



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020437-49.2016.5.04.0007

Relator: BEATRIZ RENCK

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/06/2022

Valor da causa: R\$ 100.000,00

#### Partes:

**RECORRENTE:** CLAUDIA REGINA MUNOZ  
ADVOGADO: GRACIELA JUSTO EVALDT  
ADVOGADO: THIAGO PINTO LIMA  
ADVOGADO: ROBESPIERRE BRENTANO SCHERER  
ADVOGADO: FELIPE CABRAL BRACK  
ADVOGADO: LUCIANO DOS SANTOS FORNI  
**RECORRENTE:** TAKEDA DISTRIBUIDORA LTDA.  
ADVOGADO: RODRIGO LUIS SHIROMOTO  
**RECORRIDO:** CLAUDIA REGINA MUNOZ  
ADVOGADO: GRACIELA JUSTO EVALDT  
ADVOGADO: THIAGO PINTO LIMA  
ADVOGADO: ROBESPIERRE BRENTANO SCHERER  
ADVOGADO: FELIPE CABRAL BRACK  
ADVOGADO: LUCIANO DOS SANTOS FORNI  
**RECORRIDO:** TAKEDA DISTRIBUIDORA LTDA.  
ADVOGADO: RODRIGO LUIS SHIROMOTO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**Identificação**

PROCESSO nº 0020437-49.2016.5.04.0007 (ROT)  
RECORRENTE: CLAUDIA REGINA MUNOZ, TAKEDA DISTRIBUIDORA LTDA.  
RECORRIDO: CLAUDIA REGINA MUNOZ, TAKEDA DISTRIBUIDORA LTDA.  
RELATOR: BEATRIZ RENCK

**EMENTA**

**ENQUADRAMENTO SINDICAL. BASE TERRITORIAL.** O enquadramento sindical do empregado se dá pela abrangência da base territorial do sindicato profissional no âmbito da localidade em que ocorre a efetiva prestação de serviços, nos termos do artigo 611 da CLT e do princípio da territorialidade.

**ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, vencida parcialmente a Relatora, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA AUTORA** para acrescer à condenação o pagamento de: **a)** horas extras, assim concebidas as excedentes de oito diárias e 44 semanais, observada a jornada de 7h30m min às 19h30m de segunda a sexta feira, e até às 22h30min em um dia a cada mês, com uma hora de intervalo, divisor 220 e os adicionais normativos, calculadas sobre as parcelas de caráter salarial, nos termos da Súmula 264 do TST, incluindo as diferenças salariais e de prêmios objeto de condenação, com reflexos em repouso semanais remunerados (domingos e feriados), décimos terceiros salários, férias com 1/3, aviso-prévio e FGTS com a multa de 40%; **b)** diferenças salariais por equiparação ao colega Daniel Silva Cordeiro, durante todo o período imprescrito, com esteio no salário básico, e reflexos em 13º salário, férias com 1/2, horas extras, aviso prévio e FGTS com 40%; **c)** indenização por dano moral em razão da retenção da CTPS fixada em R\$ 2.000,00. Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA.** Custas de R\$ 3.000,00 sobre o valor da condenação acrescido para R\$ 150.000,00, para os fins legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 26 de outubro de 2022 (quarta-feira).



## RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de procedência parcial, a autora interpõe recurso ordinário (id 80a2399). Pretende a reforma da sentença nos seguintes pontos: horas extras; diferenças de prêmios; equiparação salarial; reajustes normativos; integração do ajuda alimentação ao salário; indenização pela armazenagem de materiais de trabalho; participação nos lucros e resultados; indenização pelas despesas com internet; indenização pela retenção da CTPS; imposto de renda; e definição da natureza das parcelas da condenação.

A reclamada interpõe recurso ordinário (id fa955d7). Postula a reforma do decidido nos pontos a seguir: diferenças de premiação; convenções coletivas aplicáveis; diferenças salariais; adicional por tempo de serviço; auxílio educação; multa normativa por descumprimento e juros e correção monetária.

Com contrarrazões da autora (id. 0f7493b) e da reclamada (id 49665d3), sobem os autos ao Tribunal para julgamento.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### RECURSO DA AUTORA.

#### 1. HORAS EXTRAS.

Insurge-se a autora contra o indeferimento do pedido de horas extras. Sustenta que o artigo 62, I, da CLT abrange apenas "*os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho*". Afirma que como o trabalho era relacionado a visitas a clientes, e, sendo fato notório e de conhecimento público que estes atendem em horários estabelecidos, é possível a fixação de horário de trabalho. Salienta que consta horário de trabalho determinado na ficha de registro de empregados. Afirma que, como a atividade externa realizada pela autora não era incompatível com a fixação de horário e como sequer os requisitos formais foram integral e adequadamente preenchidos, não se pode admitir o enquadramento na exceção do artigo 62, I, da CLT. Afirma que a prova documental e oral confirmam que havia fiscalização da jornada de trabalho e que as testemunhas confirmaram que a reclamada exigia um roteiro prévio, no qual constava a ordem das visitas sequenciais a serem executadas, com a informação do horário de cada uma. Afirma que ausência do cumprimento da obrigação legal de



manutenção dos registros de horário implica a presunção de veracidade da jornada de trabalho declinada na inicial a teor da Súmula nº 338, do E. Tribunal Superior do Trabalho. Em relação aos eventos, alega que deve ser levado em conta o tempo não apenas pela participação, mas também pelo próprio deslocamento para os eventos quando realizados fora da cidade onde reside, inclusive em finais de semana. Postula o pagamento em dobro das horas extras laboradas em repouso e da dobra dos repouso semanais remunerados laborados e não compensados. Requer a consideração do sábado como dia de descanso para fins de cálculo dos repouso semanais remunerados e feriados. Requer o pagamento da jornada extraordinária além de 40 horas semanais e a adoção do divisor 200 para o cálculo das horas extras

Analiso.

Consta da sentença:

*"(...) a tese principal da defesa está comprovada nos autos, tendo a autora a liberdade de organizar seu próprio roteiro de visitas, atuando externamente e sem qualquer obrigação de comparecer na sede patronal (seu foi informado sobre a existência de uma sede da empresa no Estado do Rio Grande do Sul) e não sendo direta ou indiretamente fiscalizada por seu chefe, o que não se confunde com o envio de relatórios de atividades praticamente mensais ou o acompanhamento do superior hierárquico em até 2 dias de visita ou com a ciência prévia do roteiro."*

Inicialmente, cabe destacar que o simples fato de o empregado exercer atividade externa não afasta o direito à percepção de horas extras, uma vez que o controle da jornada por parte do empregador, ainda que efetuado de forma indireta, exclui a incidência da norma contida no inciso I do art. 62 da CLT, pois esse dispositivo pressupõe a impossibilidade de controle da jornada laborada.

