



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

Primeira Turma | Publicação: 11/12/2015  
Ass. Digital em 03/12/2015 por EMERSON JOSE ALVES LAGE  
Relator: EJAL| Revisor: VSME

03023-2014-186-03-00-8-RO

**RECORRENTE: CÁSSIO TANCREDO CARDOSO**

**RECORRIDA: ADIDAS DO BRASIL LTDA.**

**RELATOR: DESEMBARGADOR EMERSON JOSÉ ALVES LAGE**

**EMENTA: EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA. LOJAS DE DESCONTOS (OUTLETS) E LOJAS DE PRODUTOS EM LANÇAMENTO. VENDEDOR E COMISSÕES SOBRE VENDAS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA** - A empresa que explora como atividade econômica o comércio varejista em mais de uma loja, de forma que umas se ocupem da comercialização de produtos em lançamento e outras de mercadorias com desconto, não está autorizada a tratar de forma desigual os seus empregados vendedores que estejam em situação de igualdade, uma vez que todos se dedicam igualmente a vender produtos da empresa. No segmento do comércio varejista praticado em *outlets* o que perde valor agregado é o produto colocado à venda, mas não o trabalho do empregado. Afinal, o vendedor da loja de descontos também despende sua força de trabalho em benefício do patrimônio do empregador e em condições de igualdade com os vendedores das lojas dos *shoppings centers* que vendem produtos de lançamento da marca. Se a empresa paga comissões sobre vendas aos vendedores de uma das suas lojas, deve fazê-lo em relação aos demais vendedores das outras lojas, indistintamente, sob pena de violação ao princípio constitucional da isonomia.

Vistos os autos, relatado e discutido o presente recurso

---

ordinário, decide-se:

## **1 - RELATÓRIO**

A MM<sup>a</sup>. Juíza do Trabalho Renata Batista Pinto Coelho Froes de Aguiar, em exercício na 48<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de f. 259/263, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou IMPROCEDENTES os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por CÁSSIO TANCREDO CARDOSO contra ADIDAS DO BRASIL LTDA., que vieram calcados em horas extras, comissões e verbas previstas em norma coletiva de trabalho.

Recurso ordinário interposto pelo reclamante, às f. 268/280, insurgindo-se contra o acolhimento da arguição de suspeição das suas testemunhas e pretendendo a reforma da sentença para condenação da reclamada em diferenças salariais decorrentes da isonomia salarial, horas extras, domingos e feriados trabalhados, adicional por acúmulo de funções, auxílio alimentação e indenização por danos morais.

Procuração à f. 121, pelo reclamante.

Contrarrazões às f. 282/289, pela reclamada.

Não houve manifestação do Ministério Público do Trabalho, já que neste processo não se vislumbra interesse público a proteger, nem quaisquer das hipóteses previstas no art. 82 do Regimento Interno deste eg. Tribunal Regional do Trabalho.

É o relatório.

## **2 – ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante.

## **3 – FUNDAMENTOS**

### **3.1 - SUSPEIÇÃO DAS TESTEMUNHAS**

O reclamante não se conforma com o acolhimento da contradita das suas testemunhas, que foram ouvidas apenas na condição de informantes.

Como é sabido, o fato de uma testemunha demandar através dos mesmos procuradores em outra reclamatória, ainda que com o mesmo objeto e contra o mesmo empregador, por si só, não constitui causa de suspeição, tendo em vista o direito público subjetivo de ação consagrado constitucionalmente.

Nesse sentido, a Súmula nº 357 do c. TST, ao dispor que "*não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou ter litigado contra o mesmo empregador*".

Com efeito, a existência de demanda trabalhista ajuizada contra a reclamada, por si somente, não é suficiente para configurar a suspeição. Entendimento dissonante resultaria malferimento ao direito de ação e ao princípio da ampla defesa, consagrados constitucionalmente, mesmo porque tal condição não se encontra arrolada como hipótese de impedimento ou suspeição pelos artigos 829 da CLT ou 405 do CPC.

O conteúdo das declarações das testemunhas não demonstra ausência de isenção para depor em juízo, *data venia* do decidido na origem.

Não há nos autos prova de existência de interesse das testemunhas no resultado da demanda, nem tampouco que elas e a reclamante estivessem mancomunados numa troca de favores, ônus que competia à reclamada.

Desse modo, os depoimentos compõem o acervo probatório dos autos e serão sopesados de acordo com o princípio do livre convencimento motivado do julgador, uma vez que foram consignados protestos contra o acolhimento da contradita das testemunhas no momento oportuno, qual seja, na própria audiência (ata, f. 257).

Sendo assim, acolho o pedido do reclamante para afastar a suspeição das testemunhas ouvidas em juízo.

Provimento conferido, nestes termos.

### **3.2 - ISONOMIA - VENDEDOR – COMISSÕES SOBRE VENDAS**

Na petição inicial, o reclamante alegou que foi admitido em 02/07/2012, para laborar na função de auxiliar de loja, mediante remuneração de R\$730,00 mensais, passando a vendedor, em 1º/06/2013, mediante a remuneração de R\$785,00 mensais fixos, sem o incremento das comissões sobre vendas, a despeito de previsão convencional. Ainda nesse contexto, argumentou o reclamante que os vendedores que trabalhavam em outras lojas da reclamada auferem salário fixo mais as comissões de 4% sobre as vendas, a exemplo dos empregados indicados como paradigmas (f. 06).

O juízo *a quo* julgou improcedentes os pedidos, ao fundamento de que o autor não demonstrou a identidade de funções com os modelos indicados e de que o salário contratual era na modalidade fixa, não havendo obrigação de o empregador pagar comissões (fundamentos, f. 266).

O reclamante não se conforma e alega que todos os requisitos para a equiparação salarial foram comprovados (identidade funcional, igual valor e perfeição técnica, tempo de serviço não superior a dois anos, mesmo empregador, mesma localidade), fazendo jus a comissões no percentual de 4% sobre suas vendas, as quais seriam estimadas em R\$50.000,00/R\$60.000,00 mensais.

---

De acordo com o artigo 461 da CLT, são quatro os requisitos da isonomia salarial: identidade funcional; identidade de empregador; identidade de localidade de exercício das funções e simultaneidade nesse exercício, competindo ao autor a prova da igualdade da função (fato constitutivo do direito) e, à ré, dos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do pleito de equiparação, quais sejam, diferença de produtividade e perfeição técnica, diferença de tempo no exercício da função superior a dois anos, labor em localidades geo-econômicas diferentes e existência de quadro de carreira devidamente homologado por autoridade competente.

No caso dos autos, contudo, a leitura da petição inicial deixa evidente que, não obstante a menção ao art. 461 da CLT, o que o reclamante pretende é ver reconhecido o direito de receber, além do salário fixo, uma parte variável, composta de comissão individual sobre vendas, como recebem os demais vendedores da empresa que laboram em outras lojas, o que não configura pedido de equiparação salarial propriamente dito, mas sim, de isonomia salarial.

Em outras palavras, o autor pleiteia comissões no mesmo percentual que a reclamada paga aos demais vendedores (o que não é o mesmo que receber idêntico salário, por equiparação salarial), até porque é impossível que empregados que percebam remuneração composta de parte fixa e variável recebam sempre o mesmo valor.

Ultrapassada essa questão, conforme relatado, na peça de ingresso, o autor apontou quatro paradigmas, a saber: Érika Rosália da Silva; Evaldo Mariano; Clésia Araújo Ferreira; e Dulce Gabriela Costa Saraiva (f. 06).

Em relação aos dois primeiros, a reclamada demonstrou através de prova documental que ambos eram gerentes, conforme registro de empregado (f. 197 e 199). Quanto aos dois últimos, contudo, ficou comprovado, não apenas pela ficha de registro de empregados (f. 192 e 194), como também pela própria tese defensiva (f. 130/133), que ambos exerciam a função de vendedor e recebiam comissão no percentual de 4% sobre as vendas individuais realizadas.

Nesse ponto, é importante pontuar que a diferença remuneratória consiste, segundo a tese da defesa, na diferença do local de trabalho: o reclamante trabalha em loja de *outlet*, e não recebe comissão, por isso; receberia uma “bonificação”. Já os colegas do autor, a despeito de serem vendedores, trabalham em *shoppings centers* e auferem comissões de 4% sobre as vendas.

A reclamada, inicialmente, não apresentou prova de que “bonificação” paga aos vendedores de *outlets* esteja atrelada ao faturamento da loja, não tendo tampouco demonstrado quais seriam as metas a serem atingidas.

Não obstante, o fato de a empresa possuir lojas que vendem produtos de lançamento e outras que são exclusivas de mercadorias com desconto, conhecidas também como *outlets* ou pontas de estoque, não legitima o procedimento da empresa de tratar de forma desigual empregados que estejam em situação de igualdade, isto é, quando todos se ocupam de vender produtos da empresa. Se há no segmento do comércio praticado em *outlets* algo que perde o valor agregado é o produto colocado à venda, mas não a força de trabalho do empregado, utilizada em prol do patrimônio do empregador, em condições de igualdade com os demais vendedores que trabalham nas lojas que vendem produtos de lançamento.

Assim, o que se discute é o direito de o reclamante receber comissões, conforme condição de trabalho observada em relação aos vendedores que trabalham em lojas distintas (em outros *shopping centers* da Capital), não cabendo qualquer discussão em relação ao fato de o produto ser "*Originals*", "*Performance*" ou "*Factory/Outlet*".

Outrossim, se o produto vendido nas lojas *outlets* tem preço inferior aos produtos novos, o valor das comissões também será menor, obviamente, o que torna injusto (e porque não dizer ilegal, uma vez que fere o princípio da isonomia consagrado no texto constitucional) que alguns vendedores recebam comissão pelas vendas realizadas e outros não recebam.

Ademais, a reclamada não comprovou o fato alegado na defesa de que houvesse uma classificação de vendedores seniores, avançados, etc., ou que houvesse treinamento diferenciado entre os empregados, ficando no campo das meras alegações todos os argumentos de defesa, nesse aspecto.

Outrossim, a prova testemunhal foi reveladora a respeito, veja-se:

*"trabalhou para a reclamada de 2011 a 2013, na loja do Shopping Cidade; trabalhou com o reclamante por cerca de 01 ano e meio; (...); o reclamante e o depoente trabalhavam como vendedor, estoquista, no caixa, além de fazerem transporte de valores; (...) o reclamante realizava uma média de R\$50.000,00/R\$60.000,00 vendas mês; não havia distinção entre o vendedor e o vendedor avançado; (...) não trabalhou com nenhum dos paradigmas indicados na inicial; sabe que os paradigmas recebiam comissões pelas vendas das lojas, uma vez que estes frequentavam a loja do depoente e vice versa; acha que as lojas Conceito e Out Let funcionam com a mesma estrutura, sendo a distinção exclusivamente quanto ao pagamento de comissões para os vendedores da loja Conceito; os produtos da loja Conceito não são diferenciados; o volume de vendas do Out Let é maior que o da loja Conceito"* (segunda testemunha do autor, f. 257).

Como se vê, *data venia* do decidido na origem, a prova oral confirmou o que já havia sido admitido pela própria defesa, ou seja, o

fato de que havia diferenciação na forma de pagamento de salários entre os vendedores das lojas *Outlets* e das lojas *Conceito*, o que não pode prevalecer, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, conforme reiteradamente exposto.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso para reconhecer em favor do reclamante direito a receber comissões sobre vendas pagas aos vendedores comissionistas da reclamada e, por consequência, condenar a empresa no pagamento desse salário variável, à razão de 4% sobre as vendas realizadas pelo reclamante, com reflexos em aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salário e FGTS mais 40%.

A reclamada deverá trazer aos autos os relatórios de vendas do reclamante, quando intimada especificamente para essa finalidade, uma vez que tem aptidão para a produção da prova, sob pena de se considerar o valor mensal de R\$50.000,00 de vendas realizadas pelo reclamante, conforme informado pela prova oral.

Provimento parcial, nesses termos.

### **3.3 – JORNADA DE TRABALHO**

Pretende o reclamante a reforma do julgado para receber horas extras, em razão do trabalho em sobrejornada, do desrespeito ao intervalo intrajornada e do trabalho em domingos e feriados, estes em dobro. Argumenta que os cartões de ponto juntados pela ré não refletem a realidade, pugnando para que seja considerada válida a jornada praticada nos horários de 10h00min às 22h00min, com trabalho em um domingo por mês.

Ao exame.

O autor alegou na peça de ingresso que, embora contratado para trabalhar de 14h00min às 22h00min, sempre trabalhou no horário de 10h00min às 22h00min, pleiteando o pagamento de horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal. Acrescentou que em épocas de feriados e datas comemorativas iniciava sua jornada às 9h00min, encerrando-a às 23h00min, sem haver qualquer compensação ou pagamento de horas extras. Aduz que os registros de ponto são imprestáveis como meio de prova, já que não podia registrar corretamente os horários de entrada e saída, nem a pausa intervalar efetivamente usufruída, a qual era de quinze ou vinte minutos, quando deveria ser no mínimo de uma hora. Afirma que trabalhava em dois, três ou todos os domingos por mês e em todos os feriados, sem usufruir folga compensatória, sendo devido o pagamento dobrado desses dias.

A reclamada defendeu-se negando que a jornada do reclamante tenha ultrapassado 44 horas semanais, sustentando que ele sempre gozou o intervalo intrajornada na integralidade. Afirmou que os domingos e feriados trabalhados foram devidamente pagos, com o adicional de 100%, nada mais sendo devido ao autor a esse título.

É do empregador que possui mais de dez empregados trabalhando no seu estabelecimento o ônus de provar o horário de trabalho do empregado, o que deve fazer documentalmente, mediante a apresentação dos registros que, por lei, está obrigado a manter (artigo 74 da CLT), como emana ainda do princípio da disponibilidade da prova, acolhido pelo TST, com a nova redação de sua Súmula 338.

Diante disso, havendo controvérsia processual quanto ao horário efetivamente trabalhado pelo empregado, como ocorreu no presente caso, constituiu responsabilidade do empregador a comprovação nos autos desse horário de trabalho.

Na presente hipótese, a reclamada juntou aos autos os controles de ponto de f. 228/231, os quais foram impugnados pelo reclamante sob a alegação de não refletirem sua real jornada de trabalho.

Inicialmente, cumpre registrar que a reclamada apresentou apenas os cartões de ponto dos meses de março, maio, junho e julho de 2014, o que resulta na presunção de veracidade da jornada declinada na petição inicial nos meses em que os documentos não foram apresentados em juízo, aplicando-se ao caso o disposto no artigo 359 do CPC e item I da Súmula 338 do TST.

Em relação aos meses em que os registros de ponto foram apresentados, passa-se a analisar a veracidade ou não da prova documental.

Foram ouvidas duas testemunhas, a rogo do autor, que prestaram as seguintes informações em relação às horas extras, intervalo intrajornada e trabalho em domingos e feriados:

*"trabalhou para a reclamada de setembro de 2013 a outubro de 2014; trabalhou com o reclamante na loja do shopping Cidade, por todo o período contratual do depoente; trabalhava das 10:00 às 22:00 horas, de segunda a segunda, com 01 folga semanal; o ponto era registrado manualmente; chegava às 10:00 horas, mas somente poderia registrar o ponto às 14:00 horas; usufruía cerca de 20/30 minutos de intervalo intrajornada; o reclamante trabalhou com o depoente neste mesmo horário, nos últimos 09 meses, uma vez que antes desse período o autor trabalhou no turno da manhã; (...);o número de funcionários não era suficiente para atender a demanda da loja; o reclamante usufruía 20/30 minutos de intervalo intrajornada; o reclamante era obrigado a trabalhar 03 domingos por mês, além de trabalhar em feriados"* (primeira testemunha do autor; ata, f. 256/257);

*"trabalhou para a reclamada de 2011 a 2013, na loja do Shopping Cidade; trabalhou com o reclamante por cerca de 01 ano e meio; nesta época, o depoente trabalhava das 09:00 às 20:00/22:00 horas, embora o horário contratual fosse até às 17:00 horas; o reclmaante trabalhava no horário contratual, das 09:00 às 17:00 horas ou das 14:00 às 22:00 horas,*

*mas costumava trabalhar das 10:00 às 22:00 horas; o reclamante e o depoente faziam de 15 a 20 minutos de intervalo intrajornada; (...);reclamante e depoente trabalhavam nos domingos e feriados”* (depoimento da segunda testemunha do autor; ata, f. 257).

Assim, *data venia* do decidido na origem, ficou comprovado que o reclamante trabalhou em sobrejornada por todo o pacto laboral e sem usufruir o intervalo intrajornada mínimo legal.

E, compulsando os demonstrativos de pagamento de salário dos meses de março, maio, junho e julho de 2014 (f. 203/205 e 207), não se verifica o pagamento de horas extras nem a compensação dessas horas.

Assim, não há como convalidar os horários registrados nos cartões de ponto.

Com relação ao trabalho em domingos e feriados, verifica-se o pagamento sob a rubrica de “3579 domingo trabalhado – quantidade” (f. 205 e 207) e “3564 feriado trabalhado” (f. 203) nos recibos relativos aos meses em que os cartões de ponto foram apresentados (março, maio, junho e julho de 2014), em relação aos quais considero quitado o trabalho prestado nos referidos dias, à míngua de prova em contrário.

Nos demais meses, contudo, a não-apresentação dos registros de ponto faz presumir como verdadeiras as alegações da inicial e a reclamada não comprovou o pagamento ou a compensação, devendo a empresa pagar de forma dobrada o labor nesses dias.

Considerando todos esses aspectos, fixo a jornada do reclamante como sendo de 10h00min às 22h00min, de segunda a sábado, em um domingo por mês (conforme requerido na peça recursal) e em todos os feriados, sempre com fruição de trinta minutos de intervalo.

Por conseqüência, condeno a reclamada a pagar horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal e uma hora extra diária, em razão do desrespeito ao intervalo intrajornada, por todo o pacto laboral, bem como a dobra dos domingos e feriados, quanto a esses, à exceção dos meses de março, maio, junho e julho de 2014, conforme antes fundamentado.

As horas extras, pela habitualidade e pela natureza salarial da parcela, geram reflexos em RSR, aviso prévio, 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS mais 40%.

Sendo o autor vendedor comissionista misto, as horas extras devem ser apuradas considerando-se o teor da Súmula 340 do TST e aplicando-se o adicional convencional.

Provimento conferido parcialmente, nesses termos.

### **3.4 - ACÚMULO DE FUNÇÃO**

Insiste o reclamante em que faz jus a diferenças



salariais por acúmulo de função. Argumenta que foi contratado para a função de vendedor, mas exercia também a função de estoquista, vigilante, faxineiro e caixa, pelo que entende fazer jus a um acréscimo salarial em razão do acúmulo de funções.

O acúmulo de função somente se configura quando o empregado, contratado para exercer uma função específica, passa a desempenhar, concomitantemente, outra atividade, afeta a função totalmente distinta, entendendo-se que, nesses casos, ele fará jus a um acréscimo salarial destinado a remunerar o desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre as funções inicialmente combinadas entre empregado e empregador.

Na espécie deste processo, entretanto, a referência da prova oral ao fato de que tanto o autor como as testemunhas trabalhavam também como estoquistas, caixas e faxineiros, não induz que o autor tenha executado tarefas relativas a essas funções, em acúmulo com as de vendedor.

A experiência comum ensina que nesse tipo de ambiente há empregados ocupando cada um desses postos (no estoque, caixas e na faxina), os quais são substituídos pelos colegas nas pequenas ausências ao trabalho, em sistema de rodízio, de forma que todos, eventualmente, possam executar tarefas ligadas ao registro de vendas nos caixas ou à organização de vitrines e do estoque, sem que tal signifique um acúmulo de funções, exatamente porque falta aí um estado de permanência e de concomitância com a função contratual.

Nesse caso, não se verifica o desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre as funções inicialmente combinadas entre empregado e empregador.

Nego provimento ao recurso.

### **3.5 – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Aduz o reclamante ser devido o pagamento de auxílio alimentação diário, inclusive nos feriados, nos termos das convenções coletivas da categoria. Na eventualidade, pleiteia ao menos o direito à alimentação em todos os feriados laborados.

Contudo, a CCT 2012/2013 recomendou o fornecimento do benefício, em sua cláusula vigésima, sem impor qualquer obrigação de fornecer o auxílio alimentação. Vejamos:

*“Cláusula vigésima – Convênio Alimentação*

*Recomenda-se às empresas para que façam convênios, separadamente com o Sindicato, para o fornecimento de alimentação aos seus empregados, na forma da Lei nº 6.321, de 14/04/76, regulamentada pelo Decreto nº5, de 14/01/1991, que dispõe sobre a dedução do lucro tributário para fins de Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação*

---

*aos empregados; recomenda-se ainda, que na impossibilidade de se estabelecer referido convênio, que as empresas forneçam, a título de auxílio, o valor de R\$9,00 (nove reais) diários para alimentação, por dia trabalhado” (CCT 2012/2013, f. 83).*

Mas, por outro lado, a cláusula quadragésima quinta, parágrafo terceiro, da CCT 2012/2013, impôs a seguinte obrigação às empresas:

*“O comerciário que trabalhar no(s) referido(s) dia(s) de feriado(s) fará jus a uma gratificação de R\$35,00 (trinta e cinco reais), por cada feriado trabalhado, a título de alimentação, sem natureza salarial” (CCT 2012/2013, f. 85).*

A reclamada, embora tenha alegado que o benefício era pago em cartão próprio, não comprovou sua alegação, a teor do artigo 333, II, do CPC.

Também não há nos autos qualquer prova de que o auxílio alimentação era pago quando o reclamante trabalhava nos feriados, motivo pelo qual o autor faz jus ao benefício nos feriados trabalhados, já que as normas coletivas da categoria prevêm a obrigatoriedade do pagamento quando há labor nesses dias.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso para condenar a reclamada a pagar ao reclamante o auxílio-alimentação previsto nas convenções coletivas da categoria, em todos os feriados trabalhados, de acordo com os valores ali consignados.

### **3.6 - INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS. TRANSPORTE DE VALORES**

O reclamante pretende receber indenização pelos danos morais pretensamente sofridos com a angústia e medo de ter que transportar vultosas quantias em dinheiro da reclamada, sem a proteção adequada e os cuidados exigidos em lei para execução de tal atividade.

O dano moral passível de recomposição é aquele causado pela subversão ilícita de valores subjetivos que são caros à pessoa, porque, a partir da Constituição Brasileira de 1988, albergou-se como princípio fundamental a valoração da dignidade da pessoa humana, dispondo o inciso X do seu artigo 5º que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Para o deferimento da reparação é necessário que a vítima comprove a conduta ilícita do agente ofensor, capaz de gerar sofrimento psíquico e abalo moral e o nexo de causalidade entre o dano psicológico perpassado e a conduta do empregador (artigos 186 e 927 do Código Civil), prescindindo de prova o próprio dano que decorre da natureza humana (dano *in re ipsa*) diante de situações singulares que levam a um

sofrimento íntimo.

É assente neste Regional o entendimento de que *"o transporte de valores sem o atendimento das exigências previstas na Lei n. 7.102/83 expõe o empregado a risco e enseja o pagamento de indenização por dano moral, ainda que ele não tenha sido vítima de assalto"* (OJ 22 do TRT da 3ª Região).

Na presente hipótese, o autor logrou provar que era responsável pelo transporte de valores, sem que nenhum tipo de segurança fosse fornecido pela reclamada, como revelou a prova oral:

*"o reclamante fazia transporte de valores, cerca de 04/05 vezes por semana; tem certeza absoluta que o reclamante fazia transporte de valores para agência bancária que não ficava no shopping em que ele trabalhava"* (ata, f. 257);

*"o reclamante e o depoente trabalhavam como vendedor, estoquista, no caixa, além de fazerem transporte de valores; o depoente fazia o transporte de valores por cerca de 01 a 02 vezes na semana, na mesma agência bancária do Shopping, fato que também ocorria com o reclamante; que o transporte de valores era de R\$10.000,00 a R\$15.000,00 por vez; (...); diariamente havia furtos na loja; o reclamante e o depoente eram obrigados a registrarem boletim de ocorrências; eram orientados a recuperarem os produtos furtados"* (ata, f. 257).

Diante da contundência da prova oral é forçoso reconhecer que o reclamante era exposto a uma condição de risco, pois, no exercício do seu trabalho transportava valores para a agência bancária, sem a proteção adequada, sendo os depoimentos divergentes apenas em relação ao local onde a agência bancária estava situada, o que se torna irrelevante, na medida em que não é atribuição do empregado vendedor transportar valores para estabelecimentos bancários.

Com efeito, nos termos do art. 3º da Lei 7.102/83, o transporte de valores deve ser feito por empresa especializada ou por pessoal próprio especializado do Banco, desde que aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça, o que, definitivamente não é a hipótese dos autos.

Configura, portanto, ato ilícito a utilização dos serviços do empregado na realização de transporte de valores, sem observância dos requisitos legais. A tarefa exigida pela empresa, por óbvio que expunha o obreiro a uma condição de risco, pois este poderia ser alvo de ações criminosas.

Por força do artigo 157 da CLT, cabe ao empregador garantir a segurança e higidez de todos os empregados, obrigação que, como se vê, não era observada pela reclamada.

Presentes o dano, o nexo de causalidade e a culpa da

empregadora, o dever de indenizar se impõe, *data venia* do entendimento adotado na decisão de origem.

Quanto ao valor, o dano moral, ao contrário do dano material, não pode ser quantificado pelos métodos comuns, pois não se mostra "líquido e certo" por sua própria natureza, o que o torna de difícil fixação. Mas pode-se, observando-se o princípio da razoabilidade, e atentando-se para a gravidade do dano, a condição pessoal tanto da vítima quanto do autor do ilícito, assim como para as circunstâncias do caso, atribuir-lhe valor que, a um só tempo, em face do ofensor, represente um desestímulo à repetição de atos da mesma natureza, imprimindo, assim, um papel a um só tempo educativo e inibitório. Já para o ofendido, a verba terá caráter "compensatório", como que um lenitivo para se contrapor à dor da ofensa.

Considerando os parâmetros acima transcritos, bem como a sorte econômica das partes, o grau de culpa da empresa, a extensão da lesão e os elementos da responsabilidade civil, sem deixar de pontuar o caráter pedagógico dessa reparação, a d. Turma arbitra o valor de R\$8.000,00 (oito mil reais) sob o título da pretensão.

#### **4 – CONCLUSÃO**

Conheço do recurso ordinário interposto pelo autor e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas: **a)** comissões de 4% (quatro por cento) incidentes sobre as vendas realizadas, com reflexos em RSR, aviso prévio, férias+1/3, 13º salário e FGTS+40%, a serem apuradas de acordo com os critérios definidos na fundamentação; **b)** horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal e mais uma hora extra diária, em razão do desrespeito ao intervalo intrajornada, por todo o pacto laboral, com reflexos em RSR, aviso prévio, 13º salário, férias+1/3 e FGTS+40%, a serem apuradas de acordo com a jornada fixada na fundamentação; **c)** domingos e feriados trabalhados, nos termos dos fundamentos, com os mesmos reflexos da letra "b" acima; **d)** auxílio-alimentação previsto nas convenções coletivas de trabalho; **e)** indenização por danos morais, no valor de R\$8.000,00 (oito mil reais), atualizáveis, nos termos da Súmula 439 do TST.

A reclamada deverá trazer aos autos os relatórios de vendas do reclamante, quando intimada especificamente para essa finalidade, para fins de apuração das comissões deferidas, sob pena de se considerar o valor mensal de R\$50.000,00 de vendas realizadas pelo reclamante.

Sendo o autor vendedor comissionista misto, as horas extras devem ser apuradas considerando-se o teor da Súmula 340 do TST e aplicando-se o adicional convencional.

Invertidos os ônus da sucumbência, as custas do processo passam a recair sobre a reclamada e são fixadas no valor de

---

R\$400,00, calculadas à razão de 2% sobre o valor da condenação, que arbitro em R\$20.000,00.

Juros e correção monetária, na forma da lei.

Para os fins do disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declaro que as diferenças salariais e horas extras deferidas possuem natureza salarial.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua 1ª Turma, preliminarmente, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pelo autor; no mérito, sem divergência, dar-lhe provimento parcial para condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas: **a)** comissões de 4% (quatro por cento) incidentes sobre as vendas realizadas, com reflexos em RSR, aviso prévio, férias+1/3, 13º salário e FGTS+40%, a serem apuradas de acordo com os critérios definidos na fundamentação; **b)** horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal e mais uma hora extra diária, em razão do desrespeito ao intervalo intrajornada, por todo o pacto laboral, com reflexos em RSR, aviso prévio, 13º salário, férias+1/3 e FGTS+40%, a serem apuradas de acordo com a jornada fixada na fundamentação; **c)** domingos e feriados trabalhados, nos termos dos fundamentos, com os mesmos reflexos da letra “b” acima; **d)** auxílio-alimentação previsto nas convenções coletivas de trabalho; **e)** indenização por danos morais, no valor de R\$8.000,00 (oito mil reais), atualizáveis, nos termos da Súmula 439 do TST; a reclamada deverá trazer aos autos os relatórios de vendas do reclamante, quando intimada especificamente para essa finalidade, para fins de apuração das comissões deferidas, sob pena de se considerar o valor mensal de R\$50.000,00 de vendas realizadas pelo reclamante; sendo o autor vendedor comissionista misto, as horas extras devem ser apuradas considerando-se o teor da Súmula 340 do TST e aplicando-se o adicional convencional; invertidos os ônus da sucumbência, as custas do processo passam a recair sobre a reclamada e são fixadas no valor de R\$400,00, calculadas à razão de 2% sobre o valor da condenação, que arbitro em R\$20.000,00; juros e correção monetária, na forma da lei; para os fins do disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declarar que as diferenças salariais e horas extras deferidas possuem natureza salarial.

Belo Horizonte, 30 de novembro de 2015.

**EMERSON JOSÉ ALVES LAGE**

**DESEMBARGADOR RELATOR**