



**PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**



**TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO OU OFERTA DE EMPREGO NO EXTERIOR. SALÁRIO BASE FIXADO EM MOEDA NACIONAL. LEI 7.064/1992. DIFERENÇAS SALARIAIS.** A Lei 7.064/1982, aplicável aos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, determina que a empresa responsável pelo contrato de trabalho deverá assegurar "os direitos previstos nesta Lei" e "a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria". A Lei, portanto, admite a incidência da legislação nacional, se mais benéfica ao empregado. Em situações em que o empregado, contratado no Brasil, já teve incorporado ao seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira, se transferido para o exterior, seu contrato de trabalho será regido pelo princípio da norma mais favorável. De acordo com o artigo 5º da Lei 7.064/1982, "o salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional". A fixação do salário base em moeda estrangeira, como ocorreu na hipótese, pela carta de oferta encaminhada ao trabalhador, afronta as disposições da Lei mencionada e culmina na efetiva inobservância do salário base fixado no Brasil, com os reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira. A aceitação da oferta pelo empregado, por si, não torna válida a cláusula que fixou salário base em descompasso com a legislação aplicável. O fato de o salário oferecido em moeda estrangeira corresponder ao valor do salário base em moeda nacional na data da proposta não atende às exigências contidas na legislação brasileira, já que

fls.1



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

o salário base em moeda nacional deve ser observado durante todo o período em que o empregado laborar no exterior. São devidas diferenças salariais pela inobservância ao salário base fixado em moeda nacional. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento, no particular.

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 03ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, em que é recorrente **FAURECIA AUTOMOTIVE DO BRASIL LTDA.** e recorrido **JOSÉ LAMIR DOS SANTOS JÚNIOR**.

### **I. RELATÓRIO**

Da sentença de fls. 442-456, recorre o réu às fls. 458-491. Pretende modificação quanto aos seguintes itens: a) prescrição bienal; b) diferenças salariais; c) reajuste salarial - CCT; d) adicional de transferência; e) programa de participação nos resultados; f) jornada de trabalho; g) intervalo intrajornada; h) férias proporcionais; i) férias 2008-2009; j) 13º salário; k) aviso prévio; l) custo de realocação; m) ressarcimento de despesas de retorno; n) indenização por danos morais; o) FGTS; e p) honorários advocatícios.

Custas recolhidas à fl. 492. Depósito recursal efetuado à fl. 493.

Contrarrazões apresentadas pelo autor às fls. 496-506.

Em conformidade com o Provimento 1/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

fls.2



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

2ª TURMA

CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965  
TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)

## II. FUNDAMENTAÇÃO

### 1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO** interposto. As contrarrazões foram regularmente apresentadas.

### 2. MÉRITO

#### 1. Prescrição bienal

Com fundamento no art. 487, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, o Magistrado de primeiro grau decidiu que não incide a prescrição total, tendo em vista a projeção do aviso prévio no tempo de serviço para todos os fins.

Irresignado, o réu recorre sob o argumento de que o autor lhe prestou serviços até 19 de fevereiro de 2010 e somente ajuizou a ação trabalhista em 19 de março de 2012.

O prazo da prescrição bienal do direito de ação, conforme art. 7º, XXIX da CF (Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;), começa a fluir na data da extinção do contrato de trabalho. Na hipótese dos autos, o autor foi afastado em 19 de fevereiro de 2010 e recebeu indenização do período de aviso prévio de 30 dias.

A jurisprudência do TST já firmou entendimento de que o

fls.3



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

prazo de aviso prévio é incorporado para o cálculo da prescrição, ainda que o trabalhador tenha sido liberado de seu cumprimento mediante indenização:

AVISO PRÉVIO INDENIZADO - PRESCRIÇÃO - INÍCIO DE PRAZO - RECURSO DE REVISTA - PRESCRIÇÃO MARCO INICIAL - AVISO PRÉVIO INDENIZADO - A jurisprudência desta corte, consubstanciada na orientação jurisprudencial nº 83 da SDI-1, sob o título Aviso prévio. Indenizado. Prescrição firmou-se no sentido de que "a prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT". Nesse passo, sendo incontroverso que o reclamante fora dispensado do cumprimento do aviso prévio em 22.02.96, somente se inicia a contagem do prazo prescricional em 22.03.98. Logo, tendo sido proposta a ação em 17.03.98, não há que se falar em prescrição, eis que dentro do biênio legal. Recurso conhecido provido." (TST - RR 590.613/99.3 - 2ª Turma - Rel. Juiz Conv. Horácio Senna Pires - DJU 03.12.2004 - p. 1.020)

RECURSO DE REVISTA - INTEGRAÇÃO DO AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL. O prazo prescricional para a propositura da ação, na forma do disposto no artigo 7º, XXIX, da CF/88, conta-se da extinção do contrato, computado o aviso prévio indenizado (OJ nº 83 da SDI e § 6º do art. 487 da CLT). (TST - RR - 471901-14.1998.5.15.5555 - 5ª Turma - Relator Ministro: Rider de Brito - DJ 05.04.2002)

No mesmo é o entendimento pacificado na OJ 83 da SDI-I do TST, assim redigida:

83. AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO (inserida em 28.04.1997)

A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, da CLT.

Na hipótese, rescindido o contrato de trabalho em 21 de março de 2010 (considerado o período de projeção do aviso prévio indenizado), o termo final do prazo prescricional aconteceria em 21 de março de 2012. A presente ação trabalhista ajuizada, em 19 de março de 2012, não está prescrita. **Rejeito.**

fls.4



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

## **2. Diferenças salariais**

O Julgador condenou a ré ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância ao salário base fixado em moeda nacional, pelos seguintes fundamentos:

Relata o autor ter sido transferido pela reclamada para Buenos Aires em janeiro de 2009, tendo permanecido registrado como empregado da empresa brasileira, embora trabalhasse na sede da empresa argentina e recebesse salário por esta.

Narra que sua transferência se deu por meio de contrato de expatriação, de acordo com a Política da Empresa e uma Carta Proposta (OFFER LETTER) onde constava o valor do salário em pesos Argentinos (\$ 9.300,00), baseado no salário oferecido em Reais (R\$ 6.405,391), convertido para Pesos, conforme cotação do dia da proposta (15/jan/2009).

Aduz que a reclamada passou a proceder o pagamento de valor fixo de \$ 9.300,00 (pesos), sem garantir o salário base oferecido em moeda nacional a ser convertido em pesos mês a mês, destacando que os comprovantes de pagamento demonstram que o salário base não sofreu qualquer alteração durante o período em que laborou na Argentina. Entende que tal procedimento violou o art. 5º da Lei 7.064/82.

Requer seja reconhecido como devido o salário oferecido em Reais correspondente ao valor de \$ 9.300,00 (Pesos), observada a cotação de 15/jan/2009 (R\$ 6.405,39), de janeiro de 2009 até a rescisão, com o pagamento das respectivas diferenças salariais e reflexos.

A reclamada alega em defesa não ter desrespeitado o estabelecido no artigo 5º da Lei 7064/82. Aduz que a conversão da moeda recebida (pesos argentinos) para real, dólar, etc., ocorria por conta e risco do próprio reclamante, razão pela qual, sustenta que o valor acordado em pesos argentinos dava-se em valor superior à base em real, para as compensações financeiras, com objetivo de se evitar prejuízo ao trabalhador quando do câmbio, conversão ou Exchange da moeda estrangeira para a nacional. Pugna-se pela rejeição dos pedidos por entender que nada é devido ao Reclamante.

Analisa-se.

Com o cancelamento da súmula 207 do TST, a qual estabelecia que a  
fls.5



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

relação jurídica trabalhista era regida pelas leis vigente no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação, a situação dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviço fora do país. passou a ser efetivamente regulamentada pela Lei 11.962/2009, que em seu art. 3º garante:

çII - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.ç

Referida lei assim determina em seu art. 5º:

çO salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.

(...) § 2º - É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento.ç

A própria Lei 7064/82 prevê em seu art. 3º conforme já mencionado acima a garantia da aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho.

Cumpre ressaltar, neste tocante, a previsão constante do art. 7º da Constituição Federal Brasileira:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;ç.

Ante todo o exposto, em especial em observância aos princípios trabalhistas, com destaque para o da irredutibilidade salarial, aplicável ao contrato de trabalho do autor por conta da determinação da Lei 7064/82, e convenção 100 da OIT, entende-se que o autor fazia jus à manutenção de seu salário base, previsto em moeda brasileira, durante todo o período em que prestou serviços na Argentina, sendo devidas as diferenças salariais, mês a mês, de todo o período conforme taxa de



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

conversão na data do pagamento. A forma de pagamento efetivada pela Reclamada é nula porque afronta o princípio da irredutibilidade salarial e foi prejudicial ao Reclamante, a luz dos artigos 9º e 468 da CLT

Restam deferidos ainda os reflexos em horas extras e DSR, e com estes em 13º salário, férias, FGTS e aviso prévio.

Pedidos acolhidos

A ré argumenta que sempre observou o salário base fixado em moeda nacional e que não há diferenças salariais em favor do autor.

A ré, na contestação, sustentou que "o autor recebia seu salário em moeda local argentina (pesos) e não em real, como permite o artigo 5º da Lei 7064/82, pelo que todo e qualquer câmbio, Exchange, etc., para conversão da moeda recebida (pesos argentinos) para real, dólar, etc., ocorria por conta e risco do próprio reclamante, razão pela qual o valor acordado em pesos argentinos dava-se em valor superior à base em real, para as compensações financeiras, à fim de se evitar prejuízo ao trabalhador quando do câmbio, conversão ou Exchange da moeda estrangeira para a nacional." (fl. 237).

O autor foi admitido em 1.11.2005 para exercer a função de Analista Financeiro Sr., com salário inicial de R\$ 4.216,00 (fl. 281). Em janeiro de 2009 o autor passou a prestar serviços em Buenos Aires - Argentina. Conforme carta proposta, o autor passaria a prestar serviços na Argentina a partir de janeiro de 2009 e receberia o salário base mensal de 9.300,00 pesos. O salário base pago ao autor em novembro de 2008 foi de R\$ 6.051,00 (fl. 338).

A Lei 7.064/1982 dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Nos termos do art. 3º da Lei,

fls.7



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

a empresa responsável pelo contrato de trabalho deverá assegurar "os direitos previstos nesta Lei" e "a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria". Na transferência do autor para o exterior, incumbia à empregadora garantir a observância à Lei 7.064/1982 e à legislação brasileira de proteção do trabalho quando mais favorável que a legislação territorial.

Os artigos 4º e 5º estabelecem as regras a serem observadas na fixação e pagamento do salário do empregado:

Art. 4º - Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência.

§ 1º - O salário-base ajustado na forma deste artigo fica sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira.

§ 2º - O valor do salário-base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado.

§ 3º - Os reajustes e aumentos compulsórios previstos no § 1º incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional.

Art. 5º - O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.

§ 1º - Por opção escrita do empregado, a parcela da remuneração a ser paga em moeda nacional poderá ser depositada em conta bancária.

§ 2º - É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento.(Regulamento)

A fixação do salário base em pesos argentinos na carta de



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

oferta encaminhada ao autor afrontou as disposições da Lei 7.064/1982 e culminou na efetiva inobservância ao salário base fixado no Brasil, com os reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira. A aceitação da oferta pelo empregado não torna válida a cláusula que fixou salário base em descompasso com a legislação aplicável à hipótese. O fato de o salário oferecido em pesos argentinos corresponder ao valor do salário base em reais na data da proposta não atende às exigências contidas na legislação brasileira, já que o salário base em moeda nacional deve ser observado durante todo o período em que o empregado laborar no exterior.

Ressalta-se, por fim, que os contracheques de fls. 341-352 não comprovam a observância ao salário base fixado em moeda nacional. Percebe-se que os valores neles indicados encontram-se em moeda nacional e foram utilizados como base de cálculo das contribuições previdenciárias e FGTS. A ré não apresentou recibos que demonstrem os valores pagos em pesos argentinos e que comprovariam a observância aos valores indicados nos contracheques de fls. 341-352. Os recibos apresentados pelo autor às fls. 212-215 (setembro a dezembro de 2009), com indicação de pagamento em pesos, comprovam que a ré observou como salário base o valor de 9.300,00 pesos. Como a oferta de emprego no exterior foi realizada com a indicação do salário de 9.300,00 pesos, como a ré confirmou que o pagamento era realizado naquela moeda e considerando-se os contracheques apresentados pelo autor, incumbia à empregadora comprovar o valor efetivamente pago naquela moeda, ônus do qual não se desvencilhou. São devidas, portanto, diferenças salariais, nos termos da sentença. **Mantenho.**

### **3. Reajuste salarial - CCT**

A ré argumenta que procedeu ao reajuste salarial

fls.9



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

determinado na cláusula 3ª da CCT 2009/2010 e majorou o salário base do autor de R\$ 6.051,00 para R\$ 6.301,00. Requer que se exclua da condenação o pagamento de diferenças salariais.

A ré reconheceu como devido o reajuste previsto na cláusula 3ª da CCT 2009/2010 e indicou nos contracheques de fls. 341-352 a majoração do salário base do autor, que foi observado para fins de cálculo da contribuição previdenciária e FGTS. Os contracheques que indicam os salários pagos em pesos, acostados às fls. 212-215, demonstram que o salário base de 9.300 pesos não foi majorado a partir de outubro de 2009. Reconhecido o direito ao aumento salarial e comprovada a ausência de majoração, são devidas as diferenças salariais, na forma determinada na sentença. **Rejeito**

#### **4. Adicional de transferência**

O Magistrado de primeiro grau condenou a ré ao pagamento de adicional de transferência, nos seguintes termos:

Postula o autor o pagamento do adicional de transferência previsto no art. 469, § 3º da CLT argumentando que, embora contratado para trabalhar em São José dos Pinhais, em janeiro de 2009 foi transferido pela ré para Buenos Aires.

A reclamada em defesa invoca a previsão da Lei 7064/82, artigo 4º, que estabelece que cabe às partes contratantes fixar os valores relativos ao salário-base a ser percebido pelo trabalho no exterior, bem como a forma do adicional de transferência.

Aduz que no caso, entabularam as partes que, em razão do labor prestado na Argentina, o reclamante perceberia o importe de \$ 9.300,00 (nove mil e trezentos pesos), valor este pago e quitado quando da efetivação da transferência.

Alega ainda que a transferência não foi provisória e que o autor foi

fls.10



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

trabalhar na Argentina para exercer cargo de confiança, o que entende, seria caso de exceção ao pagamento de adicional de transferência.

Inicialmente, cumpre observar que não comprovou o alegado pagamento de \$ 9.300,00 (nove mil e trezentos pesos), destacando-se que consta na *offer letter* e previsão de pagamento de \$ 9.300,00 a título de *relocation allowance*, nada mencionando que se trataria de pactuação de adicional de transferência, conforme alegado pela ré.

Ainda, o direito ao adicional de transferência advém da mudança da localidade de execução do contrato de trabalho, quer seja definitiva, quer seja provisória. A lei não distingue, para esse fim. A dicção legal "enquanto durar essa situação" do artigo 469 da CLT, significa apenas que o adicional é salário condicional, suscetível de supressão lícita desde que cessada a causa.

Ademais, este juízo entende que sempre que o empregado for transferido fará jus ao adicional de transferência previsto no(art. 469, § 3º, da CLT).

Assim, nos limites do pedido da inicial, defere-se ao Autor o pagamento do adicional de transferência no percentual de 25% do salário, a partir do mês de janeiro/2009 até a extinção do contrato de trabalho, com reflexos em aviso prévio indenizado, férias + 1/3, 13º salários e FGTS 11,2%.

A base de cálculo observará o salário pago autor, inclusive as diferenças salariais deferidas na presente decisão.

Pedidos acolhidos.

A ré argumenta que o autor recebeu o valor pactuado, no importe de 9.300,00 pesos, quando efetivada sua transferência; que não contestou o valor recebido; que a natureza da transferência não foi provisória, o que torna indevido o pagamento do adicional; que o autor foi transferido para atuar no cargo de supervisor financeiro e *controller*, função de confiança. Sucessivamente, requer o abatimento dos 9.300,00 pesos pagos a título de adicional de transferência.

Reitere-se que a Lei 7.064/1982, aplicável aos trabalhadores

fls.11



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, não afasta a incidência da legislação nacional, se mais benéfica ao empregado. O empregado, contratado no Brasil, já teve incorporado ao seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira. Transferido para o exterior, seu contrato de trabalho será regido pelo princípio da norma mais favorável (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 1111-1115).

No ordenamento jurídico pátrio, a CLT trata sobre a transferência do empregado e o pagamento de adicional de transferência da seguinte forma:

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .

§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exercerem cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. (Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

De acordo com a CLT, o adicional de transferência é parcela devida em razão do exercício da atividade em condição mais gravosa ao trabalhador, imposta pelo empregador. Por essa razão, e a exemplo do que se dá com os adicionais de periculosidade e insalubridade, trata-se de componente salarial com caráter dúplice de contraprestação salarial e indenização pelo exercício do trabalho em condições mais gravosas que aquelas originariamente contratadas.

A previsão contratual e a aceitação da condição, pelo empregado, apenas tornam lícita a transferência, sem que se discuta a obrigatoriedade do pagamento do adicional respectivo. A Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho firmou posicionamento sobre o tema, na Orientação Jurisprudencial 113, no sentido de que "O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional". A existência de cláusula, no contrato de trabalho, a respeito da possibilidade de transferência, com a qual teria concordado o trabalhador, é aspecto irrelevante, também, porque se trata de verdadeira cláusula de adesão. Não é difícil imaginar que o candidato insurgente quanto à previsão seria prontamente descartado, para preenchimento da vaga. Assim, se o empregador faz uso do direito potestativo de transferir o empregado para localidade diversa à da contratação, fica obrigado ao pagamento do adicional previsto em lei, como forma de compensar pecuniariamente os inconvenientes decorrentes da mudança de domicílio.

Ao regular a transferência do empregado, a Consolidação das Leis do Trabalho foi imprecisa. Primeiro, não distinguiu entre transferência provisória e definitiva. Depois, não forneceu o conceito de provisoriedade, lacuna que não foi suprida pela jurisprudência, que oferece noções discrepantes a respeito do segmento temporal de



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

permanência do empregado na nova localidade de trabalho - possível parâmetro para a definição da provisoriedade. De qualquer forma, o TST já definiu que só cabe adicional de transferência nas provisórias, o que impõe ao julgador, em cada caso concreto, perquirir o elemento provisoriedade.

Não se cogita que o decurso de dois, três, cinco ou oito anos, isoladamente, configure definitividade, pois basta considerar que, na condição de empregado, o autor pode estar sujeito a novas remoções. O tempo de permanência em cada localidade para a qual foi transferido é apenas um elemento a ser considerado, além do tempo de contrato de a reiteração das transferências.

A Lei 7.064/1982, aplicável ao autor no período em que laborou no exterior, fixa critérios para a estipulação dos valores que serão pagos ao empregado, entre os quais o adicional de transferência:

Art. 4º - Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência. [...]

Art. 5º - O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira. [...]

Art. 10 - O adicional de transferência, as prestações "in natura", bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil.

Referida lei não descaracterizou o caráter mensal da parcela, nem criou requisitos para o seu pagamento. A Lei não excepcionou qualquer empregado do recebimento da verba e não exigiu a provisoriedade como requisito para o



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

seu pagamento. O único requisito imposto foi a transferência do empregado para prestar serviços em outro país.

Na hipótese, as partes não fixaram o adicional de transferência a ser pago de forma mensal durante o período em que prestaria serviços em Buenos Aires. O valor de 9.300,00 pesos citado pela ré foi estipulado a título de "relocation allowance" e não corresponde ao adicional de transferência que deveria ter sido fixado no contrato e pago de forma mensal. A ré, por outro lado, não provou que a transferência teve caráter definitivo, ônus que lhe incumbia, o que faz presumir que tenha sido provisória.

Considerando-se o direito do autor ao recebimento do adicional de transferência, a teor da Lei 7.064/1982 e a ausência de fixação do valor em contrato, faz jus adicional de transferência de 25% sobre a remuneração devida por mês, a partir de janeiro de 2009. **Rejeito.**

### **5. Programa de participação nos resultados**

O Magistrado de primeiro grau condenou a ré ao pagamento de participação nos resultados referente ao ano de 2009, pelos seguintes fundamentos:

Pleiteia o autor o pagamento de Participação nos Resultados (PR) referente ao ano de 2009.

Argumenta a reclamada que em 15 de janeiro de 2009 o reclamante foi expatriado para prestar atividades na unidade Malvinas, Argentina. Entende assim, que não tendo participado dos resultados da FAURECIA AUTOMOTIVE DO BRASIL LTDA., unidade de interiores, em São José dos Pinhais, no ano base de 2009, o autor não faz jus ao PPR.

A previsão do PLR encontra-se na Constituição Federal, com regulamentação pela Lei 10101/2000 que em seu art. 1º assim

fls.15



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

estabelece: ζEsta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7o, inciso XI, da Constituição.ζ

Assim, não havendo qualquer disposição a este respeito nos instrumentos normativos juntados, nem tendo a ré juntado aos autos regulamentação da empresa em sentido contrário, entende-se que os lucros e resultados são da empresa, não da filial ou regional.

Devido, portanto, o pagamento de PR ao autor referente ao ano de 2009.

Pedido deferido.

A recorrente argumenta que o autor prestou serviços em favor da Faurecia Argentina S.A. a partir de janeiro de 2009 e que não contribuiu para os seus lucros.

A ré confirmou a existência de programa de participação nos resultados e não acostou aos autos qualquer documento que restrinja a obrigatoriedade de pagamento da verba apenas aos seus empregados que laborem no Brasil. As CCT's acostadas aos autos também não indicam qualquer restrição a tal título.

O autor recebeu oferta de transferência para laborar na planta da Argentina. Aceita a proposta, o contrato de trabalho entre autor e ré, permaneceu vigente até a rescisão ocorrida em 2010. Como o autor permaneceu empregado da ré durante o período que perdurou a transferência e ausente qualquer previsão nas normas internas ou CCTs aplicáveis quanto à necessidade de prestação de serviços em território nacional, as diferenças de PPR são devidas, conforme determinado na sentença. **Rejeito.**

## **6. Jornada de trabalho**

O Magistrado de primeiro grau condenou a ré ao pagamento

fls.16



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

de horas extras, nos seguintes termos:

**3.9 - CARGO DE CONFIANÇA, ART. 62, II DA CLT**

Pleiteia o Reclamante o pagamento de horas extras e reflexos, alegando que trabalhava em sobrejornada sem receber a devida contraprestação, durante toda a contratualidade.

A Reclamada refuta a pretensão alegando que o autor exercia cargo de confiança, sendo dispensado o registro da jornada.

Em contrapartida, afirma o autor que jamais exerceu qualquer função que pudesse ser caracterizada como de confiança ou de chefia, eis que nunca recebeu a gratificação de função de 40%, não tinha subordinados nem poderes de mando e gestão, tampouco para admitir e demitir empregados.

Para a configuração do cargo de confiança, o cargo de gestão exercido pelo empregado deve ser de tal modo que substitua a atuação dos próprios proprietários da empresa, proporcionando autonomia, inclusive, para alterar os destinos da mesma. Além disso, o parágrafo único do artigo 62 da CLT estabelece que a gratificação de função recebida não deve ser inferior a 40% do salário efetivo.

Assim, a simples nomenclatura não se traduz em cargo de confiança, ainda que receba o trabalhador gratificação superior ao estabelecido em lei.

No caso em tela não comprovou a ré que o reclamante pudesse admitir ou dispensar os empregados.

Observe-se o depoimento da testemunha trazida pelo autor

que o reclamante não podia contratar ou dispensar empregados, que o reclamante não tinha subordinados nem dava ordens;

Além disso, não comprovou a ré que o autor se enquadrasse no requisito objetivo, percepção de gratificação superior a 40% do salário efetivo.

Assim, ante a ausência do elemento dos elementos objetivo e subjetivo da fidúcia inerente ao cargo que exige a norma consolidada, restou claro que o Autor não tinha plenos poderes decisórios ou de gestão, e que as características de suas atividades, tais como delineadas pelos elementos de prova dos autos, não autorizam o reconhecimento do exercício de cargo de confiança.

fls.17



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

Neste contexto, reconhece-se que o Autor não se enquadrava na exceção do artigo 62, II da CLT, pois não tinha poderes de representação ou fidúcia inerente ao cargo de confiança. Pedido rejeitado.

**3.10 - HORAS EXTRAS E REFLEXOS**

Postula o Reclamante o pagamento de horas extras. Sustenta que trabalhava das 8h às 19h30, de segunda a sexta-feira, sendo que a partir de janeiro de 2009, passou a trabalhar também 1 sábado por mês, das 09h às 16h. Por fim, alega que ter trabalhado em feriados nacionais sem pagamento em dobro ou folga compensatória.

A Reclamada contestou os pedidos dizendo que o Autor exercia cargo de confiança.

Tendo em vista a ausência nos autos de cartões-ponto, observados os depoimentos prestados, os limites do pedido inicial e o princípio da razoabilidade, fixa-se a jornada do Reclamante como sendo de segunda a sexta-feira, das 8h às 19h30, e a partir de janeiro/2009, 1 sábado por mês, das 09h às 16h.

Assim, deferem-se como horas extras as excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal de forma não cumulativa.

Base de cálculo: evolução salarial do autor + diferenças salariais deferidas. Divisor 220.

Adicionais para horas extras serão os convencionais quando forem mais vantajosos ao trabalhador. Não se olvida da Orientação contida na Súmula 85 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, porém este Juízo tem posicionamento divergente. Deixa-se de aplicá-lo porque tal verbete ainda não tem efeito vinculante.

Pela habitualidade, integram a remuneração, para reflexos em descanso semanal remunerado, e com estes em aviso prévio, férias com 1/3, e 13o salários, FGTS. Abatam mês a mês, os valores pagos, segundo recibos salariais trazidos aos autos. Pedidos acolhidos.

A ré sustenta que o autor era responsável pelo controle das atividades financeiras da empresa; que o cargo ocupado, supervisor financeiro, é considerado de extrema confiança; que o autor encontrava-se subordinado apenas à diretoria financeira; que possuía autonomia na direção do setor financeiro,



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

atuando como efetivo gestor; e que percebia remuneração correspondente a 15 salários mínimos, importe pago apenas aos ocupantes de cargos de gestão. Acrescenta que a ausência do pagamento de gratificação de função não impede o enquadramento do autor na exceção prevista no inciso II do art. 62 da CLT, já que na hipótese teria sido comprovada a distinção salarial. Sucessivamente, defende o reconhecimento de que o autor laborava de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, com uma hora de intervalo e elastecimentos em algumas oportunidades; e a observância ao item IV da Súmula 85 do TST. Requer seja determinado o abatimento global dos valores pagos a idêntico título e a exclusão dos reflexos de dsr nas demais verbas.

**a) Cargo de confiança**

O ônus de comprovar o exercício de cargo de confiança é do empregador que assim alega em Juízo, a teor do art. 818 da CLT. Por se tratar de exceção à regra geral sobre a duração da jornada, o exercício de cargo de confiança constitui fato impeditivo do direito ao recebimento de horas extras. Também sob o prisma do Direito Processual Civil, seria do réu o ônus de provar o fato, por força do art. 333, II, do CPC. Atribuir ou transferir o encargo ao empregado significaria exigir-lhe prova de fato negativo, o que, em regra, é impossível.

Os detentores de cargo de confiança, enquadrados na exceção do inciso II do art. 62 da CLT, a princípio, não fazem jus à remuneração por trabalho extraordinário, porque, além de receberem do empregador substancial quantidade de poderes capazes de assegurar autonomia e, inclusive, comprometer o empreendimento, não se sujeitam à limitação, controle ou fiscalização de horário.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

O enquadramento na mencionada disposição exige que o detentor de cargo de confiança seja um autêntico representante do empregador, que possua poderes de representação, de comando e de decisão tão próximos aos do empregador que terminem por lhe colocar na condição de verdadeiro substituto daquele na condução de assuntos de relevância da empresa. Além da fidúcia do empregador, investiga-se a remuneração do empregado, geralmente destacada e, principalmente, a existência de poderes de comando e decisão.

Não se cogita, por exemplo, enquadrar o empregado na exceção mencionada, somente porque exercia cargo chamado "supervisor" e porque detinha maior grau de responsabilidade em relação aos demais empregados. A denominação do cargo é absolutamente indiferente para caracterizar o grau de confiança exigido pela norma legal. É que se tornou praxe, em muitos ramos empresariais, atribuir as denominações de gestor aos empregados detentores de responsabilidade maior em relação aos demais empregados, ainda que não exerçam, na prática, o efetivo cargo de confiança.

O art. 62, II, da CLT deve ser aplicado apenas em casos excepcionais, justamente por ser uma exceção às regras de duração da jornada e remuneração do trabalho extraordinário. O cargo de confiança ficaria configurado, em tese, nas situações em que o empregado exerce atribuições que o confundem com o próprio empregador, em que tem considerável grau de liberdade de atuação e em que suas decisões podem atingir, de forma direta, o empreendimento. Tratam-se de circunstâncias que, na maioria dos casos, estão restritas a um seletivo grupo de empregados que ocupam o ápice da organização empresarial.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

Extrai-se dos documentos apresentados que o autor foi admitido em 1.11.2005 para o exercício da função de Analista Financeiro Sr. O salário, na data da admissão, era de R\$ 4.216,00 (fls. 281-282). Houve alteração da nomenclatura do cargo ocupado pelo autor em fevereiro de 2007, a partir de quando os contracheques indicam a função de Supervisor Financeiro e o aumento do salário base pago, de R\$ 4.354,00 para 4.507,00 em fevereiro de 2007 e para R\$ 5.219,00 a partir de abril de 2007. Percebe-se que não houve o acréscimo salarial significativo e requer no mínimo de 40% sobre o cargo efetivo ocupado, como a própria ré reconheceu nas razões recursais.

O autor, quanto às funções exercidas e o horário de trabalho, assim declarou no depoimento:

que iniciou como analista financeiro sênior passando após a líder de células a receber em 2007, exercendo a mesma função quando da transferência para a Argentina; que como líder de células estava subordinado ao gerente financeiro, Valdinei Fernandes, que por sua vez se subordinava ao diretor financeiro; que Valdinei foi substituído Fabrício Sbardelotto ainda em 2007; que no Brasil trabalha das 08h às 19h30min, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira; que no período de fechamento, entre o dia 25 ao dia 05 do mês seguinte a jornada era prorrogada até pelo menos 22h; que na Argentina, a jornada iniciava às 08h com uma reunião e se estendia até 19h30min/20h, com 30 minutos de intervalo, de segunda a sexta-feira e um sábado por mês das 09h às 16h; que líder de célula corresponde a supervisor financeiro; que não tinha poderes para contratar ou demitir, mas coordenar o trabalho da equipe da célula, composta por um analista, um estagiário e um assistente; que Ricardo Bordignon era amigo do depoente e nunca trabalhou na área do depoente ou foi demitido pelo autor; que não havia registro de jornada; que quando era analista tinha registro de jornada.

O preposto, por sua vez, prestou as seguintes declarações:

que o autor era analista financeiro e depois supervisor financeiro; que como supervisor o autor estava subordinado ao gerente financeiro que por sua vez se subordinava ao diretor financeiro; que na unidade em que trabalhava o autor havia aproximadamente 400 empregados; que no



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

setor financeiro trabalhavam em torno de 30 pessoas, subordinadas ao diretor financeiro; que havia um único gerente financeiro que também comandava o trabalho desse grupo de 30 pessoas; que abaixo do gerente havia 6 supervisores, divididos por área, sendo que o autor era supervisor do contas a pagar ou contas a receber, não sabendo precisar; que o autor tinha 4 empregados a si subordinados, acreditando que fossem 3 analistas e 1 estagiário; que acredita que a estrutura de trabalho administrativa do autor na Argentina fosse semelhante, porque a ré segue o mesmo padrão a nível mundial, mas não sabe precisar; que como supervisor o autor tinha poderes para contratar e demitir; não sabe se isso também ocorria na Argentina, acreditando que sim; que o autor despediu o empregado Daniel Negosek; que como supervisor, o autor tinha uma jornada de 44 horas semanais, mas não tinha um controle rígido; que como padrão o autor entrava às 8h e saía às 18h com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira; que não sabe qual o horário o autor trabalhava na Argentina; que é normal que o autor prorrogasse o horário mencionado em 1 ou 2 dias por mês, até 20 horas, em períodos de fechamento.

Por fim, a testemunha Cleiton Mickos declarou:

que trabalha na ré desde fevereiro/2008, inicialmente como analista júnior passando a analista sênior em fevereiro/2012; que sempre trabalhou no setor de contas a receber; que o depoente trabalhava das 08h às 18h prorrogando até 20/21h até dois dias por mês; isso nos anos de 2008/2010; que atualmente o volume de prorrogações é maior; que tinha uma hora de intervalo; pelo que se recorda o autor chegava sempre às 08h; que o autor saía às 18h, sendo que por vezes prorrogava além da jornada do depoente; que não se recorda de o autor sair antes das 18 horas; que nos períodos de fechamento, o autor prorrogava com maior frequência que o depoente, não se recordando com que frequência; que o depoente estava subordinado ao autor; que havia mais duas ou três pessoas subordinadas ao autor, não sabendo precisar; que se reportavam apenas ao autor, que por sua vez se reportava ao gerente; que sabe que o autor tinha poderes para admitir e despedir, porque o depoente foi admitido por ele mas não sabe se para isso o autor dependia de autorização do gerente; esclarece que antes de fevereiro/2008 trabalhou por seis meses como assistente financeiro no setor de contas a receber, mas contratado por empresa terceirizada, cujo nome não se recorda; que o autor fez a entrevista para a contratação; que não sabe se houve uma determinação superior para regularizar a situação do depoente.

A testemunha Jan Viana Lusting prestou os seguintes

fls.22



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

esclarecimentos (fl. 396):

que atuou na ré durante o ano de 2009 até o mês de novembro na implantação de sistemas de gestão; que trabalhou com o autor na Argentina; que lá o autor não tinha um cargo específico, foi para colocar a casa em ordem; que o depoente passava ao autor informações sobre o sistema e necessidade de mudança nos procedimentos; que o autor tentava por isso em prática mas ninguém levava em conta, ninguém acatava o que dizia, tanto o autor quanto o depoente eram discriminados sob a alegação de que estavam lá tomando o lugar de trabalhadores nacionais; que lá o autor era subordinado ao controler e ao diretor da planta, ambos de nome Pablo; que depoente e reclamante trabalhavam das 7h/7h30 às 19h30/20h, compartilhavam táxi no período em que ficaram hospedados no mesmo apart hotel; que o reclamante não podia contratar ou dispensar empregados; que o reclamante não tinha subordinados nem dava ordens; que não havia refeitório, as refeições eram tomadas no centro da cidade, percurso era de meia hora para ida e outro tanto para volta, e para tomar refeições o tempo era de 30 a 40 minutos; que o reclamante trabalhava um ou dois sábados por mês no mesmo horário; que trabalhavam um ou dois sábados por mês no mesmo horário; que trabalhavam em feriados tanto os do Brasil quanto os da Argentina [...].

O preposto confirmou que havia 400 empregados laborando na mesma unidade que o autor e que no setor financeiro laboravam 30 pessoas, as quais estavam subordinadas ao diretor financeiro e ao gerente financeiro. Esclareceu que havia outros cinco supervisores e que o autor possuía apenas três empregados a ele subordinados no período em que laborou no Brasil. As declarações do preposto já são suficientes para reconhecer que o autor não detinha cargo de confiança, à luz do art. 62, II da CLT. As declarações das testemunhas também afastam o alegado cargo de confiança. O autor não exerceu atribuições que o colocassem próximo à figura do empregador, com considerável grau de liberdade de atuação, a ponto de suas decisões poderem atingir de forma direta o empreendimento.

**b) Horário de trabalho**

fls.23



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

Mantido o não enquadramento do autor no inciso II do art. 62 da CLT, passa-se a análise do recurso no tocante às horas extras.

O empregador tem o dever de providenciar meios válidos para anotação das horas efetivamente trabalhadas por seus empregados, inclusive as de caráter extraordinário, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT (§ 2º. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso). Se não o faz ou se não apresenta em Juízo os controles de horário ou, ainda, se eles se mostrarem inválidos, aceita-se a jornada de trabalho declinada pelo trabalhador, conforme orienta a Súmula 338, I, do TST:

**SÚMULA Nº 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. II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.**

Verifica-se que a jornada fixada ("segunda a sexta-feira, das 8h às 19h30, e a partir de janeiro/2009, 1 sábado por mês, das 09h às 16h") mostra-se razoável, pois foram considerados os depoimentos das testemunhas no seu conjunto. Não vislumbro elementos a autorizar que se restrinja a jornada reconhecida em primeiro grau.

Por fim, destaca-se que a posição pessoal desta Relatora e dos membros da Turma é de que a repercussão dos reflexos das parcelas salariais na remuneração dos repousos semanais e nas demais verbas não gera risco de duplicidade de pagamento. Se o repouso deve ser remunerado, como determina a Lei 605/1949 (Art. 1º.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local), seu valor efetivo só pode ser encontrado se consideradas todas as parcelas que compõem a remuneração do trabalhador. Só com o valor correto do repouso remunerado é que será possível que as demais verbas calculadas a partir do salário sejam corretamente pagas. Tal circunstância explica a determinação de reflexos das parcelas salariais em repouso remunerado e, de ambos, nas demais verbas, sem que se cogite *bis in idem*. Entendimento contrário implicaria prejuízo ao trabalhador, pois receberia os reflexos das parcelas salariais mas não receberia os reflexos do valor correto do descanso semanal remunerado apurado após a majoração da sua base de cálculo.

Contudo, em razão do contido na OJ 394 da SDI-1 do TST e na Súmula 20 deste Tribunal Regional, por razões de disciplina judiciária, para possibilitar a uniformização da jurisprudência e para evitar falsa expectativa de sucesso à parte, a Turma também deliberou aplicar o entendimento do TST. Portanto, deve ser aplicada a OJ 394 da SDI-1 do TST.

A ausência de controle de jornada e da anotação do horário de trabalho torna inválido qualquer ajuste de compensação de jornada. De qualquer sorte, percebe-se que o contrato de trabalho estabeleceu o labor de segunda a quinta-feira, das 8h às 18h, e às sextas-feiras, das 8h às 17h, com uma hora de intervalo, e que não houve observância aos limites da carga horária prevista no contrato, já que o autor laborava em jornada extraordinária diariamente e inclusive aos sábados. O acordo de compensação, portanto, é inválido. O abatimento dos valores pagos a idêntico título já foi determinado na sentença.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

**c) Intervalo intrajornada**

De início, ressalta-se que o Magistrado fixou intervalo intrajornada inferior a uma hora apenas quanto ao período em que o autor laborou na Argentina. A interpretação das declarações da testemunha Jan, que laborou com o autor na Argentina, é no sentido de que despendiam em torno de 30 a 40 minutos por dia com o intervalo para alimentação. Portanto, são devidas horas extras pela violação ao intervalo mínimo intrajornada durante o período em que o autor prestou serviços naquele País.

**d) Conclusão**

**Acolho, em parte**, para determinar a exclusão de reflexos dos DSR, acrescidos das horas extras, em outras verbas.

**7. Férias e 13º proporcionais**

O Magistrado de primeiro grau condenou a ré ao pagamento de diferenças de férias e 13º proporcionais, nos seguintes termos:

**3.12 - FÉRIAS PROPORCIONAIS 2009/2010**

Aponta o autor que, conforme TRCT, recebeu tão somente 1/12 de férias proporcionais referente ao período de 2009/2010.

Ante a projeção do aviso prévio, faz jus o autor ao pagamento de 4/12 de férias proporcionais mais 1/3, tendo por base de cálculo o salário constante em TRCT. Autoriza-se a dedução de valores pagos a igual título.

Pedido deferido. [...]

**3.14 - 13º PROPORCIONAL**

Alega o autor que conforme TRCT, recebeu apenas 1/12 referente ao 13º salário proporcional de 2010, embora fosse devido 3/12 com a  
fls.26



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

projeção do aviso prévio.

Efetivamente, ante a projeção do aviso prévio, devido ao autor 3/12 de 13º salário proporcional ao ano de 2010. Assim, condena-se a reclamada no pagamento de 3/12 de 13º salário proporcional ao ano de 2010. Autoriza-se a dedução de valores pagos a igual título.

Pedido deferido.

A ré argumenta que quitou corretamente as férias proporcionais e 13º salário proporcional, conforme atesta o TRCT à fl. 21.

Extrai-se do TRCT que a ré pagou ao autor 1/12 a título de férias proporcionais e 1/12 a título de 13º proporcional. Observada a projeção do aviso prévio, o contrato de trabalho encerrou-se em 21.3.2010, o que torna devido o pagamento do 13º salário de 2010 na proporção de 3/12 e não 1/12, conforme art. 1º, §2º, da Lei 4.090/1962 (§2º. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.). Quanto às férias proporcionais, verifica-se que o período aquisitivo 2009-2010 iniciou-se em 1.11.2009, sendo devidos 5/12 de férias proporcionais, conforme art. 146, parágrafo único, da CLT (Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o artigo 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13.04.1977, DOU 13.04.1977)). Constatado o pagamento a menor, são devidas diferenças de férias proporcionais e 13º proporcional, nos termos da sentença. **Rejeito.**

### **8. Férias 2008-2009**

O autor relatou que as férias relativas ao período aquisitivo

fls.27



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

2008/2009 não foram corretamente pagas; que a ré se comprometeu a pagar de forma antecipada 3/12 das férias, mas que o valor não foi pago; e que deveria usufruir férias de 1.2.2010 a 28.2.2010, mas que foi dispensado em 19.2.2010. Requereu o pagamento das férias 2008/2009, observando-se o salário devido em outubro de 2009, e a dobra relativa aos 11 dias faltantes para o término das férias.

A ré, na contestação, esclareceu que em razão da expatriação quitou as férias vencidas e proporcionais em fevereiro de 2009, na medida em que não seria possível usufruir os períodos respectivos.

O Magistrado de primeiro grau considerou irrenunciável o direito à fruição das férias e condenou a ré, nos termos do pedido inicial.

A ré reitera os argumentos lançados na contestação e pede a reforma da sentença. Sucessivamente, requer que a condenação seja limitada ao pedido inicial, que seria apenas dos 11 dias de férias.

De início, ressalta-se que o pedido inicial engloba o pagamento "das férias integrais de 2008/2009 com 1/3, calculadas com base no salário reconhecido do autor em 10/2009, com os acréscimos pleiteados;" e de "11 dias de férias com 1/3, sendo considerado o último salário reconhecido do autor", em razão da interrupção das férias.

A transferência do autor para laborar em planta no exterior não afasta o direito de usufruir férias ou receber as devidas. De qualquer sorte, o autor alegou não ter recebido o valor correspondente à antecipação prometida pela ré. Incumbia a ré comprovar o efetivo pagamento da antecipação.

fls.28



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

Reitere-se que a prova documental, em regra, incumbe ao empregador, que é responsável, por exemplo, pela anotação da jornada do empregado (art. 74, § 2º da CLT) e pelo pagamento de salário, mediante recibo (art. 464 da CLT). Pela teoria da aptidão para a prova também se conclui que o empregador, como parte mais favorecida na relação de emprego, é aquele que possui melhores condições de produzir prova de fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do empregado.

Na hipótese, o lançamento do valor no recibo de fl. 341 não comprova o pagamento. Reitere-se que já houve reconhecimento de que os contracheques com indicação de valores em moeda nacional não comprovam o pagamento dos salários após a transferência para o exterior, o que impede o reconhecimento da correção e efetivo pagamento dos valores indicados no contracheque de fl. 341. **Rejeito.**

### **9. Aviso prévio**

O Magistrado de primeiro grau acolheu o pedido de diferenças de aviso prévio, pelos seguintes fundamentos:

Narra o autor que conforme Política da Empresa para expatriados, em caso de ruptura contratual prematura, a reclamada era obrigada a avisar o empregado com 3 meses de antecedência, o que, afirma, não ocorreu.

Requer, a título de indenização, o pagamento de valor correspondente a 3 meses de salário, observado o último salário.

A reclamada aduz que inaplicável ao autor a política de transferência invocada, pois destinada à colaboradores oriundos do continente europeu, sendo que no presente caso seriam válidas as normas constantes da política de mobilidade interna, aplicável às transferências ocorridas na América do Sul. A argumentação da Reclamada não pode ser admitida por ser discriminatória com base no critério de nacionalidade. Se a empresa estabelece uma norma de mobilidade interna esta é aplicável a todos os seus empregados, tantos os nascidos no continente Europeu como na América do sul, porque a dignidade da

fls.29



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito na República Federativa do Brasil que não admite a discriminação de trabalhador sob nenhum critério.

Destarte, por ser norma mais favorável ao Reclamante aplica-se também aos empregados da América do Sul, nos termos da Convenção 100 da OIT e artigo 7º, XXX da CF. Defere-se a indenização requerida conforme norma interna da Reclamada que integra o contrato de trabalho do Autor para todos os efeitos legais. Pedido acolhido.

A ré argumenta que os documentos de fls. 206-211 se destinam aos casos de transferência de colaboradores oriundos do continente europeu, que foram formulados em razão das peculiaridades exigidas na comunidade europeia, e que ao autor aplica-se a política de mobilidade interna elaborada para as plantas da América do Sul (fls. 298-301). Requer a reforma da sentença.

Extrai-se do documento Política de Mobilidade Interna, acostado às fls. 298-301, a sua aplicação a "todas as plantas da Faurecia na América do Sul (Argentina e Brasil)". O autor, por seu turno, apresentou o documento de fls. 183-205, intitulado de "International Mobility Policy" e que está escrito em língua inglesa. Às fls. 206-211, o autor apresentou tradução juramentada das páginas 8 e 22, nas quais não há qualquer restrição da aplicação do "International Mobility Policy" apenas aos colaboradores oriundos da Europa.

Reitere-se que o ônus de provar as alegações incumbe à parte que as fizer e que a prova documental, em regra, incumbe ao empregador. Como se menciona, a teoria da aptidão para a prova também inspira concluir que o empregador, como parte mais favorecida na relação de emprego, é aquele que possui melhores condições de produzir prova de fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do empregado. Na hipótese, incumbia à ré comprovar que a norma interna

fls.30



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

denominada "International Mobility Policy" foi elaborada para atender exigências da comunidade europeia quanto às transferências de empregados lá contratados. Desso ônus, no entanto, não se desvencilhou. Negar a aplicação do documento aos demais empregados contratados pela ré afrontaria o princípio da isonomia e configuraria tratamento discriminatório quanto aos empregados de outras nacionalidades.

Deve ser mantida a sentença que reconheceu a aplicabilidade do documento "International Mobility Policy" ao contrato de trabalho do autor.

Extrai-se da tradução juramentada apresentada às fls. 207-211 a previsão de que "Em caso de violação antecipada do contrato de nomeação, mediante solicitação da Companhia ou do funcionário, será aplicado um aviso prévio de 3 meses". Na hipótese, a ré informou ao autor a rescisão contratual em 19.2.2010 e indenizou 30 dias de trabalho. São devidas as diferenças relativas à inobservância ao aviso prévio de 3 meses. **Rejeito.**

### **10. Compensação de realocação**

O autor requereu, na petição inicial, a condenação da ré ao pagamento de R\$ 7.377,21, valor correspondente a 3.000,00 euros em fevereiro de 2009, a título de compensação de realocação. Sustentou que entre as condições de retorno de empregados expatriados há a previsão do pagamento de uma compensação de realocação de no mínimo 3.000,00 euros, mas que não recebeu esse valor.

A ré sustenta que a verba foi paga ao autor em fevereiro de 2009, sob a denominação de "relocation allowance", e que não há diferenças a serem remuneradas.

fls.31



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

2ª TURMA

CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965

TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)

O Magistrado de primeiro grau condenou a ré ao pagamento da verba "relocation allowance" prevista na carta de oferta, sob o fundamento de que não comprovado seu adimplemento.

Não há, efetivamente, prova do pagamento da parcela, ônus que incumbia à empregadora. Como foi reconhecido o direito à parcela e ausente prova da quitação, a condenação deve ser mantida. **Rejeito.**

### **11. Ressarcimento de despesas de retorno**

A ré insurge-se contra a condenação ao ressarcimento das despesas com o retorno do autor ao Brasil.

O art. 8º da Lei 7.064/1982 determina que a empresa contratante custeie as despesas com o retorno do empregado ao Brasil. Na hipótese, o autor alegou que a ré não custeou ou reembolsou os valores despendidos com o seu retorno no rompimento do contrato de trabalho.

A ré, na contestação, não impugnou, de forma específica, a alegação de ausência de pagamento das despesas realizadas em razão do retorno do autor ao Brasil. Nas razões recursais, a ré argumenta que o autor não demonstrou a relação existente entre as notas fiscais apresentadas e a transferência para o Brasil. Como as notas referem-se ao período posterior à dispensa sem justa causa, mas anterior ao retorno ao Brasil, e como a ré não comprovou a quitação de qualquer despesa com a transferência, nem demonstrou que providenciou o retorno do autor ao Brasil, ou que ele tenha permanecido na Argentina por motivos alheios ao contrato de trabalho, a condenação deve ser mantida, nos termos da sentença. **Rejeito.**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

## **12. Danos morais - indenização**

A Magistrada de primeiro grau condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais porque a rescisão contratual se efetivou durante período em que o autor usufruía férias. A sentença foi assim fundamentada:

Postula o autor o pagamento de indenização por dano moral. Narra que ao ser selecionado para laborar em Buenos Aires, na proposta inicial da empresa (OFFER LETTER) estava previsto salário superior ao recebido no Brasil, aluguel de carro por 1 mês, plano de saúde, compensação de realocação (1 salário) e 3 meses de hospedagem.

Relata, entretanto que, na chegada em Buenos Aires teve problemas com a documentação, o que o impediu de abrir conta bancária. Por conta disso, a empresa atrasou por 2 meses o pagamento de salários, reembolso de despesas e a compensação de realocação. Afirma ainda que o aluguel de carro oferecido só foi concedido após muito desgaste com o Gerente de RH da empresa, sendo que nos meses em que ficou sem o aluguel do carro, foi obrigado a utilizar o mesmo táxi que outro colega.

Aduz que, embora a empresa tenha se comprometido a pagar 3 meses de hospedagem, com pouco mais de 1 mês no hotel foi obrigado a alugar um apartamento em valor superior ao pago pela empresa.

Ainda, sustenta que a reclamada pagava o salário em Pesos, sem garantir o salário oferecido no Brasil em Reais, o que resultou em redução salarial, inclusive sem qualquer correção ou reajuste. Além disso, relata que era obrigado a trabalhar tanto nos feriados da Argentina quanto nos feriados do Brasil. Assevera que seu plano de saúde e de sua esposa só foi pago a partir de maio/2009, quatro meses após a chegada na Argentina.

No mesmo período, destaca que foi informado que a empresa havia sacado, sem sua autorização, o valor de R\$ 907,65 do seu fundo de Previdência Privada. A responsável do RH da empresa informou que houve um erro e não havia sido descontado o valor do holerite. Narra que com isso teve seu benefício cortado por culpa da ré.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

Alega que diversas vezes solicitou seu retorno ao Brasil, argumentando que a empresa não estava cumprindo suas obrigações, entretanto, afirma não ter sido atendido.

Por fim, aponta que em fevereiro de 2010, quando se preparava para sair de férias, foi comunicado de seu desligamento na empresa da Argentina, devendo retornar ao Brasil, o que teria o constrangido e violado a Política da Empresa para expatriados, a qual prevê aviso de ruptura contratual com 3 meses de antecedência e compensação de realocação para o retorno ao país de origem.

Inicialmente, cumpre destacar que incabível indenização por danos morais em função do atraso no pagamento, pois o autor relata que tal fato ocorreu em função de problemas com documentação, nada mencionando acerca de qual teria sido o ato da reclamada que teria acarretado referidos problemas, entendendo-se assim, nada ter contribuído a empresa para o fato.

No que refere ao trabalho em feriados, tal fato por si, não gera direito à indenização por danos morais; bem como o desconto procedido em sua previdência privada, já que a ré argumenta que apenas descontou valores que por erro foram depositados a maior, sendo que tal argumento não é impugnado pelo autor.

Quanto ao argumento de que, embora a empresa tenha se comprometido a pagar 3 meses de hospedagem, com pouco mais de 1 mês no hotel foi obrigado a alugar um apartamento em valor superior ao pago pela empresa, não comprova o autor que a ré o tenha obrigado a alugar apartamento em valor superior, não havendo alegação de não pagamento da hospedagem. Também não comprova que a empresa tenha demorado 4 meses para pagar seu plano de saúde e de sua esposa. Indefere-se.

Ainda, não comprovou o autor ter solicitado seu retorno, nem a negativa por parte da empresa.

Já com relação ao argumento de ter sido dispensado durante a fruição das férias, razão assiste ao autor.

No dizer do mestre Maurício Godinho Delgado

(...) a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas convencionais. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, fl. 971/972).

As férias, justamente, refere-se a período de descanso trabalhista anual remunerado, destaca-se que neste período restam mantidas todas as obrigações patronais, destacando-se a inviabilidade de rescisão contratual unilateral imotivada.

Restou comprovado, por meio da comunicação de férias, que o autor foi dispensado durante a fruição de tal benefício.

A vida humana não é só composta de valores materiais, a ela se integram valores imateriais. A ofensa ou violação a estes valores imateriais que compõem a vida humana é denominada como dano moral. Este se exterioriza no mundo jurídico ao provocar efeitos maléficis à liberdade, profissão, nome, imagem, à sua pessoa ou à sua família.

O dano moral constitui-se em lesões sofridas pelas pessoas físicas ou jurídicas, em certos aspectos de sua personalidade, em razão de ofensa. O dano moral consiste no prejuízo ou lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro, como é o caso dos direitos da personalidade, a saber, o direito à vida, à integridade física, à integridade psíquica e à integridade moral.

Pelo artigo 5º, inciso V, foi assegurado "o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material ou moral à imagem". No mesmo sentido, prevê o inciso X do referido artigo: "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação."

Lesado o Autor em sua integridade física e psíquica por ato que não deu causa, configura-se o dano moral passível de compensação pecuniária, como forma de minimizar os efeitos do injusto e reprimenda ao ofensor.

A violação de direitos da personalidade não pode ser plenamente reparada, na medida em que o direito não tem o poder de reverter o tempo para impedir os efeitos da lesão consumada. Assim, o mínimo que se pode impor à Ré, para que seja minimizada a dor sofrida pela parte Autora em decorrência do dano moral experimentado, é que repare o dano causado através de indenização pecuniária.

A indenização além de ressarcir os danos causados ao ofendido deve



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

possuir caráter pedagógico, punitivo e preventivo, objetivando, através da diminuição do patrimônio do infrator, aplicar-lhe uma sanção para desestimular a reincidência do ato ilícito.

Diz o Enunciado nº 51 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

"RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo."

Assim, com fulcro nos artigos 186 e 927 do Código Civil, combinados com o artigo 5º, V e X da CF, condena-se a Ré a pagar ao Autor, a título de indenização por dano moral, o valor equivalente a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) como forma de reparação pela dor suportada.

O valor foi fixado por arbitramento nos termos do Enunciado nº 51 da 1ª JDMPJT, levando em consideração os bens atingidos - a saúde e a integridade física do Autor; o caráter pedagógico da sanção; e o patrimônio da Ré. Pedido deferido.

A ré argumenta que a prática de ato ilícito, por si, não induz ao reconhecimento de dano moral e que o autor não comprovou o abalo moral ou o dano à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem. Pede que seja afastada a condenação. Sucessivamente, requer a redução do valor fixado a título de indenização.

O dever de reparação do dano perante o direito privado nasce de um ato ilícito, aquele em que o agente contravém os ditames da ordem jurídica, ofende direito alheio e causa lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil encontram regulamentação básica no comando do art. 186 (Art. 186: Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito) e 927, *caput*, (Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo) do Código Civil.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

A necessidade de reparar o dano moral, nas relações de trabalho, vincula-se à efetiva constatação de que o empregador causou prejuízos à honra, dignidade, boa fama ou outro direito de personalidade do trabalhador. Na lição de Maria Helena Diniz, a reparação de dano moral supõe que tenha havido "lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos tributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família)" (Curso de Direito Civil Brasileiro).

Para o dano moral, não se exige atividade probatória semelhante à que se utiliza em casos de dano material ou patrimonial. Comungo do entendimento de que em muitas situações bastam as presunções *hominis*, ou presunções simples, também ditas comuns, formadas na consciência do juiz. São "as conseqüências que o juiz, como homem, e como qualquer homem criterioso, atendendo ao que ordinariamente acontece (*quod plerumque accidit*) extrai dos fatos da causa, ou suas circunstâncias, e nas quais assenta sua convicção quanto ao fato probando, baseadas no critério da anormalidade ou em certos standards jurídicos" (GARAT, Annabel; SACCHI, Carlos. Manual de responsabilidad extracontractual. Tomo I, p. 188. Apud VALLER, Wladimir. A Reparação do Dano Moral no Direito Brasileiro. São Paulo: E.V. Editora, 1994).

É incontroverso que a ré rescindiu o contrato de trabalho durante as férias do autor. Foi exatamente essa a conduta ilícita capaz de gerar prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao autor no que diz respeito a sua honra, dignidade, equilíbrio físico e emocional, entre outros direitos de personalidade.

A doutrina majoritária aponta a impossibilidade de rescisão



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

contratual desmotivada durante os períodos de interrupção contratual. A propósito, leciona Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1130):

O principal efeito da interrupção contratual é, como visto, a suspensão das obrigações contratuais mais relevantes do empregado durante o período interrompido.

Essencialmente sustentam-se as obrigações obreiras de prestação laborativa e de disponibilidade perante o empregador. Desse modo, caracteriza a interrupção a continuidade de vigência de todas as obrigações contratuais, excetuadas as principais obrigações obreiras: prestação de serviços e disponibilidade perante o empregador. Mantém-se, pois, em vigência a plenitude das obrigações empresariais.

Outro efeito relevante é a garantia de retorno do empregado ao cargo ocupado no instante de início da causa interruptiva (art. 471, CLT).

É também consequência da figura interruptiva a garantia de percepção pelo trabalhador, no instante de seu retorno, do patamar salarial e de direitos alcançado em face das alterações normativas havidas (isto é, garantia de absorção das vantagens genéricas oriundas próprias da legislação geral ou da normatização específica da categoria) - art. 471 da CLT.

Resulta, ainda, da interrupção contratual a inviabilidade jurídica da dispensa desmotivada obreira - rescisão unilateral do contrato por ato do empregador (art. 471, CLT).

A alegação de que não há prova do prejuízo experimentado pelo autor não se sustenta. O dano decorre das evidências, das circunstâncias de cada caso, bastando considerar que ele deixou de usufruir com tranquilidade o descanso remunerado e enfrentou as dificuldades naturais da dispensa imotivada. O autor foi atingido em seu bem estar, seu equilíbrio e estabilidade emocional, diante do desrespeito da ré pelos anos dedicados ao serviço. Foi atingido, enfim, em sua dignidade como pessoa.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

A grande dificuldade, quanto aos danos extrapatrimoniais, é sua avaliação. A doutrina aconselha que a valoração indenizatória adote cautela e bom senso, paute-se pelas regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JÚNIOR, Celso Leal da. A Competência da Justiça do Trabalho e os Danos Morais. São Paulo: LTr, 2000. p. 69.). O valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado, em Juízo, deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador. Há que prevalecer o bom senso, não só para evitar o enriquecimento injustificado, como a reparação que não tenha repercussão na vida do ofensor, e muito menos ressonância no grupo social (REIS DE PAULA, Carlos Alberto. Do inadimplemento das obrigações. In: O Novo Código Civil: Estudos em homenagem ao Prof. Miguel Reale. São Paulo: LTr, 2003, p. 360-378).

A complexidade do assunto foi analisada com fundamentos primorosos, pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, em julgado de que se destaca o seguinte trecho:

A violação dos direitos da personalidade não pode ser plenamente reparada, pois o direito não tem o poder de reverter o tempo para impedir os efeitos da lesão consumada. No direito positivo, não há consequência legal capaz de evitar ou anular os efeitos da dor moral sofrida pela injustiça cometida. A dor da injustiça não tem reparação, o desespero sofrido pela empregada com a situação de desemprego não pode ser anulado e a angústia experimentada frente à incerteza do futuro, gerada pela imagem injustamente denegrida, não pode ser apagada. Entretanto, embora não tenha o poder de recompor o status quo ante a lesão, porque não pode alterar o tempo e reverter o que ficou definitiva e indelevelmente marcado e inscrito no passado, o direito contém medidas capazes de reparar os efeitos materiais do dano moral suportado pela reclamante e de fazer cessar a violência cometida contra seus direitos. (TRT 3ª Região, 1ª Turma, RO 02770-2000 - Publ. 15/09/2000, Relatora Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães)

Ainda que se admita a extrema dificuldade em valorar



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

2ª TURMA

CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965

TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)

economicamente o dano moral, deve-se considerar que a indenização é apenas uma forma de compensar a vítima pelas ofensas sofridas, de modo que, mesmo na impossibilidade de reparar integralmente o dano, ao menos se proporcione recompensa capaz de atenuá-lo.

Na hipótese, considerando a capacidade econômica da ré, a gravidade do ato lesivo, as repercussões do fato na vida pessoal e familiar do autor, que se encontrava em outro país, e os efeitos compensatório e pedagógico da indenização, entendo razoável a indenização fixada pelo Juízo de primeiro grau no valor de R\$ 50.000,00. **Rejeito.**

### 13. FGTS

O Magistrado de primeiro grau determinou que a ré comprove "o recolhimento do FGTS 11,2% de todo o período contratual, bem como sobre as verbas de natureza salarial deferidas na presente decisão, no prazo de oito dias após o trânsito em julgado, sob pena de execução direta pelos valores equivalentes [...]".

A ré alega que o autor postulou a incidência de FGTS apenas sobre as parcelas requeridas na petição inicial e que a condenação extrapola os limites do pedido.

O autor requereu na petição inicial "a incidência do FGTS à razão de 8% sobre todas as verbas pagas e postuladas, da admissão à demissão, com a multa de 40% sobre o total devido e recolhido" (fl. 16). A condenação, portanto, não extrapola os limites do pedido. Não comprovado pela ré o correto recolhimento do FGTS durante o vínculo de emprego, a condenação deve ser mantida, nos termos fixados na sentença. **Rejeito.**

fls.40



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

#### **14. Honorários advocatícios**

O réu pede que seja excluída a condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

A concessão de honorários de advogado, na Justiça do Trabalho não decorre de aplicação do princípio da sucumbência, nos moldes do processo civil (art. 20, § 3º do CPC), ou do princípio da restituição integral (arts. 389, 395 e 404 do Código Civil), tampouco do art. 133 da Constituição da República (Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei), pois entende-se que não foram modificadas as normas específicas a respeito da matéria. O art. 133 da Constituição Federal, ao prever que o advogado é indispensável à administração da Justiça, ressalva expressamente a aplicabilidade das leis vigentes. Assim, aplica-se o art. 791 da CLT (Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final), que assegura às partes o *jus postulandi*, e as Leis 1.060/1950, 5.584/1970 e 7.115/1983, que concretizam o comando do artigo 5º, LXXIV (LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos).

No entender desta Relatora, a concessão dos honorários de advogado é possível em face de declaração da parte de que não pode demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família, o que configura o requisito legal para concessão do benefício, nos termos do art. 790 da CLT e da Lei 7.510/1986, que alterou a Lei 1.060/1950.

No entanto, esse entendimento restou vencido pela maioria dos membros desta Turma que, na esteira das Súmulas 219, I e 329 do TST, exige

fls.41



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

também a assistência sindical para a concessão de honorários:

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO

[...]

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970).

SUM-329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Na hipótese, o autor não se encontra assistido pelo sindicato da categoria, o que torna indevido o pagamento de honorários advocatícios. Não há nos autos documento credenciando os advogados que atuam no feito a atuarem na condição de assistência sindical.

**Reformo** para excluir da condenação os honorários advocatícios.

### **III. CONCLUSÃO**

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO**

fls.42



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000381-32.2012.5.09.0965**

**TRT: 01109-2012-965-09-00-6 (RO)**

**RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ;** no mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para: a) determinar a exclusão de reflexos dos DSR, acrescidos das horas extras, em outras verbas; e b) excluir da condenação os honorários advocatícios; tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de abril de 2016.

**MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU**

Desembargadora Relatora

</a.