



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 1**

**DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO**

**Órgão Julgador:** 8ª Turma

**Polo Ativo:** CAMILA BARRIOS MOTTA - Adv. Fabio Boldrini  
Azevedo

**Polo Ativo:** INTERBELLE COMERCIO DE PRODUTOS DE  
BELEZA LTDA - Adv. Luciane Lazaretti Bosquioli  
Bistafa

**Polo Passivo:** CAMILA BARRIOS MOTTA - Adv. Fabio Boldrini  
Azevedo

**Polo Passivo:** INTERBELLE COMERCIO DE PRODUTOS DE  
BELEZA LTDA - Adv. Luciane Lazaretti Bosquioli  
Bistafa

**Origem:** 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

**Prolator da  
Sentença:** JUIZ(A) BRUNA GUSSO BAGGIO

**Distribuição PJe:** 26/05/2020 (2º Grau)  
**Distribuição PJe:** 25/05/2018 (1º Grau)

**E M E N T A**

**DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. CONTEXTO JURÍDICO QUE NÃO AUTORIZA A APLICAÇÃO DA MEDIDA. INCONVENCIONALIDADE DO ART. 482 DA CLT. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). 1. Incompatibilidade com o regime democrático do Estado de Direito brasileiro contemporâneo da possibilidade do exercício de "poder de punição", "disciplinar" empresarial em face da parte hipossuficiente,**



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO  
0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO

Fl. 2

trabalhadora, em uma relação assimétrica de poder como a relação de trabalho. O direito humano ao trabalho e a sua proteção, conforme estabelecido na Carta Constitutiva da OIT e Declaração de Filadélfia, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no PIDESC, na Convenção Americana de Direitos Humanos, na Convenção para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, art. 11, a, "o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano"), dentre outros documentos internacionais, inclusive o Decreto 9571/18, consagrando o direito a condições justas e dignas de trabalho, não contempla a possibilidade de imposição de desequilíbrio ainda maior nessa relação assimétrica, com a outorga de direito unilateral potestativo de rescisão motivada da relação, razão pela qual deixa-se de aplicar o art. 482 da CLT na circunstância do caso concreto por inconveniência. 2. Na ponderação de valores a preservar, está em análise um ato unilateral produzido pelo empregador em relação a uma mulher tratada de forma diferenciada a outras pessoas, de modo que o caso demanda imprimir uma perspectiva de gênero. Consoante o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a não ser discriminada de nenhuma forma. Elementos constantes dos autos que ensejam a reforma da sentença, como medida adequada ao combate a todas as formas de discriminação contra a mulher.

ACÓRDÃO



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 3**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, vencida parcialmente a Exma. Desa. Luciane Cardoso Barzotto quanto aos danos morais, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA, CAMILA BARRIOS MOTTA**, para: **a)** afastar o acolhimento da contradita, passando a Sra. Liege Dorneles Carvalho da Fonseca a ser considerada testemunha; **b)** condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir desta sessão de julgamento; e **c)** afastar a justa causa, declarar a dispensa imotivada e acrescer à condenação o pagamento de aviso prévio proporcional (com decorrente anotação do período respectivo na CTPS da autora, nos termos do art. 487, §1º, da CLT), 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, depósito e liberação do FGTS com 40%, bem como para autorizar o saque dos valores depositados na conta vinculada da autora e determinar o fornecimento das guias para obtenção do seguro-desemprego, sob pena de conversão da obrigação de fazer em obrigação de pagar indenização correspondente ao referido benefício, na forma da lei. Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ, INTERBELLE COMERCIO DE PRODUTOS DE BELEZA LTDA**. Custas de R\$ 1.200,00 sobre o valor de R\$ 60.000,00, que ora se acresce à condenação, pela parte ré.

Intime-se.

Porto Alegre, 29 de setembro de 2021 (quarta-feira).



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 4**

## **RELATÓRIO**

Inconformadas com a sentença de parcial procedência (Id. c8f0963), prolatada pela MMa. Juíza, Dra. Bruna Gusso Baggio, recorrem as partes.

O recurso ordinário da autora (Id. 352d483) versa sobre cerceamento de defesa, reversão da justa causa, horas extras, intervalos intrajornada e interjornada e danos morais.

A ré, em seu recurso ordinário (Id. a2b9162), trata de verbas rescisórias e horas extras.

Com contrarrazões (Ids. 90f3f8e e f2b3478), vêm os autos a este Tribunal para julgamento.

Processo não submetido à análise prévia do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

## **VOTO**

**DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO**  
**(RELATOR):**

**Dados da relação de trabalho:** autora admitida em 19/05/2017, na função de "consultor de campo - vendas diretas", tendo sido despedida por justa causa em 19/02/2018 (Ids. d5b4928 e bccdea5). Duração da relação de trabalho: aproximadamente, 9 meses. Valor de condenação: R\$20.000,00.

**RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 5**

### **1. CERCEAMENTO DE DEFESA. CONTRADITA.**

A autora não se conforma com a decisão que acolheu a contradita arguida pela ré. Destaca que inexistem razões que embasem o entendimento de origem, o qual, em verdade, vai de encontro à Súmula 357 do TST. Assim, requer sejam declarados nulos todos os atos processuais a partir da audiência, determinando-se o retorno dos autos à origem. Sucessivamente, tendo a testemunha sido ouvida como informante, pleiteia seja seu depoimento validado como prova.

Decido.

Inicialmente, registro que, em atenção ao princípio da instrumentalidade das formas, a nulidade só é declarada quando comprovado o prejuízo à parte que alega o cerceamento. A declaração de nulidade de processo nesta Justiça Especializada está adstrita ao princípio da transcendência insculpido no art. 794 da CLT, que dispõe: nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

No caso em apreço, quanto à prova testemunhal, ao delimitar o objeto da prova em audiência (Id. b3e7bee), a Magistrada acolheu a contradita referente à segunda testemunha da autora, tendo a ouvido apenas como informante.

Nesse sentido, o Juízo de origem assim se manifestou:

*"Liege Dorneles Carvalho da Fonseca, RG 5092568103, brasileira, maior. Que foi dispensada por justa causa pela mesma razão que a reclamante e move reclamatória contra a reclamada, não lembrando se há pedido de indenização por*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 6**

*danos morais, entendendo o Juízo que por essa razão possui flagrante interesse no resultado do processo, sendo ouvida sob a condição de informante, sob o protesto da procurador da autora."*

Pois bem.

O mero ajuizamento de ação trabalhista pela testemunha contra a mesma empregadora, independentemente da existência de pedidos idênticos, não a torna suspeita ou impedida de depor sob compromisso legal. Tal conclusão é a que se extrai da interpretação combinada dos arts. 829 da CLT e 405, §§2º e 3º, do CPC.

Neste sentido, a Súm. 357 do TST:

*"TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO. Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador."*

Ou seja, a "troca de favores", caracterizadora do "interesse no litígio", não pode ser presumida tão somente pelo fato da testemunha ter ajuizado ação trabalhista contra a demandada, mesmo que com pedidos idênticos e ainda que a autora tenha sido ouvida como sua testemunha. Tal situação - interesse no litígio e troca de favores, deve ser comprovada de forma objetiva e inequívoca, o que não ocorre no caso dos autos.

No particular, é certo que o empregado somente pode indicar como testemunha outros empregados que tenham laborado com ele, em períodos coincidentes ou, pelo menos, nas mesmas condições (setor e ambiente de trabalho) e, via de regra, tal prova advém de depoimentos de testemunhas que já tenham sido dispensadas (possíveis autores de novas ações contra



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 7**

a mesma empregadora), pois, obviamente, o temor de represálias (perseguições ou perda do emprego) impede testemunhas com contratos de trabalho em vigor de depor contra a empresa.

Assim, a par da respeitabilidade do entendimento adotado na origem, entendo não haver elementos suficientes para se concluir pela suspeição da testemunha convidada pela autora para depor no presente litígio trabalhista.

