

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Itaboraí

ATOrd 0100350-46.2023.5.01.0451

RECLAMANTE: -----

-----, -----

I - RELATÓRIO:

----- e -----
-----, reclamadas, litigam neste processo, onde o primeiro ajuizou ação trabalhista em face do segundo, alegando fatos e fundamentos e pedindo os títulos discriminados na inicial. Proferida sentença, a mesma foi anulada. As reclamadas apresentaram suas defesas, com documentos. Colhida prova oral. Foi encerrada a instrução. Impossível a conciliação, vieram os autos conclusos para sentença.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Ajuizada a presente demanda em 19/05/2023, estariam prescritas as parcelas vencidas e exigíveis anteriormente a 19/05/2018.

Considerando que o primeiro vínculo entre as partes data de 02/12/2019, não há prescrição.

DO PEDIDO DE NULIDADE DE CONTRATO DE ESTÁGIO E VINCULO DE EMPREGO NO PERÍODO

Inicialmente, é de se julgar extinto o feito sem exame do mérito quanto à segunda ré, por ser parte ilegítima para figurar no presente caso, já que não fez parte do contrato de estágio, sendo mero agente de integração.

Não há como reconsiderar o despacho que determinou o aditamento, pelo que, fica extinto sem exame do mérito os pedidos em face da segunda ré.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/d9dfffed9b892e5fd8156249bc2203d902592b53>

Extraído em: 05/10/2026 13:32:14.

Alega a autora que “embora tenha sido contratada pela Reclamada na condição de estagiária, realizava funções burocráticas de bancário, inclusive, possuindo metas, contudo, sem que percebesse salário correspondente, recebendo apenas bolsa auxílio no período do contrato de estágio.

Durante todo o período de estágio, **a Reclamante sempre exerceu as funções de Agente de Negócios Caixa**, como, por exemplo: atendimento dos clientes correntistas, auxílio no autoatendimento, venda de produtos bancários e não bancários (tinha metas de PIC e consignados, cartões), ligações para os clientes correntistas (venda de produtos e renegociação de dívidas), abertura e encerramento de contas, dentre outras funções, sempre utilizando a funcional de outro empregado do banco.”

A autora não foi contratada pela ré.

A autora não procurou a ré para um emprego.

Como se verifica claramente no depoimento da autora, a mesma procurou o
----- em busca de um estágio.

A documentação juntada pela segunda ré comprova todos os requisitos e pressupostos da relação de estágio.

Não se pode perder de vista que se trata de uma instituição com décadas de atividade com esta finalidade.

Que no exercício de aprendizado irá executar funções típicas do empregado não há dúvida.

Neste processo não há o menor indício de fraude, não havendo que se falar em nulidade do contrato de estágio.

Improcedem todos os pedidos decorrentes deste fato “a” ATÉ “g”.

DA NULIDADE DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO

Alega a autora que “O Reclamado, em afronta ao disposto no parágrafo 2º do art. 59 da CLT, bem como a Lei 9.601/98, que somente admite o acordo de compensação instituído por meio de

acordo coletivo, estabeleceu sistema de compensação por “acordo individual” o que o torna nulo de pleno direito.”.



A autora formula pedido contra texto expresso de lei, não sei de propósito ou desconhecimento (apesar de ninguém poder alegar o desconhecimento da lei, mormente estando assistido por advogado), omitindo o parágrafo quinto do mesmo dispositivo legal: “O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.”

Talvez tenha parado de ler a lei onde lhe interessava.

No mais, não havia trabalho extraordinário realizado diariamente para que pudesse ser descaracterizada a compensação.

O labor por poucos minutos após o horário normal ocorreu em poucas oportunidades, não se revelando labor extra não eventual.

Improcede o pedido “h”.

DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Requer a parte autora “...equiparação salarial com os paradigmas -----
-----, -----, ----- e
-----, que exercia as mesmas funções da Autora e laboravam juntos na mesma agência, mas percebia remuneração bastante superior à sua.”.

A ré negou.

Assim, competia à reclamante a prova do fato constitutivo do seu direito, ônus do qual não se desincumbiu.

Sua testemunha sequer conhece os paradigmas.

Pois bem.

-----, teve seu contrato extinto em 2019. Impossível a equiparação.

-----, além de exercer outro cargo, a paradigma foi admitida no ano 2010 e nunca laboraram no mesmo estabelecimento. Impossível sob todos os aspectos.

-----, além de exercer outro cargo, a paradigma foi admitida no ano 2010 e nunca laboraram no mesmo estabelecimento. Impossível sob todos os aspectos.