Ainda, cabe destacar que o fato de haver ou não efetiva fiscalização pela empresa é irrelevante. A hipótese exceptiva do art. 62, I, da CLT é apenas aplicável se houver efetiva impossibilidade de fiscalização, o que não é o caso dos autos.

A prova oral colhida nos autos não confirma a defesa, pois evidencia que era possível o controle de jornada por parte do empregador.

No depoimento pessoal, o preposto da reclamada declarou que:

*"(...) que a autora recebia uma lista com 260 médicos, e deveria visitar, durante o ciclo de 22 dias úteis, em média 90% dos médicos que constavam da lista; que por dia, em média, havia 11 visitas; (...) que é muito flexível o horário da 1ª visita, podendo ser às 7h30min, 8h ou 9h; que a última visita, dependendo do dia, pode se encerrar entre 16h e 18h30min; que as respostas e e-mails e relatórios eram feitos nos intervalos das visitas; que encerrada a última visita, poderia ser feito o planejamento, ou algum jantar; que em média a autora organizava um jantar por mês, das 20h às 22h30min;"*



O depoimento indica que autora realizava em média onze visitas diárias que constavam da lista que recebia, cumprindo extenso roteiro diário de visitas, sendo o horário flexível.

As partes convencionaram a adoção de prova testemunhal emprestada, que consiste nos depoimentos de Fábio Penna (proc. 0020191-59.2018.5.04.0241), Fábio Stragliotto (processo 0020298-61.2019.5.04.0664) e Paulo Borghetti (processo 0020298-61.2019.5.04.0664).

A testemunha Fábio Penna declara que:

*""(...) o roteiro médico se refere ao roteiro de visitas, (...) o gerente pode reprovar o roteiro ou determinar alterações no mesmo; que uma vez aprovado o roteiro pelo gerente, o representante não pode alterá-lo sem autorização do gerente; (...); que utilizavam equipamentos eletrônicos da reclamada, mais especificamente um ipad e um smart phone; que os dois equipamentos possuíam sistema de localização mediante GPS, o qual não poderia ser desligado; que o ipad era utilizado para recebimento de e-mail, mas a principal ferramenta era um sistema chamado de SFNET, o qual servia para registrar as visitas realizadas, sendo que ao lançar a visita no sistema ficava consignado o horário do lançamento; (...); que o gerente acompanhava representantes em visitas, o que ocorria cerca de duas vezes por mês com cada representante; (...)"*

A testemunha declara que era feito roteiro onde constavam os dias e horários da visitas, e que após o roteiro ter sido aprovado pelo gerente, o propagandista não poderia alterá-lo sem autorização. Foi informado que os propagandista utilizavam os equipamentos eletrônicos da reclamada, um ipad e um smart phone dotados de sistema de localização mediante GPS que não poderia ser desligado. Segundo a testemunha, as visitas eram registradas pelo sistema chamado de SFNET.

A Fábio Stragliotto declara que:

*""(...) é o próprio propagandista-vendedor é quem elabora a agência de visitas, sem influência ou determinação do gerente distrital; que tem autonomia para alterar a agenda sem necessidade de comunicação ou autorização de terceiros; (...); que há aplicativo atualmente denominado Veeva e na época do reclamante, SFNET; que lançam apenas o nome da pessoa visitada, não sendo necessário qualquer outra informação atualmente; que também registra quais amostras e quantidades foram entregues para cada médico; (...); que dependendo do propagandista-vendedor varia a frequência de visitas acompanhadas pelo gerente distrital (GD); que a média é o acompanhamento bimestral, com duração de até 2 dias; que o GD comunica a data e um local para se encontrarem previamente; que não há possibilidade de o GD localizar o propagandista se não combinarem previamente; (...)"*

A testemunha confirma que as visitas eram registradas no aplicativo atualmente denominado Veeva e na época do reclamante, SFNET, tendo informado que lançam apenas o nome da pessoa visitada. A testemunha também declarou que não há possibilidade de o GD localizar o propagandista se não combinarem previamente. No entanto, os aparelhos têm GPS, o que possibilita a localização do propagandista por parte do gerente.



A testemunha Paulo Borghetti, afirma que:

*""(...) recebeu da reclamada um "painel" com a lista de médicos; que a partir desse painel o depoente elege e elabora o relatório de visitas; que realiza em média 7/8 visitas diárias; que cada visita demanda cerca de 25/30 minutos, considerando espera e visita; (...); que não há obrigação e não envia o relatório ao gerente, exceto alguma solicitação especial; que se o gerente desejar contatar o depoente este entra em contato por telefone; (...); que o gestor acompanha o depoente 4/5 vezes em um ano, ao longo de um dia e meio; que o acompanhamento do gestor visa orientar o trabalho do propagandista, para atuar de forma mais assertiva; (...); que não há carga horária definida; que a reclamada não exige cumprimento de carga horária; que se quiser faltar a sexta ou a segunda, de modo que o final de semana fique maior, basta que avise e justifique ao seu superior; que isso de fato já ocorreu com o depoente; (...)'.*

A testemunha declarou que realiza em média sete ou oito visitas diárias e que cada visita demanda cerca de 25 a 30 minutos, considerando espera e visita. Também foi informado que não há carga horária definida.

Os depoimentos não confirmam a tese da defesa, porquanto eram fornecidos equipamentos eletrônicos que possibilitavam o controle da jornada trabalhada e era exigido número determinado de visitas diárias, o que implica controle indireto da jornada de trabalho, diante do grande número de visitas diárias exigidas, onze visitas diárias em média, conforme o informado pelo preposto da reclamada no depoimento pessoal.

Não há dúvida de que era possível o controle da jornada de trabalho por parte do empregador. As visitas era registradas por intermédio do sistema SFNET, o que também evidencia a possibilidade de controle de jornada. Assim, não há falar em incidência do art. 62, I, da CLT.

Destaco que a ausência dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho informada na inicial, devendo o Juízo limitá-la em conformidade com a prova, a teor da Súmula nº 338, I, do TST:

*"É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário."*

Portanto, cumpre acolher a jornada indicada na inicial, com os limites impostos pela prova oral. Na inicial, a autora alega que trabalhava das 7h30min às 19h, em média, com intervalo de, no máximo, 40 minutos.