Isto posto, considerando que houve a prestação de depoimento como informante, dou parcial provimento ao apelo da autora, no item, para afastar o acolhimento da contradita, passando a Sra. Liege Dorneles Carvalho da Fonseca a ser considerada testemunha.

Adotada tese explícita e implícita sobre tais argumentos, restam implicitamente rejeitados todos os demais, na forma do art. 489, §1º, do NCPC a *contrario sensu*.

**2. DANOS MORAIS.**

Aduz a autora que a maneira pela qual se operou a sua dispensa (pretensa justa causa), por si só, causa abalo moral indelével à imagem do trabalhador, manchando seu nome e reputação, mormente quando demonstrada sua nulidade e abusividade, como no caso dos autos.

Decido.

De acordo com o art. 5º, X, da Constituição da República, a honra e a imagem da pessoa são invioláveis, sendo assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito,



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 8**

ficando obrigado a repará-lo. Nos termos do art. 187 do mesmo diploma citado, "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes".

Comprovado o dano, a configuração da ofensa prescinde de prova quanto ao prejuízo causado, bastando restar configurado o desrespeito aos direitos fundamentais tutelados, pois a prática de ato ilícito atenta contra postulados consagrados na Constituição da República. Neste sentido, a lição de José Afonso Dallegrave Neto: *"o dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo". (Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho". 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 154)*

Na espécie, entendo que a reversão da justa causa, ante as circunstâncias evidenciadas nos autos, torna inequívoco o fato de que a autora sofreu dano moral.

A autora foi dispensada de forma indevida e abusiva, o que constitui ato ilícito, nos termos do art. 187 do CC. A despedida por justa causa inválida, em si, causa abalo moral indelével à imagem do trabalhador, manchando seu nome e reputação.

O sofrimento e o abalo emocional resultantes da situação em foco são mais do que evidentes e dispensam a prova de sua efetividade, pois o dano moral é definido, pela legislação, ilícito de ação, e não de resultado, de modo que o dano se esgota em si mesmo (na ação do ofensor) e dispensa a prova do resultado. Dessa maneira, com fulcro nos arts. 187 e 927 do





**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 9**

Código Civil, c/c art. 5º, X da CF/88, reputo cabível a condenação da parte ré no pagamento de indenização por danos morais.

Ainda, colaciono o seguinte julgado deste Tribunal, envolvendo a mesma matéria:

*"DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. CONTEXTO FÁTICO E JURÍDICO QUE NÃO AUTORIZA A APLICAÇÃO DA MEDIDA. A dispensa do empregado por justa causa é medida extrema, que macula a vida profissional do trabalhador, razão pela qual exige prova robusta por parte do empregador, a quem incumbe o ônus probatório, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC. A ausência de prova quanto ao cometimento de falta com gravidade suficiente para embasar a despedida por justa causa enseja a reversão da pena máxima aplicada. Reversão da justa causa que se impõe. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. NULIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 1. A dispensa do empregado por justa causa é medida extrema que macula a vida profissional do trabalhador, razão pela qual exige prova robusta por parte do empregador, a quem incumbe o ônus probatório, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC. 2. A despedida por justa causa inválida, em si, causa abalo moral indelével à imagem do trabalhador, manchando seu nome e reputação, quando demonstrada sua nulidade e abusividade, como no caso dos autos. 3. Inequívoco o dano moral experimentado pela autora em razão da despedida por justa causa nula que lhe foi ilicitamente imposta, ferindo sua honra e dignidade. 4. Indenização por danos morais devida."*



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 10**

*(TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020508-08.2017.5.04.0301 RO, em 29/07/2020, Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Alexandre Corrêa Da Cruz, Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach)*

Para estabelecer o importe da quantia devida, ponderam-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a necessidade de ressarcir o obreiro de seu abalo, sem descuidar, também, o aspecto pedagógico e educativo que cumpre a condenação a esse título, desdobrado em tríplice aspecto: sancionatório/punitivo, inibitório e preventivo, a propiciar não só a sensação de satisfação ao lesado, mas também desestímulo ao ofensor, a fim de evitar a repetição da conduta ilícita.

Por esta razão, considerando a extensão dos danos sofridos pela parte autora, a presumida discriminação sofrida, a capacidade econômica do ofensor, o grau de culpa deste, o caráter pedagógico e punitivo que o *quantum* indenizatório deve cumprir na espécie, fixo a indenização por danos morais em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Ressalta-se, ainda, que o valor sugerido pela autora a título de indenização por danos morais é apenas de ordem estimativa e não vincula, portanto, o "quantum" a ser arbitrado pelo Colegiado.

O valor deverá ser acrescido de juros a contar do ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT e da Súmula 54 deste Tribunal, e corrigido monetariamente a partir da sessão de julgamento, a teor do que estabelecem a Súmula 362 do STJ e a Súmula 50 deste Regional. No mesmo sentido preconiza a Súmula 439 do TST (*DANOS MORAIS*).



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 11**

*JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT).*

Isto considerado, dou provimento ao recurso da autora, no ponto, para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir desta sessão de julgamento.

Adotada tese explícita e implícita sobre tais argumentos, restam implicitamente rejeitados todos os demais, na forma do art. 489, §1º, do NCPC a *contrario sensu*.

## **RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES - MATÉRIAS COMUNS**

### **1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS.**

Aduz a autora que há contrariedade entre a tese defensiva apresentada em contestação e a situação alegada pela própria preposta da ré. Afirma que o motivo que embasou a dispensa por justa causa é insuficiente, pois a situação alegada seria comum e rotineira na ré. Destaca que a prova oral produzida nos autos corrobora suas alegações. Assim, requer seja revertida a despedida por justa causa para demissão imotivada, com a condenação da ré ao pagamento das verbas rescisórias devidas.

A ré, por sua vez, aduz que, diante da dispensa da autora por justa causa, não há falar em pagamento de férias e gratificação natalina proporcionais, motivo pelo qual requer seja afastada a sua condenação, no aspecto.



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 12**

Na origem, assim restou analisado:

*"DISPENSA MOTIVADA. REVERSÃO. VERBAS RESCISÓRIAS (...)*

*Analiso.*

*A dispensa por justa causa é a penalidade mais severa imposta ao empregado, de modo que deve ser aplicada com parcimônia pelo empregador, notadamente nos casos em que a conduta da Reclamante é de tal forma grave que torne inviável a continuidade do vínculo. A chancela judicial a essa forma de extinção do vínculo não prescinde do preenchimento de certos pressupostos.*

*Sendo pena capital exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego e impeditiva da percepção de certas verbas rescisórias, incumbe ao empregador o ônus de prová-la (CLT, art. 818 e CPC, art. 373, II e Súmula 212 do TST), demonstrando: autoria, tipicidade, gravidade, proporcionalidade, imediatidade, nexo de causalidade, inexistência de punição anterior e voluntariedade da conduta obreira, a depender da conduta faltosa.*

*O ato de improbidade se caracteriza por infração aos deveres de boa-fé do contrato de trabalho. Nesse viés, valho-me das lições de Maurício Godinho Delgado, Curso de Direito do Trabalho, 13ª edição, Editora LTr, p. 1263, ao definir ato de improbidade:*

*(...)*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 13**

*Registro que a improbidade por si só é impeditiva de haver, inicialmente, punição com advertências e suspensões. A dispensa direta por justa causa observa a proporcionalidade da pena.*

*In casu, alega a reclamada alega existência de regras e procedimentos bem definidos acerca da retirada de produtos no "Espaço Representante", exclusivo aos revendedores e representantes, sendo acessível a retirada por terceiros apenas mediante autorização expressa de retirada do pedido, acompanhada de cópia de documento do revendedor/representante.*

*Ademais, sustenta que a supervisora do Espaço e duas coordenadoras identificaram que algumas consultoras de campo, incluindo a reclamante, estavam realizando pedidos de baixo valor (R\$ 0,49 e R\$ 0,99) apenas para alcançar a meta definida (número de vendas) e, assim, perceberem um bônus de R\$ 200,00.*

