



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
1ª TURMA

PROCESSO TRT : ROT 0011981-36.2024.5.18.0009

RELATORA : DESEMBARGADORA ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS

RECORRENTE(S) : -----

ADVOGADO(S) : ALAN SOARES MARTINS

ADVOGADO(S) : ----- MARTINS RABELO

RECORRENTE(S) : -----

ADVOGADO(S) : FLORENCE SOARES SILVA

ADVOGADO(S) : MARIANGELA JUNGSMANN GONCALVES GODOY

ADVOGADO(S) : TAINA JUNGSMANN GONCALVES GODOY

RECORRIDO(S) : OS MESMOS

ADVOGADO(S) : OS MESMOS

ORIGEM : 9ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUIZ(ÍZA) : CELISMAR COELHO DE FIGUEIREDO

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. DANO MORAL.
PRÊMIOS. HORAS EXTRAS. PARCIAL PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

1. Recursos ordinários interpostos pelas partes em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da reclamante em ação trabalhista, que versam sobre indenização por danos morais, desconto de férias, diferenças de prêmios, integração de "gueltas" e horas extras.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Questões em discussão: definir se é devida indenização por danos morais; determinar se a reclamante faz jus a diferenças de prêmios; definir se é devida a integração das "gueltas" à remuneração; estabelecer se são devidas horas extras.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O Tribunal, acompanhando a sentença, entende que a conduta da empresa, que utilizou uma "sala de vidro" para expor empregados, configura dano moral, mantendo a condenação em indenização.

4. O Tribunal mantém a sentença que indeferiu o pedido de diferenças de prêmios, por entender que a reclamante não comprovou que as metas eram inatingíveis.

5. O Tribunal mantém a sentença que indeferiu o pedido de integração de "gueltas", por entender que a reclamante não comprovou o pagamento extrafolha da parcela, já que em depoimento pessoal admitiu que os valores eram quitados por meio de contracheque.

6. O Tribunal reforma a sentença para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças de premiação decorrente de cancelamentos de vendas, no valor equivalente a 20% (vinte por cento) dos prêmios pagos ao longo do vínculo, conforme apurado em liquidação pelos contracheques, sem reflexos.

7. O Tribunal nega provimento ao recurso da reclamante quanto às horas extras, por entender que a reclamante não comprovou a invalidade dos cartões de ponto, que foram considerados válidos.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso da reclamante parcialmente provido e recurso da reclamada parcialmente provido.

Tese de julgamento:

"1. A exposição vexatória de empregados em "sala de vidro" configura dano moral.

2. A reclamante não comprovou que as metas eram inatingíveis para fins de recebimento de prêmios.

3. O cancelamento de vendas não autoriza o estorno da parcela variável ou sua exclusão do cálculo de metas, sob pena de transferir ao empregado o risco da atividade econômica, nos termos do art. 2º da CLT.

4. A higidez dos controles de frequência não é comprometida pela simples omissão da assinatura do empregado."

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 1º, III, 5º, II, V e X; CLT, arts. 466, 473, XI, 791-A, § 2º, 818, I, 927; CPC, arts. 373, I, 400, 466, 927.

Jurisprudência relevante citada: TST, Tema 136; TRT da 18ª Região; Processo: 0011194-97.2021.5.18.0013; Data de assinatura: 14-07-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Eugênio José Cesário Rosa - 1ª TURMA; Relator(a): EUGENIO JOSE CESARIO ROSA; TRT da 18ª Região; Processo: 0010760-61.2023.5.18.0006; Data de assinatura: 05-06-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Welington Luis Peixoto - 1ª TURMA; Relator (a): WELINGTON LUIS PEIXOTO; TST, RRAg-11110-03.2023.5.03.0027.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz CELISMAR COELHO DE FIGUEIREDO, da 9ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA, por meio da sentença de ID. 1a18aaa, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por ----- em face de -----.

Irresignadas, as partes interpuseram recursos ordinários.

Intimadas, as partes apresentaram contrarrazões .

Dispensada a remessa dos autos à PRT (art. 97 RI/TRT18).

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Não conheço do recurso da reclamante quanto ao pedido de "*reforma da r. sentença para condenar a Recorrida no pagamento do intervalo intrajornada de forma integral, somadas aos adicionais e respectivos reflexos pleiteados na peça vestibular*". Compulsando os autos, verifico que a reclamante, em sua petição inicial, não formulou pedido nesse sentido. Trata-se, portanto, de nítida inovação recursal, o que é vedado pelo ordenamento jurídico (Art. 1.013, §1º, do CPC).

Assim, preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço, em parte, do recurso da reclamante e, integralmente, do recurso da reclamada. Conheço das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS DAS PARTES

DANOS MORAIS

Na fração de interesse, eis o decidido na origem (ID. 1a18aaa):

"2.1.6. - Da Indenização por Danos Morais.

A Reclamante alega que "Durante todo o contrato de trabalho, a Reclamante foi vítima de flagrante dano moral, já que era colocado sob constante pressão pelo cumprimento de metas. A Reclamante foi submetida a condutas abusivas e humilhantes pela Gerente Srº -----, que ultrapassaram os limites do poder diretivo da empresa, configurando ofensa à dignidade e integridade psicológica da trabalhadora "(fl. 20 - ad2119d).

Narra, ainda, a Autora que "A Gerente, ao tomar ciência de que a Reclamante havia comentado com colegas sobre sua experiência em outra equipe e remuneração, realizou uma reunião de forma grosseira, acusando-a injustamente de "sujar o

nome da empresa". Nesse encontro, imprimiu todos os contracheques da Reclamante e, com tom depreciativo, alegou que a empresa "mudou sua vida", insinuando que a obreira não tinha o direito de manifestar qualquer descontentamento. Tal postura expôs a Reclamante a uma situação vexatória e constrangedora, violando o princípio da dignidade humana e configurando evidente assédio moral." (fl. 20 - ad2119d).

Acrescenta, ainda, a Acionante que "Após a Reclamante ter que se ausentar para levar seu filho ao hospital, apresentando o devido atestado de comparecimento, a Gerente, em atitude retaliatória, acusou-a de "faltar por causa de metas" e aumentou de forma desproporcional e arbitrária as metas da trabalhadora, sem justificativa técnica ou razoável. Tal conduta foi uma clara forma de punição e humilhação, causando estresse e sentimento de injustiça à Reclamante. Além das situações descritas, a Reclamante foi submetida a constantes cobranças de metas de maneira rispida e desrespeitosa, em desacordo com as normas de convivência e respeito esperadas no ambiente de trabalho. A postura da Gerente gerou um clima hostil e degradante, afetando diretamente a saúde emocional da Reclamante" (fls. 20/21 - ad2119d, destaquei).

Diante disso, requer que a Reclamada seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais.

A Reclamada impugna o pedido.

Analiso.

A responsabilidade civil decorrente do contrato de trabalho lato sensu pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta do tomador do trabalho ou de preposto seu; o dano experimentado pelo ofendido e um nexo de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano (art. 186 do CC), bem como, salvo situações especiais, culpa ou dolo do tomador (ar. 7º, XXVIII, da CR/88).

Nas indenizações por danos morais cumpre ao julgador examinar a presença concomitante desses pressupostos fático-jurídicos para, a partir da demonstração inequívoca, especialmente do primeiro e segundo desses elementos, porquanto relativamente ao dano, esse se caracteriza in re ipsa (a partir do próprio evento, ou seja, da ofensa perpetrada à dignidade da pessoa humana), imprimindo à condenação referente à reparação dos danos decorrentes à subversão dos valores subjetivos do trabalhador, causados pelo tomador do trabalho.

Portanto, na órbita da responsabilidade civil subjetiva, a obrigação de indenizar resulta da constatação da existência (concomitante) de uma conduta ilícita comissiva ou omissiva; de dolo ou de culpa nas modalidades de negligência, imprudência ou imperícia do agente; do dano moral ou material experimentado pela vítima e do nexo causal entre o dano sofrido e a conduta do agente, na forma dos art. 186 c/c art. 927, ambos do Código Civil.

Assim, caso inexista o concurso de todos os elementos constituintes (conduta ilícita, dolo ou culpa, dano e nexa causal) da responsabilidade civil subjetiva, conseqüentemente, não haverá a obrigação de indenizar.

Quanto aos elementos colho da doutrina de Caio Mário, o primeiro fundamento da reparação está no erro de conduta do agente, contrário ao direito; o segundo é a ofensa a um bem jurídico, que tanto pode ser patrimonial, como de cunho não patrimonial; e o terceiro, está a estabelecer uma relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o dano causado (Instituições de Direito Civil, 12º Ed., vol. II, Editora Forense, 1993, pp. 236/237).

Nesse caminhar, a indenização por dano moral contempla todo e qualquer dano do qual decorra sofrimento, mágoa ou ofensa aos valores íntimos da pessoa que possam comprometer sua personalidade e sua relação com o meio social em que vive.

A Constituição da República assegura a inviolabilidade da intimidade, a vida privada, honra e da imagem das pessoas, garantindo direito à indenização pelo dano moral sofrido.

A reparação do dano moral, como dito, tem sede constitucional (art. 5º, incisos V e X, da CF) e é disciplinada nos arts. 186 e 927 do novo CCB, possuindo caráter punitivo do Autor da ofensa, uma vez que a lesão da vítima e o sofrimento que lhe é imputado não são passíveis de estimativa pecuniária.

Firmadas essas premissas, resta saber se houveram (ou não) as condutas praticadas pela Reclamada e se estas ensejam (ou não) o dano moral.

Conforme exposto nos depoimentos das testemunhas apresentadas pela Reclamante, a Autora foi distratada por sua superior hierárquica, que a fez chorar em diversas ocasiões. Vejamos:

"(...) que já viu as supervisoras ----- e ----- dando feedback na sala da equipe da reclamante; que já viu esses feedbacks ocorrendo na frente de outros colegas; que as supervisoras ----- e ----- faziam cobrança sobre metas de forma "um pouco agressiva, a gente precisa disso, você precisa disso" de forma incisiva e mais agressiva do que o necessário; que havia uma 'sala de vidro /aquário', e "geralmente o pessoal que ia para a sala de vidro era para um feedback mais duro"; que já viu a reclamante ir para a sala de vidro com as Sras. ----- e -----, e após a reclamante ficou bastante desconfortável e chegou a chorar; que já viu outros colegas chorarem e saírem desconfortáveis da sala de vidro" (Testemunha -----, fls. 479/480, desta quei).

"(...) que a supervisora da reclamante era a Sra. -----; que trabalhava em mesa próxima à da reclamante; que já viu diversas vezes a Sra. ----- levando a reclamante para uma sala de vidro, e essa sala de vidro existia para feedbacks mais "sérios"; que já viu a reclamante sair chorando diversas vezes dessa sala; que a reclamante relatou apenas para a depoente que o motivo desses feedbacks foram supostos comentários que a reclamante havia realizado sobre as metas e sobre treinamentos de outra empresa" (Testemunha -----, fl. 480, destaquei).

Levando em conta a gravidade da conduta, a capacidade econômica das partes e, resguardando o efeito punitivo/pedagógico, bem assim atento ao pleito inicial, arbitro indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) [...]"

A reclamada busca afastar sua condenação. Alega que a prova oral demonstra o exercício regular do poder diretivo, sem assédio ou conduta ilícita. Sustenta que a preposta afirmou nunca ter havido notícia de mal tratamento. Menciona que a "sala de vidro" era para feedbacks, sem exposição vexatória. Pondera que as cobranças de metas são inerentes à função e não configuram assédio. Destaca que não há prova de xingamentos ou ofensas pessoais. Aduz que não há prova técnica de abalo à esfera íntima. Cita o art. 818 da CLT e o art. 373, I, do CPC, para argumentar que a reclamante não comprovou a conduta ilícita. Subsidiariamente, postula a redução do valor arbitrado.

De seu turno, a reclamante busca a majoração da indenização por danos morais. Alega que o valor fixado é insuficiente diante da gravidade dos fatos comprovados. Sustenta que a instrução processual demonstrou um ambiente de terror psicológico e humilhação pública. Cita os depoimentos das testemunhas ----- e -----, que confirmaram a exposição vexatória na "sala de vidro" e o choro da obreira. Afirma que a conduta da preposta -----, ao aumentar metas após a ausência justificada da recorrente, demonstra desprezo pelos valores sociais do trabalho. Menciona a exposição depreciativa dos contracheques. Postula a majoração do *quantum* indenizatório para R\$ 10.000,00, em consonância com os arts. 187 e 927 do CC e o art. 223-G da CLT.

Decido.

Para a caracterização do dano moral, faz-se necessária a presença concomitante da conduta ilícita, do dano e do nexo causal.

No ambiente laboral, o empregador detém o poder diretivo, mas este encontra limite intransponível na dignidade do trabalhador (Art. 1º, III, da CF).

Sublinho que o exercício regular do poder diretivo, com cobranças relacionadas a metas e desempenho, não configura, por si só, assédio moral, desde que ausentes ofensas pessoais, xingamentos ou tratamento vexatório.

Pois bem.

Em sede de depoimento pessoal, a preposta da empresa declarou que "*[...]a reclamada possui salas para feedback, uma sala de vidro e uma sala fechada*" e que "*a Sra. ----- - exerce a função de supervisora e a Sra. ----- atua como gerente da equipe [...]*" (ID. 92cd45f).

A testemunha da reclamante, -----, relatou que "*[...] que já viu as supervisoras ----- e ----- dando feedback na sala da equipe da reclamante; que já viu esses feedbacks ocorrendo na frente de outros colegas; que as supervisoras ----- e ----- faziam cobrança sobre metas de forma "um pouco agressiva, a gente precisa disso, você precisa disso" de forma incisiva e mais agressiva do que o necessário; que havia uma 'sala de vidro/aquário', e "geralmente o pessoal que ia para a sala de vidro era para um feedback mais duro"; que já viu a reclamante ir para a sala de vidro com as sras ----- e -----, e após a reclamante ficou bastante desconfortável e chegou a chorar; que já viu outros colegas chorarem e saírem desconfortáveis da sala de vidro [...]*" (ID. 92cd45f).

Já a testemunha -----, ouvida a convite da obreira, disse que "[...] *a supervisora da reclamante era a Sra. -----; que trabalhava em mesa próxima à da reclamante; que já viu diversas vezes a Sra. ----- levando a reclamante para uma sala de vidro, e essa sala de vidro existia para feedbacks mais "sérios"; que já viu a reclamante sair chorando diversas vezes dessa sala; que a reclamante relatou apenas para a depoente que o motivo desses feedbacks foram supostos comentários que a reclamante havia realizado sobre as metas e sobre treinamentos de outra empresa [...]*" (ID. 92cd45f).

A prova oral revela o uso de uma "sala de vidro" para a aplicação de "feedbacks" de maior rigor, onde os demais colegas podem observar o sofrimento do empregado. Tal situação configura nítida exposição vexatória. A gestão por estresse, caracterizada pela pressão psicológica excessiva e pela humilhação implícita na forma de feedbacks, não se confunde com o regular exercício do poder diretivo. Portanto, resta caracterizado o dano moral, pelo que mantenho o reconhecimento do dever de indenizar.

No mais, entendo que o valor indenizatório de R\$ 5.000,00 arbitrado pelo Juízo singular atende aos critérios de balizamento do art. 223-G da CLT, refletindo de forma adequada a natureza da falta, a finalidade educativa da condenação e a condição socioeconômica das partes.

Nego provimento a ambos os recursos.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Assim consta na sentença (ID. 1a18aaa):

"[...].

Com base nos parâmetros legais definidos no art. 791-A, § 2ª da CLT (grau de zelo profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa,

o trabalho realizado pela advogada e o tempo exigido para o seu serviço), condeno a Reclamada a pagar aos advogados da Reclamante honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 10% (dez por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, observando-se, ainda, a OJ nº 348 da SBDI-1/TST".

"[...].

Assim sendo, em respeito à autoridade das decisões do Excelso STF, havidas com repercussão geral e caráter vinculante, condeno a Autora a pagar aos advogados da Reclamada honorários advocatícios sucumbenciais, arbitrados em 10% (dez por cento) sobre os valores dos pedidos julgados totalmente improcedentes, considerando: o grau de zelo do profissional, objetividade e concisão da defesa; que a prestação de serviços deu-se exclusivamente nessa capital; o valor da causa e; o grau de complexidade das questões discutidas (artigos 791-A e 769 da CLT e 85, §§ 6º, 10 e 11 do CPC).

Contudo, sendo a Reclamante beneficiária da justiça gratuita, deverá ser suspensa a exigibilidade dos honorários advocatícios, por 2 anos, a partir do trânsito em julgado, nos moldes da parte final do parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT, e, caso os patronos da Reclamada não comprovem, nesse prazo, que cessou a insuficiência financeira da Demandante, extinguir-se-á sua obrigação pelo pagamento dos honorários sucumbenciais, se passado esse prazo.

Fica VEDADA a dedução dos valores obtidos pela Autora neste ou em outro processo por interpretação do art. 791-A, § 4º, da CLT, em consonância com a posição já definida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5.766.

"[...]"

A reclamada pretende a reforma da sentença em relação aos honorários de sucumbência. Alega que a recorrida será sucumbente em todos os pedidos, caso a sentença seja reformada. Postula a exclusão da condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais.

Por outro lado, a reclamante busca afastar sua condenação ao pagamento de honorários de sucumbência. Alega que, sendo beneficiária da justiça gratuita, não deve honorários advocatícios sobre pedidos negados, conforme decisão do STF. Sustenta que o art. 791-A, § 4º, da CLT, ao condicionar a exigibilidade dos honorários à obtenção de créditos, ofende o princípio da isonomia processual (art. 5º, *caput*, da CF) e a garantia fundamental de gratuidade judiciária (art. 5º, XXXV, LXXIV, da CF e art. 8º, 1, do Pacto de São José da Costa Rica). Pondera que os créditos trabalhistas possuem

natureza alimentar e super privilegiada, não podendo ser objeto de compensação para pagamento de honorários advocatícios, citando o art. 85, § 14, do CPC. Menciona doutrina e o Enunciado 100 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Requer a reforma da decisão para ser isenta do pagamento de honorários sucumbenciais ou, subsidiariamente, a fixação em 5% sobre os pedidos julgados improcedentes.

Requer, ainda, a majoração do percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais fixados em favor de seus patronos. Alega que os critérios de fixação da verba honorária devem observar o art. 85, § 2º, do CPC. Sustenta que o percentual fixado é inferior ao devido, considerando a complexidade da demanda e os demais requisitos legais. Acrescenta que a reclamada não é beneficiária da Justiça Gratuita e possui condições de arcar com o percentual máximo de 15%.

Ao exame.

Mantida a procedência parcial, mantêm-se os honorários sucumbenciais a cargo da reclamada, conforme fixado na sentença (10% sobre o valor da liquidação).

Quanto à reclamante, resalto que o debate em torno de honorários de sucumbência por beneficiário da justiça gratuita foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade - STF ADI 5.766/DF.

A declaração de inconstitucionalidade refere-se à expressão do §4º do art. 791-A CLT "*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*", que presume uma situação de perda automática do benefício da justiça gratuita, em face do ganho obtido nesta ação ou noutra ação.

Não houve pronúncia de inconstitucionalidade do *caput* do art. 791-A CLT, que

trata da despesa de honorários advocatícios sucumbenciais no processo do trabalho.

Logo, remanesce a possibilidade de o beneficiário da justiça gratuita responder por despesas de honorários advocatícios sucumbenciais, desde que comprovado, pela parte interessada, que cessou o estado de hipossuficiência do beneficiário.

Portanto, não se trata de isenção ao pagamento de despesa de honorários advocatícios sucumbenciais, e sim hipótese de imediata suspensão da exigibilidade, em virtude da concessão dos benefícios da justiça gratuita, independente do ganho auferido nesta ação ou noutra ação.

No mais, o percentual de 10% fixado pelo Juízo de origem está em estrita observância ao art. 791-A, § 2º, da CLT, considerando o grau de zelo dos profissionais e a complexidade da causa.

Nego provimento a ambos os recursos.

RECURSO DA RECLAMADA (MATÉRIA REMANESCENTE)

DESCONTO ILEGAL DE FÉRIAS

O Juízo de origem assim decidiu (ID. 1a18aaa):

"[...]".

No caso, a Reclamada apresentou, junto com a defesa, atestado médico apresentado pela Autora, declarando que o filho dela necessitava se ausentar de suas atividades habituais por 05 dias, sendo necessário o acompanhamento de seu responsável (fl. 170).

Ressalto que, apesar de não existir legislação expressa quanto ao direito do empregado de faltar justificadamente ao trabalho para acompanhamento dos seus filhos ao médico a/ou internação hospitalar, tal direito lhe é garantido sempre que houver recomendação médica por meio do respectivo atestado, pois devem ser observados os princípios da proteção integral do menor, da função social da empresa e da dignidade da pessoa humana.

Assim, autorizar a conduta do empregador de efetuar o desconto destes dias não laborados pela mãe trabalhadora, seria negar o próprio direito do menor de ser assistido por seu responsável legal justamente no momento em que mais necessita dos seus cuidados, o que, além de violar os princípios já transcritos, malfere os textos dos arts. 227 da CF/88 e 4º da lei 8.069/90, sendo, pois, ilícito tal desconto.

Diante do exposto, reconheço como indevido o desconto dos cinco dias de férias da Reclamante em pagamento simples dos referidos dias.

Logo, condeno a Reclamada ao pagamento dos cinco dias de férias, acrescidos de 1/3, tendo por base de cálculo a remuneração para fins rescisórios.

[...]"

A reclamada busca a reforma da sentença. Alega que o entendimento da sentença não encontra respaldo na legislação trabalhista. Cita o art. 473, inciso XI, da CLT, que assegura o direito de faltar apenas um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica. Sustenta que a norma é taxativa e não comporta ampliação por interpretação judicial. Pondera que o atestado apresentado pela recorrida não menciona internação hospitalar, limitando-se a indicar consulta médica.

Argumenta que princípios constitucionais não podem afastar ou modificar comando legal expresso. Afirma que a interpretação da sentença esvazia o conteúdo normativo do art. 473, XI, da CLT, criando hipótese de abono de faltas não prevista em lei. Requer o provimento do recurso para afastar a condenação.

Passo à análise.

Trata-se de pedido de restituição de descontos efetuados sobre o período de férias da trabalhadora, em razão de ausências para acompanhamento médico de filho menor enfermo.

A interrupção do contrato de trabalho por motivo de acompanhamento médico de dependente é regida pelo art. 473, XI, da CLT, que dispõe:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

[...]

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

[...]. - Destaquei

Trata-se de norma de exceção que deve ser interpretada restritivamente, sob pena de violação ao princípio da legalidade (Art. 5º, II, da CF).

Conforme apontado pela reclamada em contestação, a reclamante apresentou atestado de acompanhamento médico de 5 (cinco) dias de filho menor (ID. c4bf129).

In casu, embora se reconheça o nobre dever moral e familiar de assistência aos filhos, o ônus financeiro pela interrupção do trabalho, além da hipótese fixada pelo legislador, não pode ser transferido automaticamente ao empregador.

Por oportuno, cito julgado deste Regional:

"RECURSO ORDINÁRIO. FALTAS AO TRABALHO. ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR. DESCONTOS SALARIAIS. ARTIGO 473, XI DA CLT - O artigo 473, inciso II da CLT assegura o afastamento de 1 dia por ano para o trabalhador acompanhar filho menor de 6 anos, em consulta médica, sem prejuízo da remuneração. Em princípio, portanto, as demais ausências por esse mesmo motivo, podem ser descontadas do salário do empregado. Recurso a que se dá provimento no particular." (TRT da 18ª Região; Processo: 0011194-97.2021.5.18.0013; Data de assinatura: 14-07-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Eugênio José Cesário Rosa - 1ª TURMA; Relator(a): EUGENIO JOSE CESARIO ROSA).

Assim, reformo a r. sentença de origem para excluir da condenação o pagamento dos dias de férias descontados.

Dou provimento.

RECURSO DA RECLAMANTE (MATÉRIAS REMANESCENTES)

DIFERENÇAS DE PRÊMIOS. METAS INALCANÇÁVEIS

O Juízo indeferiu o pedido de diferenças salariais, entendendo que não restou comprovada a imposição de metas inatingíveis ou a inobservância pela recorrida dos critérios de atingimento das metas, com base na prova oral.

A reclamada busca a reforma da sentença. Alega ausência de transparência nos critérios e alterações das metas durante as campanhas, impedindo o seu pagamento. Sustenta que a recorrida, mesmo intimada, não anexou documentos elucidativos. Menciona o depoimento de testemunha que afirmou que premiações não eram discriminadas no contracheque e que as metas mensais mudavam e eram informadas com atraso. Cita o depoimento de outra testemunha que destacou alterações das regras das campanhas em sua vigência. Pondera que a alteração de campanha durante sua vigência configura alteração

contratual lesiva. Aduz que os documentos de campanhas são genéricos e não contêm requisitos mínimos. Frisa a ausência de extrato de vendas e relatórios de metas, impossibilitando a confrontação. Reitera que a recorrida não se desincumbiu do ônus de comprovar o regular pagamento das premiações. Postula a condenação da recorrida ao pagamento de 20% dos valores não alcançados, conforme a exordial.

Pois bem.

In casu, não obstante o inconformismo da reclamante, a decisão recorrida, a meu ver, analisou adequadamente a questão, sendo que os argumentos apresentados nas razões recursais não são hábeis para sobrepor-se aos fundamentos expostos na decisão.

Dada a clareza e robustez de fundamentos, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processual, e sobretudo por comungar com os motivos assentados pelo Juízo de origem, com a devida vênia, adoto como razões de decidir os fundamentos da r. decisão atacada, *in verbis* (ID. 1a18aaa):

"2.1.1. - Das Diferenças de Prêmios.

[...].

No caso, a Reclamante afirma que não recebeu o valor integral das premiações uma o não atingimento das metas eram inalcançáveis.

Trata-se, ainda, de forma evidente de prêmio instituído pelo empregador e vinculado ao desempenho da "equipe"

Cabe destacar aqui que em nenhum momento a Reclamante apontou quais os critérios fixados no programa de premiação que foram descumpridos pelo empregador.

Só para argumentar, tratando-se de prêmio instituído pelo empregador e não de comissões, é perfeitamente possível e legal a fixação de critérios que levem em consideração o número de vendas para clientes, quantidade mínima de ligações, cancelamentos, entre outros.

É que por se tratar de parcela instituída por mera liberalidade pelo empregador, o cálculo do prêmio devido deve observar estritamente as regras e critérios fixados pela empresa.

Isso explicitado, a reclamante confessou que "nem sempre batia as metas, e apenas cerca de 20 a 30% dos empregados conseguiram atingir as metas; que em média, a depoente batia as metas mensais e das campanhas diárias aproximadamente 4 a 5 vezes por ano" (fl. 478, destaquei).

Como se vê, depreende-se do conteúdo dos autos, que a reclamante não concorda com a regra da empresa que vincula o recebimento da premiação ao atingimento das metas individuais e da equipe, mas repito: o cálculo do prêmio deve observar estritamente as regras e critérios fixados pela empresa.

Além disso, a Reclamante não comprovou que a Reclamada "mudava o padrão de premiação a seu bel prazer, sem comunicação prévia".

A primeira testemunha convidada pela Reclamante, o Sr. -----, declarou que "as premiações e ações extras que não estavam na programação do mês não constam no contracheque de forma discriminada, eram integradas ao salário; que outras ações extras eram premiadas com cartões presente ou produtos; que o depoente atingia as metas mensais, em média, 6 meses do ano; que da equipe do depoente, aproximadamente 70% dos teleoperadores conseguiram atingir as metas mensais, porém "nao eram todos os meses" (fl. 479).

Por sua vez, a segunda testemunha conduzida pela Autora, a Sra. -----, disse que "as metas mensais não alteravam durante a vigência do mês; que já ocorreu com a depoente de que, em duas campanhas, quando a depoente já estava com produtos da campanha vendidos, foram alteradas as regras da campanha em meio à sua vigência, o que fez com que a depoente tivesse desvantagens" (fl. 480). Ressalto que, em que pese a testemunha ter dito que, em duas ocasiões, as regras da campanha se alteraram em meio a sua vigência, não quer dizer que ocorreu sem aviso-prévio.

O fato juridicamente relevante é que a Reclamante não provou que isso ocorria "sem comunicação prévia".

Assim, ainda que se desconsidere os documentos juntados pela empresa, o fato processualmente relevante é que a Reclamante não provou que o atingimento das metas era inalcançável, nos termos alegados na petição inicial.

Nesse sentido, seguem os julgados da 2ª Turma (RO - 001129997.2023.5.18.0015) e da 1ª Turma deste Eg. Regional (RO - 001130158.2023.5.18.0018).

Logo, julgo improcedente o pedido de pagamento das diferenças de prêmios e reflexos". - Destaquei

De mais a mais, o ônus da prova de que as metas eram manipuladas para evitar o pagamento competia à autora (Art. 818, I, da CLT), do qual não se desincumbiu.

Nada a reformar.

Nego provimento.

INTEGRAÇÃO DE GUELTAS. PAGAMENTOS "POR FORA"

O Juízo de origem indeferiu o pedido de integração de gueltas à remuneração. Fundamentou que a reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar o recebimento de valores extrafolha pagos por terceiros, ressaltando que o preposto negou a prática e as testemunhas não confirmaram o pagamento por fornecedores.

A reclamante busca a reforma do julgado, alegando que recebia habitualmente valores a título de gueltas (média de R\$ 1.000,00 mensais) decorrentes de campanhas de fornecedores ("Hot Day"). Sustenta que os pagamentos eram realizados por meios diversos (tickets e cartões) e que a reclamada atraiu a pena de confissão ao não apresentar os extratos de vendas e relatórios de premiações.

Analiso.

De início, pontuo que a parcela denominada guelta, vantagem econômica oriunda de terceiros, é equiparada às gorjetas, o que impõe, por conseguinte, sua composição no complexo remuneratório do trabalhador.

Registro que, à luz do art. 818, I, da CLT e do art. 373, I, do CPC, incumbe à parte autora o ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito, o que abrange a alegação de pagamento extracontábil de "gueltas".

A propósito:

"GUELTAS". PAGAMENTO EXTRACONTÁBIL. ÔNUS DA PROVA. De acordo com os arts. 818 da CLT e 373, inciso I, do NCPC, é do reclamante o ônus de comprovar o fato constitutivo do seu direito, estando incluída nessa hipótese a alegação de pagamento extracontábil de "gueltas" por parte da reclamada. (TRT da 18ª Região; Processo: 0010760-61.2023.5.18.0006; Data de assinatura: 05-062024; Órgão Julgador: Gab. Des. Welington Luis Peixoto - 1ª TURMA; Relator (a): WELINGTON LUIS PEIXOTO).

Prossigo.

Na petição inicial, a reclamante fundamentou seu pedido na alegação de que recebia gueltas habituais "por fora do contracheque", quitadas em espécie, tickets ou cartões denominados "VALE CARD BONUS" e "VALE REFEIÇÃO". Sob tal premissa, pleiteou a integração desses valores à remuneração com os respectivos reflexos.

Contudo, em sede de audiência de instrução, ao prestar depoimento pessoal,

declarou que "(...) recebe gueltas; que o valor das gueltas **depende da campanha; que a guelta era paga dentro do contracheque, porém sem identificação**" (ID. 92cd45).

Ao admitir que os valores eram quitados por meio de contracheque, a reclamante elidiu a tese exordial de pagamento marginal ("por fora") e omitido da folha de pagamento.

Mais que isso, tal declaração converge para a tese defensiva da reclamada, declinada em contestação, no sentido de que *"não fez qualquer pagamento que não constasse no recibo. Qualquer valor, seja decorrente de premiações feitas pela empresa ou por terceiros, são pagas em contracheques e devidamente contabilizadas. Todas as parcelas pagas a Reclamante constam discriminadas em recibos de pagamento e eram quitadas mediante depósito em conta salário. A Reclamante, quando atendia os requisitos das campanhas, recebia os bônus e/ou premiações decorrentes, conforme consta dos contracheques. Não havia pagamento de prêmios em espécie ou em ticket refeição."* (ID. c4bf129).

Cabe ressaltar, por oportuno, que, à luz do art. 457, §2º da CLT, as parcelas quitadas a título de prêmios, ainda que pagas de forma habitual, não possuem natureza salarial. Tais importâncias não se incorporam ao liame empregatício nem servem de base de cálculo para encargos trabalhistas ou previdenciários.

Nego provimento.

DIFERENÇAS DE PRÊMIOS. VENDAS CANCELADAS

O Juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido de diferenças decorrentes

de vendas canceladas ou não faturadas. Fundamentou sua decisão no art. 466 da CLT, entendendo que a remuneração variável só é exigível após ultimada a transação, o que não ocorre quando há o cancelamento do negócio.

A reclamante pretende a reforma da sentença. Alega que a decisão merece reforma quanto aos parâmetros, sendo incontroverso o estorno de comissões. Menciona que as campanhas anexadas não indicam o motivo do estorno. Sustenta que a preposta confirmou a ausência de informações automatizadas sobre a produção e a impossibilidade de consultar relatórios de cancelamentos em sistema objetivo e informatizado. Cita o depoimento de testemunhas que confirmam o impacto dos cancelamentos e a falta de acesso a extratos globais ou esclarecimentos sobre os motivos. Argumenta que o ônus de comprovar o não atingimento de metas é da recorrida, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, II do CPC. Pondera que o empregado não pode sofrer prejuízos por motivos alheios à sua vontade. Defende que o art. 466 da CLT garante o direito às comissões após a concretização da venda, não podendo fatos supervenientes como troca ou cancelamento interferir, sob pena de transferir os riscos do empreendimento, vedado pelo art. 2º da CLT. Reporta-se à jurisprudência que considera a transação ultimada com o acordo entre comprador e vendedor. Destaca que, conforme o art. 7º da Lei 3.207/57 e a súmula 24 do TRT/18ª Região, o estorno só é permitido em caso de insolvência do comprador. Requer o deferimento das diferenças de comissões conforme a inicial.

A sentença comporta parcial provimento.

Explico.

Na petição inicial, a obreira pontuou que ***"a redução da premiação em razão de cancelamento da venda importa em transferência, ao empregado, dos riscos do negócio - em clara violação do art. 2º da CLT. Sendo assim, o cancelamento das vendas e, conseqüentemente, a utilização das vendas canceladas como critério de deflação das metas trouxe prejuízos à parte autora. Logo, deverá a Reclamada ser condenada no pagamento a título de diferenças de premiações, tanto na venda de mercadorias quanto na de serviços, mês a mês considerando-se todo o pacto laboral, com base no valor***

médio mensal de 20% (vinte por cento) das comissões recebidas pela obreira, devidamente acrescidas do RSR e já enriquecidas destes seus reflexos em, 13º salário, férias + 1/3 e FGTS" (ID. ad2119d).

Em contestação, a reclamada refutou as alegações iniciais, declinando que a obreira não percebia comissões.

Embora a reclamada negue o pagamento de comissões, o pleito inicial da autora, como transcrito acima, é de diferenças de premiações.

Os contracheques registram, além do salário base, o pagamento de prêmios (ID. 7f8dc55).

Em sede de instrução, a preposta da reclamada admitiu que **"as vendas canceladas impactam negativamente o desempenho do teleoperador"**. Confessou, ainda, a falta de transparência no processo ao declarar que *"não é possível consultar o relatório de cancelamentos em sistema objetivo e informatizado"* e que *"o supervisor passa a informação oralmente para o teleoperador acerca do motivo do cancelamento da compra, mas no papel impresso não consta o motivo"*.

O prejuízo foi ratificado pelas testemunhas da autora. O Sr. -----, relatou ter tido vendas canceladas no valor de R\$ 130.000,00. A Sra. ----- confirmou que os cancelamentos reduziam os valores recebidos e que a obreira não tinha acesso ao extrato global de vendas e cancelamentos para conferência.

A interpretação conferida pela atual jurisprudência do Colendo TST ao art. 466 da CLT é no sentido de que a transação é considerada ultimada no momento em que o comprador consente com as condições apresentadas, aceitando o negócio.

O cancelamento posterior da venda por desistência do cliente ou inadimplência não autoriza o estorno da parcela variável ou sua exclusão do cálculo de metas, sob pena de transferir ao empregado o risco da atividade econômica (Princípio da Alteridade - Art. 2º da CLT).

Nesse sentido, destaco a tese vinculante firmada no julgamento do RRAg-1111003.2023.5.03.0027: *"A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado"*.

Aplica-se, por analogia, o mesmo raciocínio às premiações por metas, quando o atingimento destas é frustrado pelo expurgo de vendas já ultimadas pela vendedora.

Ressalto que a reclamada não apresentou os extratos analíticos de vendas canceladas da reclamante.

Assim, à míngua de outros parâmetros (Art. 400, CPC), acolho o percentual indicado na exordial e reformo a r. sentença de origem para condenar a reclamada ao pagamento de diferença de premiação decorrente de cancelamentos de vendas, no valor equivalente a 20% (vinte por cento) dos prêmios pagos ao longo do vínculo, conforme apurado em liquidação pelos contracheques, sem reflexos (art. 457, §2º da CLT). Sentença reformada em parte.

Dou parcial provimento.

HORAS EXTRAS. DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS

A reclamante pretende a reforma da sentença em relação às horas extras. Alega que as provas produzidas nos autos são suficientes para descaracterizar os registros de ponto. Sustenta que os espelhos de ponto carecem de credibilidade, mencionando a ausência de marcação em vários dias seguidos e a falta de marcações completas em outros. Aponta a existência de registros idênticos, os denominados "registros britânicos", que invalidam os cartões de ponto, conforme a súmula nº 338 do TST. Frisa que alguns espelhos de ponto não contêm sua assinatura. Aduz que o depoimento do preposto configura confissão real, ao admitir treinamentos em local sem registro de ponto e a não necessidade de novo registro ao retornar. Cita o depoimento de testemunhas que comprovam a exigência de chegada antecipada sem o devido registro. Postula a declaração de invalidade dos controles de jornada e o reconhecimento da jornada laboral, conforme a exordial. Argumenta que a habitualidade das horas extras descaracteriza o acordo de compensação, conforme a súmula nº 85 do TST. Requer a reforma da sentença para deferir o pagamento das horas extras e reflexos. Pleiteia o pagamento em dobro dos domingos e feriados laborados, com reflexos, em razão da invalidade dos espelhos de ponto.

Examino.

Na espécie, a despeito do inconformismo da parte autora, a sentença recorrida apreciou a matéria com acerto. Verifico que as teses expostas nas razões de recurso não são suficientes para infirmar os fundamentos estabelecidos na origem. Pela solidez da fundamentação exarada e em observância aos princípios da economia e celeridade processual, adoto como razões de decidir os motivos assentados pelo Juízo *a quo*, nos termos da transcrição a seguir (ID. 1a18aaa):

"2.1.4. - Da Jornada de Trabalho. Horas Extras.

A Demandante afirma que "foi contratada para exercer a função de teleoperador, ou seja, exercendo função de teleatendimento, trabalhando exclusivamente no call center da Reclamada, sendo, portanto, regido pela NR-17, anexo II, motivo pelo

qual, foi contratado para uma jornada de 6 horas diárias e 36 semanais" (fls. 17 - ad2119d).

Alega, ainda, a Autora que "durante todo o contrato laborava de segunda a sexta-feira das 08:30/09:00 às 18:00/18:30, gozando de intervalo intrajornada de 1 hora em todas as ocasiões. Labora um sábado ao mês, cumprindo jornada das 08:00 às 12:00/12:30 sem intervalo intrajornada." (fl. 17 - ad2119d).

Assevera, ainda, a Acionante que "nos dias de treinamento a Reclamante sempre chegava as 08:00, no entanto era impedida pelos pressupostos da própria Reclamada de registrar corretamente o horário, sendo permitido o registro de horário apenas 30 minutos depois de sua chegada, ou seja, 08:30, nesses dias de treinamento a Reclamante laborava até as 18:00." (fl. 17 - ad2119d).

Narra, ainda, que "trabalhava em eventos da própria Reclamada denominados de "pré-black" que ocorriam duas vezes ao ano, sendo uma em março e outra em outubro, nessas ocasiões a Reclamante cumpria jornada de 08:00 às 18:30." (fl. 17 - ad2119d).

Pleiteia o pagamento de horas extras, domingos e feriados laborados e descaracterização do acordo de compensação de horas.

A Reclamada se defende, sustentando que "Das poucas vezes em que a Reclamante fez horas extras, foram devidamente anotadas e pagas ou compensadas. O registro de ponto é assinalado pela própria Reclamante no início e no final do horário trabalhado, bem como no horário de intervalo." (fl. 164 - c4bf129).

Muito bem.

Considera-se trabalho extraordinário o tempo computado na jornada de trabalho além do limite legal ou do contrato - quando pactuada jornada inferior à máxima legal -, cabendo ao empregador que conta com mais de 20 trabalhadores a seu serviço apresentar os controles de presença anotados, com horário de início e de término da jornada (art. 74, 8 2º, da CLT).

No caso dos autos é indene de dívidas que a Reclamada possui mais de 20 (vinte) trabalhadores que lhe prestam serviços.

Observo dos autos que a Reclamada acostou os cartões de ponto da Autora, relativos a todo pacto laboral (fls. 204/220).

Desta forma, entendo que a Reclamada se desincumbiu do seu ônus de registrar a jornada de trabalho da Reclamante, uma vez que apresentou os cartões de ponto relativos ao período do contrato de trabalho.

A Reclamante impugnou os cartões de ponto, afirmando que estes não consignam sua real jornada de trabalho.

Assim, compete à Demandante demonstrar que os cartões de ponto não registram a real jornada laborada (art. 818, I, da CLT) ou, no mínimo que as horas extras registradas não foram integralmente pagas ou compensadas. Ônus que não se desvencilhou adequadamente, a meu exame.

As testemunhas declararam:

"que trabalhou na reclamada de janeiro de 2023 a novembro 2024, na função de teleoperador, na central de vendas; que o registro de ponto era, nos 6 primeiros meses, por biometria, e após passou a ser por Face ID; que o depoente registrava o ponto de início e final de jornada conforme a realidade trabalhada; que o depoente usufruía de 1h40min de intervalo intrajornada em média; que registrava ponto de intervalo intrajornada conforme a realidade trabalhada; que trabalhava de segunda a sexta-feira, e em um sábado mensal pelo menos; que o ponto era registrado quando trabalhava aos sábados; (...) que aproximadamente 80% dos teleoperadores entravam e saíam juntos no início e final da jornada, e 20% faziam horários diferentes; que em época de promoções e black friday, os teleoperadores precisavam chegar 1h antes (8h) do horário contratual, e o supervisor orientou a registrar o ponto apenas 08h30; que o depoente tinha 'catraca liberada, nunca era barrado na catraca; que a reclamante também tinha catraca liberada; que outros empregados também tinham catraca liberada; que ocorriam reuniões de treinamento no galpão do outro lado da rua aproximadamente 2 a 3 vezes por mês; que o galpão não tem registro de ponto, de modo que o teleoperador precisava registrar o ponto no pavimento de televendas antes de ir; que para que o depoente e os demais teleoperadores pudessem acessar quais eram as metas determinadas para o mês, precisavam pedir ao supervisor, pois não havia no sistema; que o depoente tinha que fazer as anotações de seus resultados de vendas manualmente, pois não havia no sistema; que as metas mensais mudavam ao longo do mês; que as metas chegavam para os teleoperadores apenas nos dias 10, 12 ou 15 do mês, de modo que o depoente tinha apenas 1/3 ou metade do mês para cumprir; que os empregados passam pela catraca e depois batem o ponto; que quanto foi admitido, foi contratado para receber salário fixo mais comissões" (-----, testemunha conduzida pela Autora fls. 479/480 - 92cd45f).

"(...) que haviam determinados dias no mês, de 4 à 5 dias no mês, que havia treinamentos, nos quais a depoente precisava chegar às 8h (1h antes do horário contratual) mas deveria bater o ponto apenas às 8h40; que a depoente trabalhava de segunda a sexta-feira, e de 1 a 2 sábados por mês; que a depoente tem 2 pausas de 10 minutos por dia, as quais são registradas no sistema; que em datas comemorativas, a depoente chegava mais cedo, mas realizava o registro do ponto conforme a realidade trabalhada; que nos dias de treinamento era oferecido café da manhã por 30 minutos; que era dada a opção de chegar após o café da manhã, porém os gestores exigiam que os empregados chegassem antes do café para "não ficar feio" (-----, testemunha conduzida pela Reclamante, fls. 480/481 - 92cd45f, destaquei).

*"que trabalha na reclamada de 24/07/2014, como teleoperadora; que trabalha na unidade Distribuidor, no Setor Leste Vila Nova; **que há reuniões no local de trabalho e no Espaço ----- que fica em outro prédio; que as reuniões no Espaço ----- ocorrem uma vez a cada três meses aproximadamente; que a reunião tem duração de 30 minutos; que o treinamento de fornecedor ocorre semanalmente, com duração de cerca de 30 minutos; que a depoente participa do treinamento após o registro do ponto; que a depoente registra o ponto conforme a realidade trabalhada; que no intervalo intrajornada, todos os teleoperadores saem e entram no mesmo horário; que o mesmo ocorre no horário de final de jornada; que a depoente recebe o relatório de vendas impresso pelo supervisor; que a depoente alimenta uma planilha própria para acompanhar suas vendas; que há um sistema chamado "Telemarketing" em que consegue filtrar as vendas realizadas para um cliente específico; que o acompanhamento do atingimento das metas é apenas impresso; que no fim do mês, a equipe recebe o fechamento das metas; que da equipe da depoente em meses 'bons' 80% da equipe atinge as metas, e em meses 'mais fracos' aproximadamente 40% da equipe atinge as metas; que nos treinamentos é oferecido café da manhã opcional; que o ponto é liberado 10 minutos antes do treinamento.**" (-----, testemunha conduzida pela Reclamada, fl. 481 - 92cd45f, destaquei).*

*"que trabalha na reclamada desde setembro de 2015, inicialmente na área administrativa e a partir de 2016 como teleoperadora; (...) que há cerca de dois meses o ponto é facial e antes era biométrico; **que os registros de ponto da depoente correspondem à realidade trabalhada; que todos, em regra, batem o ponto conforma a realidade trabalhada; que o intervalo é de 1h45, de segunda a sexta; que trabalha um sábado por mês, das 8h às 12h e registra o ponto; que todos os teleoperadores trabalham um sábado por mês. que trabalham apenas em feriados municipais, mas há uma redução na escala; que a equipe da depoente tem 14 pessoas e em média, cerca de 70% atinge as metas individuais; que a equipe bate as metas cerca de 70% das vezes; que não recebeu as premiações individuais de dois a três meses por ano; que na época do Hot Day a depoente estava de licença maternidade; que atualmente não existe campanha com essa denominação; que todo mês, cerca de três vezes, tem campanhas como o Hot Day; que as premiações dessas campanhas são recebidas pela maioria dos tele-operadores; que tem banco de horas na reclamada; que não sabe até quanto tempo tem para compensar; que os horários da equipe de tele-operadores são os mesmos; que recebe extrato da folha de ponto no final do mês; que o ponto biométrico emitia um comprovante; que já chegou a reclamar de inconsistência no extrato de ponto, quando a depoente apresentou um atestado médico em um dia que faltou, mas o erro foi consertado após a reclamação; que há vários pontos na reclamada e poderia ocorrer de um deles não ter papel, mas era só trocar de máquina para fazer o registro e receber o comprovante; que a depoente faz o acompanhamento de suas vendas e quando há inconsistências ela abre uma reclamação para que seja corrigido; que as reuniões matinais ocorrem cerca de quatro vezes na semana, com duração de 10 a 15 minutos; que os treinamentos ocorrem de duas a três vezes por mês, das 8h30/8h45 às 09h15; que o ponto é registrado antes do início dos treinamentos. Nada mais"** (Testemunha -----, prova emprestada pela Reclamada do processo nº 0010135-24.2023.5.18.0007, fls. 468/469 - e610023, destaquei).*

*"que trabalha na reclamada desde junho de 2015; que é tele-operadora com função de vendedora; que lhe foi dito que receberia salário fixo mais premiações; **que ao chegar, registra o ponto, participa da reunião e inicia as vendas; que chega às 9h15; que a reunião começa por volta desse horário e dura de 15 a 20 minutos; que no final do dia registra o ponto e vai para casa; que se estivesse em atendimento, terminaria antes de bater o ponto; que o intervalo é de 1h45, de 12h15 às 14h, e não utilizou menos que isso; que o horário de almoço é coletivo,***

saem todos os vendedores; que permanece no ambiente de trabalho os gestores e pessoal da limpeza; que geralmente almoça pela região e algumas pessoas levam almoço; que sempre trabalhou um sábado por mês e registra o ponto também; que no começo de cada vez recebe as mecânicas com as metas de acordo com as linhas comerciais; que atingindo as metas recebe a premiação; que as metas não sofrem alteração no curso do mês; que acompanha seu desempenho; que tem uma pessoa que envia todos os dias o que a depoente (e demais teleoperadores) vendeu no dia anterior e tem uma pasta pública no sistema, atualizada com os dados de todos e o resultado acumulado até o dia anterior, segregado por equipe e por pessoa; que tem premiação em que o resultado da equipe impacta no resultado individual; que a depoente nem sempre bateu as metas; que não tem conhecimento da existência de deflatores; que se houver cancelamentos de vendas após a depoente bater a meta, a base de cálculo sofre alteração e a depoente tem que vender mais para conseguir bater a meta; que trabalha apenas em feriados regionais e nesses dias recebe em dobre e consta no contracheque como hora extra; que cancelamentos de vendas são raros; que a superiora hierárquica da depoente é a gerente Sra. Daniela; que já foi a Sra. Inês e a Sra. Viviane; que não trabalhou na equipe do reclamante, mas no mesmo ambiente. Nada mais" (Testemunha -----, prova emprestada pela Reclamada do processo nº 001099729.2022.5.18.0007, fl. 474 - de4bdc7, destaquei).

No caso, considerando que a prova se encontra dividida, decide-se em desfavor de quem é o ônus da prova que, no caso, é da Reclamante.

Além disso, as testemunhas conduzidas pelas partes afirmaram que o ponto era registrado conforme a realidade laborada.

Por tais fundamentos, entendo que a Reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar a invalidade dos cartões de ponto, os quais passam a ser válidos como meio de prova.

Ademais, examinando os controles de ponto carregados aos autos digitais, observo a compensação de horas extras trabalhadas.

A Autora, por seu turno, não apontou, nem mesmo por amostragem, a existência de horas extras pendentes de pagamento, embora lhe tenha sido oportunizado a manifestar-se quanto aos documentos adunados aos autos digitais com a defesa.

E, como é cediço, o Juízo não pode, no particular, substituir a parte, ante o princípio da adstrição (CPC, artigos 141 e 492), sob pena de comprometer a imparcialidade no exame da matéria.

Assim, tenho por válidos os registros das jornadas diárias, de todo o período deste feito.

Embora a Reclamante tenha se insurgido contra o banco de horas, alegando sua invalidade ante a realização habitual de horas extras, sua tese não prospera.

Isto porque, segundo o parágrafo único do art. 59-B da CLT, a prestação habitual de horas extras não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, não tendo sido demonstrado também que referida compensação não ocorreu dentro do período de seis meses, na forma do 85º do artigo 59 da CLT ônus do qual o autor igualmente não se desincumbiu.

Logo, inexistindo provas de labor além das jornadas consignadas nos registros de frequência, julgo improcedente a pretensão de pagamento de horas extras, bem assim, os reflexos postulados alusivos à referida pretensão, eis que meros consecutórios.

Prosseguindo, vejo que a Reclamante admitiu, desde a inicial, que não laborava aos domingos. A Autora também não alegou que laborava nos feriados.

Por tais fundamentos, julgo improcedentes os pedidos de pagamento, em dobro, dos domingos e feriados laborados". - Destaquei

Impende registrar que a higidez dos controles de frequência não é comprometida pela simples omissão da assinatura do empregado, conforme entendimento consolidado no Tema 136 do TST.

Outrossim, resta refutada a alegação autoral de ausência de pactuação para compensação, visto que a empresa coligiu aos autos o respectivo ajuste compensatório previsto no art. 59 da CLT (ID. dc6deed).

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS RECURSAIS

Dado parcial provimento aos recursos das partes, inviável a majoração dos honorários de sucumbência fixados na origem, em favor do patrono da parte contrária (IRDR nº 0012038-18.2023.5.18.0000 e Tema Repetitivo 1059 do STJ).

CONCLUSÃO

Conheço, em parte, do recurso da reclamante e, no mérito, dou-lhe parcial provimento.

Conheço do recurso da reclamada e, no mérito, dou-lhe parcial provimento.

Por razoável, mantenho o valor provisório atribuído na origem à condenação.

Tudo nos termos dos fundamentos supra.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos, sendo parcialmente do obreiro e integralmente do apelo patronal e, no mérito, dar-lhes parcial provimento, nos termos do voto da relatora.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores
WELINGTON LUIS PEIXOTO (Presidente), GENTIL PIO DE OLIVEIRA e ROSA NAIR DA SILVA
NOGUEIRA REIS e o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 02 de junho de 2026 - sessão virtual)

ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS
Relatora