Afirma a autora que despendia em média, duas horas diárias para executar uma extensa relação de tarefas que lhe eram impostas. Sustenta que realizava jantares semanais, *coffee breaks* quinzenais, tendo participado de convenções, congressos, treinamentos e eventos congêneres sem receber a devida contraprestação.

A prova oral permite concluir que os eventos, *coffee breaks* e congressos médicos ocorriam dentro da jornada de trabalho, não se constatando trabalho aos finais de semana. Por seu turno, foi evidenciado que a autora trabalhava até às 22h30min em um dia por mês em razão da organização de jantares.

Diante desses elementos, e considerando o princípio da razoabilidade, tem-se que a autora trabalhava das 7h30m min às 19h30m, de segunda à sexta-feira, já computadas as atividades burocráticas e demais postulações, e até às 22h30min em um dia a cada mês. Diante da jornada trabalhada, são devidas horas extras, o que impõe a reforma do decidido.

Devem ser consideradas como horas extras as excedentes tanto ao limite de oito horas diárias quanto ao limite de quarenta e quatro horas semanais. É aplicável o divisor 220.

Indevidos reflexos em razão do aumento da média remuneratória.

As horas extras objeto de condenação devem ser calculadas sobre todas as parcelas de cunho salarial alcançadas à reclamante, nos termos da Súmula 264 do TST, dentre elas as diferenças salariais e de prêmios objeto de condenação. Devem ser observados os adicionais normativos, pois mais benéficos.

Foi previsto pela via coletiva que (id 1909912 - Pág. 9)

*""SÁBADO/DOMINGO E FERIADOS: Quem trabalhar em sábados, domingos e feriados, gozará folga correspondente em igual número de dias úteis."*

Em tais condições, tendo em vista que a própria cláusula normativa estabelece que o trabalho aos sábados é passível de folga correspondente, resta evidente a natureza de repouso do sábado, sendo cabível a integração da parte variável do salário da reclamante.

Estabelecendo a norma jurídica infralegal benefício mais favorável ao empregado, ou seja, caracterizando o sábado, também, como dia de repouso semanal, assim deverá ser considerado, juntamente com o domingo, para fins de pagamento do repouso sobre a parcela variável do salário. Portanto, são devidos reflexos da parcela variável do salário também em sábados.

Cumprido registrar que a autora não era remunerada à base de comissões, recebendo prêmios pagos conforme a produção, sendo inaplicáveis ao caso dos autos a Súmula nº 340 do TST e a OJ nº 397 da SDI-1 do TST. É aplicável o entendimento consubstanciado na Súmula 122 deste Tribunal:



*"PRÊMIOS PELO ATINGIMENTO DE METAS. NÃO APLICAÇÃO DA SÚMULA 340 DO TST. A limitação ao adicional de horas extras estabelecida na Súmula 340 do TST não se aplica aos casos em que o empregado recebe prêmios pelo atingimento de metas."*

Recurso da autora provido, para acrescer à condenação ao pagamento de horas extras, observada a jornada de 7h30m min às 19h30m, e até às 22h30min em um dia a cada mês, de segunda à sexta-feira, com uma hora de repouso e alimentação, assim consideradas as horas trabalhadas além da oitava diária ou de quarenta e quatro horas semanais, observado o divisor 220 e os adicionais normativos, calculadas sobre as parcelas de caráter salarial, nos termos da Súmula 264 do TST, incluindo as diferenças salariais e de prêmios objeto de condenação, com reflexos em repouso semanais remunerados e feriadados, décimos terceiros salários, férias com 1/3, aviso-prévio e FGTS com a multa de 40%, e reflexos das parcela variável do salário também em sábados.

## 2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Insurge-se a autora contra o indeferimento do pedido de equiparação salarial. Alega que, por intermédio da prova emprestada, foi comprovado que, além de haver identidade nas atividades realizadas, coincidiam, também, as regiões de atuação com o paradigma, ou seja, ambos atuavam na região do estado do Rio Grande do Sul. Destaca que todos atendiam a mesma região, a região sul. Requer seja a recorrida condenada ao pagamento de diferenças salariais por equiparação.

Analiso.

Na inicial, a autora alega que *"desempenhava as mesmas funções e tarefas, com a mesma perfeição técnica, que seu colega Daniel Silva Cordeiro, percebendo, no entanto, remuneração (salário fixo mais variável) inferior."*

Consta da sentença:

*"(...) Cabe destacar que o § 1º do artigo 461 da CLT é expresso no sentido de que o trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 02 (dois) anos.*

*A autora trabalhava em Porto Alegre, Camaquã e São Lourenço do Sul, porém admite, em depoimento, que o paradigma trabalhou em Passo Fundo, no norte do estado.*

*Dessa forma, não se tratando da mesma localidade, julgo improcedente o pedido ""d"".*

A equiparação salarial encontra-se disciplinada no art. 461 da CLT, que possuía a seguinte redação, conforme a lei ao tempo dos fatos (Redação anterior à Lei 13.467/2017): *"Sendo idêntica a função, a todo o trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade"*. De acordo com o § 1º do referido



dispositivo legal, trabalho de igual valor é aquele exercido com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, por trabalhadores cuja diferença de tempo de serviço na função não seja superior a dois anos.

Incumbe ao empregado comprovar os fatos constitutivos de seu direito à equiparação salarial, ou seja, a igualdade de funções. Por sua vez, é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. Nesse sentido é o entendimento jurisprudencial consubstanciado na Súmula nº 06 do TST: "(...) III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (...) VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial."

No caso dos autos, diversamente do quanto concebido na origem, entendo que o fato de a autora laborar em Porto Alegre e o paradigma na região de Passo Fundo não importa em óbice ao reconhecimento da equiparação, na medida em que, tendo em vista as atividades desenvolvidas e o âmbito de atuação da reclamada, o conceito de mesma região legalmente previsto abrange todo o Estado do Rio Grande do Sul.

Todavia, verifico que a reclamada invoca outro motivo para a disparidade salarial, qual seja, a atuação em linhas de produtos diversos e o conhecimento necessário para a apresentação de cada um aos profissionais da área da saúde.