*Resumidamente, a reclamante realizava compras para si em nome de revendedores e/ou representantes. Em contrapartida, o "Espaço" não era destinado para tal fim, retirando os produtos em nome dos terceiros, sem a devida autorização e na forma estabelecida, com o intuito de atingir as metas e perceber vantagem remuneratória.*

*A autora, em petição inicial (Id 3f92d11) e em depoimento pessoal (Id b3e7bee) não nega o fato que lhe foi imputado, pois*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 14**

*sua argumentação consiste na alegação de que era praxe o procedimento, sem vedação e com ciência da chefia imediata.*

*Destaco que não fazia parte das atribuições da reclamante, enquanto consultora, realizar compras para os revendedores, de acordo com a descrição das atividades feitas pela reclamada (Id 88e39d8 - Pág. 8), fato não impugnado pela reclamante. Ademais, os valores das compras destoam da realidade dos produtos comercializados pela reclamada, o que ratifica a tese de que serviam, tão somente, para o alcance das metas impostas.*

*Além do mais, a prova testemunhal não socorre a reclamante.*

*(...)*

*Dessa forma, concluo que está comprovado que a autora praticou ato de improbidade ao se utilizar de cadastro de representantes para lançar compras a fim de atingir a meta necessária para o recebimento das premiações, conforme sustentado pela defesa, pelo que legítima a justa causa aplicada.*

*Ante o exposto, tendo a reclamada comprovado a conduta faltosa da autora (art. 482, 'a', da CLT), mantenho a justa causa imputada à reclamante e, conseqüentemente, rejeito os pedidos de pagamento de rescisórias atinentes à pretendida reversão seguro-desemprego, multa de 40% sobre o FGTS (e liberação do FGTS depositado), aviso prévio e dano moral. Ainda, não há*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 15**

*falar em antecipação de tutela ante justa causa mantida;*

*Todavia, mesmo mantida a justa causa, a parte autora tem direito ao pedido de adimplemento das férias e da gratificação natalina proporcionais, pois a penalidade aplicada pela ré não afasta essas duas rubricas postuladas, garantidas pela Constituição Federal sem qualquer limitação em decorrência da modalidade de extinção contratual, com base nos incisos VIII e XVII do art. 7º da Constituição Federal, e no art. 11 da Convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 3.197/99, motivo pelo qual passo a adotar a jurisprudência deste Eg. TRT4, a teor das Súmulas nº 93 e 139, a seguir transcritas:*

*(...)*

*Nessa senda, defiro o pagamento da gratificação natalina proporcional (na razão de 2/12) e das férias proporcionais com 1/3 (na razão de 10/12).*

*A razão de férias e de 13º salário proporcionais observou o fato de a fração a partir de 15 dias ser computada como mês integral, vide artigo 1º, §2º, da lei 4.090/62 e parágrafo primeiro do artigo 146 da CLT.*

*Quanto à alegação da reclamante de não terem sido consideradas as comissões e prêmios para apuração das verbas rescisórias, a reclamada negou o fato, e juntou o TRCT, no qual verifico a indicação das parcelas variáveis para o cálculo das verbas rescisórias, conforme as rubricas 59, 73 e 95 (Id*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 16**

*8d2f816 - Pág. 2).*

*Desse modo, uma vez que a reclamada nega que a reclamante tenha direito a diferenças, cabia à reclamante comprovar os fatos do direito alegado (art. 818, I, CLT), ônus do qual não se desincumbiu.*

*Na manifestação para apresentar diferenças por amostragem (Id 3e396fc), limita-se a repetir a tese inicial, sem indicar, em relação às comissões e prêmios, os valores que entendia devidos. Indefero, portanto.*

*Deferido em parte."*

À análise.

Primeiramente, registre-se a incompatibilidade com o regime democrático do Estado de Direito brasileiro contemporâneo a possibilidade de exercício de "poder de punição", "disciplinar" empresarial em face da parte hipossuficiente, trabalhadora, em uma relação assimétrica de poder como a relação de trabalho. O direito humano ao trabalho e a sua proteção, conforme estabelecido na Carta Constitutiva da OIT e Declaração de Filadélfia, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no PIDESC, na Convenção Americana de Direitos Humanos, na Convenção para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, art. 11, a, "o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano"), dentre outros documentos internacionais, e mesmo o Decreto 9571/18, consagrando o direito a condições justas e dignas de trabalho, não contemplam a possibilidade de imposição de desequilíbrio ainda maior nessa relação assimétrica, com a outorga de direito unilateral potestativo





**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 17**

de rescisão motivada da relação, razão pela qual deixa-se de aplicar o art. 482 da CLT na circunstância do caso concreto por inconveniência.

Assim, no que concerne à alegada conduta praticada, entende-se que não pode servir como fundamento a justificar a incidência de rescisão cheia da relação laboral, suprimindo Direitos Humanos da pessoa trabalhadora.

Logo, do contexto jurídico, fático e probatório, entende-se que os elementos constantes dos autos não autorizam reconhecer a legitimidade da dispensa por justa causa da autora, impondo-se a reversão da justa causa aplicada.

**Não bastasse isso, a autora jamais deu azo para qualquer reprovação, pois não há nos autos prova nesse sentido, incidindo a ré em presumida discriminação contra a autora na sua condição de mulher.**

Avaliando, portanto, esta conduta empresarial como ato unilateral produzido contra uma mulher que se encontra em flagrante situação assimétrica de poder, tratada de forma diferenciada de outras pessoas, o caso demanda também imprimir uma perspectiva de gênero.

O Brasil é signatário da CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, obrigando-se a, na forma do art. 7º, "adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"; a "estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"; e de "tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 18**

pessoa, organização ou empresa".

A posição privilegiada do empregador, como dador de trabalho, impõe a análise da de sua conduta sob uma perspectiva de gênero com base na desconstrução dos pressupostos da "objetividade" e "neutralidade" das decisões judiciais. De acordo com ALDA FACIO:

*"El análisis de género desde la perspectiva de la mujer (es decir, el análisis feminista) es más objetivo que el análisis tradicional y no es igual a hacer un análisis desde la mujer. ¿Por qué? Porque desde la perspectiva de la mujer, no se puede excluir al sexo dominante: es el quien se beneficia de su subordinación, es él quien se ha proclamado como 'parámetro' de lo humano y si esta situación no se incluye, no se puede entender la realidad de la subordinación de la mujer ni la realidad misma. Hablar desde la mujer sin tomar en cuenta las estructuras de género, no explica su ubicación dentro del sistema sexo/género, por lo que no se puede entender la realidad. De la misma manera, desde la perspectiva del ser dominante, si no se toman en cuenta los 'servicios' que los seres dominados le brindan y las situaciones que lo mantienen en esa posición privilegiada, tampoco se puede entender cabalmente su realidad." (FACIO, A. Metodologías para el análisis de género del fenómeno legal. Em SANTAMARÍA, R. A.; SALGADO, J.; VALLADARES, L. (comp.). 2009. "El género en el derecho. Ensayos críticos". Ecuador: Ministério de Justicia y derechos humanos, p.188)*

O julgamento com perspectiva de gênero, como ensina GRACIELA MEDINA, nos casos de discriminação ou violência contra a mulher, implica



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 19**

inversão do ônus probatório, fazendo com que o "agressor" tenha de provar que a diferença de tratamento se encontra justificada. (Conforme MEDINA, G. 2018. "Juzgar con perspectiva de género. ¿Porque juzgar con perspectiva de género? ¿Cómo juzgar con perspectiva de género?". Disponível em: <http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>.)

Conforme o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação.

Segundo GRACIELA ANGRIMAN:

*"(...) violencia y discriminación de las mujeres constituyen un binomio inescindible, que remite a una problemática social asociada a la estructural y desigual distribución de bienes y recursos entre hombres y mujeres, que se remonta al centro de la historia y que hunde sus raíces en la naturalización de la división socialmente construida entre los sexos, que confiere legitimidad a un orden social patriarcal, que está afianzado mediante instituciones jurídicas, políticas y sociales, donde el derecho ocupa un rol preponderante, y que como todo sistema de dominación se sostiene mediante el uso de diversas*



ACÓRDÃO  
0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO

Fl. 20

*modalidades de violencia contra las mujeres". (ANGRIMAN, G. J. 2018. VIOLENCIA DE GÉNERO Y JUSTICIA PENAL: LA INFLUENCIA DE LA VOZ DE LAS MUJERES EN EL ACCESO A LA JUSTICIA. Em Erreius on line. Disponível em: [ftp://ftp2.errepar.com/Errepar/PDF/AngrimanIUS\\_Agosto2018.pdf](ftp://ftp2.errepar.com/Errepar/PDF/AngrimanIUS_Agosto2018.pdf) .)*

Conforme os fatos narrados nos autos, a ré, sob a alegação de que teria sido *"verificado através de auditoria interna burla para recebimento de bônus decorrente do atingimento de meta fixada"*, concluiu que a autora teria incorrido em "ato de improbidade", dispensando-a por justa causa, conforme o artigo 482, alínea "a", da CLT (Id. 8d2f816).

No entanto, em análise da prova oral produzida nos autos (Id. b3e7bee), chega-se a conclusão diversa, como se passa a detalhar.

A preposta da ré afirmou:

*"que a reclamante foi consultora de vendas, em jornadas externas; que não havia supervisoras, na época; que a autora possuía uma base de representantes autônomas, as quais ela auxiliava nos pedidos, sendo responsável por novas vendas; que não fazia reuniões com as representantes; **que a autora poderia fazer os pedidos pelas representantes ou elas diretamente**; que em geral os pedidos eram feitos durante o horário de funcionamento da loja e pelo sistema após as 18h; que isso não alterava a data da entrega, caso fosse feito no dia seguinte; que o fechamento ocorria na sexta-feira e era a data de entrega dos produtos às representantes, em casa; que elas*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 21**

*distribuía*m os produtos às clientes; que nesse dia a autora ficava disponível para eventuais problemas com as representantes; que a autora trabalhava até o horário de fechamento da loja, às 19h; que a autora trabalhava um sábado por mês, das 09h às 13h, não necessariamente na loja, por ser o trabalho externo; **que a autora e mais quatro colegas foram despedidas por justa causa porque estavam fraudando o sistema e passando brindes que seriam dados às vendedoras como se fossem produtos vendidos, o que aumentaria o índice da meta, e, portanto, a comissão; que isso era feito direto no caixa da loja; que isso aconteceu 63 vezes por parte da reclamante entre julho/2017 e janeiro/2018; que uma das caixas novas questionou a gestora sobre o procedimento e isso gerou uma espécie de sindicância, onde o fato foi constatado e, por essa razão, não houve advertência prévia; que a caixa não estava envolvida no procedimento; que era nova na loja e questionou se isso era comum; que a consultora solicita à caixa o brinde; que nesse caso, a autora o passava como produto e não como brinde para computar na meta; que a autora usava veículo próprio para o trabalho; que era pago combustível e manutenção anual, além da apólice de seguro; que a chefia imediata era exercida pela Coordenadora Camila; que Milene foi a chefe anterior à Camila; que foi marcada a data para rescisão na entidade sindical, mas a autora não compareceu; que a autora não chegou a completar um ano de trabalho; que não sabe onde foi assinado o TRCT; que o sistema VPN não consigna horários; que a chefia não**



ACÓRDÃO  
0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO

Fl. 22

*acessa o sistema para verificação se a consultora está on line; que a autora na verdade trabalhava no sistema homeoffice e não se deslocava com frequência em seu veículo." (grifei)*

A primeira testemunha convidada pela autora alegou:

*"Que é nutricionista e também representante autônoma que vende produtos da reclamada para o consumidor final; que faz o pedido através de uma revista e o encaminha diretamente em loja em Canoas; **que às vezes, solicitava à reclamante, que era sua "supervisora" para que fizesse os pedidos; que não havia horário fixo para os pedidos; que poderia fazer os pedidos somente no horário comercial ou em qualquer horário por meio de whatsapp à reclamante, o que não obstava seu deslocamento;** que a testemunha espontaneamente e sem nenhum questionamento do Juízo disse que a reclamante, na sexta-feira trabalhava até a meia-noite; que não sabe o motivo da saída da reclamante da empresa; que viu a autora algumas vezes na loja, mas não sabe o que ela estava fazendo; que as representantes recebiam brindes, conforme o pedido, os quais eram gratuitos; que desconhece se o sistema VPN consigna horário; **que a reclamante não fazia pedidos que não fossem por intermédio da representante, mediante solicitação escrita;** que os pedidos são entregues na loja ou na residência da representante pelo Correio; que a depoente deveria apanhar os produtos na loja, mas às vezes pedia o favor da autora entregá-los em sua casa; que reside em Canoas; que a reclamante reportava-se à colega Milene; que na sexta-feira é dia de*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 23**

*fechamento e normalmente trabalham após o horário comercial, ainda hoje; que ambas residiam em Canoas e, às vezes, vinha à Porto Alegre e carona com a autora." (grifei)*

A segunda testemunha da autora afirmou que:

*"era consultora de setor; que coordenava cerca de quinhentas representantes; que trabalhava na loja, das 08h às 18h, de segunda a sexta, e aos sábados das 09h às 14h; **que depois desses horários, trabalhava em casa, fazendo pedidos para algumas representantes, que não os faziam na loja; que fazia isso para o atingimento das metas, que geravam as suas comissões; que não havia diferença entre fazer o pedido à noite ou no dia seguinte em horário comercial; que a supervisora solicitava que mantivesse contato com as representantes à noite porque era o horário em que estavam disponíveis, já que possuíam outras profissões; que VPN é um sistema interno do grupo para as consultoras fazerem pedidos; que a reclamante exerceu a mesma função da depoente; que Milene era a chefia imediata; que era possível averiguar quem estava on line pelo sistema VPN, já que ele só funcionava on line; que o TRCT foi assinado em uma peça de uma residência de um advogado, na Av. Cristóvão Colombo; que o motivo da rescisão foi a efetivação de vendas indevidas; que quando faziam pedidos em nome do representante, computavam a meta como própria; que na verdade, tratava-se de uma meta geral da empresa; que a retirada dos brindes para os representantes passava pelo caixa, como os demais produtos; que os***



ACÓRDÃO  
0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO

Fl. 24

*brindes não eram computados na meta; que nenhuma caixa foi dispensada; que em algum momento durante o dia tinha que entregar revistas a representantes e por isso utilizava seu veículo particular; que sempre exerceu as atividades da mesma forma, durante todo o contrato; que nunca recebeu advertência; que usufruía intervalo de uma hora." (grifei)*

A testemunha convidada pela ré aduziu:

*"Que a depoente era consultora de loja e a reclamante, consultora de campo; que a autora não trabalhava na loja; que trabalhava em homeoffice; que atualmente a depoente é consultora de campo; que o motivo da ruptura do contrato da autora, ao que sabe, foi porque ela e outras colegas burlaram o sistema, passando em um cadastro real amostras que não seriam para venda, a fim de aumentar a meta da loja e, portanto, as comissões; que usavam o número de um cadastro de uma representante que já havia comprado no site e, portanto, possuía autorização para comprar na loja; que esses cadastros estavam ativos; que apenas as colegas que foram dispensadas praticaram esse ato e, portanto, não havia orientação da empresa para tanto; que como consultora de campo usa o sistema VPN; que o sistema serve para logar-se ao e-mail da empresa e realizar as vendas; que não se trata de um controle das consultoras; que recorda de ter visto a reclamante apanhando pedidos na loja e indo embora; que isso se chama fazer fechamento; que a depoente faz isso atualmente; que isso acontecia duas ou três vezes por semana, em média; que*





**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 25**

*olhando para a reclamante, a pedido do procurador, disse que ela não ia todos os dias na loja; que a depoente registrava o horário biometricamente; que viu a reclamante em alguns sábados; que a cada 21 dias ocorre o encerramento do ciclo em uma sexta-feira, em que trabalham em jornada mais elástica, para manterem contato com as representantes; que era exigido veículo próprio para o trabalho, mas era pago combustível, manutenção e seguro." (grifei)*

Ora, destaque-se, inicialmente, ter restado demonstrado que, apesar de o "Espaço Representante" ser destinado aos revendedores/representantes, a própria ré possibilitava que outra pessoa, como a autora, efetuasse a retirada dos produtos mediante a apresentação de autorização para tanto. E, também, a própria preposta da ré afirmou *"que a autora poderia fazer os pedidos pelas representantes ou elas diretamente"*.

A primeira testemunha da autora aduziu *"que às vezes, solicitava à reclamante, que era sua "supervisora" para que fizesse os pedidos" e "que poderia fazer os pedidos somente no horário comercial ou em qualquer horário por meio de whatsapp à reclamante, o que não obstava seu deslocamento"*.

A segunda testemunha convidada pela autora referiu *"que depois desses horários, trabalhava em casa, fazendo pedidos para algumas representantes, que não os faziam na loja"*.

Ademais, restou claro que, na prática, referida autorização poderia ser fornecida através de meios informais, principalmente considerando a grande quantidade de representantes que a autora auxiliava, como também



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 26**

que o setor de retirada dos produtos não exigia a entrega de documento formal para tanto ("autorização para retirada de pedido"), visto que a autora conseguia pegar os produtos sem maiores dificuldades, verificando-se, assim, que se tratava de prática corriqueira e aceita, mesmo que de forma tácita, pela empregadora.

Em seguida, ressalte-se que a tese defensiva apresentada pela ré baseou-se no fato de que a autora, visando a, supostamente, burlar a sistemática para o recebimento de bônus, *"realizava a compra de produtos no "Espaço Representante" em valor ínfimos, apenas para atingir o volume de vendas que havia sido estabelecido pela reclamada."*

Mas a própria preposta da ré, em seu depoimento, aduziu que a autora foi dispensada por estar *"fraudando o sistema e passando brindes que seriam dados às vendedoras como se fossem produtos vendidos, o que aumentaria o índice da meta, e, portanto, a comissão"*. Inobstante, a ré, em sua defesa, aduziu que *"a reclamante procedia desta maneira desde o ciclo de nº 13 que ocorreu no período compreendido entre 23/09/2017 a 13/10/2017"*, enquanto a preposta alegou *"que isso aconteceu 63 vezes por parte da reclamante entre julho/2017 e janeiro/2018"*.

De modo que se observam incongruências entre os fatos alegados pela ré, em defesa, e pela sua preposta, em depoimento, o que enfraquece a tese defensiva apresentada, como também afeta a credibilidade dos fatos alegados pela ré para a dispensa da autora por justa causa.

Sendo assim, tratando-se de prática corriqueira e aceita, mesmo que de forma tácita, pela empregadora, não havia nenhuma gravidade para a ruptura da relação de trabalho, quando mais de forma motivada. Se assim fosse, a demandada deveria tê-la aplicado também aos empregados



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 27**

responsáveis pela liberação dos produtos no setor "Espaço Representante", o que não ocorreu.

Logo, do contexto jurídico, fático e probatório, entendo que os elementos constantes dos autos também ensejam a reforma da sentença de acordo com a perspectiva de gênero e como medida adequada, na espécie, ao combate a todas as formas de discriminação contra a mulher, porquanto não houve justificativa empresarial plausível para medida tão extrema adotada em relação à autora. Aliás, ela sofreu tratamento discrepante das demais pessoas e, como dito, a autora jamais deu azo, durante o tempo da prestação de serviços, para qualquer reprovação. Descartada a hipótese aventada pela empresa, o que resta é uma conduta discriminatória relacionada à imposição da perda da subsistência da trabalhadora pela ruptura da relação de trabalho com alegação de justa causa.

Dessa forma, por múltiplas razões, conclui-se pela ilicitude da dispensa motivada da autora, sendo devida a invalidação e reversão da justa causa e o deferimento das verbas decorrentes postuladas na petição inicial.

A indenização equivalente às cotas do seguro-desemprego caberá na hipótese do não-fornecimento, pelo empregador, da guia necessária para o recebimento do benefício (Súmula 389, II, TST) ou se frustrado o recebimento do benefício por ato atribuível à ré.

Portanto, considerando o acima exposto, nego provimento ao recurso da ré e dou provimento ao recurso ordinário da autora, no ponto, para afastar a justa causa, declarar a dispensa imotivada e acrescer à condenação o pagamento de aviso prévio proporcional (com decorrente anotação do período respectivo na CTPS da autora, nos termos do art. 487, §1º, da CLT), 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, depósito e



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 28**

liberação do FGTS com 40%, bem como para autorizar o saque dos valores depositados na conta vinculada da autora e determinar o fornecimento das guias para obtenção do seguro-desemprego, sob pena de conversão da obrigação de fazer em obrigação de pagar indenização correspondente ao referido benefício, na forma da lei.

Adotada tese explícita e implícita sobre tais argumentos, restam implicitamente rejeitados todos os demais, na forma do art. 489, §1º, do NCPC a *contrario sensu*.

## **2. HORAS EXTRAS. INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA.**

Recorre a autora alegando, em síntese, que a jornada de trabalho fixada na origem não reflete a realidade vivenciada, razão pela qual deve ser majorada, acolhendo-se a jornada de trabalho apontada na petição inicial.

A ré afirma que, ao longo de toda vigência do pacto laboral, a recorrida empreendeu jornada de trabalho de forma eminentemente externa, sem nenhum tipo de controle e/ou fiscalização por parte da recorrente, estando, desta forma, isenta da marcação de ponto, nos exatos termos do artigo 62, I, da CLT. Destaca que tal condição foi expressamente estabelecida na cláusula terceira do contrato de trabalho, como também devidamente anotada na CTPS. Ressalta que o ônus probatório, no sentido de que era viável o controle indireto das jornadas laboradas, era da autora, do qual não se desincumbiu. Assim, requer seja a sentença reformada para excluir a condenação da ré ao pagamento de horas extras.

Na origem, assim restou analisado:

*"JORNADA DE TRABALHO. ART. 62, I, DA CLT. HORAS*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 29**

*EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO. INTERVALOS INTRA  
E INTERJORNADAS. ADICIONAL NOTURNO (...)*

*Analiso.*

*Na cópia da CTPS, não foi juntada a página em que consta a menção expressa de que a reclamante foi contratada como empregada externa, inserido na exceção prevista no artigo 62, I, da CLT. No entanto, a reclamante admite que houve cumprimento desse requisito necessário à esta qualidade.*

*Veja-se que, apesar de o texto celetista prever a ausência de controle de jornada para os empregados que exercem atividade externa, tal situação não se estende aos casos em que pode ser realizado o controle da jornada, seja por meios diretos ou indiretos. Desse modo, o fato de inexistir controle não significa necessariamente a impossibilidade de exercê-lo, pois pode o empregador deixar de registrar a jornada mesmo tendo meios para fazê-lo, como ocorre no caso dos autos.*

*Assim, era ônus da Reclamada comprovar a impossibilidade de fiscalização da jornada, sendo que não se desincumbiu de seu encargo probatório.*

*(...)*

*Assim, pelos depoimentos, verifica-se que havia controle da jornada ou ao menos que havia potencialmente o controle e que não havia incompatibilidade entre a atividade externa e a fixação de horário de trabalho, sendo incabível o enquadramento da*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 30**

*autora na regra de exceção estipulada no art. 62, I, da CLT.*

*Inexistindo registros de horário, cabe ao juízo arbitrar a jornada com base na prova produzida, ressaltando que, como restou comprovada a possibilidade de fixação e de controle da jornada de trabalho da autora, cabia à empregadora o ônus de provar a prestação de serviços dentro da carga horária diária e semanal máxima legalmente fixada.*

*Diante do exposto e da análise do conjunto probatório dos autos, notadamente considerando o depoimento da autora de que "[...] que trabalhava fixa na loja, das 08h às 18h com intervalo de trinta a quarenta minutos, não sendo vedada a fruição de uma hora; que havia sete supervisoras na loja que exerciam a mesma função da depoente; que trabalhava de segunda a sábado; que sábado, na loja, trabalhava das 09h às 14h", fixo a jornada de trabalho da seguinte forma:*

*- das 08h às 18h, de segunda a quinta-feira, e às sextas-feiras, das 08h às 18h, com uma hora de intervalo;*

*- das 09h às 14h, aos sábados, com uma hora de intervalo;*

*No que tange ao trabalho em sua residência, ante a informação prestada pela primeira testemunha sem sequer ter sido questionada, arbitro que a Autora fazia 6 horas extas semanais de pedidos em sua residência diluídas de segunda a sábado não gerando hora noturna, com base na prova produzida bem como máxima da experiência comum - art. 375 do CPC.*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 31**

*Registro que autora, em seu depoimento pessoal informou a possibilidade fruição integral dos intervalos do que infiro que não o fez por opção, e por consequência, não há como se imputar à demandada a limitação desse usufruto e, por conseguinte, o pagamento de tais valores, razão pela qual indefiro o pedido de intervalo intrajornada e repercussões.*

*Apenas para não alegar omissão, sinalo que não há regime de compensação a ser analisado, diante da inexistência de registros de jornadas, não há falar na adoção de regime compensatório, ainda que semanal, e, por via reflexa, não se cogita da mera descaracterização de que trata a súmula 85 do TST.*

*Assim, as jornadas acima fixadas implicam na prestação de horas extras, as quais não foram remuneradas pela empregadora.*

*Ante a jornada arbitrada indefiro o pedido de adicional noturno uma vez que das próprias conversas acostadas ao feito a Autora nunca laborou após as 22h, inclusive em diversas mensagens o plantão era até as 22h. Ainda, resta improcedente o pagamento do intervalo interjornada e repercussões.*

*Em face de todo o exposto, condeno a reclamada ao pagamento de horas extras, consideradas como tais aquelas excedentes à 8ª diária e à 44ª semanal, com adicional legal ou normativo, o que for mais benéfico, observada a jornada arbitrada.*

*Ante a habitualidade, defiro os reflexos nos DSR's (inclusive*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 32**

*domingos e feriados) e, sem cumulação com este último (OJ 394 da SDI-1 do TST), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, e depósitos de FGTS sem a multa de 40%, ante a modalidade de ruptura contratual, observados, ainda, os exatos limites descritos na petição inicial, conforme arts. 128 e 460 do CPC.*

*As horas extras deverão ser apuradas minuto a minuto porquanto excedidos os dez minutos previstos no § 1º do art. 58 da CLT. Deverão ser considerados a variação de vencimentos e os dias efetivamente laborados, consoante arbitramento, adotado, ainda, o divisor 220.*

*Integrarão a base de cálculo das horas extras as parcelas de natureza salarial, conforme Súmula 264 do TST.*

*Considerando que a reclamante recebeu remuneração mista (uma parte fixa e outra variável), adoto, para o cálculo das horas extras, a Orientação Jurisprudencial 397 da SDI-I do TST."*

À análise.

**a) Enquadramento no art. 62, I, da CLT.**

O art. 62, I, da CLT determina que não se aplicam as normas atinentes à duração do trabalho "aos 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".

Pela leitura do dispositivo transcrito depreende-se que o fato da atividade exercida ser externa não autoriza, por si só, o enquadramento automático





**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 33**

do empregado na referida exceção legal, sendo necessária a efetiva impossibilidade de controle ou fiscalização da jornada, cuja prova é da parte ré (fato impeditivo).

De igual modo, destaco que, pelo princípio da primazia da realidade, o simples cumprimento da formalidade prevista no dispositivo em comento não obsta o reconhecimento do exercício de atividade externa compatível com a fixação de horário de trabalho e o deferimento das horas extras. Por outro lado, o descumprimento dessa formalidade essencial conduz à presunção de que o empregado estava, efetivamente, submetido ao controle de jornada, pois, parafraseando o insigne jurista Nicola Malatesta, o ordinário (submissão do empregado ao controle de jornada) se presume, e o extraordinário (exceção do art. 62, I, CLT), se prova.

No caso, a autora laborou na função de "consultor de campo - vendas diretas" de 19/05/2017 a 19/02/2018.

A parte autora, em sua inicial, aduziu que *"a obreira tinha que cumprir jornada de trabalho de segunda a quinta-feira, das 08 às 22hs, laborando também na sexta-feira, porém neste dia até as 00h"; que "trabalhava aos sábados das 09 às 14h"; e que "cerca de duas a três vezes por semana não podia gozar mais do que 30 min para almoço"*.

Em seu depoimento (Id. b3e7bee), afirmou a autora:

***"(...) que trabalhava fixa na loja, das 08h às 18h, com intervalo de trinta a quarenta minutos, não sendo vedada a fruição de uma hora; que havia sete supervisoras na loja que exerciam a mesma função da depoente; que trabalhava de segunda a sábado; que sábado, na loja, trabalhava das 09h às 14h; que***



ACÓRDÃO  
0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO

Fl. 34

*este horário está registrado, via VPN whatsapp; que os pedidos eram feitos diretamente na loja ou pelo site, uma vez na semana; que a depoente em casa também atendia tais pedidos; que dava orientações às vendedoras e repassava os pedidos ao site da empresa; que nessa situação, **trabalhava em casa até às 22h e na sexta-feira até a meia-noite**; que possui um filho e marido; que possui Facebook ativo; que como recebia valores por metas atingidas, fazia os pedidos fora do horário comercial; que poderia fazer os pedidos no horário comercial; (...)" (grifei)*

A preposta da ré, por seu turno, referiu:

*"que a reclamante foi consultora de vendas, em jornadas externas; que não havia supervisoras, na época; (...) **que em geral os pedidos eram feitos durante o horário de funcionamento da loja e pelo sistema após as 18h**; que isso não alterava a data da entrega, caso fosse feito no dia seguinte; **que o fechamento ocorria na sexta-feira e era a data de entrega dos produtos às representantes, em casa**; que elas distribuía os produtos às clientes; **que nesse dia a autora ficava disponível para eventuais problemas com as representantes**; que a autora trabalhava até o horário de fechamento da loja, às 19h; que a autora trabalhava um **sábado por mês, das 09h às 13h, não necessariamente na loja**, por ser o trabalho externo; (...) que o sistema VPN não consigna horários; que a chefia não acessa o sistema para verificação se a consultora está on line; que a autora na verdade trabalhava no sistema homeoffice e não se deslocava com frequência em seu*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 35**

*veículo." (grifei)*

A primeira testemunha convidada pela autora aduziu:

*"(...) que não havia horário fixo para os pedidos; que poderia fazer os pedidos somente no horário comercial ou em qualquer horário por meio de whatsapp à reclamante, o que não obstava seu deslocamento; que a testemunha espontaneamente e sem nenhum questionamento do Juízo disse que a reclamante, **na sexta-feira trabalhava até a meia-noite**; (...) que desconhece se o sistema VPN consigna horário; (...) **que na sexta-feira é dia de fechamento e normalmente trabalham após o horário comercial, ainda hoje**; que ambas residiam em Canoas e, às vezes, vinha à Porto Alegre e carona com a autora." (grifei)*

A segunda testemunha convidada pela autora alegou que:

*"era consultora de setor; que coordenava cerca de quinhentas representantes; **que trabalhava na loja, das 08h às 18h, de segunda a sexta, e aos sábados das 09h às 14h**; que depois desses horários, trabalhava em casa, fazendo pedidos para algumas representantes, que não os faziam na loja; que fazia isso para o atingimento das metas, que geravam as suas comissões; que não havia diferença entre fazer o pedido à noite ou no dia seguinte em horário comercial; que a supervisora solicitava que mantivesse contato com as representantes à noite porque era o horário em que estavam disponíveis, já que possuíam outras profissões; **que VPN é um sistema interno do grupo para as consultoras fazerem pedidos**; que a reclamante*



ACÓRDÃO  
0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO

Fl. 36

*exerceu a mesma função da depoente; que Milene era a chefia imediata; **que era possível averiguar quem estava on line pelo sistema VPN, já que ele só funcionava on line; (...) que usufruía intervalo de uma hora.**" (grifei)*

A testemunha convidada pela ré afirmou:

*"Que a depoente era consultora de loja e a reclamante, consultora de campo; que a autora não trabalhava na loja; que trabalhava em homeoffice; que atualmente a depoente é consultora de campo; (...) **que como consultora de campo usa o sistema VPN; que o sistema serve para logar-se ao e-mail da empresa e realizar as vendas; que não se trata de um controle das consultoras; que recorda de ter visto a reclamante apanhando pedidos na loja e indo embora; que isso se chama fazer fechamento; que a depoente faz isso atualmente; que isso acontecia duas ou três vezes por semana, em média; que olhando para a reclamante, a pedido do procurador, disse que ela não ia todos os dias na loja; que a depoente registrava o horário biometricamente; que viu a reclamante em alguns sábados; que a cada 21 dias ocorre o encerramento do ciclo em uma sexta-feira, em que trabalham em jornada mais elastecida, para manterem contato com as representantes; que era exigido veículo próprio para o trabalho, mas era pago combustível, manutenção e seguro.**" (grifei)*

No particular, saliento que o princípio mor orientador do Direito do Trabalho, o princípio da proteção, compreende a regra *in dubio pro operario*. Vale dizer, quando uma norma possa ser entendida de várias formas, deve-se



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 37**

preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador, pois ele é o destinatário da tutela legislativa estatal, por ser a parte mais fraca na relação jurídica, ao alienar a sua força de trabalho - sendo que, no caso de dúvida na interpretação da norma, esta deve laborar em favor do empregado. Ao ser transportada para o processo do trabalho, a regra inserida no princípio de proteção impacta também no campo probatório, conforme lição de SANTIAGO RUBINSTEIN:

*"(...) a dúvida do julgador pode resultar da interpretação de um texto legal ou da aplicação de uma norma a um caso concreto e também da valoração das provas trazidas pelas partes ao processo, sendo aplicável dito princípio a todas essas hipóteses e, em especial, quando se pretende determinar se tal ou qual norma corresponde a um fato concreto, ou seja, a subsunção do fato à norma ou sob a norma. Os fatos no processo do trabalho adquirem importância fundamental e obrigam os juízes à sua análise e valoração, para a obtenção da verdade e a eliminação da dúvida." (RUBINSTEIN, Santiago. Fundamentos para la vigencia del principio "in dubio pro operario". apud RODRIGUEZ, Américo Plá. Principios de direito do trabalho, p. 47)*

E prossegue:

*"Entendemos que as mesmas razões de desigualdade compensatória que deram origem à aplicação deste princípio, justificam que se estenda à análise dos fatos já que, em geral, o trabalhador tem muito maior dificuldade do que o empregador para provar certos fatos ou trazer certos dados ou obter certas*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 38**

*informações ou documentos."*

Assim, de acordo com o autor uruguaio, é cabível a incidência da regra em casos de autêntica dúvida, para valorar o alcance ou o significado de uma prova. Nas palavras de JOSÉ ISIDRO SOMARÉ:

*"A dúvida é admissível, na consciência do juiz, quanto à forma, ao modo, às características como ocorreram os fatos. Isto é, se a prova não foi suficiente para levar ao espírito do juiz a certeza de como ocorreu um incidente, de modo tal que haja dúvida; pode, então, optar pela solução de favor e acolher o pedido do trabalhador." (Américo Plá Rodriguez, in Princípios de Direito Processual do Trabalho, Ed. LTr, 2ª edição, 1993, p. 84).*

Os princípios informadores acima mencionados acarretam a valoração diferenciada dos fatos trazidos pelas partes, à luz da norma processual trabalhista:

*"CLT: Art. 852-D. O juiz dirigirá processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica."*

Isto posto, diante da divergência existente entre os depoimentos, com base no princípio da proteção, especialmente a regra *in dubio pro operario*, entendo que prevalece a tese obreira quanto à possibilidade de controle de sua jornada de trabalho, sendo a atividade exercida pela autora compatível com a fixação e controle de horários.



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 39**

Nesse sentido, destaque-se ter a própria preposta da ré afirmado, precisamente, *"que a autora trabalhava até o horário de fechamento da loja, às 19h; que a autora trabalhava um sábado por mês, das 09h às 13h"*, o que demonstra que havia a fixação de horários.

A primeira testemunha convidada pela autora aduziu *"que na sexta-feira é dia de fechamento e normalmente trabalham após o horário comercial"*, o que demonstra que o labor era prestado durante o horário comercial.

A segunda testemunha convidada pela autora referiu *"que trabalhava na loja, das 08h às 18h, de segunda a sexta, e aos sábados das 09h às 14h"*.

Dessa forma, resta claramente demonstrado que a atividade exercida pela autora era compatível com a fixação de horários.

Ademais, a partir da análise da prova oral, também restou demonstrado que havia meios de controle da jornada de trabalho da autora. Nesse sentido, destaque-se que a ré adotava o sistema VPN, através do qual eram realizados os pedidos/vendas de produtos. Por meio do referido sistema, os pedidos eram registrados, sendo possível, inclusive, verificar se o empregado estava online.

Nesse sentido, a preposta da ré afirmou *"que a chefia não acessa o sistema para verificação se a consultora está on line"*, o que, a contrario sensu, demonstra ser claramente possível verificar através do sistema quem está online.

A segunda testemunha da autora afirmou *"que era possível averiguar quem estava on line pelo sistema VPN, já que ele só funcionava on line"*.

Outrossim, a testemunha convidada pela própria ré, que atualmente é



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 40**

consultora de campo, alegou *"que a depoente registrava o horário biometricamente"*.

Sendo assim, verifica-se que a atividade exercida pela autora era compatível também com o controle de horários.

Diante do exposto, entendo que a parte ré não produziu prova apta a demonstrar a impossibilidade de controle de jornada da autora. Logo, sendo possível fiscalizar a jornada de trabalho da empregada, resta afastado o enquadramento na regra do art. 62, I, da CLT.

Dessa forma, não há dúvidas de que havia a possibilidade de realização e, também, efetivo controle do horário realizado pela autora, não havendo justificativa para que a empregadora não cumprisse a obrigação de registro de jornada nos termos do art. 74, § 2º, da CLT.

A conclusão, portanto, é no sentido de que as atividades realizadas pela trabalhadora não eram incompatíveis com a fixação e controle de horários, afigurando-se inviável o seu enquadramento na hipótese exceptiva quanto às normas atinentes à duração do trabalho.

Assim, se inexistiu controle de jornada, foi por mera liberalidade, e não por impossibilidade de averiguação do horário praticado pela obreira, o que não induz à hipótese do multicitado art. 62, I, da CLT. Vale dizer, não há confundir jornada não controlada com jornada incontrollável.

Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte:

*"RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. MOTORISTA. JORNADA EXTERNA. HORAS EXTRAS. A regra no direito do trabalho é que a jornada laboral seja devidamente registrada*





**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 41**

*pele empregador, para que do trabalhador não seja exigida a prestação de serviços por tempo superior aos limites constitucionais e legais, sem a devida contraprestação. O art. 62, I, da CLT torna inaplicáveis as normas relativas à duração do trabalho, dispensando o empregador de registrar a jornada efetivamente realizada pelos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de trabalho. Entretanto, sob pena de desvirtuamento da finalidade da norma, a dispensa do registro de jornada deve decorrer de real impossibilidade desse controle por parte do empregador, o que não se verifica nos autos. A ausência dos registros de jornada referentes ao contrato induz à presunção de veracidade das afirmações da inicial, conforme a Súmula 338 do TST, mas os horários informados na inicial devem sofrer os limites da prova oral e do princípio da razoabilidade. Apelo provido. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020282-42.2015.5.04.0731 RO, em 24/03/2017, Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach)*

*TRABALHADOR EXTERNO. HORAS EXTRAS. No Direito do Trabalho, a anotação da jornada, prevista no art. 74, § 2º, da CLT, possui caráter imperativo, de modo que a exceção contida no art. 62, I, do mesmo diploma deve se dar de forma restrita, quando cabalmente comprovada a impossibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador. A demandada, no caso, não juntou aos autos tacógrafos e controles de viagens e reconheceu a realização de tarefas que demandavam jornada superior àquela contratada, evidenciando a realização de horas*



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 42**

*extras pelo reclamante. Recurso provido, no aspecto. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020916-04.2014.5.04.0204 RO, em 20/06/2016, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)"*

Portanto, assim como o Juízo de origem, entendo inviável o enquadramento da autora na exceção do art. 62, I, da CLT.

**b) Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalos intrajornada e interjornada.**

Quanto à jornada de trabalho efetivamente cumprida, ressalte-se que, diante do conjunto probatório dos autos, a empregadora, a despeito de ser sua obrigação, não efetuou o controle de jornada da autora, não tendo apresentado nenhum documento capaz de comprovar eventual jornada prestada pela autora.

Portanto, adoto o entendimento expresso na Súmula 338, I, do TST:

*"SÚMULA 338 - JORNADA DE TRABALHO - REGISTRO - ÔNUS DA PROVA.*

*I - 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."*

Não obstante a ausência de registro de horário importe presunção de veracidade da tese inicial, tal presunção é relativa, cumprindo a análise do contexto probatório a respeito da matéria a fim de fixar a jornada de modo que o arbitramento se aproxime da realidade da relação de trabalho.



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 43**

Dessa forma, diante da jornada de trabalho indicada na inicial, da prova oral produzida nos autos e do fato de que a parte ré não apresentou os registros de horário da autora, com base no princípio da razoabilidade, conjugado com o disposto no §2º do art. 74 da CLT e no item I da Súm. 338 do TST, entendo correta a jornada de trabalho arbitrada na origem.

Diante do exposto, são devidas horas extras, com o adicional legal de 50% ou o(s) normativo(s) se mais favorável(is), para as excedentes à 8ª diária e à 44ª hora semanal de labor, conforme a jornada arbitrada na origem, observado o divisor 220.

Quanto ao intervalo intrajornada, dispõe o art. 71 da CLT que *"em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas."*

Ora, o intervalo mínimo legal constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, de maneira que o empregador somente se desincumbe da obrigação legal quando assegura ao trabalhador o período mínimo previsto em lei, o que, no caso, não ocorreu.

Ademais, a não-concessão ou a supressão parcial do intervalo intrajornada confere ao empregado o direito ao pagamento do tempo integral da pausa prevista no art. 71 da CLT, conforme preceitua a Súmula 437 do TST. O "período correspondente" de que trata o art. 71, §4º, da CLT, portanto, refere-se ao período mínimo de intervalo previsto na CLT (art. 71, *caput*).

A matéria restou pacificada no âmbito deste Regional, por meio da Súmula



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 44**

63, que assim dispõe:

*"INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. CONCESSÃO PARCIAL. A não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada assegura ao empregado o pagamento integral do intervalo mínimo legal, e não apenas do período suprimido, na forma do art. 71, § 4º, da CLT."*

As horas extras pelo trabalho efetivamente prestado não se confundem com as horas decorrentes da inobservância do intervalo, porquanto possuem origem em fatos geradores distintos, diante de expressa determinação legal contida no dispositivo retrocitado e do entendimento jurisprudência pacificado na Súmula 437, I, do TST. Logo, é devido o pagamento da hora mais adicional, por dia em que se verificar a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação.

A parcela possui caráter salarial, conforme preceitua de forma explícita o art. 71, §4º, da CLT, o qual determina ao empregador remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Assim, são devidos reflexos. A questão também está pacificada na jurisprudência, conforme item III da Súmula 437 do TST.

Entretanto, no caso, há de se destacar que a autora, na inicial, informou que *"cerca de duas a três vezes por semana não podia gozar mais do que 30 min para almoço"*. Porém, em seu depoimento, referiu *"que trabalhava fixa na loja, das 08h às 18h, com intervalo de trinta a quarenta minutos"*. Ademais, em seu depoimento, a autora afirmou, ainda, não ser vedada a



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 45**

fruição de uma hora de intervalo intrajornada.

Outrossim, a segunda testemunha convidada pela autora referiu de forma expressa "*que usufruía intervalo de uma hora*".

Dessa forma, assim como o Juízo de origem, entendo que o intervalo intrajornada foi corretamente concedido ao longo da relação de trabalho.

No que diz respeito ao intervalo interjornada, destaque-se que o trabalhador, quando chega ao final de sua jornada, para iniciar outro dia de labor, tem direito a um intervalo de, no mínimo, onze horas, à luz do art. 66 da CLT, sob pena de pagamento das horas não concedidas como extraordinárias (horas faltantes ao período do intervalo).

Assim, entre uma jornada de trabalho e a próxima, o trabalhador deve descansar, ao menos, 11 horas seguidas.

No caso, conforme a jornada de trabalho arbitrada, não se verifica qualquer desrespeito ao intervalo interjornada ao longo da relação laboral.

Isto posto, nego provimento aos recursos das partes, no item.

Adotada tese explícita e implícita sobre tais argumentos, restam implicitamente rejeitados todos os demais, na forma do art. 489, §1º, do NCPD a *contrario sensu*.

**PREQUESTIONAMENTO**

Adotada tese explícita a respeito das matérias objeto de recurso, são desnecessários o enfrentamento específico de cada um dos argumentos expendidos pelas partes e referência expressa a dispositivo legal para que se tenha atendido o prequestionamento e a parte interessada possa ter acesso à instância recursal superior. Nesse sentido, o item I da Súm. 297



**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 46**

do TST e a Orientação Jurisprudencial 118 da SDI-1, ambas do TST.

Também é inexigível o prequestionamento de determinado dispositivo legal quando a parte entende que ele tenha sido violado pelo próprio Acórdão do qual pretende recorrer, conforme entendimento pacificado na Orientação Jurisprudencial 119 da SDI-1 do TST.

Todavia, reputam-se prequestionadas as questões e matérias objeto da devolutividade recursal, bem como os dispositivos legais e constitucionais invocados, como se aqui estivessem transcritos, um a um.

**DESEMBARGADORA LUCIANE CARDOSO BARZOTTO:**

Pede-se venia para divergir do eminente Relator.

**2. DANOS MORAIS.**

No caso em apreço, embora tenha a ré não tenha logrado provar a ocorrência da justa causa, obrigação decorrente do contrato de trabalho que lhe incumbia, não se verifica que o ato praticado caracterize dano moral. Do inadimplemento de algumas obrigações contratuais resultam danos no âmbito patrimonial, cuja reparação já é alcançada por condenação específica em relação às parcelas pecuniárias envolvidas.

**DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS:**

Acompanho o voto do Exmo. Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**ACÓRDÃO**  
**0020485-98.2018.5.04.0019 (PJe) RO**

**Fl. 47**

---

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO**  
**(RELATOR)**

**DESEMBARGADORA LUCIANE CARDOSO BARZOTTO**

**DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS**