



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000417-79.2022.5.06.0004**

Relator: SERGIO TORRES TEIXEIRA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/02/2023

Valor da causa: R\$ 349.829,62

Partes:

RECORRENTE: PAULO COSTA FERREIRA
ADVOGADO: GRACIELA JUSTO EVALDT
RECORRENTE: GERMED FARMACEUTICA LTDA
ADVOGADO: RAFAEL BICCA MACHADO
RECORRIDO: PAULO COSTA FERREIRA
ADVOGADO: GRACIELA JUSTO EVALDT
RECORRIDO: GERMED FARMACEUTICA LTDA
ADVOGADO: RAFAEL BICCA MACHADO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Proc. nº 0000417-79.2022.5.06.0004

Órgão Julgador : 1ª Turma

Relator : Desembargador Ivan de Souza Valença Alves

Recorrentes : PAULO COSTA FERREIRA e GERMED FARMACÊUTICA LTDA.

Recorridos : Os mesmos

Advogados : Graciela Justo Evaldt e Rafael Bicca Machado

Procedência : 4ª Vara do Trabalho do Recife-PE

EMENTA

RECURSO DA RECLAMADA. DIREITO INDIVIDUAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. LIMITAÇÃO DO CONDENO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA EXORDIAL.

Não procede o inconformismo da parte reclamada quanto ao pedido para que seja determinada a limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial, notadamente porque se referem a títulos que tornam inviável sua quantificação, por serem mera estimativa. Não é razoável impor à parte autora que proceda à liquidação prévia das suas pretensões, como se extrai do art. 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST. Ademais, a determinação de indicação dos valores dos pedidos, como requisito da petição inicial, conforme art. 840, §1º, da CLT, não importa em sua liquidação, porque, segundo o art. 879 da CLT, a fase executória é o momento oportuno para tal procedimento. Recurso improvido no particular.

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. SOBREJORNADA. CONDENAÇÃO DA RECLAMADA AO PAGAMENTO DAS HORAS DE LABOR ALÉM DA 8ª DIÁRIA E DA 44ª SEMANAL. INEXISTÊNCIA DE NORMA AUTÔNOMA PREVENDO LIMITE DE JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 431 DO TST. LIMITAÇÃO DE JORNADA PREVISTA NO INC. XIII DO ART. 7º DA CF.

Embora o autor defenda que, no caso presente, deveria ser adotado o divisor 200, por haver sido reconhecida uma jornada máxima de 8 horas diárias nos 5 dias normais de trabalho, correspondendo a 40 horas semanais (inteligência da Súmula nº 431 do TST); fato é que tal entendimento não procede. Isso porque não existe norma autônoma que chancela o módulo semanal de 40 horas, de maneira que a regra que se aplica é aquela prevista no inc. XIII do art. 7º da CF. Recurso ordinário não provido neste ponto.

RELATÓRIO

Vistos etc.



Recorrem ordinariamente PAULO COSTA FERREIRA e GERMED FARMACÊUTICA LTDA. da decisão que julgou procedente em parte a presente reclamação trabalhista ajuizada pelo primeiro em face desta.

Os embargos de declaração opostos pelo reclamante foram rejeitados, conforme sentença, de ID 515a5c6.

A GERMED FARMACÊUTICA LTDA., no apelo, de Id 4e2e7b7, se insurge contra a sentença de 1º grau no que concerne às seguintes matérias: limite do condeno aos valores da inicial, títulos relativos à jornada, aplicabilidade da Súmula 340 do TST, diferenças de prêmios, justiça gratuita concedida ao autor e honorários advocatícios.

PAULO COSTA FERREIRA, no apelo, de ID 55878a8, manifesta inconformismo perante a sentença de 1ª instância nos seguintes pontos: títulos relacionados à jornada, diferenças de prêmios, reflexos dos prêmios no RSR, juros e correção monetária, integração do RSR e imposto de renda.

Contrarrazões apresentadas por ambos recorrentes (ID 1701e33 e ID 5464c6e).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE:

ADMISSIBILIDADE RECURSAL

Pressupostos processuais subjetivos e objetivos atendidos. Apelos tempestivos. Regulares as representações por meio de procurações anexadas aos autos. Preparo providenciado a tempo e modo.

Conheço dos recursos.

DIREITO INTERTEMPORAL - APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 /2017

Antes de apreciar o mérito recursal, impende expor algumas observações acerca da aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 ao presente dissídio, por se tratar de reclamação aforada depois de 11.11.2017, data do início da vigência do referido diploma.



Cediço que as situações fático-jurídicas são regidas pelas leis então vigentes, de modo que, em relação às questões que envolvem direito material, considerando o lapso contratual objeto desta ação, há que se considerar a aplicação das novas regras na análise específica deste processo, ajuizado em 01/06/2022.

No que tange às normas de direito processual, inegável que possuem aplicação imediata, incidindo nos processos em curso e ajuizados antes da vigência da referida Lei, assim como não têm efeito retroativo, em obediência à regra do isolamento dos atos processuais, prevista nos artigos 14, 15, 1.046 e 1.047 do Código de Processo Civil.

Todavia, notório seja, existem certas normas que possuem natureza híbrida, ou bifronte, a saber, aquelas que, apesar de normas de cunho processual, influenciam nas situações de direito material - casos específicos: requisitos para a justiça gratuita requerida pelo trabalhador, honorários advocatícios sucumbenciais e as custas recíprocas -, que devem ser apreciadas com base nas regras vigentes à época do ajuizamento da ação, visando-se a preservar a segurança jurídica e em homenagem ao princípio da não surpresa, consagrado igualmente, no Código de Ritos.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA - TEMA DO RECURSO PATRONAL - NÃO CONHECIMENTO - INOVAÇÃO PROCESSUAL - ATUAÇÃO DE OFÍCIO

A reclamada pede para que seja isenta de pagar honorários advocatícios de sucumbência, na medida em que não há nos autos comprovante do credenciamento do patrono do reclamante junto ao sindicato representante da sua categoria, nos termos da OJ 305 e Súmulas 219 e 329 do TST, assim como do art. 14 da Lei nº 5584/70.