Quanto a este fato, em depoimento a reclamante refere que *"atuava em Porto Alegre, nas regiões central, no Moinhos de Vento, Bom Fim, Rio Branco e Bela Vista, além das cidades de Camaquã e São Lourenço do Sul; que trabalhava com médicos das especialidades de Gastroenterologia, Proctologia, Clínica Geral, Ginecologia, Geriatria, Otorrinolaringologia e Pneumologia; (...) que Daniel Cordeiro trabalhou na empresa na mesma época que a depoente, na cidade de Passo Fundo; que Daniel não trabalhava em Porto Alegre; que Daniel trabalhava com Clínicos Gerais, Otorrinos e Pneumos"*. Já o preposto refere que *"conheceu Daniel Cordeiro; que o paradigma tinha alta performance, demonstrando qualidade nas atividades, conhecimento de produtos e do território, tendo ótimos resultados; que a autora não tinha os mesmos resultados que o paradigma; que as atividades do dia-a-dia eram muito parecidas, embora o paradigma tratasse com outra linha de medicamentos"*.

Como se vê, o preposto reconhece que as atividades de ambos eram bastante semelhantes, em que pese a diversidade da linha de medicamentos, o que não autoriza reconhecer a necessidade de conhecimentos ou preparação técnica diferenciada.

Por fim, no que tange a alegação de que o paradigma apresentava resultados superiores, sendo um propagandista de sucesso na região, não se presta como prova de maior ou melhor perfeição técnica, uma



vez que atuava ele em segmento e região diversa. Ademais, a excelência em vendas era remunerada por meio de rubrica própria.

Assim, entendo que faz jus a autora às diferenças salariais por equiparação ao colega Daniel. Todavia, os valores devem observar apenas o salário básico, tendo em vista que os prêmios e bonificações, conforme já dito, tem por finalidade remunerar o desempenho pessoal.

Recurso parcialmente provido para acrescer à condenação o pagamento de diferenças salariais por equiparação ao colega Daniel Silva Cordeiro, durante todo o período imprescrito, com esteio no salário básico, e reflexos em 13º salário, férias com 1/2, horas extras, aviso prévio e FGTS com 40%.

### **3. INTEGRAÇÃO DA AJUDA ALIMENTAÇÃO AO SALÁRIO**

Não se conforma a autora com a decisão que não reconheceu a natureza salarial da ajuda alimentação fornecida pela reclamada. Sustenta que há comprovação de inscrição da empresa no PAT em 12/06/2008 e 14/06/2011, antes da admissão da autora. Ressalta que o cadastro em um determinado ano não estende os seus efeitos para os anos seguintes, sendo evidente a possibilidade de que a empresa seja excluída por não preencher os requisitos legais e normativos, em especial os da Lei nº 6.321/76, ou mesmo que solicite sua exclusão.

Analiso.

É incontroverso que a reclamada está cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ao menos desde 2008, ou seja, antes da admissão da autora.

Não há previsão legal de que a adesão ao PAT tenha que ser renovada anualmente. Dispõe o art. 3º da Portaria Interministerial nº 05 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 30 de novembro de 1999, quanto à renovação da adesão ao PAT:

*Art. 3º A adesão ao PAT poderá ser efetuada a qualquer tempo e, uma vez realizada, terá validade por prazo indeterminado, podendo ser cancelada por iniciativa da beneficiária ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em razão da execução inadequada do Programa.*

Desse modo, diante da inscrição da reclamada no PAT desde 2008, mantenho a sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento de natureza salarial da parcela ajuda alimentação.

Recurso desprovido.

### **4. INDENIZAÇÃO PELO ARMAZENAMENTO DE MATERIAIS DE TRABALHO.**



Sustenta a autora que é ônus do empregador fornecer ao empregado todos os meios necessários ao desempenho de seu labor, pois não pode pagar para trabalhar, devendo ser indenizada pela utilização de espaço em sua residência para armazenagem de materiais de trabalho. Destaca que de forma alguma pode ser tolerada a conduta da empregadora em onerar seu empregado com um espaço exclusivo para armazenamento de materiais de trabalho.

Analiso.

Entendo que a atividade de propagandista/vendedor possui a peculiaridade de ter em sua posse materiais publicitários e amostras de produtos os quais anuncia/vende. O ato de estocar os materiais em sua residência, em quantidade razoável, ainda que considerável, não importa em transferência dos riscos do empreendimento da empresa ao trabalhador, porquanto, a rigor, não há qualquer custo ao empregado. Pelo contrário, há comodidade uma vez que deixa de ir diariamente à empresa para a busca e a devolução dos materiais ao término da jornada de trabalho, com isso, suprimindo minutos/horas de deslocamento todos os dias.

No mais, ainda que comprovado o armazenamento na residência do trabalhador, não há qualquer comprovação de efetivo prejuízo (dano) à moradia - o que é imprescindível à indenização patrimonial - e a postulação da inicial de "aluguel" em R\$ 500,00 é totalmente discricionária, sem ponderações como o efetivo tamanho do apartamento/casa do trabalhador a fim de sustentar ser proporcional o valor indicado com o real tamanho do imóvel, logo, tangenciando o uso de modo temerário do processo (art. 80 do CPC /2015).

Nesse sentido são diversos os precedentes deste Tribunal Regional: (6ª Turma, 0001445-70.2012.5.04.0010 RO, em 15/07/2015, Juiz Convocado Roberto Antonio Carvalho Zonta - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, Juiz Convocado Roberto Antonio Carvalho Zonta); (6ª Turma, 0021589-16.2015.5.04.0251 RO, em 22/03/2018, Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi); (5ª Turma, 0000893-90.2012.5.04.0015 RO, em 05/05/2016, Desembargadora Berenice Messias Corrêa - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, Desembargadora Karina Saraiva Cunha); (1ª Turma, 0000120-47.2013.5.04.0003 RO, em 27/04/2016, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Iris Lima de Moraes, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti)

Recurso desprovido.

## 5. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS



Sustenta a autora que a reforma da sentença quanto à parcela em referência se justifica porque dos documentos juntados aos autos não identifica a recorrente o correto pagamento de tal parcela. Destaca que a reclamada mantém programa interno de participação nos resultados, motivo pelo qual não se trata de previsão em acordos coletivos. Afirma que cabia à reclamada o ônus de comprovar sua correta quitação, nos termos do art. artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC. Requer a condenação a reclamada ao pagamento da parcela referente ao ano de 2015, ainda que de forma proporcional, nos exatos termos pleiteados na inicial.

Analiso.

Na inicial, a autora postula o pagamento da PLR de modo proporcional ao ano de 2015, nos termos da Súmula 415 do TST.

A participação nos lucros ou resultados deve ser instituída por intermédio de comissão paritária escolhida pelas partes ou por convenção ou acordo coletivo, nos termos do art. 2º da Lei 10.101/2000. Como não foi evidenciado que a participação nos lucros de resultados do ano de 2015 tenha observado por um desses procedimentos, indevido o pagamento da parcela em 2015. O pagamento da PLR de 2014, paga em 2015, foi previsto pela via coletiva. Conforme o exposto na sentença:

*"(...) A ficha financeira de id 466a714, p. 15, demonstra o pagamento de R\$7.042,27 a título de Participação nos Resultados com o salário do mês de junho de 2015.*

*Contudo, o valor diz respeito à PLR do ano de 2014, como se infere da cláusula 11ª do Acordo Coletivo de id b478ab0, p. 6, o qual apesar de inaplicável ao caso dos autos (como já definido no item 3.2 da presente decisão), foi a norma efetivamente observada pela ré e que, logicamente, orientou os pagamentos feitos a este título.*

*Manifestando-se sobre a prova dos autos, a autora se limita a afirmar que a ré não prova o alegado pagamento.*

*No entanto, considerando que os acordos coletivos que tratam da PLR, juntados aos autos com a defesa, não se aplicam ao caso dos autos e que a autora não juntou o acordo celebrado pelo sindicato com atuação no Estado do Rio Grande do Sul, é imperativo observar não ter sido demonstrada a própria fonte do direito postulado, ônus do qual não se desincumbe a autora.*

*Desta forma, ausente norma coletiva dispondo sobre o direito da autora ao pagamento da PLR no ano de 2015, julgo improcedente o pedido ""p"".*

Recurso desprovido.

## **6. INDENIZAÇÃO PELAS DESPESAS COM INTERNET.**

Insurge-se a autora contra o indeferimento do pedido de indenização pelas despesas com internet. Afirma que a necessidade de utilização de internet, na atividade desenvolvida pela recorrente, como



propagandista, é evidente e já conhecida, consubstanciando-se em fato notório e de conhecimento público, o que torna desnecessária a prova, a teor do artigo 334, I, do CPC. Sustenta que, considerando que o pagamento das despesas necessárias para execução do trabalho é encargo do empregador, devem ser ressarcidos os gastos referidos, mormente porque entendimento diverso importaria na tutela da redução de salário, vedada no artigo 468 da CLT.

Analiso.

No depoimento pessoal, a autora admite que "(...) a empresa custeava a internet do iPad; (...)" Considerando que a reclamada custeava a internet da aparelho utilizado na prestação de serviços, e a autora não demonstrou que o valor não era suficiente para ressarcir os gastos referidos nas razões recursais, mantém-se o indeferimento do pedido.

Recurso desprovido.

## **7. INDENIZAÇÃO PELA RETENÇÃO DA CTPS.**

Insurge-se a autora contra o indeferimento do pedido de indenização pela retenção da CTPS. Afirma que, quando de seu desligamento, entregou a sua CTPS à empresa para anotação, ou seja, em 11.08.2015, conforme se extrai do TRCT, mas a reclamada até o dia 25.08.2015 ainda não havia devolvido tal documento à reclamante, ou seja, mais de 10 dias depois, - muito mais do que as 48 horas legalmente previstas no artigo 29 da CLT.

Analiso.

Na defesa, a reclamada alega que

*"(...) a reclamante foi dispensada em 11 de dezembro de 2014, por seu gerente, ocasião em que a CTPS foi enviada a São Paulo, para as anotações pertinentes e devolução imediata.*

*Ocorre que, conforme documentação ora, juntada, no dia 19 de agosto de 2014, a reclamante recusou-se a receber a sua CTPS, em sua residência, conforme comprova a documentação ora juntada, enviada pelos Correios."*

'Consta da sentença:

*"(...) Com relação ao alegado dano extrapatrimonial pela retenção da CTPS por período superior a 48 horas, considero que o fato, ao contrário do alegado na inicial, não configura dano in re ipsa. Tal circunstância, por si só, não é suficiente a gerar o direito à indenização pleiteada, especialmente em se considerando que a autora não comprova ter sofrido qualquer prejuízo daí decorrente, seja patrimonial ou extrapatrimonial."*



É incontroverso que não foi observado o prazo legal para a entrega da CTPS. A retenção da CTPS por período superior ao período previsto em lei, como é o caso dos autos, caracteriza dano mora *in re ipsa*, não dependendo de prova, o que afasta a argumentação do Juízo de origem. É aplicável ao caso do autos o entendimento consagrado na Súmula 82 deste Tribunal Regional, *in verbis*:

*"Súmula nº 82 - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. RETENÇÃO INJUSTIFICADA PELO EMPREGADOR. DANO MORAL. A retenção injustificada da Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, por período superior ao previsto nos arts. 29 e 53 da CLT, é causa de dano moral in re ipsa."*

O fato de a reclamada ter sede em São Paulo não afasta a aplicação da lei. Quanto ao valor devido a título indenizatório, considerando a extensão do dano, entendo que o valor de R\$ 2.000,00 se presta aos fins acima citados e está em consonância com os precedentes desta Turma para o caso em análise.

Recurso da autora provido, para acrescer à condenação indenização por dano moral em razão da retenção da CTPS fixada em R\$ 2.000,00.

## **8. CRITÉRIOS DE CÁLCULO. IMPOSTO DE RENDA.**

No tocante aos juros incidentes sobre a condenação, postula a recorrente seja determinada a aplicação da previsão contida na Orientação Jurisprudencial nº 400, do E.Tribunal Superior do Trabalho.

Análise.

Os critérios de cálculo do imposto de renda devem ser fixado na liquidação, observada a legislação então vigente, não se justificando a definição desses critérios neste momento.

Recurso desprovido.

## **9. CUMPRIMENTO DA DETERMINAÇÃO DO ART. 832, § 3º DA CLT.**

Pretende a autora seja indicada a natureza jurídica das parcelas acrescidas à condenação.

A definição da natureza das parcelas objeto de condenação para fins de aplicação dos descontos previdenciários e fiscais deve ser objeto de liquidação de sentença.

## **RECURSO DA RECLAMADA.**

### **1. CONVENÇÕES COLETIVAS APLICÁVEIS. DIFERENÇAS SALARIAIS. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO E AUXÍLIO EDUCAÇÃO.**



Refere a reclamada que o Juízo de origem houve por bem reconhecer a aplicação das Convenções Coletivas celebradas entre o Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos do Rio Grande do Sul e o Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas- Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio Grande do Sul -SINPROVERGS. Destaca que não tem sede no Estado do Rio Grande do Sul, nem tem filial neste Estado, estando sediada no Estado de São Paulo. Afirma que todos os seus empregados estão vinculados, fática e juridicamente, à sede da empresa. Sustenta que o fato de ter empregados que exercem funções no Rio Grande do Sul, como ""agentes ou viajantes"", não os faz vinculados a outro empreendimento que não o executado em e por São Paulo. Destaca que não mantém atividade industrial no Rio Grande do Sul e que não participou da negociação coletiva. Afirma que outros vários benefícios constam das convenções coletivas de São Paulo, os quais, somados, qualitativamente e quantitativamente, nos termos Teoria do Conglobamento, acarretaram benefícios superiores à autora. Salaria que, tratando-se de aplicação a contratos de trabalho de normas mais benéficas, é absolutamente regular o procedimento adotado pela recorrente, cujo objetivo é puramente o de permitir que todos os seus empregados da categoria dos propagandistas vendedores, independentemente de qual cidade e/ou Estados que realizem as suas atividades, gozem das mesmas vantagens e benefícios, evitando-se, assim, discrepância de tratamento. Tem por indevidas as parcelas deferidas com base nessas normas: diferenças salariais; adicional por tempo de serviço e auxílio educação. Requer o abatimento das parcelas pagas. Em relação ao auxílio educação, tem por devida apenas uma cota, pois não há previsão na norma coletiva para que haja o pagamento de uma cota para cada filho

Analiso.

A reclamante trabalhou para a reclamada como propagandista vendedora. O contrato de trabalho foi firmado em São Paulo, como verifico em ID. 844845f - Pág. 3. A prestação de serviços ocorreu no estado do Rio Grande do Sul, o que é incontroverso.

O enquadramento sindical se dá, via de regra, pela atividade preponderante da empresa na qual o empregado trabalha, à exceção daqueles trabalhadores enquadrados nas denominadas categorias diferenciadas de que trata o § 3º do art. 511 da CLT, que estão arroladas no quadro a que alude o artigo 577 da CLT. No entanto, a base territorial a ser considerada, mesmo em se tratando de categorias diferenciadas, é o local onde ocorre a prestação preponderante de serviços. É incontroverso que a autora estava enquadrado na categoria diferenciada dos propagandistas vendedores.

A controvérsia cinge-se à base territorial a ser considerada. No caso, a empresa possui sede em São Paulo e a reclamante exercia suas atividades no estado do Rio Grande do Sul. Nessa perspectiva, tendo as atividades preponderantes da prestação de serviços sido realizadas neste estado, atrai a incidência das normas coletivas juntadas com a inicial.



Efetivamente, ainda que a empresa demandada seja sediada em São Paulo, e que a autora tenha sido contratado lá, as normas coletivas vigentes no local onde ocorre a prestação de serviços preponderante são as que determinam e regulam as condições de trabalho do empregado, mesmo em se tratando de categoria diferenciada.

São aplicáveis à autora, então, as normas coletivas relativas ao Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio Grande do Sul, juntadas com a inicial.

Ressalto, ainda, inaplicável ao caso a Súmula 374 do TST. Cabe, ainda, observar que, nos termos do inciso II do artigo 8º da Constituição Federal, pode haver apenas um sindicato por base territorial.

Nesse sentido, incide o princípio da territorialidade, inclusive como forma de maximizar o princípio constitucional da isonomia entre os trabalhadores e equalizar as questões de mercado da categoria, não contribuindo com a precarização dos direitos trabalhistas entre os estados da Federação - o que tangencia o denominado dumping social interno, conforme decisão da SDBI-1 do TST - (art. 8º da CLT):

***EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM LOCALIDADE DIVERSA DA SEDE DA EMPRESA. PRINCÍPIO DA TERRITORIALIDADE***

*. Discute-se, no caso, qual a norma coletiva aplicável ao reclamante - vendedor-propagandista, pertencente a categoria profissional diferenciada -, se aquelas firmadas pelos sindicatos do Rio Grande do Sul, local da prestação de serviços, ou de São Paulo, sede da reclamada. O Tribunal Regional entendeu que os interesses da reclamada foram representados pelo Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos do Rio Grande do Sul, reportando-se ao entendimento da Terceira Turma daquele Regional de que a representação patronal se faz independente de filiação sindical, em decorrência da lei, pelo sindicato da categoria econômica similar na região, o que faz incidirem ao contrato de trabalho do reclamante as normas coletivas firmadas pelo sindicato representativo da sua categoria profissional do Rio Grande do Sul. Além disso, ainda que não houvesse esse dado fático na decisão regional - que já é suficiente para se aplicarem ao autor as normas coletivas firmadas pelo Sindicato do Rio Grande do Sul -, a Corte a quo registrou que a rescisão do contrato de trabalho foi formalizada em Porto Alegre e homologada pelo Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos no Estado do Rio Grande do Sul. Assim, repita-se, não há falar em ausência de participação da reclamada nas negociações coletivas relativas à categoria diferenciada - vendedor-propagandista -, haja vista que o Tribunal Regional consignou expressamente que os interesses da reclamada foram representados pelo Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos do Rio Grande do Sul, local onde houve a prestação de serviços. Acrescenta-se que o princípio da territorialidade das normas coletivas de trabalho - que ilumina a aplicação das normas jurídicas no espaço e segundo o qual devem prevalecer os instrumentos normativos da base territorial do local da prestação dos serviços - tem a sua razão de ser na equalização do mercado, de forma a contribuir adequadamente para a livre concorrência, princípio insculpido no artigo 170, inciso IV, da Constituição Federal; e no tratamento igualitário dos trabalhadores da categoria profissional, mesmo que diferenciada, da mesma localidade. Em outras*