ACÚMULO DE FUNÇÃO

Alega que “No período que laborou nos PABs, a Autora também acumulava suas funções com as de **CAIXA**, com labor diário no caixa, recebimento de pagamentos, mas sequer recebia a quebra de caixa.

No PAB -----, a Reclamante também realizava as funções inerentes ao cargo de **SUPERVISOR OPERACIONAL/LÍDER DE TESOUREARIA**. Assim, a Autora realizava o recolhimento e abastecimento de caixa eletrônico, preparava e recebia malotes de documentos, recebia carro forte, fazia o fechamento da tesouraria, COM cartão supervisor, contagem de envelopes, solicitação de material para a agência, dentre outras funções burocráticas. Nesse período, a Autora também acumulava suas funções com as de **GERENTE DE NEGÓCIOS PAB**, com abertura de contas, venda de produtos bancários e não bancários, atendimento aos correntistas.

Além disso, na agência Itaboraí, a Reclamante também realizava as funções inerentes ao cargo de **SUPERVISOR OPERACIONAL/LÍDER DE TESOUREARIA**, com recolhimento e abastecimento de caixa eletrônico, preparava e recebia malotes de documentos, recebia carro forte, fazia o fechamento da tesouraria, COM cartão supervisor, contagem de envelopes, solicitação de material para a agência, dentre outras funções burocráticas.”

Não lhe assiste razão.

Quanto ao labor no PAB, não é verdade que laborasse como caixa.

Não havia numerário em tais locais, que são destinados apenas ao atendimento das pessoas para abrir contas e efetuar algumas operações no sistema, como pagamento eletrônico.

Não havia tesouraria, pois não havia numerário, não podendo ser acolhido pleito de acúmulo com o cargo de supervisor ou líder de tesouraria.

A prova testemunhal não presenciou a autora exercendo a função de supervisora. Isto dito pela própria testemunha da reclamante.

Gerente de negócios também não há prova de que a autora exercesse tal função.

Ainda que exercesse eventualmente algumas das atribuições do gerente de negócios, que não havia no PAB, onde apenas há atendimento a cliente, não lhe assistiria razão.

O Brasil é um Estado Democrático de Direito, e como tal, ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei.



Inexiste lei assegurando o adicional pretendido pela parte autora, o que inviabiliza o acolhimento da tese autoral.

Conceder o pedido é criar obrigação não prevista em lei, o que afronta o artigo 8º, § 2º, da CLT: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.”.

Ainda, se desde o início executou as tarefas alegadas, não houve acúmulo, pois já teria sido contratado nestes termos.

Outro fator é que, enquanto executa uma tarefa, não realiza a outra, já estando, portanto, devidamente remunerado por aquele tempo.

De qualquer sorte, ao empregador é lícito, dentro do seu poder diretivo, determinar que o empregado execute todas as tarefas, além das ordinariamente desempenhadas, dentro do seu horário de trabalho, desde que compatíveis com a função exercida. Compatível não quer dizer correlata, mas sim que não é incompatível.

Isto é que decorre dos artigos 456 e 468 da CLT.

Ademais, não há acúmulo ou desvio de função quando não se exige do empregado esforço extraordinário ou execução de tarefas totalmente distintas daquelas para as quais foi contratado, consideradas como tais aquelas em quantidade ou qualidade superiores ao que foi pactuado.

O contrato de trabalho não possui um conteúdo específico. Por ser sinalagmático, o empregado se obriga a fazer tudo aquilo para o qual foi contratado. Todo contrato de trabalho possui uma atividade principal, formado pelas atividades que são essenciais à profissão para a qual o empregado foi contratado, e atividades periféricas, que são aquelas correlatas às atividades do núcleo. Assim, por força do artigo 456, parágrafo único, da CLT, entende-se que o empregado se obrigou a qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, nos limites do objeto do contrato.

No caso dos autos, todas as tarefas desempenhadas são plenamente compatíveis com a função contratada.

DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Requer a parte autora a condenação da ré no pagamento de salário substituição pois “...substituiu a Gerente de Atendimento -----, de julho a novembro de 2022, no PAB -----, em razão do desligamento da gestora e não reposição de funcionário no cargo.”.

Se a funcionária foi dispensada, a autora não substituiu a mesma, de modo a



fazer jus a salário substituição.

Impossível reconhecer salário substituição de alguém que não está sendo substituído temporariamente.

Assim, considerando os próprios fatos narrados pelo autor, não há como acolher seu pleito.