Conforme verifico à fl. 311, a ré pede expressamente que seja aplicada a Lei 13.467/2017, que trata de forma expressa do instituto da sucumbência no processo do trabalho; em nada se referindo à OJ 305 e Súmulas 219 e 329 do TST (necessidade de o obreiro estar assistido por seu órgão de classe para fazer jus aos honorários advocatícios de sucumbência).

Portanto, diante da patente inovação processual, não conheço, de ofício, do recurso da parte demandada.

MÉRITO:

EXAME CONJUNTO DOS APELOS (conexão entre os temas):

PREMIAÇÃO - DIFERENÇAS



O obreiro denuncia na inicial que não era possível conferir a correção do pagamento da premiação mensal ao longo da contratualidade, à falta da disponibilidade de meios idôneos para tanto. Alega que a ré não pode se beneficiar da sua torpeza e estima um prejuízo mensal na ordem de 40% de sua remuneração. Postula diferenças de prêmios com as devidas repercussões.

A seu turno, a reclamada assegura a correção do pagamento da citada parcela, e que os critérios foram informados ao autor desde o momento da contratação e reforçados ao longo da contratualidade.

O Juízo de 1º grau deferiu o pagamento de diferenças no valor correspondente a 20% do valor pago sob tal rubrica, conforme os contracheques.

A reclamada, ao se insurgir contra essa decisão, alega o risco de enriquecimento sem causa do obreiro. Salieta que acostou as normas coletivas, assim como as políticas de premiação e demonstrativo de resultados, os quais demonstrariam minuciosamente as metas que deveriam ser atingidas pelo reclamante e por sua equipe para obtenção do prêmio final; no entanto, injustificadamente, o Juízo desconsiderou tal documentação. Registra que a IMS Health do Brasil (atualmente denominada IQVIA - The Human Data Science Company) é a empresa responsável por efetuar o levantamento/auditoria das vendas das distribuidoras de medicamentos para os pontos de venda e/ou do próprio ponto de venda para consumidor (sell in ou sell out), e que, com base nestes levantamentos/informações, e apenas neles, é que a premiação seria calculada, estando tal procedimento previsto na Política Interna de Premiação, a qual também o autor sempre teve pleno conhecimento e amplo acesso. Enfim, sustenta que o ônus da prova caberia ao reclamante, do qual não se desvencilhou. De alternativo, requer a compensação de valores, nos termos do artigo 767 da CLT, devendo a condenação limitar-se às concretas diferenças que o obreiro efetivamente apontar, e não simplesmente com base em uma estimativa sem qualquer fundamentação plausível; ou que seja arbitrado um percentual menor e razoável, com base apenas na parcela variável, e não na remuneração como foi deferido.

Lado outro, o reclamante defende que, em razão da ausência de documentação hábil para comprovar o correto pagamento da remuneração variável, deve a reclamada /recorrida ser condenada, nos termos do art. 400 do CPC, conforme o pleiteado na inicial. Pede que haja o reflexo das diferenças de prêmios no RSR, em face do direito de o empregado não só descansar uma vez por semana, como também de receber a remuneração por esse dia, conforme artigos 67 a 69 da Consolidação das Leis do Trabalho e detalhado no art. 7º da Lei Nº 605/1949.

Passo a decidir.



De preâmbulo, devo assinalar que comungo com o Juízo de origem ao declarar que o encargo probatório coube à empresa. A uma, tendo em vista sua aptidão para a prova, eis que detentora da documentação hábil para a apuração da verba em comento; a duas, porque à reclamada coube o encargo de provar o fato extintivo da pretensão autoral (inc. II do art. 818 da CLT), uma vez que responsável pela contraprestação dos serviços prestados.

A reclamada colacionou a Política de Premiação (Fls.: 460/585), bem como o Demonstrativo de Premiação (Fls.: 778/799), documentos estes que foram impugnados pelo reclamante (Id bad7bd7).

Sem delongas, perfilho o entendimento esposado na origem, consistente em que a reclamada não se desfez do seu ônus probatório. Devo salientar que, no tema presente, o Juízo se ateve aos limites da lide e à causa de pedir, considerando, assim, os argumentos da inicial e da defesa; ademais, motivou o seu convencimento à luz das normas de regência aplicáveis ao caso concreto e ainda com lastro no acervo probatório, atentando com acerto, neste particular, à distribuição do ônus probatório, e aquilatando os elementos de prova de acordo com incensurável metodologia. Eis a razão pela qual mantenho a sentença neste particular, de acordo com os seus próprios fundamentos, os quais, por medida de eficiência processual, adoto como razões de decidir, nestes termos redigidos:

"3.2 DA PREMIAÇÃO

[...]

Era ônus da reclamada demonstrar a retidão do pagamento da rubrica. Do encargo, não obstante, não se desvencilhou a contento.

Os documentos nominados de "Política de premiação" demonstram as diretrizes utilizadas para cômputo da parcela. E, os intitulados de "Extrato de premiação", apresenta a descrição de produtos, peso, cota, realizado, % de cobertura e valor do prêmio.

Não há, contudo, nenhum elemento que comprove a retidão dos valores inseridos no campo "realizado". Acrescento que o link indicado na petição id ef72297 contém dados referentes ao período prescrito.

Assim, não havendo elementos aptos a atestar a retidão do pagamento da premiação, defiro ao autor o pagamento de diferenças no valor correspondente a 20% do valor pago sob tal rubrica, conforme holerites.

Insta pontuar que o critério indicado pela parte autora (40% sobre sua remuneração total, ou seja, salário fixo + variáveis) é irrazoável, razão pela qual, pautada na proporcionalidade fixei os critérios acima discriminados.

Incidem reflexos no aviso prévio, férias + 1/3, 13º salários e valores de FGTS + 40%.

Não há reflexos no repouso semanal remunerado, porquanto o título principal, que tem por base módulo mensal, contempla o pagamento dos descansos em questão. Argúcia do artigo 7º, § 2º da Lei 605/1949.



As diferenças ora deferidas devem compor a base de cálculo das horas extras."

Quanto ao pedido do obreiro visando ao aumento do percentual, importa ressaltar que o arbitrado pelo Juízo (20% do valor pago sob a rubrica "Prêmio s/ metas") atende escorreitamente aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. E sendo certo, como visto, não haver que se falar em compensação de valor pago a idêntico título, como quer a reclamada.

E no que respeita aos reflexos no RSR, a sentença é didática ao fundamentar que o reclamante era remunerado mensalmente, e, estando o "prêmio" integrando o rol do complexo salarial, este já remunera os repousos semanais.

Nego provimento a ambos apelos, no presente quesito.

TÍTULOS RELACIONADOS À JORNADA

Na peça inicial, o autor relata que sua jornada perdurava das 08h às 19h30, em funções de campo, com 40 minutos de intervalo; que após o fim do trabalho de campo, laborava por mais duas horas em serviços diversos (confeção de relatórios de despesas, treinamentos, apresentação para cliente, apresentação para reunião, estudar os produtos que compõe o ciclo de propaganda e realizar pedidos, dentre outras). Postula o pagamento da sobrejornada e de uma hora diária pela não concessão integral do intervalo intrajornada, ambos com reflexos em outras rubricas.

A reclamada, em contestatória, de Id 1c2402c, assevera que o autor durante toda a contratualidade sempre exerceu atividade externa, nos moldes do art. 62, I, da CLT, sendo que ele exercia também cargo de confiança, na forma do inc. II. Afirma que no período imprescrito o autor exerceu os cargos de Gerente Distrital e Gerente de Contas; sendo detentor de amplos poderes de gestão e mando, uma vez que responsável por um distrito, onde atuavam propagandistas, os quais eram submissos ao reclamante, na linha que exercia a gestão. Garante que a responsabilidade atribuída a este era recompensada por meio de expressivo salário, o que atendia à disposição inserta no parágrafo único do referido artigo consolidado. Acrescenta que, no cargo de Gerente de Contas, lidava com altos valores de pedidos e com os clientes mais relevantes. Aduz que a atividade era externa, sendo impossível qualquer controle e/ou fiscalização de horários.

As partes recorrem da decisão que, afastando a jornada de trabalho do autor, das regras excetivas assentes nos incisos I e II do art. 62 da CLT, arbitrou uma jornada com duração das 08h às 19h, de segunda a sexta-feira, com gozo de uma hora de intervalo intrajornada; e condenou a empresa ao pagamento de horas que ultrapassem a 8ª diária e a 44ª semanal.



Pois bem.

Em linhas gerais, a demandada persiste na tese de que o autor, durante todo o pacto, teria exercido suas atividades externamente, sem qualquer possibilidade de fiscalização de horários, sendo certo que o demandante fazia o seu próprio horário. Aduz que não foi comprovada qualquer forma de fiscalização/controlado de horário, ainda que indireta. Outrossim, a ré persevera em que o recorrido exerceu cargo de confiança durante todo o período imprescrito, nos cargos de Gerente Distrital de Demanda e de Gerente Distrital de Contas, restando configuradas, em face do acervo probatório, as hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 62 da CLT. De alternativo, postula que a jornada seja arbitrada de acordo com os documentos por ela colacionados, ou então reduzida, posto que o acionante não logrou comprovar os horários por ele informados. Requer seja aplicada a Súmula 340 da SDI-1 do TST para apuração das horas extraordinárias, no que tange à parte variável da remuneração, e que o sobrelabor apenas incida sobre o salário-base, eis que as demais verbas salariais variáveis, tais como o prêmio, não integram o salário-hora a que alude o art. 64 da CLT, e art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal.

A insurgência do obreiro consiste em que a ré não cumpriu sua obrigação legal de manter os registros de horário, o que implica a presunção de veracidade da jornada de trabalho declinada na exordial, a teor da Súmula nº 338 do TST. Enfatiza que a prova oral demonstra que, tanto nas atividades "em campo", quanto na execução de tarefas burocráticas, a duração da jornada era superior àquela arbitrada pelo Juízo, bem como havia supressão parcial do intervalo interjornadas. Assevera, em face do contido no artigo 7º, XIII, da CF, que a jornada máxima nos 5 dias normais de trabalho é de 8 horas diárias, correspondendo a 40 horas semanais, fato que impõe a adoção do divisor 200; devendo, então, ser aplicado o entendimento previsto na Súmula nº 431 do E. Tribunal Superior do Trabalho.

A questão em foco transita ao redor da aplicabilidade do comando inserto nos incisos I e II do art. 62 da CLT, textual:

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

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

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

Merece destaque o fato de que a regra, no tocante ao registro dos horários de duração da jornada para efeito de prova, se encontra nos parágrafos 2º e 3º do art. 74 da CLT:

"Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)



[...]

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)"

Julgo importante, de proêmio, tecer algumas considerações a respeito da aplicabilidade do inciso II do art. 62 da CLT, que, a meu ver, se perfaz realidade mais complexa de se averiguar.

Um cargo de gestão açambarca uma ampla gama de funções (planejamento, organização, direção e controle), convertendo o empregado que o exerce no típico administrador - "longa manus" do empresário -, em função do amplo espectro do poder de decisão que este uma vez passou a outorgar àquele. Nesta perspectiva, o cargo de gestão ultrapassa, em sua importância na condução da empresa, o conceito do mero cargo de chefia, tendo em vista que o exercente do cargo de chefia tem por função dirigir/controlar a mera execução das tarefas, no nível profissional /operacional do empreendimento.

Nesta ordem de raciocínio, o chefe/supervisor de equipe(s), em razão de atuar dirigindo/supervisionando diretamente a atividade dos demais empregados no nível operacional, o faz permanecer adstrito à condição de típico empregado para efeito de controle de jornada, pelo evidente vínculo do seu agir à rotina própria da empresa. Ao passo que o gestor da organização se ocupa das macrodecisões (geralmente detentor da outorga de poder de decisão perante terceiros), que irão impactar toda a organização, ou parte dela (filial, departamento, sucursal, etc.), de sorte que inviável seria submeter o gestor à fixação/fiscalização de jornada, porquanto sua atuação se prende aos rumos do empreendimento perante o mercado (fornecedores, gestão de custos, gestão/política de pessoal, relacionamento com clientes, responsabilidade social, etc.).

Por conseguinte, não é somente a maior fidúcia que qualifica um empregado como exercente de cargo de gestão, mas deve ser acrescentado o conjunto de poderes que o mesmo detém, que o faz estar localizado no nível tático ou estratégico da cadeia hierárquica.

Verdade seja que ainda não se verifica, na seara trabalhista, uma unanimidade, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, em relação a que espécie de empregado de confiança deve ser enquadrado no inc. II do art. 62 consolidado.



Na didática e pertinente lição de Vólia Bonfim Cassar (*Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 654/655):

"[...] A confiança preconizada no art. 62, II, da CLT é aquela que é depositada no empregado que exerce, por delegação, algum poder típico do empregador, se confundindo com ele em alguns atos, similar àquela conceituada no art. 1.172 do Código Civil.

O principal poder do empregador é o de gerir a empresa com autonomia, bem como o de disciplinar seus empregados. Desta forma, aquele empregado que tiver como função a de gestão da empresa, do setor ou filial, com total autonomia, é um alto empregado incluído no art. 62 da CLT e, portanto, excluído do Capítulo em estudo.

O poder disciplinar exercido pelo empregado de confiança não é requisito essencial para seu enquadramento no art. 62 da CLT, pois é possível encontrar chefe, diretor ou gerente que trabalhe sozinho (único empregado) com amplo poder de gestão, como acontece nas pequenas empresas. Estes não terão subordinados, logo, não exercerão o poder disciplinar. São exemplos do exercício do poder disciplinar: dar ordens, aplicar punições, admitir e demitir, distribuir tarefas, alterar horários e local de trabalho etc.

Os poderes variam de acordo com a intensidade da confiança, assim como as garantias legais. Certo é que, quanto mais intenso o poder do empregado, maior a confiança, e mais afastado da tutela legal [...]."

Aliás, na própria seara da Ciência da Administração, o conceito moderno de gestão de empresas se estende para todos os níveis de uma organização, não guardando vínculo exclusivo com o topo da escala hierárquica, como parece ter sido esta a intenção do legislador do diploma consolidado.

O insigne professor Idalberto Chiavenato, ao tecer um paralelo entre Administração e Gestão (*Fundamentos de Administração*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2021. p. 4/5 e 11), assim explana:

"[...] o que leva uma organização rumo à excelência e ao sucesso não são apenas os seus produtos, serviços, competências, recursos etc. É a maneira pela qual ela consegue arranjar, integrar e fazer funcionar todo isso: é como ela é gerida. A gestão é o meio pelo qual as organizações são alinhadas e conduzidas para alcançar excelência em suas ações e operações e oferecer resultados estupendos. A gestão permite alcançar resultados incríveis com os meios disponíveis. Fazer maravilhas com os recursos e competências de que dispõe. Esse é o encanto da gestão: transformar recursos e competências em resultados concretos, tangíveis e extraordinários. A gestão é a maneira pela qual as coisas acontecem nas organizações. É a energia que abastece o motor do desenvolvimento. Sem ela, o mundo moderno jamais seria aquilo que é hoje. E o papel do gestor é o que faz tudo isso acontecer.

[...]

Enquanto a palavra 'administração' se refere às bases gerais e científicas, 'gestão' significa a maneira como a administração é realizada na prática. Essa é a diferença básica entre ambas.



A tarefa da gestão consiste em interpretar os objetivos propostos pela organização e traduzi-los em ação empresarial por meio de planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da empresa, a fim de atingir tais objetivos da melhor maneira possível. Assim, a gestão é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso dos recursos e competências organizacionais para alcançar determinados objetivos de maneira eficiente e eficaz mediante um arranjo coeso e convergente de pessoas, recursos e competências.

Gerir não significa executar tarefas ou operações, mas sim fazer com que elas sejam executadas por outras pessoas em conjunto. O gestor não é aquele que faz, mas sim o que faz fazer. A gestão faz as coisas acontecerem por intermédio das pessoas ou equipes para levar as organizações ao sucesso. Na realidade, a administração não é uma ciência exata - embora utilize métodos quantitativos -, mas uma ciência social. Ao lidar com negócios e organizações, ela o faz basicamente pela gestão das pessoas e de suas competências. Assim, todo gestor - desde o presidente, passando pelos diretores e gerentes até os supervisores - precisa ter uma equipe de pessoas para realizar o seu trabalho. Lidar com equipes e liderá-las é fundamental. O presidente tem uma equipe de diretores, cada diretor tem uma equipe de gerentes e cada gerente uma equipe de supervisores. Cada qual com sua equipe de pessoas. Uma liderança de lideranças. Todos eles constituem o aparato administrativo da organização que é distribuído em três níveis: estratégico, tático e operacional. A execução propriamente dita é exercida pelos colaboradores não administrativos."

Registro que, ao opor um fato obstativo ao direito pleiteado pelo(a) trabalhador(a), o(a) empregador(a) atrai o ônus da prova, conforme rezam o inc. II do art. 818 da CLT c/c o inc. II do art. 373 do CPC.

Pois bem. No exame do caso presente, a r. Magistrada se utilizou da prova documental - notadamente, o contrato de trabalho (Id 9ad1cf1), a ficha de registro de empregado (Id ba70e60) e as normas coletivas (Fls.: 586/662). E ainda, foram colhidos os depoimentos das testemunhas, Senhor Juliano de Oliveira e Senhora Adriane Cristine (Id d2d8640).

Isto posto, no caso em exame, tenho que a insurgência das partes não prospera. Com efeito, perfilho o entendimento esposado na origem, visto que o Juízo se ateu aos limites da lide e à causa de pedir, considerando, assim, os argumentos da inicial e da defesa; ademais, motivou o seu convencimento à luz das normas autônomas e heterônomas aplicáveis ao caso concreto e ainda com lastro no acervo probatório, atentando com acerto, neste particular, à distribuição do ônus probatório, e aquilatando os elementos de prova de acordo com incensurável metodologia. Eis a razão pela qual mantenho a sentença neste particular, de acordo com os seus próprios fundamentos, os quais, por medida de eficiência processual, adoto como razões de decidir, nestes termos redigidos:

"[...] Ao aduzir fato impeditivo do direito autoral, atraiu para si a reclamada o ônus de demonstrar o enquadramento do obreiro nas hipóteses descritas nos incisos do artigo 62 do diploma consolidado.

A ficha de registro evidencia que o autor, a partir de 01.01.2016, passou a ocupar o cargo de GERENTE DISTRITAL DEMANDA, com alteração em 01.06.2018, para o posto de GER DIS CONTAS.



Verifico, ainda, a anotação de "Não subordinado a horário - ART. 62, Inciso I da CLT".

Visualizo, ainda, que as normas coletivas estabelecem que: "A categoria não está sujeita ao controle de jornada, nos termos do inciso "I", artigo 62, da Consolidação das Leis do Trabalho -CLT.

Urge alumiá-lo que o contrato de trabalho é do tipo realidade. Desta feita, a mera anotação em ficha funcional de desempenho de função de gerente e de não subordinação à jornada de trabalho (igualmente prevista em norma coletiva) não obsta, de per si, a pretensão autoral, sendo necessário aferir as reais condições em que ocorria efetivamente a prestação de serviços.

Na mesma linha o seguinte julgado:

[...]

Acerca do tema, imperiosa a transcrição do interrogatório testemunhal:

JULIANO DE OLIVEIRA DUARTE :

*....que nos últimos 5 anos trabalhou na função de gerente distrital de contas; que efetuava vendas em tal função; que nos últimos 5 anos, também era gerente distrital de contas e também efetuava vendas; que nos últimos 5 anos as vendas do gerente distrital (função de ambos) eram realizadas diretamente para as distribuidoras
que nos últimos 5 anos trabalhou na função de gerente distrital de contas; que efetuava vendas em tal função; que nos últimos 5 anos, também era gerente distrital de contas e também efetuava vendas; que nos últimos 5 anos as vendas do gerente distrital (função de ambos) eram realizadas diretamente para as distribuidoras que o gerente regional respondia pelas regiões Norte e Nordeste; que já houve gerente regional baseado em Recife, São Paulo, Espírito Santo, entre outros; que abaixo do gerente regional, estava o distrital; que em Recife, o reclamante era o gerente distrital; que o autor se reportava ao gerente regional onde quer que este estivesse baseado; que o reclamante não coordenava equipes na função de gerente distrital de contas, atendendo apenas distribuidoras, por isso não tinha subordinados; que acredita que 4 anos antes da saída do reclamante, o mesmo coordenou de equipe de propagandista vendedor; que tal equipe era composta de até 11 colaboradores; que enquanto gerente distrital, o reclamante fazia roteiro de viagem, encaminhava para o gerente regional e, após aprovação, o reclamante seguia o roteiro; que as visitas eram registradas em tablet, inclusive sendo necessário fazer checkin e checkout no início e término de cada visita; que o reclamante podia alterar a ordem de visita; que a meta era de 2 visitas por dia; que o reclamante normalmente trabalhava das 8h às 19h, com 1h de intervalo, de segunda a sexta-feira; que o reclamante, enquanto coordenador, os propagandistas submetiam ao reclamante as respectivas rotas de visita para autorização tal qual o regional fazia com o reclamante; que o autor podia acompanhar propagandistas, que mesmo como coordenador o reclamante não fazia visitas a médicos, mas a farmácias que geralmente não conseguia cumprir jornada inferior à acima declinada devido ao volume de trabalho; que muitas vezes ultrapassava a jornada de trabalho antes referida; que o reclamante tinha a liberdade de alterar o início da jornada de trabalho, por exemplo, mas não costumava fazê-lo devido ao agendamento de clientes as 8h; que as reuniões eram realizadas no horário comercial; que o gerente regional se dirigia ao local de trabalho dos distritais a cada 60 dias para acompanhamento; que tal pessoa era o gerente regional, mas algumas vezes também o gerente nacional e o pessoal de TI da empresa para treinamento; que no caso de iniciarem a jornada mais tarde, teriam que comunicar; que*



não se recorda quando foi promovido a gerente distrital de contas; que a admissão observava processo seletivo por meio do depoente e após aval da empresa, o candidato era contratado; que em caso de desligamento, havia um procedimento em que o depoente fazia a recomendava, aguardava o aval para só então desligar; que o mesmo procedimento observava o autor; que a punição de funcionários também aguardava autorização da empresa; que as autorizações eram repassadas apenas após aval de RH e Jurídico, tendo antes ainda que passar pelo gerente regional e nacional..... que retificando o anteriormente dito, agora afirma que "quase sempre" o horário se estendia até 20h /21h, estimando tal alongamento em 15 dias por mês; que o mesmo ocorria com o reclamante; que não tinha acesso a informações sigilosas ou estratégicas, ainda quena função gerente; que em caso de necessidades particulares (médico, banco) teria que comunicar ao gerente ao regional.....

ADRIANA CRISTINE DE MORAES:

"...que nos últimos 5 anos o reclamante atuou como gerente de equipe e gerente distrital (em dois formatos: com equipe e com contas, embora na mesma função); que a depoente é gerente distrital com equipe; que em quaisquer das funções mencionadas o horário é idêntico, pois o gerente organiza seu horário; que a depoente não precisa submeter sua rotina de trabalho ao gerente regional; que o reclamante também era isento de tal obrigação; que a depoente não elaborava rota de visitação de clientes, não utilizava tablet, não fazia check in e check out a cada cliente visitado; que não tinha horário fixo para início da jornada; que o reclamante, por exercer a mesma função, tinha a mesma liberdade para administração da jornada de trabalho; que a depoente costuma trabalhar no horário comercial, até porque é o mesmo dos propagandistas; que inclusive no horário comercial é que a farmácia se disponibiliza para atender os gerentes e vendedores propagandistas; que os distribuidores também atendem no horário comercial até por se tratar de área administrativa do cliente; que normalmente trabalha das 8h às 18h, de segunda a sexta-feira, com intervalo organizado por cada um dos funcionários sem pré-definição; que em média a depoente usufrui de 1h/1h30min de intervalo; que não precisa pedir ao gerente regional para resolver algum assunto de ordem pessoal, apenas comunica (antes ou depois) por uma questão organizacional; que no início do mês os propagandistas apresentam uma programação, inclusive com autonomia para alteração independente de autorização do gerente; que a programação é apresentada para que o gerente organize eventual compra de passagem, agendamento de acompanhamento; que se trata de uma programação e não roteiro prévio para autorização; que a depoente tem autonomia, devido à função, para comprar passagem, por isso não precisa apresentar programação ao gerente regional de sua rotina diária ou mensal; que as advertências podem ser aplicadas diretamente pelo gerente Independente de prévia comunicação; que situação de desligamento, dada a peculiaridade da situação, há uma conversa com o gerente regional, inclusive encaminhamento para o RH, caso seja a decisão desligamento levada a efeito; que a rotina mencionada em relação ao horário e até mesmo a gestão da equipe aplica-se ao reclamante; ...que a empresa não monitora a jornada de trabalho do reclamante; que na época em que era gerente distrital com equipe, o reclamante possuía cerca de 7 a 8 subordinados; que o gerente distrital tem acesso à informação estratégica da área, mas nada sigiloso; que informação estratégica visa a se formular um plano de ação; que o gerente de contas atende distribuidor, logo o perfil é diferente; que em valores é maior o volume negociado; que as tarefas burocráticas (e-mail, relatórios, lançamento de pedido) são realizadas durante o dia, no horário comercial; que os propagandistas não sinalizam no sistema que estão fazendo visitas acompanhados do distrital.....



Do teor da prova oral, extraio que não restou demonstrado o enquadramento defendido pela entidade patronal.

Vejam os.

Não há controvérsia quanto ao exercício de labor externo. É certo, contudo, que, nos termos legais, para não se submeter ao regime da duração do trabalho, não basta que o labor seja externo, sendo imprescindível que a atividade seja incompatível com controle de jornada.

E, no tocante à possibilidade de controle, houve colisão entre as narrativas apresentadas. Enquanto Juliano de Oliveira diz que havia check-in e check-out a cada visita; Adriana Cristine apresenta, no aspecto, versão oposta, negando tal fato.

Assim, diante dos relatos diametralmente opostos, bem como que não consta nenhum outro elemento que aponte para a tese da defesa, afasto o enquadramento da autora no tipo previsto no inciso I do artigo 62 da CLT.

No que se refere ao enquadramento no inciso II do supramencionado dispositivo legal, entendo ser necessário que o funcionário detenha poderes de gestão, assim compreendidos como as prerrogativas para contratação e dispensa de empregados, firmar contratos, etc., ou seja, poder de gestão equivale à representação da figura do próprio empregador. E, tais requisitos não restaram demonstrados.

As testemunhas ouvidas retrataram que o reclamante não detinha poderes para admitir e dispensar funcionários, tampouco acesso a informações sigilosas, bem como que tinha que comunicar o gerente regional na hipótese de necessidade de afastamento para tratar de algum assunto pessoal.

Em relação à necessidade de submissão de seu roteiro ao gerente regional, ao acesso a informações estratégicas e aplicação de advertência, diante do choque entre os relatos apresentados pela prova testemunhal, não há como reputar a ocorrência de tais fatos.

Assim, diante das restrições de poderes/prerrogativas a que se submetia o demandante, não há como enquadrá-lo como exercente do cargo de gestão a que alude o inciso II do artigo 62 consolidado.

Registro, ainda, que o fato de, por certo período, ter o autor tido subordinados, em nada altera a conclusão adotada, mormente ante a ausência de comprovação de poderes para admissão, punição e dispensa destes.

Diante de todo o exposto, reputo que o autor não se enquadra nas exceções previstas nos incisos I e II do artigo 62 consolidado, de forma que estava submetido ao regime de limitação de jornada laboral.

Ultrapassada tal questão, resta perquirir acerca da efetiva jornada empreendida. E, considerando o teor do interrogatório testemunhal, bem como o princípio da proporcionalidade, arbitro que o autor laborou das 08h às 19h, de segunda a sexta-feira, com gozo de uma hora de intervalo intrajornada.

Uma vez reputado o gozo de uma hora de intervalo, impõe-se a rejeição da pretensão correspondente.

Observada a jornada acima arbitrada, tem direito o autor às horas que ultrapassem a 8ª diária e a 44ª semanal, estas desde que já não computadas no módulo diário, acrescidas do adicional de 50% e com reflexos no aviso prévio, férias + 1/3, 13º salários, valores de FGTS + 40% e repouso semanal remunerado.



Aclaro que não há elementos que socorram à tese autoral de limite da jornada à 40ª hora semanal. Na apuração do título, observem-se as seguintes diretrizes:

- Utilize-se o divisor 220;
- Observem-se as parcelas de origem salarial, nos moldes da Súmula 264 do C. TST.
- Excluam-se os dias em que não houve prestação de serviço (férias, ausências injustificadas, licenças, etc..) desde que devidamente documentadas;
- Utilize-se a evolução salarial constante dos contracheques.

Em relação à aplicação da Súmula 340 do TST e OJ 397- SDI-I, não procede a tese da empresa, no aspecto. A hipótese retratada na Súmula e orientação jurisprudencial mencionadas diz respeito a trabalhadores que recebem comissão.

No caso vertente, a parcela variável auferida pelo obreiro detém natureza diversa, tratando-se de premiação por alcance de metas (tal qual se infere dos holerites).

Tratando-se de parcela paga em virtude de implemento de condição previamente pactuada, a contraprestação pela meta atingida não remunera o labor em sobrejornada.

Uma vez que detém natureza salarial, o prêmio deve compor a base de cálculo das horas extras."

Com respeito ao divisor (tema do RO obreiro), não prospera a tese recursal, diante da inexistência de norma autônoma que chancele o módulo semanal de 40 horas. A regra que se aplica é aquela prevista no inc. XIII do art. 7º da CF. E quanto ao intervalo interjornadas, improcede o pedido em face da jornada arbitrada pelo Juízo de 1º grau.

Por fim, no tocante à incidência da Súmula 340 do TST e à base de cálculo das horas extras (temas do recurso patronal), me filio ao teor da sentença, porquanto, conforme se verifica nos contracheques, de Id aa01f4e, a parcela "Prêmio s/ metas" era paga com habitualidade - daí sua natureza salarial -; todavia, não remunerava a produção (comissão), mas o alcance de metas - daí não caber aplicar a Súmula 340 do TST.

Nego provimento a ambos os apelos na presente questão.

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR:

REFLEXOS DO RSR

O reclamante pede a reforma da sentença, para considerar na apuração das parcelas reflexas de 13º salário, férias com 1/3 e aviso prévio indenizado, também o respectivo repouso semanal remunerado.



Não cabe reformar a decisão primeva neste ponto, visto que acertadamente o Juízo determinou que houvesse o reflexo das horas extras no repouso (Fls.: 876); porém, não cabendo a incidência da rubrica "prêmio" sobre o repouso, conforme alhures esplanado.

A título de argumentação, tão somente, registro que, na hipótese, há de se aplicar a OJ 394 da SDI-1 do C. TST, assim redigida:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de 'bis in idem'".

Portanto, são devidas as diferenças de remuneração de repouso semanais, decorrentes de horas extras deferidas, excluída, no entanto, a complementação do pagamento de aviso prévio indenizado, férias, gratificação natalina e depósitos de fundo de garantia do tempo de serviço.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA - IMPOSTO DE RENDA (OJ 400 DO TST)

O autor pede que a definição dos critérios de incidência de juros e correção monetária sejam remetidos à fase de liquidação de sentença.

No tocante ao imposto de renda, pede que em relação aos juros incidentes sobre a condenação, seja determinada a aplicação da previsão contida na Orientação Jurisprudencial nº 400, do E. Tribunal Superior do Trabalho.

Com respeito ao momento de definição dos critérios de incidência de juros e correção monetária, não procede a insurgência, visto que se trata de matéria intrínseca à decisão de mérito; porém, sua inclusão na liquidação é obrigatória, ainda que omissa o pedido inicial **ou a condenação** (TST, Súmula 211).

No mais, assiste razão ao recorrente, no tocante à aplicação da OJ 400 do TST:

"IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO.

Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora."



RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMADA (assuntos remanescentes):

LIMITAÇÃO DO CONDENO AOS VALORES DA INICIAL

A reclamada defende que os valores apontados na inicial seriam definitivos, não meramente estimativos, de sorte que vinculariam as partes na fase de liquidação da sentença. Pede a reforma do condeno neste aspecto.

Não procede o inconformismo da parte ré, notadamente porque os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial se referem a títulos que tornam inviável sua quantificação, por serem mera estimativa. Não é razoável impor à parte autora que proceda à liquidação prévia das suas pretensões, como se extrai do art. 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST.

Ademais, a determinação de indicação dos valores dos pedidos, como requisito da petição inicial, conforme art. 840, §1º, da CLT, não importa em sua liquidação, porque, segundo o art. 879 da CLT, a fase executória é o momento oportuno para tal procedimento.

A parte fez constar ressalva neste sentido, conforme se verifica na fl.: 11.

Nesse sentido os seguintes acórdãos:

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DE CADA PEDIDO. APLICAÇÃO DO ART. 840, § 1º, DA CLT, ALTERADO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. A controvérsia gira acerca da aplicação do artigo 840, § 1º, da CLT, que foi alterado pela Lei 13.467/2017. No caso em tela, o debate acerca do art. 840, § 1º, da CLT, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. A controvérsia acerca da limitação da condenação, aos valores liquidados apresentados em cada pedido da inicial, tem sido analisado, pela jurisprudência dominante, apenas sob a égide dos artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil. Por certo que aludidos dispositivos do CPC são aplicados subsidiariamente no processo trabalhista. Entretanto, no que se refere à discussão acerca dos efeitos dos pedidos liquidados, apresentados na inicial trabalhista, os dispositivos mencionados do CPC devem ceder espaço à aplicação dos parágrafos 1º e 2º do artigo 840 da CLT, que foram alterados pela Lei 13.467/2017. Cumpre esclarecer que o TST, por meio da Resolução nº 221, de 21/06/2018, considerando a vigência da Lei 13.467/2017 e a imperativa necessidade de o TST posicionar-se, ainda que de forma não exaustiva, sobre a aplicação das normas processuais contidas na CLT alteradas ou acrescentadas pela Lei 13.467/2017, e considerando a necessidade de dar ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018, que no seu art. 12, § 2º, normatizou que "para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado (...)". A Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, aprovada mediante Resolução nº 221, em 02/06/2018, registra que a aplicação das normas processuais previstas na CLT, alteradas pela Lei 13.467/2017, com eficácia a partir de 11/11/2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da



lei revogada. Portanto, no caso em tela, em que a inicial foi ajuizada no ano 2018, não de incidir as normas processuais previstas na CLT alteradas pela Lei 13.467/2017. Assim, a discussão quanto à limitação da condenação aos valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial deve ser considerada apenas como fim estimado, conforme normatiza o parágrafo 2º do artigo 12 da IN 41/2018 desta Corte. A decisão regional que limitou a condenação aos valores atribuídos aos pedidos na inicial configura ofensa ao art. 840, § 1º, da CLT. Reconhecida a transcendência jurídica do recurso de revista. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-ARR-1000987-73.2018.5.02.0271, 6ª T., Min. Augusto César Leite de Carvalho, Dejt 16/10/2020).

"RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JULGAMENTO "ULTRA PETITA". LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AO PÉDIDO NA PETIÇÃO INICIAL. 1. A Quarta Turma considerou que o requerimento, na petição inicial, de "pagamento de 432 horas 'in itinere' no valor de R\$ 3.802,00 (fl. 11 - numeração eletrônica)" traduziu "mera estimativa, tendo o magistrado feito a adequação de acordo com as provas do processo", razão pela qual não reputou violados os arts. 141 e 492 do CPC. 2. Todavia, esta Corte Superior adota firme entendimento no sentido de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a tais parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 29/05/2020).

Recurso improvido neste ponto.

JUSTIÇA GRATUITA CONCEDIDA AO OBREIRO

A recorrente defende que o obreiro não faz jus ao benefício da gratuidade judiciária, ao argumento de que se faz necessário que o empregado demonstre que mesmo percebendo salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, não possua condições econômicas de arcar com as custas do processo, o que não ocorreu na presente reclamação.

Não procede o apelo neste tópico, pois a nova redação do artigo 790, §§ 3º e 4º da CLT, conferida pela Lei 13.467/17, expõe expressamente as possibilidades de concessão dos benefícios da justiça gratuita, que pode ser concedida de ofício ou a requerimento da parte, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Ainda, tal benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

No caso dos autos, o reclamante afirmou no preâmbulo do processo (Fls.: 14) que não pode arcar com os custos do processo, de forma que se enquadra na hipótese da norma celetista, restando isento de despesas processuais, nos termos do artigo 790, § 3º, da CLT.



Ademais, entendo que a declaração de pobreza pelo próprio interessado constitui prova bastante de sua hipossuficiência econômica, posto que o CPC, no artigo 99, §3º, reza:

"Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural."

Devo ressaltar que no âmbito do Processo do Trabalho a declaração de hipossuficiência presume-se verídica, independente da renda auferida pelo postulante, tal como ocorre no bojo do Processo Civil, eis que se trata de pessoas em mesmo plano de igualdade - preservação do princípio da isonomia.

Atente-se ainda para o teor da Súmula nº 463, I, do C. TST:

"A partir de 26.06.2017, para a concessão da **assistência judiciária gratuita** à pessoa natural, **basta a declaração de hipossuficiência econômica** firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)". (grifei)

PREQUESTIONAMENTO - VIOLAÇÕES LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

Por fim, no tocante aos prequestionamentos das matérias feitos por ambas as partes processuais, declaro que os fundamentos ora expostos evidenciam o posicionamento deste Juízo, o qual não vulnera qualquer dispositivo da ordem legal ou constitucional.

Ressalto, por oportuno, que o prequestionamento de que cuida a Súmula 297 do C. TST prescinde da referência expressa a todos os dispositivos tidos por violados, conforme a interpretação conferida pelo próprio Colendo Tribunal Superior do Trabalho, textual:

"PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N.º 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este. (OJ nº. 118 da SDI-I)."

Conclusão do recurso



Ante o exposto, considerando a fundamentação retro como se aqui transcrita, decido:

1. não conhecer do recurso ordinário da reclamada, no tocante à condenação em honorários advocatícios de sucumbência, por inovação recursal;
2. **negar provimento** ao recurso da reclamada;
3. **dar provimento parcial** ao recurso do demandante para determinar que, no tocante ao cálculo do imposto de renda, seja observado o comando contido na OJ 400 do TST.

Em razão da solução conferida ao julgado, deixo de atribuir valor.

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, 1. não conhecer do recurso ordinário da reclamada, no tocante à condenação em honorários advocatícios de sucumbência, por inovação recursal; 2. **negar provimento** ao recurso da reclamada; 3. **dar provimento parcial** ao recurso do demandante para determinar que, no tocante ao cálculo do imposto de renda, seja observado o comando contido na OJ 400 do TST. Em razão da solução conferida ao julgado, deixa-se de atribuir valor. A Exma. Desembargadora Dione Furtado ressaltou entendimento pessoal no tocante à limitação dos valores da inicial e acompanhou o voto do Exmo. Desembargador Relator.

Recife (PE), 29 de março de 2023.

IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES
Desembargador Relator

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, na 9ª Sessão Ordinária (**Presencial**) realizada no dia 29 de março de 2023, sob a presidência do **Exmo. Sr. Desembargador IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES (Relator)**, com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, representado pela



Exma. Sra. Procuradora Ângela Lôbo e dos Exmos. Srs. Desembargadores Dione Nunes Furtado da Silva e Eduardo Pugliesi, **resolveu a 1ª Turma do Tribunal**, julgar o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

Sustentação oral: advogado Rafael Dias de Albuquerque - OAB/PE 29.200, pela reclamada/recorrente.

Certifico e dou fé.
Sala de Sessões, em 29 de março de 2023.

Vera Neuma de Moraes Leite
Chefe de Secretaria da 1ª Turma

Ivan de Souza Valença Alves
Desembargador