*palavras, acolher a pretensão da reclamada importaria em favorecer a concorrência desleal, na medida em que a aplicação das normas coletivas firmadas pelo Sindicato patronal de São Paulo às relações empregatícias em curso no Estado do Rio Grande do Sul tornaria o custo da mão de obra da reclamada mais barato do que as demais sociedades empresárias do ramo em atividade no mesmo Estado, criando-se uma desvantagem econômica comparativa, pois essas últimas estariam sujeitas ao cumprimento das vantagens superiores negociadas para seus empregados no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, ao passo que as empresas sediadas fora dessa região, mas cujos empregados prestam serviços nessa territorialidade, não o estariam. Dessa forma, a empresa que desenvolve atividade econômica em base territorial diversa daquela em que se encontra sediada não pode se eximir da aplicação da norma coletiva firmada pelo sindicato representativo da categoria econômica similar do local da prestação dos serviços de seus empregados, pois as condições de concorrência entre os agentes econômicos empregadores devem ser iguais, sob penas de desestímulo às empresas locais e de criação de insegurança jurídica, além de tratamento diferenciado entre os mesmos empregados da categoria profissional diferenciada daquele local. Verifica-se, portanto, ante o quadro fático delineado no acórdão regional transcrito na decisão embargada, que o Tribunal de origem não contraria o disposto na Súmula nº 374 do Tribunal Superior do Trabalho, que nem sequer trata da especificidade discutida neste caso, porquanto representados os interesses da reclamada e observada a base territorial em que era desenvolvida a atividade laboral. Dessa forma, a Turma desta Corte, ao conhecer do recurso de revista da reclamada por contrariedade à Súmula nº 374 do TST para excluir da condenação o pagamento das parcelas oriundas das normas coletivas firmadas no Rio Grande do Sul, aplicou mal o referido verbete sumular. No mesmo sentido, precedentes de Turmas desta Corte. Recurso de embargos conhecido e provido". TST, E-ED-RR - 96900-23.2007.5.04.0015, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 19/05/2017. Grifei. Cabe destacar outro precedente: E-RR 931-15.2010.5.04.0002 , Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 01/09 /2017)*

A discussão acerca de a reclamada não estar representada na negociação coletiva, resta superada nos termos da Súmula nº 141 deste Tribunal Regional, *verbis*, "Aplicam-se as normas coletivas da categoria diferenciada, ainda que o empregador não tenha participado da negociação coletiva."

Portanto, são aplicáveis as normas coletivas juntadas com a inicial, razão pela qual se mantém o decidido na sentença. São devidas as verbas previstas nos instrumentos normativos juntados com a inicial, sendo devidas as diferenças salariais decorrentes dos reajustes prevista nestas normas, adicional por tempo de serviço e auxílio educação. Foi autorizada na sentença os abatimento dos reajustes já concedidos pela empregadora. Como a condenação é de diferenças, os valores pagos serão abatidos na liquidação. É devida uma cota para cada filho em relação ao auxílio educação, pois a norma coletiva que instituiu o benefício não restringe o pagamento a uma única cota.

Recurso desprovido.

## **2. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.**



Requer a reclamada sejam definidos critérios de aplicação de juros e correção monetária, pretendendo seja determinada a aplicação da decisão exarada pelo STF no julgamento da ADC 58.

Analiso.

A matéria relativa aos critérios de incidência de juros e de atualização monetária é própria da fase de liquidação de sentença e, no momento oportuno, será apreciada.

Recurso desprovido.

### 3. MULTA NORMATIVA.

Insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento da multa normativa de 20% sobre o salário base na data da extinção do contrato de trabalho. Reafirma que as normas coletivas derivadas de convenção firmada no Rio Grande do Sul não se aplicam à recorrida, e, via de consequência, indevidas quaisquer multas normativas. Salieta que não houve qualquer descumprimento relativo a cláusulas normativas e que não houve reincidência.

Analiso.

Tendo em vista o descumprimento das normas coletivas como reconhecido em sentença e ora mantido, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos:

*"No presente caso, são vários os descumprimentos de obrigações normativas, como, por exemplo, a não observância dos reajustes salariais, o não pagamento do biênio proporcional em janeiro de 2013, o não pagamento do auxílio educação e a não entrega (por escrito) das condições e critérios de premiação.*

*Segundo se infere da redação da norma, a multa somente é devida em favor do empregado em caso de reincidência.*

*(...) o descumprimento da obrigação normativa de entregar (por escrito) as condições e critérios de premiação é mensal, o que dá ensejo à multa em todos os anos.*

*Portanto, em atenção à reincidência de que trata a norma, fixo o cabimento de cada multa no 2º mês de vigência de cada edição das convenções coletivas.*

*Considerando a vigência das normas a partir de 1º de março de cada ano, arbitro que as multas são devidas nos meses de abril de cada ano do contrato.*

*Condeno a ré ao pagamento das multas normativas de 20% do salário base nos meses de abril de cada ano do contrato de trabalho.*

A decisão observa que a multa normativa é devida apenas em caso de reincidência. Nada a reformar, portanto.



Recurso da reclamada desprovido.

## **RECURSO DA AUTORA. RECURSO DA RECLAMADA. MATÉRIA COMUM.**

### **1. DIFERENÇAS DE PRÊMIOS.**

Insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de diferenças de prêmios. Sustenta que a autora sempre teve acesso aos critérios de premiação. Destaca que o laudo pericial produzido nos autos demonstra a inexistência de diferenças de premiação. Alega que sempre procedeu corretamente ao pagamento de premiação à reclamante, não havendo de se falar em quaisquer diferenças. Invoca a prova oral. Reitera que contratou a empresa IMS Health para a coleta de dados quanto ao número de fármacos vendidos nas farmácias da região de atuação. Alega que a base de cálculo da premiação não é indicada por qualquer profissional da recorrente, mas sim por uma empresa terceira, especializada na coleta de dados, de modo que referido número jamais poderia ser alterado pela recorrente. Alega que a parcela não detém natureza salarial, pois a verba recebida a título de prêmio não é uma comissão, conforme os termos do art. 457, § 2º, da CLT., sendo indevidas as integrações deferidas. Caso seja mantida a condenação, requer a redução do percentual para 5% do valor da remuneração variável percebida, tendo em vista que o Juízo de origem arbitrou o percentual de 20% sem qualquer parâmetro ou justificativa.

Por seu turno, a autora refere que a reclamada foi reclamada ao pagamento de diferenças de prêmios, mas não fixou as diferenças de 40% sobre sua remuneração mensal total (salário fixo mais variáveis). Destaca que o pedido foi formulado em face da absoluta impossibilidade de conferência da correção do pagamento dos prêmios, até mesmo porque desconhecidos com exatidão os critérios e as bases para recebimento de tal parcela. Sustenta que a ausência de juntada aos autos pela recorrida dos documentos hábeis para apuração dos prejuízos da autora, implica necessariamente, a teor do artigo 400 do CPC, na admissão como verdadeiro o prejuízo de 40% da remuneração mensal total (incluindo salário fixo mais variáveis).