DAS COMISSÕES SOBRE A VENDA DE PRODUTOS NÃO BANCÁRIOS
ou

DA REMUNERAÇÃO PELA VENDA DE PRODUTOS NÃO BANCÁRIOS
ou **DO PAGAMENTO COMISSÃO SOBRE A VENDA DE PRODUTOS NÃO BANCÁRIOS**
(nomenclaturas utilizadas de forma variada pelo escritório que patrocina a autora para o mesmo pedido)

Postula a autora **“...a condenação do Reclamado em *plus* salarial/comissão/diferença sobre venda de produtos não bancários/acúmulo de função no percentual de 20% sobre a remuneração mensal do Autor, durante todo o seu contrato de trabalho,”**

Não houve qualquer promessa por parte da ré de pagamento de valores pela venda de produtos. Aliás, ninguém é obrigado a pagar comissão pela venda de algo, salvo estipulação em contrário.

No mais, ao contrário do que a autora alega, com tais vendas, a mesma atingia a meta e percebia valores por isto.

Portanto, a remuneração das vendas estava atrelada ao atingimento de metas.

Apenas competia à reclamante atingir sua meta.

Aliás, o presente pedido chega a ser contraditório com o seguinte, que é justamente integração de valores recebidos por estas vendas.

De qualquer sorte, como já afirmado, não há prova de que a ré tenha se obrigado a pagar comissões, sendo improcedente o pedido.



DA INTEGRAÇÃO DAS PARCELAS Agir/Gera, DA INTEGRAÇÃO DA PE e PLR, ALÉM DO PAGAMENTO DE PLR

Em contradição ao pedido supra, alega que “recebeu, por todo o decorrer do pacto laboral, **comissões e premiações pelo programa AGIR – Ação Gerencial para Resultados, DE FORMA MENSAL**, as quais se revestem em benesses pelos resultados alcançados dentro do citado programa - Circular Normativa Permanente AG-23 e anexos.”

Nos autos do processo 0100862-63.2022.5.01.0451, este juiz decidiu os mesmos pedidos, formulados pelo mesmo escritório de advocacia, nos seguintes termos: “De forma um pouco contraditória ao pleito acima, sustenta que sempre recebeu comissões e premiações, pagos pelo reclamado à título de Agir/Gera, as quais se revestem em benesses pelos resultados alcançados, requerendo a integração à remuneração da parte reclamante para todos os efeitos legais.

Ora, claro e evidente que se trata de prêmio instituído pelo empregador

Ao contrário do que sustenta a parte autora, a Lei 10101/2000 assegura a negociação entre a empresa e seus empregados, tanto por convenção ou acordo coletivo, como por mera comissão paritária escolhida pelas partes. - artigo segundo.

Ainda, o artigo terceiro da citada lei exclui a integração da parcela para qualquer efeito: “A participação de que trata o art. 2 não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.”

E, no caso, tudo foi previsto em acordo coletivo firmado entre o Sindicato e a ré, como determinado em lei.

Assim, improcede o pedido.

O empregador não está obrigado a pagar qualquer parcela atrelada à participação nos lucros ou resultados.

A Lei 10101/2000, que regula a matéria, como incentivo à produtividade, é clara no sentido de que a parcela será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, ou por comissão paritária escolhida pelas partes, ou por convenção ou acordo coletivo.

E as partes resolveram, por intermédio dos seus representantes sindicais, estabelecer instrumentos coletivos neste sentido.

Pactuaram Convenção Coletiva específica para este fim, estipulando o pagamento com valores de regra básica e mais uma parcela adicional (a regra se repete ao longo dos



anos).

Apenas a título de elucidação, na norma 2022/2023, a regra básica assegurou 90% do salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, mais R\$2.807,03, limitado a R\$15.058,34.

Na cláusula a.1., está estipulado que o valor da regra básica poderá ser compensado com os valores pagos a título de plano próprio.

Ainda, assegurou a parcela adicional, até o limite individual de R\$5.614,05, sem possibilidade de compensação.

E, após, com o permissivo legal, firmaram Acordo Coletivo de Trabalho, para pagamento da Participação no Lucros e/ou Resultados, deixando claro que cada programa possui seu critério de apuração, sendo de conhecimento do seu público-alvo – parágrafo segundo, da cláusula segunda, do Acordo Coletivo 2021/2022.

O acordo coletivo, apenas prevê que o montante pago por cada Banco, nunca será inferior aos valores da Regra Básica e Parcela Adicional, previstas no instrumento geral (Convenção Coletiva).

E, por fim, o anexo único do Acordo Coletivo de Trabalho para pagamento da participação nos lucros e/ou resultados, estabelece todos os requisitos e detalhamento para pagamento da parcela – id 0402883.

Os denominados programas AGIR/GERA nada mais são do que Programa de Participação nos Resultados das Áreas Operacionais e Comerciais da ré.

A autora sempre recebeu as parcelas relativas à participação nos lucros e/ou resultados, não havendo qualquer diferença em seu favor.

Improcedem todos os pedidos relativos às participações nos lucros e/ou resultados, diferenças nestas, bem como as integrações das já recebidas.”

Neste processo, os fatos se repetem, chegando o juízo à mesma conclusão, sendo improcedentes os mesmos pedidos, aqui constantes nas alíneas “q”, “r” e “s”.

E, não havendo qualquer diferença devida em favor da autora decorrente do deferimento de alguma parcela, não há que se falar em diferenças em PLR, sendo improcedente o pedido “u”.



DA GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL CCT/77

Também, requer o pagamento de uma parcela sob o argumento de que “Em novembro de 2008, o ----- e o ----- se fundiram³, criando o -----, atual empregador da Reclamante.

Na época da fusão entre os bancos, o ----- concedia aos seus funcionários a parcela denominada “gratificação semestral”, que era paga em janeiro e julho de cada ano, no valor correspondente à sua remuneração (verbas fixas) a cada semestre.

A partir de janeiro de 1996 a gratificação semestral passou a ser paga mensalmente, a razão de 1/6 da remuneração do empregado, sob a rubrica “Vantagem Pessoal CCT/77”.

Ocorre que a referida parcela nunca foi paga à Reclamante, em evidente afronta à isonomia de tratamento (artigo 5º, CRFB/88).”

Aplica-se no caso a prescrição total, já que a parcela não está prevista em lei, e nunca foi paga à reclamante, cujo contrato permanecia ativo até o momento da apresentação da defesa.

Caso assim não se entenda, como no próprio nome da parcela já consta, trata-se de um direito que foi assegurado na norma coletiva de 1977, como direito personalíssimo, para uniformizar a política de remuneração por ocasião da fusão de bancos, como explicado na defesa, o que induziria à improcedência do pleito.

DO DANO MORAL

O pedido de indenização por Dano Extrapatrimonial “**PELA EXPOSIÇÃO A RANKING DE METAS E COBRANÇA EXACERBADA DE METAS**” improcede, pois não há prova nos autos deste fato.

No que concerne às “condições degradantes de trabalho”, pela goteira nas lâmpadas e ausência de ar condicionado ou ventilador na copa da agência, melhor sorte não assiste à reclamante.

Problemas estruturais ou de manutenção podem ocorrer em qualquer lugar.

Foi detectado um problema quando se lavava o banheiro, sendo alterada a



limpeza do mesmo, para solucionar o problema do vazamento.

Agora, isto se caracterizar como condição degradante de trabalho é um exagero.

Não era. Improcede no particular.

Quanto a ausência ar condicionado ou ventilador na copa da agência, deve ser ressaltado que a autora nunca laborou em agência, pois sempre laborou em PAB, conforme se verifica nos autos, mormente no histórico funcional e depoimento pessoal da própria autora.

Improcede o pedido.

DA MULTA NORMATIVA

Requer a autora a condenação da ré no pagamento de multa pelo descumprimento de cláusula da CCT, por ter exposto o ranking de produtividade.

Não há prova do fato alegado, pois não há prova de que tenha havido exposição ao público.

Improcede o pedido.

III - DISPOSITIVO

ISTO POSTO, decido JULGAR IMPROCEDENTE os Pedidos formulados por

em face de -----

JULGO EXTINTO SEM EXAME DO MÉRITO os pedidos formulados em
face de ----- ;

Honorários advocatícios em favor da parte ré de 05% sobre o valor atualizado da causa.

Tendo a parte autora percebido mais de 40% do teto previsto para os benefícios previdenciários no ano de 2024 (R\$3.114,40), rejeito a gratuidade de justiça. Ademais, a gratuidade de justiça está prevista para quem não pode arcar com custas e honorários advocatícios. Trata-se de conjunção aditiva e não alternativa o disposto na Lei 1060/50.



Ainda, como declarado em depoimento, possui um aparelho de telefone móvel Iphone 16, o que não é para pobre.

Custas de R\$10.981,55 pela autora, sobre o valor da inicial.

Notifiquem-se as partes.

ITABORAI/RJ, 02 de outubro de 2026.

ANDRE CORREA FIGUEIRA

Juiz do Trabalho Titular



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/d9dfffed9b892e5fd8156249bc2203d902592b53>

Extraído em: 05/10/2026 13:32:14.