualização monetária das contribuições sociais incidentes sobre as verbas remuneratórias deferidas na sentença, modificando entendimento anteriormente adotado, curvo-me ao entendimento consubstanciado na Súmula nº 80 do e. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, "in verbis":

SÚMULA N.º 80 - "CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. SENTENÇAS CONDENATÓRIAS. FATO GERADOR. JUROS E MULTA. Para o serviço prestado até 4-3-2009, o fato gerador é o efetivo pagamento do débito trabalhista em juízo, só havendo incidência de juros e multa caso o executado não recolha as contribuições previdenciárias até o dia 2 do mês seguinte ao desse pagamento. Para o serviço prestado de 5-3-2009 em diante, o fato gerador é a prestação dos serviços pelo trabalhador, com acréscimo de juros de mora desde então, só havendo incidência da multa caso o executado não recolha as contribuições previdenciárias no prazo de 48 horas da citação na fase executiva." (Pacificação conforme acórdão TST-E-RR-1125-36.2010.5.06.0171, da lavra do Ministro Alexandre Agra Belmonte, publicado em 15-12-2015). (Publicado no Diário Oficial Eletrônico - TRT-SC/DOE, nos dias 01-03-2016, 02-03-2016 e 03-03-2016).

Portanto, a partir do instante em que a empresa deveria ter recolhido as contribuições previdenciárias, durante a relação de trabalho, **incidirá juros de mora.**

**A multa de mora incidirá sobre as contribuições previdenciárias caso** o executado não recolha as contribuições previdenciárias no prazo de 48 horas da citação na fase executiva.

É necessário obtemperar, entretanto, que o trabalhador deverá ter descontadas de seus créditos a título de contribuições previdenciárias, cota do segurado, **apenas** as contribuições que deveriam ter sido descontadas na época própria. **Os juros e a multa de mora devem ficar ao encargo exclusivo da reclamada, porque ela é a responsável pela ausência de recolhimento do INSS na época própria.**

Para fins do art. 832, §3º, da CLT, são verbas de natureza indenizatória: quebra de caixa, reflexos das verbas deferidas em férias indenizadas, acrescidas do terço constitucional e em FGTS acrescido de indenização compensatória de 40%, intervalo intrajornada e alimentação.

## **11. IMPOSTO DE RENDA.**

Observado o disposto no artigo 46 da Lei nº 8.541/92, no artigo 12A da Lei 7.713/88, com redação dada pela Lei nº 12.350/10, Instrução Normativa RFB nº 1.127, de 7 de fevereiro de 2011, e o entendimento consubstanciado na Súmula nº 368 do Colendo TST, o imposto de renda **DEVERÁ** ser deduzido dos créditos da reclamante, referentes às parcelas tributáveis, no que couber, depois de abatidas as contribuições previdenciárias. A reclamada deverá recolher e comprovar a integralidade do imposto devido, no momento em que o crédito se tornar disponível à obreira.

Ainda, os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigações de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da parcela inadimplida, nos termos do Tema 808 de repercussão geral do c. STF e do entendimento cristalizado na orientação jurisprudencial nº 400 da SBDI-I do c. TST.

## **12. COMPENSAÇÃO DE VALORES. DEDUÇÃO DE VALORES.**

É pressuposto da compensação que as partes sejam credoras e devedoras uma da outra (art. 368 do Cód. Civil), o que não é o caso dos autos, porquanto não há notícia nos autos de que o reclamante é devedor das reclamadas de valores sob rubricas diversas, tampouco há alegação nesse sentido. **Rejeito** o pedido.

O Juízo determinou a dedução de valores pagos sob iguais títulos, quando pertinente, nos tópicos acima. **Rejeito.**

### 13. LIMITAÇÃO DOS VALORES DA CONDENAÇÃO

Nos termos do Julgamento do Incidente de Demandas Repetitivas – IRDR 323/2020 do e. TRT desta Região, o qual resultou na aprovação da Tese Jurídica nº 6: “os valores indicados aos pedidos constantes da petição inicial limitam o montante a ser auferido em eventual condenação”.

Diante disso, na fase de liquidação de sentença, deverá ser observado como limite das parcelas deferidas os valores indicados nos pedidos deduzidos na petição inicial, exceto em relação à atualização monetária.

### 14. PREQUESTIONAMENTO.

Registro que o **recurso ordinário** não exige o chamado **prequestionamento**, ante a ampla devolutividade inerente a este meio impugnativo de decisão judicial. Nas palavras de TEIXEIRA FILHO:

Em sede de recurso ordinário, **não se exige o requisito do prequestionamento** — justamente porque este recurso permite ao tribunal realizar um amplo exame, sob os aspectos vertical e horizontal, da matéria impugnada. O que ao tribunal não será lícito fazer, como tantas vezes advertimos, será apreciar matéria que não foi objeto do recurso... (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Sistema dos recursos trabalhistas**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 312). (Grifei.).

Ainda, segundo SCHIAVI:

Os embargos de declaração podem servir para prequestionamento da matéria conforme a própria redação do art. 897-A da CLT e da Súmula n. 297, admitindo-se a oposição de embargos declaratórios para tal finalidade. Com efeito, dispõe a referida Súmula:

PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO. I – Diz prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito; II – Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão; III – Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no

recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar-se tese, não obstante opostos embargos de declaração.

**Conforme entendimento fixado anteriormente, os embargos de declaração para prequestionamento só são possíveis no segundo grau de jurisdição para fins de interposição de Recurso de Revista, uma vez que em primeiro grau de jurisdição o efeito devolutivo do recurso transfere ao Tribunal toda a matéria impugnada (§1º do art. 1.013 do CPC). (SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1.066). (Grifei.).**

Dessa forma, a oposição de embargos declaratórios visando o prequestionamento da matéria e/ou a reapreciação do Julgado poderá ensejar a caracterização de embargos declaratórios protelatórios e a aplicação de multa, nos termos do art. 1.026 do NCPC.

## **DISPOSITIVO**

**PELOS FUNDAMENTOS EXPOSTOS**, decido, nos termos da fundamentação supra, que integra este dispositivo para todos os efeitos legais, **EXTINGUIR** o processo, com resolução do mérito, em relação às parcelas legalmente exigíveis anteriores a 19/12/2017 por força do disposto no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, à exceção da pretensão do FGTS, cuja prescrição deve ser observado o entendimento consubstanciado na Súmula nº 362 do c. TST, observando que a prescrição referente à parcela remuneratória principal também alcança o recolhimento do FGTS (Súmula nº 206 do c. TST), nos termos do art. 11, §1º, da CLT e do art. 487, II do NCPC, e, no mérito propriamente dito, **ACOLHER PARCIALMENTE** os pedidos formulados na presente ação trabalhista para **CONDENAR** a parte ré, **TELEFONICA BRASIL S.A.**, a pagar à parte autora, **LETICIA DE SOUZA LIMA**, as seguintes parcelas:

**(a)** parcela quebra de caixa, observados os valores previstos no item “b” nas cláusulas relativas a “auxílio refeição extraordinário” das ACTs acostadas à petição inicial (marcadores 20 a 22 dos autos) e o período de vigência do contrato de trabalho e de cada norma coletiva. **AUTORIZO** a dedução dos valores pagos sob iguais títulos, comprovadamente nos autos, a fim de evitar enriquecimento sem causa.

**(b)** com base nos horários de trabalho fixados no tópico relativo a horas extraordinárias, associados aos horários dos controles de ponto acostados aos autos, observados os dias efetivamente laborados, conforme controles de ponto: (i) o



adicional convencional de horas extraordinárias para as horas excedentes da duração normal do trabalho diário de 7h20min que não ultrapassem a duração normal do trabalho semanal de 44 horas, na forma do artigo 59-B da CLT e do entendimento da súmula nº 85 do c. TST; (ii) horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes da 44ª hora semanal.

Os adicionais de horas extraordinárias e as horas extraordinárias gerarão reflexos em repouso semanal remunerado (domingos e feriados, e orientação jurisprudencial nº 394 da SDI-I do c. TST), aviso prévio indenizado, férias acrescidas do terço constitucional, e 13os salários. Sobre as parcelas acima deferidas, à exceção das férias indenizadas (OJ nº 195 da SDI-I do c. TST) e do repouso semanal remunerado (OJ nº 394 da SDI-I do c. TST), incidirá o FGTS, acrescido da indenização compensatória de 40%.

**(c)** os minutos faltantes para completar uma hora de intervalo intrajornada, acrescida do adicional legal de 50%, sobre a remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do art. 71, §4º, da CLT, nos dias em que ocorreu trabalho em mais de seis horas diárias, segundo horários de trabalho e critério de levantamento das horas laboradas fixados no tópico anterior, sem reflexos, diante da natureza indenizatória da parcela.

**(d)** indenização correspondente aos vales-alimentação não fornecidos nos dias em que foram realizadas horas extraordinárias em quantidade igual ou superior a duas horas consecutivas, assim consideradas as horas excedentes da 7h20min diárias, conforme controles de frequência dos autos e horários de trabalho arbitrados no tópico relativo a horas extraordinárias, observados os valores previstos no item “b” nas cláusulas relativas a “auxílio refeição extraordinário” das ACTs acostadas à petição inicial (marcadores 20 a 22 dos autos) e o período de vigência do contrato de trabalho e de cada norma coletiva.

**CONCEDO** à parte reclamante os benefícios da Justiça gratuita.

Levando-se em conta o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado, bem como o tempo exigido para o trabalho, **DEVERÁ** a reclamada pagar o procurador da reclamante honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o valor da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários (Aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-I do c. TST).

Levando-se em conta a rejeição total dos pedidos deduzidos nos itens “c”, “d”, “h” e “j”, e os valores atribuídos a esses pedidos, bem como, o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa e

o trabalho realizado pelo advogado, e o tempo exigido para o trabalho, **DEVERÁ** a parte reclamante pagar ao procurador da reclamada honorários advocatícios no percentual de 15% sobre os valores atribuídos a esses pedidos, conforme a petição inicial, cuja obrigação ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executada se, nos dois anos subseqüentes ao trânsito em julgado da presente decisão, o procurador da reclamada demonstrar nos autos que deixou de existir a condição de hipossuficiência da parte autora.

Liquidação por cálculos, observando os parâmetros estabelecidos na fundamentação.

Correção monetária e juros de mora, conforme fundamentação.

Contribuições previdenciárias e imposto de renda, conforme fundamentação.

Custas processuais de R\$ 1.000,00, sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação de R\$ 50.000,00, a serem satisfeitas pela ré.

**PUBLIQUE-SE.**

**CUMPRA-SE**, após o trânsito em julgado.

Intimem-se as partes.

Intime-se a União, oportunamente.

Nada mais.

FLORIANOPOLIS/SC, 24 de outubro de 2023.

**CHARLES BASCHIROTTO FELISBINO**  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