Analiso.

Consta da sentença:

*(...) Muito embora a ré tenha juntado aos autos extensa e complexa documentação referentes às condições para obtenção dos prêmios, destes não é possível apurar com clareza a quantidade de produtos vendidos e, conseqüentemente, o acerto dos pagamentos feitos, contrariando a disposição normativa nesse sentido.*

*Assim, considerando a aptidão documental para a prova, que era da ré, a qual não se desincumbiu do ônus que lhe competia (comprovar o correto pagamento da parcela postulada), considero que a autora faz jus às diferenças postuladas.*



*(...) Arbitro, ante o princípio da razoabilidade, que o prejuízo mensal equivalia a 20% do salário fixo.*

*Destarte, condeno a ré a pagar para a demandante as diferenças dos prêmios, em valor correspondente a 20% do salário fixo e, diante da habitualidade, seus reflexos em repousos semanais remunerados e feriados, 13ºs salários, férias com 1/3, aviso-prévio e FGTS com 40%."*

O perito informou que a empresa IMS Health do Brasil LTDA, especializada na compilação de dados de vendas, visitas e amostras, fornecia os dados utilizados para o pagamento das premiações. No entanto, não havia como os representantes verificarem se os pagamentos eram corretos. Portanto, não foi cumprida a cláusula normativa que dispõe que:

*"CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIOS/QUOTAS DE VENDAS Se as empresas estabelecerem prêmios e/ou quotas de vendas a serem atingidas por seus empregados, deverão fornecer aos mesmos, por escrito, as condições para obtenção dos prêmios e as quantidades de produtos a serem vendidos. "" (ID. 1909912 - Pág. 56) .*

A perícia esclarece não ter sido exibida a documentação relativa às vendas e que tais dados eram objeto de análise e detalhamento por ainda outra empresa (IMS HEALTH DO BRASIL LTDA.) e que *""(...) esses dados não permitiriam qualquer confronto com os dados efetivos considerados na aferição de vendas da área de atuação da reclamante (já que não realizava vendas) ""* (id. 3637035 - Págs.6/7). Não era possível à autora conferir o regular pagamento dos prêmios.

Considerando que os dados nos quais foi fundamentado o pagamento das comissões eram fornecidos por terceiro, não sendo possível aos empregados verificar a correção de pagamentos, são devidas as diferenças deferidas na origem. Era ônus da reclamada comprovar que os pagamentos foram realizados corretamente, ônus do qual não se desincumbiu a contento.

O valor mensal fixado para as diferenças, 20% do valor recebido a tal título durante o contrato de trabalho, é razoável, razão pela qual é mantido. A parcela detém caráter salarial, nos termos do art. 457, §1º, da CLT, na redação vigente durante o contrato de trabalho.

A presunção de veracidade das alegações da autora diante da ausência de documentação fidedigna não é absoluta, mas meramente relativa, nos termos do disposto no art. 345, IV, do CPC, relativo à revelia, aplicável analogicamente ao caso dos autos. A autora apenas estimou o valor das diferenças, tendo alegado que sequer conhecia os critérios de pagamento da parcela.

Recurso da reclamada desprovido.

Recurso da autora desprovido.



## 2. DIFERENÇAS SALARIAIS. REAJUSTES NORMATIVOS.

Não se conforma a reclamada com a condenação ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de reajustes normativos. Sustenta que é indevido qualquer reajuste à recorrida, mormente com base em normas coletivas derivadas de convenção firmada no Rio Grande do Sul, considerando que esta já teve seu salário devidamente reajustado observados os índices estabelecidos pelas normas utilizadas pela recorrente. Destaca que entendimento contrário restaria por caracterizar indevido e inaceitável ""bis in idem"". Por cautela, alega que deverá ser realizada a dedução dos percentuais de reajustes já aplicados pela recorrente, sob pena de enriquecimento sem causa.

Por seu turno, a autora não se conforma com a autorização de abatimento dos reajustes espontaneamente concedidos. Alega que eventual compensação somente é possível dentro do mesmo período de vigência das normas coletivas. Requer seja afastada a autorização de dedução ou, subsidiariamente, seja determinado que se restrinja ao mesmo período de competência.

Analiso.

A reclamada foi condenada ao pagamento de diferenças salariais pelos reajustes devidos a partir de 1º primeiro de março de cada ano, nos termos das convenções coletivas juntadas com a inicial, compensando-se os reajustes já concedidos em abril ou outro mês do ano.

Considerando que são aplicáveis as normas coletivas juntadas com a inicial, são devidos os reajustes salariais previstas nestas normas, impondo-se a manutenção do decidido.

O Juízo de origem autorizou o abatimento dos reajustes concedidos pela empregadora concedidos com fundamento nas normas coletivas invocadas pela defesa.

No tocante ao critério de abatimento, é aplicável, por analogia, o entendimento da OJ-415 da SBDI-1 do TST, o que afasta a limitação pretendida pela autora. Não foi autorizada na sentença a compensação dos reajustes com promoções.

Recurso da autora desprovido.

Recurso da reclamada desprovido.

66

BEATRIZ RENCK

Relator



**VOTOS****DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL:****RECURSO DA AUTORA.****1. HORAS EXTRAS.**

Com a devida vênia, apresento divergência parcial no tópico, relativamente à consideração do sábado como dia de repouso remunerado.

Verifica-se que as normas coletivas aplicáveis não estabelecem o sábado como dia de repouso, disciplinando apenas a compensação do labor com correspondentes dias de folga (p.ex., cláusula 31ª - ID. 1909912 - Pág. 9). Trata-se, unicamente, de determinação no sentido de que o sábado é dia sem trabalho, mas não que este deva ser adimplido como repouso semanal remunerado, nos termos da Lei 605/49.

Enfim, não verifico a abrangência do sábado como dia de repouso, razão pela qual não há falar em condenação ao pagamento de reflexos das horas extras nos sábados, tampouco em diferenças pela não consideração do sábado como repouso ou exclusão do sábado no cálculo do repouso semanal (pedido sucessivo).

No mais, acompanho o voto da Exma. Relatora.

**DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES:**

Peço vênia à nobre Relatora para acompanhar o voto divergente, pelos mesmos fundamentos.

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:****DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK (RELATORA)****DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL****DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES**