



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

*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012

TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)



**APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. AMEAÇA DE DESPEDIDA EM FACE DE SUA OBTENÇÃO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO.** O cerceio ou a ameaça de restrição aos trabalhadores aposentados quanto à manutenção de seus contratos de trabalho revelam-se ilícitos e exigem pronta resposta por parte do Estado. O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), o objetivo de se construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), da proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa (art. 7º, I), da valorização do trabalho humano (art. 170) e da função social da propriedade (art. 170, III) dão firme apoio à conclusão de que atitudes discriminatórias em relação a trabalhadores aposentados, ainda que de aparência lícita, na origem, constituem abuso e arbitrariedade que devem ser coibidos. No regime da Constituição Federal de 1988 a livre iniciativa não se sobrepõe ao valor social do trabalho, sob pena de violação ao princípio da dignidade humana. Nessa linha, o art. 7º, I, da CF, veda a despedida arbitrária, que se caracteriza, entre outras hipóteses, pela ameaça ou efetiva ruptura contratual movida por um fator discriminatório, como é a despedida do aposentado unicamente por essa condição e que importa prática de ato ilícito, primeiro requisito para a responsabilização civil do empregador. O dano moral, em tais situações decorre da instabilidade e do temor que o trabalhador enfrenta com a constante e presente ameaça de dispensa. Recurso ordinário das rés a que se nega provimento para manter a condenação em indenização por danos morais.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 12ª Vara do Trabalho de Curitiba, em que são recorrentes **FUNDAÇÃO COPEL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL, COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A., COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL e VALDO ANTÔNIO RAMOS DA COSTA** e recorridos **OS MESMOS**.

**I. RELATÓRIO**

Da sentença de fls. 867-886, recorrem as partes.

A terceira ré, às fls. 894-901, pretende modificação quanto à responsabilidade solidária.

Depósito recursal efetuado à fl. 902. Custas recolhidas à fl. 903.

Contrarrazões apresentadas pelo autor às fls. 1047-1051.

As duas primeiras rés, às fls. 910-973, insurgem-se acerca da prescrição quinquenal; equiparação salarial; acúmulo de função; auxílio alimentação - prescrição - natureza jurídica; jornada de trabalho - horas extras - divisor 200; reflexos; horas de sobreaviso e assédio moral.

Depósito recursal efetuado à fl. 974. Custas recolhidas à fl. 975.

Contrarrazões apresentadas pelo autor às fls. 1019-1046.

fls.2



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O autor recorre às fls. 976-988 quanto ao auxílio alimentação - valor a ser integrado; complementação de aposentadoria; diferenças salariais: supressão do anuênio; adicional de transferência e honorários advocatícios.

Contrarrrazões apresentadas pela terceira ré às fls. 991-997 e pelas duas primeiras rés às fls. 998-1018.

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.

Às fls. 1056-1061, as rés apresentaram documentos. O autor, às fls. 1067-1070, manifestou-se quanto aos documentos acostados pelas rés.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Em contrarrrazões, o autor afirma que o recurso da ré Fundação Copel de Previdência e Assistência Social não merece ser conhecido porque o documento acostado à fl. 903 não comprova o recolhimento das custas processuais.

O comprovante de pagamento apresentado pela ré, efetivamente, não comprova o recolhimento das custas processuais, na medida em que os elementos nele contidos não permitem identificar a vinculação com os presentes autos e não foi apresentada a correspondente GRU. No entanto, na esteira do entendimento contido na Súmula 128, III do TST (Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito

fls.3



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

não pleiteia sua exclusão da lide - ex-OJ SDI-I 190) Res. TST 129/05, DJ, 20.04.05) o recurso interposto pode ser conhecido, porque o recolhimento de custas pelas duas primeiras rés a aproveita.

No entanto, verifica-se que a terceira ré não possui interesse recursal, vez que o processo foi julgado extinto sem julgamento do mérito em relação a ela.

Admito a ata de audiência apresentada pelas rés às fls. 1059-1061, na medida em que se refere à documento destinado a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados em primeiro grau ou nas razões recursais.

**NÃO CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO** da terceira ré, diante da ausência de interesse recursal. Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** interpostos pelas duas primeiras rés e pelo autor. As contrarrazões foram regularmente apresentadas.

## **MÉRITO**

### **RECURSO ORDINÁRIO DE COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A. E COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL**

#### **1. Prescrição quinquenal**

As recorrentes pedem a reforma da sentença quanto a declaração de prescrição quinquenal dos valores exigíveis anteriormente 18.05.2005. Defendem que a prescrição deve ser contada a partir da data do ajuizamento da ação trabalhista.

fls.4



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O entendimento do Colegiado é de que o marco inicial da contagem retroativa do prazo prescricional é a data do ajuizamento da ação, por aplicação do estatuído no art. 219 e § 1º do CPC. A Constituição da República de 1988 teve o efeito apenas de ampliar o prazo prescricional que, para as ações trabalhistas, era de dois anos e passou a ser de cinco anos. Nenhuma alteração foi instituída quanto ao início da contagem, que permanece vinculado à data da propositura da ação.

A alegação de que esse entendimento acarreta a redução do prazo para três anos, se a ação for ajuizada às vésperas de completarem-se dois anos da ruptura contratual, não encontra aceitação na doutrina. Sustenta-se que, na realidade, a medida tende a compelir o trabalhador a buscar atendimento a suas pretensões o mais rápido possível, como forma de permitir maior segurança jurídica, além de maior lapso de tempo a salvo da prescrição quinquenal. Em termos conceituais, constata-se que a prescrição visa, exatamente, extinguir a pretensão daquele que, tendo um direito violado, manteve-se inerte. Além do que, lembra-se que o prazo de dois anos para o ajuizamento da ação não é o único prazo de que dispõe o empregado, pois mesmo durante a vigência do contrato laboral ele pode exercer o seu direito de ação.

Nesse sentido, é o entendimento contido na Súmula 308 do Tribunal Superior do Trabalho:

**SUM-308 PRESCRIÇÃO QÜINQUÊNAL**

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, conta-dos da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Ajuizada a ação, portanto, o trabalhador pode pleitear parcelas relativas aos cinco anos anteriores. **Reformo** para declarar prescritas as verbas exigíveis anteriormente a 18.05.2007.

## **2. Equiparação salarial**

O julgador reconheceu que o autor realizava as mesmas atividades que o paradigma Romeu Ferreira França e deferiu diferenças salariais, por equiparação, nos seguintes termos:

O autor alega que após 01/04/1999 passou a exercer as mesmas atividades, com a mesma produtividade e perfeição técnica do paradigma Romeu Ferreira França, recebendo, contudo, salário cerca de 40% inferior. Postula o pagamento das diferenças salariais do período, com integração e reflexos.

As rés sustentam a ausência de identidade funcional entre autor e paradigma e o melhor desempenho deste último em relação ao reclamante.

De acordo com o contido no artigo 461 da CLT e na Súmula 6ª do C. TST, ela será devida quando houver I) a identidade funcional; II) o trabalho de igual valor, com igual produtividade e mesma perfeição técnica; III) mesmo empregador; IV) mesma localidade; V) diferença de tempo de serviço inferior a dois anos; VI) e inexistência de quadro de pessoal organizado em quadro de carreira.

A Súmula 6ª, VIII, do C. TST, ainda dispõe que o ônus de provar a identidade de funções é do reclamante e o ônus de provar os fatos impeditivos do direito à equiparação é do empregador (o maior tempo de serviço, a maior perfeição técnica ou produtividade).

No caso dos autos, o autor logrou comprovar a identidade funcional com o paradigma Romeu, seja por conta da confissão ficta do preposto (ante o desconhecimento acerca da matéria), ou seja porque as testemunhas ouvidas foram categóricas ao afirmar a igualdade entre as atividades desenvolvidas por ambos.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O preposto declarou que "3. não sabe se o paradigma fazia manutenção e o autor fazia; (...) 5. não sabe quais eram as funções do paradigma" (fl. 840 - destaquei). O desconhecimento dos fatos por parte do representante da empresa implica confissão ficta com relação à matéria, consoante estabelece o art. 843, § 1º, da CLT, mormente porque não infirmada pelos demais elementos dos autos.

Neste sentido o seguinte julgado do Regional:

"TRT-PR-17-03-2009 PREPOSTO. DESCONHECIMENTO DE FATOS ESSENCIAIS AO DESLINDE DA QUESTÃO. CONFISSÃO. Se o preposto da reclamada alega o completo desconhecimento da questão principal dos autos, a dizer, a prestação de serviços pelo reclamante, evidente que declara o desconhecimento a respeito de fato essencial para o deslinde do litígio, incorrendo em confissão nesse aspecto." (TRT-PR-04107-2007-678-09-00-3- ACO-07407-2009 - 3A. TURMA Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO Publicado no DJPR em 17-03-2009)

Não bastasse a confissão ficta do preposto, o paradigma declarou ao depor que "3. o autor tinha mais responsabilidades inclusive que o depoente e faziam as mesmas tarefas; (...) 5. poderiam trabalhar nas mesmas usinas, mas também em usinas diferentes; (...) 12. o depoente fazia manutenção preventiva e projetos e automação; 13. o autor fazia isso na área dele; 14. a área do depoente era a equipe de automação e do autor, manutenção; 15. a equipe do depoente projetava e a execução era com o pessoal do autor; 16. o autor também fazia projetos" (fls. 841).

A testemunha Orlei Marinho também confirmou a identidade funcional entre autor e paradigma ("13. o paradigma era supervisor e o autor também; 14. não tinha diferença nem em manutenção, nem em projetos; (...) 18. o autor e o depoente também trabalhavam em usinas, mas o autor era mais no apoio; 19. o paradigma também fazia apoio para as usinas" - fl. 841).

Por fim, a testemunha Lirio Serafim Brunetto, ouvida a convite das rés, disse que "1. as atividades e do autor e do paradigma eram manutenção de usina; 2. não sabe se tinha alguma diferença; 3. não trabalhavam na mesma equipe; 4. o depoente trabalhou com ambos nas mesmas usinas em equipes distintas; 5. a equipe do depoente era manutenção de usina e a do autor também era manutenção; a de Romeu era apoio à manutenção e automação; 6. não eram diferentes as atividades; 7. a automação também envolve manutenção" (fl. 842 - destaquei).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Comprovada a identidade funcional, restam analisar os fatos impeditivos, modificativos, ou extintivos da equiparação salarial, que são a diferenciação no tempo de serviço e a existência de disparidade na perfeição técnica ou produtividade.

Não há impedimento para a equiparação no que toca ao tempo de serviço (que deve ser inferior a dois anos na função - Súmula 6ª, II, TST), já que autor e paradigma são contemporâneos na função. As fichas registros às fls. 291/297 e 303/308 indicam que ambos foram promovidos a Técnico Ind. de Eletrotec. em 01/05/2005, sendo o autor na área de manutenção elétrica de Usina e o paradigma na área de automação de Usina, e, segundo a testemunha Lírio, "não eram diferentes as atividades"; 7. a automação também envolve manutenção" (fl. 842).

Também não há elementos nos autos que evidenciem maior produtividade ou perfeição técnica do paradigma. Pelo contrário, o próprio paradigma chegou a reconhecer que "3. o autor tinha mais responsabilidades inclusive que o depoente e faziam as mesmas tarefas" (fl. 841).

Logo, tem-se por idêntica a função, em trabalho de igual valor, feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não é superior a dois anos, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, devendo, portanto, corresponder igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, tal qual disposto nos artigo 461, da CLT e na Súmula 6ª do C. TST.

Assim, acolho o pedido de equiparação salarial com o paradigma Romeu, para deferir as diferenças salariais entre o salário percebido pelo autor e o salário pago para o paradigma, a ser apurado conforme as fichas registro de fls. 291/297 e 303/308, durante todo o período imprescrito.

Defiro reflexos em DSR's e com estes em horas extras, horas de sobreaviso, anuênios, adicional de periculosidade, férias com o terço constitucional, 13º salário, aviso prévio, FGTS 11,2%, valores pagos referente ao PDV e PLR. Sobre o principal, diferenças de rsr, 13º salário, remuneração de férias gozadas e aviso prévio (ainda que indenizado), incide o FGTS de 11,2%. Descabe a incidência do FGTS sobre férias indenizadas e sobre o terço constitucional.

Observe-se, na apuração das diferenças, que, após 03/04/2006, data em que o paradigma foi dispensado, o último salário do paradigma deverá



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

ser mantido e acrescido dos reajustes normativos do período. Este critério justificasse na medida em que as diferenças salariais devem permanecer até a saída do autor, sob pena de abrupta redução salarial e ofensa ao princípio da irredutibilidade do salário.

Acolho, nestes termos.

As rés asseveram que o paradigma foi admitido em 15.08.1978 e o autor em 17.07.1979, e o paradigma foi desligado de seus quadros funcionais em 03.04.2006 e o autor apenas em 15.12.2010. Alegam que o autor laborava como técnico de manutenção elétrica de usina, enquanto o paradigma prestava serviços na função de técnico de automação de usina, o que demonstra a diferença das funções desempenhadas por eles; que o paradigma era tecnicamente "melhor", pois desempenhava "melhor" suas atribuições, era mais comprometido com as atividades desenvolvidas, cumpria de forma mais satisfatória as normas da empresa e nunca seu trabalho foi motivo de reclamação de clientes; que o paradigma foi enquadrado como técnico especializado ainda em 1988, tendo em vista o amplo conhecimento que possuía, enquanto o autor apenas passou a ser reconhecido como técnico especializado em 1996; que "vantagem pessoal do paradigma alcançada durante anos de trabalho anterior (08 anos) ao Recorrido não podem ser incluídos no cálculo das diferenças salariais por equiparação salarial, por ser verbas de natureza personalíssima" (fl. 916). Pedem a reforma da sentença.

Nos termos dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC e da Súmula 6, VIII, do TST (VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial), incumbia ao autor a prova dos fatos constitutivos do direito à equiparação pleiteado e às rés a prova dos fatos modificativos, impeditivos e extintivos do mesmo direito. Maurício Godinho Delgado, a respeito do tema, leciona:

São quatro os requisitos da equiparação salarial, construídos pela comparação entre as situações empregatícias reais vivenciadas por

fls.9



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

equiparando e paradigma: identidade de função exercida; identidade de empregador, identidade de localidade de exercício das funções, simultaneidade nesse exercício.

[...]

Os requisitos da equiparação salarial são os quatro acima examinados. Presentes tais requisitos em uma dada situação concreta, forma-se o tipo legal do art. 461 da CLT, cabendo, em princípio, o deferimento do pleito equiparatório. Tais requisitos são, assim, fatos constitutivos da figura legal celetista, ou seja, fatos ou atos cuja ocorrência plena propicia a configuração do modelo jurídico previsto na regra do Direito.

Contudo, a ordem jurídica prevê a possibilidade de ocorrência de outros fatos os atos que podem inviabilizar a figura equiparatória, ainda que verificado seus requisitos constitutivos. Tais situações constituem fatos modificativos, impeditivos e extintivos da equiparação salarial pretendida (DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 789, 792-793).

Portanto, incumbia ao autor provar a igualdade de funções e às rés os fatos que inviabilizariam o direito, que são aqueles previstos nos parágrafos do art. 461 da CLT: diferença de produtividade e perfeição técnica entre os serviços do paradigma e do equiparando, diferença de tempo de serviço superior a dois anos, existência de quadro de carreira na empresa, paradigma readaptado por deficiência física ou mental.

Na hipótese, o pedido de equiparação salarial é com o empregado Romeu Ferreira França. O autor passou a trabalhar como 'técnico de manutenção elétrica de usina' a partir de 01/05/2005 (fls. 291-297), mesma data em que o paradigma passou a laborar como "técnico de automação de usina" (fls. 303-308). A diferença de um ano entre a admissão do paradigma e do autor, assim como a diferença de quase quatro anos entre a data de desligamento, não impedem o reconhecimento do direito à equiparação salarial, na medida em que se exige apenas que entre autor e



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

paradigma não haja diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos e que tenha ocorrido, em algum momento da relação contratual, simultaneidade na prestação de serviços na mesma função.

Ressalte-se, ainda, que o direito à equiparação salarial está sujeito apenas à prescrição parcial. A realização de funções idênticas entre autor e paradigma em lapso contratual atingido pela prescrição não afasta o direito à equiparação relativamente ao período não prescrito. É que as diferenças salariais postuladas estão asseguradas por preceito de lei (CLT, art. 461) e são decorrentes de infração continuada, que se renova periodicamente no vencimento de cada parcela, ou seja, mês a mês, de modo que a prescrição incidente é sempre parcial. Assim é porque a repercussão salarial prolonga-se no tempo e não poderia ocorrer redução do salário (art. 468 da CLT).

Nesse sentido é o item IX, da Súmula 6 do TST:

TST. Súmula 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (...)  
IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

Na hipótese, a discussão mais relevante cinge-se à identidade das funções exercidas pelo autor e pelo paradigma.

Quando discorre sobre a identidade de funções, um dos requisitos da equiparação salarial, Maurício Godinho Delgado (Curso de direito do Trabalho, 3ª ed. , LTR, 2004, p.789-790) a entende como a circunstância dos trabalhadores em comparação desenvolverem o mesmo trabalho, que abrangeria atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos. Assevera que ao utilizar o vocábulo "identidade", a norma não considera noções amplas como analogia, proximidade, similitude ou

fls.11



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

semelhança de funções; ao contrário, impõe efetiva identidade funcional. Considera, ainda, não ser possível confundir função com tarefa. Esta representaria atos singulares no espectro da prestação de trabalho. A função, por sua vez, seria "um feixe unitário de tarefas, isto é, um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa". Aduz que uma tarefa pode compor o conjunto de mais de uma função, sem que possibilite necessariamente o reconhecimento da equiparação. Para o doutrinador, "apenas se o conjunto unitário de tarefas, identificador do trabalho no universo empresarial, surgir como idêntico (a mesma função, portanto), é que caberá falar-se no cumprimento do tipo legal do art. 461, da CLT".

Em audiência, o preposto afirmou desconhecer quais seriam as funções do paradigma e mencionou apenas que prestavam serviços em áreas diferentes. O desconhecimento do preposto quanto aos fatos conduz à confissão ficta. O § 1º do art. 843 da CLT exige que o preposto indicado para representar o empregador tenha conhecimento dos fatos, daí porque o seu comparecimento em juízo. Se, ao depor, revela desconhecimento dos fatos relacionados ao litígio, deve o empregador suportar os efeitos da confissão ficta, que gera presunção relativa de veracidade das alegações formuladas pela parte autora. Ressalte-se que esta presunção de veracidade é relativa e pode ser afastada por prova em contrário produzida nos autos.

Ainda que não fosse a confissão ficta reconhecida, a prova testemunhal mostrou-se favorável à tese do autor e permite concluir que ele e o paradigma realizavam as mesmas atribuições na empresa.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O paradigma, ouvido como testemunha, confirmou que ele e o autor realizavam as mesmas tarefas. Ressaltou, inclusive, que ao autor eram delegadas mais responsabilidades.

A testemunha Orlei Marinho, do mesmo modo, corroborou a tese de que autor e paradigma desempenhavam o mesmo feixe de atribuições. Acerca da discussão informou:

(...) 13. o paradigma era supervisor e o autor também; 14. não tinha diferença nem em manutenção, nem em projetos; (...) 17. trabalhava no setor de engenharia de manutenção; 18. o autor e o depoente também trabalhavam em usinas, mas o autor era mais no apoio; 19. o paradigma também fazia apoio para as usinas; 20. o autor era responsável pelas usinas no leste e o paradigma em todas, onde fosse preciso, junto com o depoente.

Por fim, a testemunha indicada pelas rés confirmou que autor e paradigma desempenhavam as mesmas atribuições, ainda que em áreas diversas:

1. as atividades e do autor e do paradigma eram manutenção de usina; 2. não sabe se tinha alguma diferença; 3. não trabalhavam na mesma equipe; 4. o depoente trabalhou com ambos nas mesmas usinas em equipes distintas; 5. a equipe do depoente era manutenção de usina e a do autor também era manutenção; a de Romeu era apoio à manutenção e automação; 6. não eram diferentes as atividades; 7. a automação também envolve manutenção; (...) 10. o autor era responsável pela equipe;

Embora as rés tenham alegado que o paradigma detinha maior perfeição técnica que o autor, não produziram prova apta a desconstituir o direito pleiteado. Reitere-se que, quando se trata de equiparação salarial, incumbe ao



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

empregador provar os fatos que inviabilizam o direito do trabalhador, que são aqueles previstos nos parágrafos do art. 461 da CLT. Nesse sentido, ainda, é a Súmula 6, VIII, do TST:

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

Provado o fato constitutivo do direito do autor, era da ré o encargo de provar os fatos obstativos da equiparação salarial. Não tendo se desincumbido de seu encargo, impõe-se a rejeição da insurgência.

Deve ser mantida a sentença quanto à condenação ao pagamento de diferenças entre o salário percebido pelo autor e aquele pago ao paradigma, na medida em que não foi comprovado que o desnível salarial é decorrente de vantagem pessoal deste. **Rejeito.**

### **3. Acúmulo de funções**

As rés insurgem-se contra o deferimento do pedido de diferenças salariais pelo acúmulo da função de "técnico de manutenção de usinas hidrelétricas" com a de "supervisor técnico de equipe".

O exercício de diversas atividades, dentro da mesma jornada de trabalho e compatíveis com a condição pessoal do trabalhador, a princípio, não enseja o pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções, máxime pela ausência de previsão legal, contratual ou normativa. Assim se entende porque o mercado de trabalho



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

exige cada vez mais do trabalhador a multifuncionalidade. A polivalência, o conhecimento variado, a flexibilidade e a multifuncionalidade proporcionam ao trabalhador manter-se no mercado de trabalho e afastar-se do fantasma do desemprego.

O acúmulo de funções pressupõe a efetiva prestação de serviços em mais de uma atividade que não tenha sido contratada expressa ou tacitamente, já que o empregado obriga-se a prestar serviços de acordo com a sua condição pessoal, conforme a regra do art. 456, parágrafo único, da CLT (Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.).

Para caracterizar o acúmulo de funções, portanto, faz-se necessária a efetiva prestação de serviços em mais de uma atividade, que o empregado não tenha se obrigado a ela pelo contrato de trabalho, nem mesmo tacitamente e que essa atividade não guarde relação com a outra, sendo com ela incompatível.

Na hipótese, a prova oral confirmou que o autor ostentava a condição de supervisor, apesar de enquadrado na função de "técnico especializado em manutenção elétrica". O preposto informou, inclusive, que "nas usinas o autor era o único supervisor da elétrica". Portanto, é possível concluir que o autor acumulou atribuições de cargo de maior hierarquia na estrutura da empresa, o que lhe assegura o direito a diferenças, com integrações e reflexos.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Condicionar o pagamento pelo acúmulo de funções à existência de pacto prévio, previsão legal, normativa ou contratual esvaziaria parcela significativa do intento de proteção de que se revestem as normas trabalhistas, mesmo porque o desvio se dá normalmente sob a falsa veste de legalidade e pela conveniência do empregador. O fundamento adotado pelas rés, não se sustenta, especialmente porque importaria, na prática, repasse do risco da atividade econômica aos trabalhadores.

É inafastável, na situação dos autos, a conclusão de que o autor acumulou as funções de "supervisor" com as de "técnico de manutenção elétrica"; ou seja, desempenhou função que demandava maior responsabilidade e o exercício de atribuições superiores àquelas para as quais era remunerado, na medida em que se tornou responsável pelo setor elétrico em diversas usinas da ré. As atividades desenvolvidas não guardavam a compatibilidade a que se refere o art. 456 da CLT, o que implica reconhecer a irregularidade denunciada.

Esse entendimento expressa o princípio do não enriquecimento sem causa, previsto nos arts. 182 e 876 do Código Civil de 2002. Não se pode, sob pena de ofensa a uma série de princípios - jurídicos e morais - permitir que o empregador se valha da mão de obra sem a devida contraprestação.

Embora o empregador detenha, em tese, o poder de alterar certas condições de trabalho, não pode fazê-lo em prejuízo do empregado. Por óbvio, na hipótese dos autos, a alteração das atribuições do autor, com o acréscimo de tarefas mais complexas, demandava a correspondente majoração salarial, sob pena de enriquecimento sem causa do empregador.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

**Mantenho.**

**4. Auxílio alimentação - prescrição - natureza jurídica**

O magistrado de primeiro grau acolheu o pedido de integração dos valores recebidos a título de auxílio alimentação aos salários, sob os seguintes fundamentos:

O autor alega que desde a sua contratação até dezembro de 1997, recebeu mensalmente auxílio alimentação diretamente em seu holerite (crédito em folha), com reflexos nas demais verbas salariais pagas. Aduz que a partir de dezembro de 1997 a Copel, unilateralmente, suprimiu este benefício. Pleiteia o reconhecimento da natureza salarial da parcela, com integração e reflexos.

As rés afirmam que até dezembro/1996 o benefício era pago pela Fundação Copel apenas aos seus filiados, e que a partir de janeiro/1997 a primeira ré filiou-se ao PAT e passou a fornecer tíquetes alimentação ou refeição aos empregados, nos mesmos valores do auxílio alimentação que era pago pela Fundação, de R\$ 180,00.

Incontroverso o fato de que o reclamante recebia, até dezembro/1996, o auxílio alimentação em dinheiro, por meio da Fundação Copel, não tendo as duas primeiras reclamadas, sequer alegado que naquela ocasião estariam inscritas no PAT, como também não se evidencia a existência de instrumento normativo afastando a natureza salarial da parcela para referido período. "Tem-se, portanto, que o auxílio-alimentação era fornecido habitualmente e sem ônus ao empregado, no período em que não comprovada a adesão da ré ao PAT e inexistente negociação coletiva dispondo sobre o tema. Desse modo, ostenta natureza salarial, aderindo ao contrato de trabalho e integrando a remuneração, conforme artigo 458 da CLT e Súmula 241, do TST, reafirmados pela OJ 413, da SDI-I/TST" (TRT-PR-01911-2011-093-09-00-0-ACO-56198-2012 - 6A. TURMA Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI Publicado no DEJT em 04-12-2012).

A hipótese amolda-se à previsão da OJ 413, da SDI-I do TST, que dispõe que "A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba 'auxílio-alimentação' ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para

fls.17



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas n.os 51, I, e 241 do TST".

Nestas condições, reputo que as rés não poderiam alterar condição mais vantajosa já integrada ao contrato de trabalho do reclamante, conforme estipula o artigo 468 da CLT, ressaltando-se que a posterior inscrição ao PAT pelas duas primeiras rés não descaracteriza a natureza salarial da verba.

(...)

Desta forma, reconheço que o auxílio alimentação possui natureza salarial, devendo compor o conjunto remuneratório do autor para todos os efeitos legais, (Súmula 241 do C. TST). Por esta razão, defiro a integração do mesmo à remuneração (restando fixado o valor do auxílio alimentação em R\$ 180,00 - fl. 237, à míngua de prova em contrário) e reflexos em DSR's e com estes em horas extras, horas de sobreaviso, anuênios, adicional de periculosidade, férias com o terço constitucional, 13º salário, aviso prévio, FGTS 11,2%, valores pagos referente ao PDV e PLR. Sobre o principal, diferenças de RSR, 13º salário, remuneração de férias gozadas e aviso prévio (ainda que indenizado), incide o FGTS de 11,2%. Descabe a incidência do FGTS sobre férias indenizadas e sobre o terço constitucional.

Inconformadas, as rés buscam a reforma da sentença. Sustentam que, nos termos da Súmula 294, do TST, a prescrição referente à alteração contratual quanto à forma de fornecimento do auxílio alimentação é total, na medida em que o direito à parcela não está assegurado por lei; que a segunda ré foi responsável pelo pagamento do benefício até dezembro de 1997 e que, "para evitar prejuízo aos seus empregados, filiou-se ao PAT-Programa de Alimentação do Trabalhador (docs) e, a partir de então, passou a fornecer tíquetes alimentação e/ou refeição" (fl. 934). Invocam a Lei 6.321/1976 e os Decretos 5/1991 e 349/1991 e requerem o reconhecimento da natureza indenizatória da parcela.

O benefício é prestação de trato sucessivo. A lesão ao direito, nessa hipótese, ocorre mês a mês, renovando-se a prescrição a cada lesão sofrida.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

A prescrição aplicada é a parcial e não a total e atinge somente as parcelas anteriores aos últimos cinco anos, nos termos da Súmula 294, do TST.

O prejuízo foi mensal e deste modo, há amparo na própria CLT, no art. 468. Uma vez que haja supressão ou modificação do direito prejudicial ao empregado, tal nocividade não finda no ato da supressão ou da modificação, mas paira sobre a avença, quando a prescrição é parcial, apenas em relação às prestações devidas no momento em que se tenham vencido. Portanto, não está prescrito o direito de postular contra a alteração lesiva perpetrada pela ré.

Na petição inicial o autor asseverou que recebia auxílio alimentação discriminado em sua folha de pagamentos e que, após a inscrição da ré no PAT, o benefício passou a ser concedido por meio de tickets alimentação.

A primeira ré, na defesa, esclareceu que "o benefício assistencial do auxílio alimentação foi pago em dinheiro pela Fundação Copel até dezembro de 1996, com a finalidade de aquisição de alimentos em estabelecimentos comerciais" e que "em janeiro de 2007, por força de acordo coletivo de trabalho e inscrição da Reclamada no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, houve alteração apenas na forma de fornecimento do benefício, que passou de dinheiro para tíquetes alimentação e/ou refeição, mantida a mesma finalidade original".

O entendimento predominante nesta Turma é de que a filiação da empresa ao PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador afasta a natureza salarial de parcelas pagas *in natura*, como a ajuda alimentação e o tíquete refeição. É esse o teor do art. 6º do Decreto 5/1991, que regulamenta a Lei 6.321/1976:



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Art. 6º. Nos Programas de Alimentação do Trabalhador - PAT, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a parcela paga *in natura* pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para qualquer efeito, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

A própria Lei 6.321/1976 estabelece, no art. 3º, que a parcela paga *in natura* não se inclui no salário de contribuição (Art. 3º. Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga *in natura*, pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho), entendimento que consta na Orientação Jurisprudencial 133 da Subseção de Dissídios Individuais - 1 do Tribunal Superior do Trabalho (A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituídos pela Lei 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal) e que é adotado em julgados daquela Corte:

TICKETS-REFEIÇÃO - INTEGRAÇÃO - EMPRESA PARTICIPANTE DO PAT - O ticket-refeição fornecido por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei n.º 6321/1976, não tem caráter salarial, portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR 567239 - 2ª T. - Rel. Min. Vantuil Abdala - DJU 29.09.2000 - p. 556)

É entendimento, ainda, que a natureza jurídica da parcela pode ser alterada por negociação coletiva.

Ao estabelecer natureza indenizatória à verba paga *in natura*, a norma coletiva se apoia na regulamentação legal sobre a matéria. Não há obrigatoriedade no pagamento da ajuda alimentação, pelo empregador. Trata-se de liberalidade que, com proteção constitucional (art. 7º, XXVI), pode ser negociada entre as categorias profissional e econômica, de forma a propiciar o ajuste das melhores condições

fls.20



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

de trabalho, pela negociação quanto à natureza da parcela. Essa forma de pensar não conflita com o entendimento desta Turma, no sentido de que as negociações coletivas não podem reduzir garantias mínimas dos trabalhadores, pois, ao afastar a natureza salarial da ajuda alimentação, não se sonega qualquer direito do trabalhador. Cria-se apenas uma espécie de contrapartida ao empregador, pelo fornecimento da parcela *in natura*.

O caráter salarial da ajuda alimentação, portanto, pode ser afastado tanto pela participação do empregador no PAT como pela previsão da natureza indenizatória em instrumentos normativos. Não incide, então, a Súmula 241 do TST (SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais), que trata do "salário-utilidade", fornecido por força do contrato de trabalho, já que se reconhece natureza indenizatória à parcela.

Contudo, também é entendimento de que para se reconhecer a natureza indenizatória é imperioso que o empregador demonstre ser ela precedente ao próprio contrato. Do contrário, se essa natureza foi alterada durante a vigência do contrato de trabalho, esta alteração não abrange aqueles que já recebiam a parcela, quando considerada salários. É que a alteração, nesses termos, implicaria modificação contratual ilícita, que encontra óbice no art. 468 da CLT e que não se admite nem com anuência do trabalhador.

Verifica-se nos autos que o autor foi admitido em 19.06.1979 e não há demonstração das rés de que, desde aquela época, a parcela já detinha natureza indenizatória. Assim, a parcela é salário e compõe a base de cálculo de todas as verbas que a partir dela são apuradas.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

É de conhecimento deste Colegiado que o auxílio alimentação, embora pago inicialmente por intermédio da Fundação Copel, era custeado com recursos exclusivos da COPEL. Esta Relatora já apreciou a matéria em outras ações (RO 15.167/00 . ac. 23.973/01. DJPR 06.09.01. Rel. Marlene T. Fuverki Suguimatsu; RO 14.777/00. ac. 19.659/01. DJPR 27.07.01. Rel. Marlene T. Fuverki Suguimatsu; RO 19110-2000-004-09-00-0; acórdão publicado em 5 de novembro de 2004). Verificou-se que nos termos do artigo 12, do Estatuto da Fundação Copel, a COPEL é a mantenedora da Fundação. Da COPEL proveem os recursos necessários para o pagamento do benefício, o que leva a concluir que era ela que, de fato, efetuava o pagamento. A iniciativa da COPEL de subsidiar a alimentação deu à parcela caráter salarial. A circunstância dos objetivos e fins da Fundação Copel estarem disciplinados na Lei 6435/1976 e esta prever no seu art. 39, § 1º que a Fundação poderá "incumbir-se da prestação de serviços assistenciais desde que as operações sejam custeadas pelas respectivas patrocinadoras e contabilizados em separado", não afasta o caráter salarial da parcela, fator determinante para sua integração à remuneração. **Rejeito.**

**5. Jornada de trabalho - horas extras - divisor 200**

As recorrentes requerem a adoção do divisor 220 para o cálculo das horas extras, sob o argumento de que o sábado trata-se de dia útil não trabalhado, nos termos dos acordos coletivos da categoria.

É incontroverso nos autos que o autor trabalhava de segunda a sexta-feira.

A circunstância de o empregador não exigir trabalho aos sábados, quando o contrato prevê seis dias úteis, na semana, é, inegavelmente, um benefício ao trabalhador. Seria, a princípio, legítimo manter-se o divisor 220, pois a

fls.22



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

utilização de divisor 200 implica majoração do valor da hora extra e terminaria por representar uma espécie de punição ao empregador que permitiu a supressão do trabalho aos sábados. Atitude assim poderia representar desestímulo aos empregadores e redundar, de forma mediata, em prejuízo à categoria dos empregados.

Há, porém, que se atentar para o princípio peculiar do Direito do Trabalho, consubstanciado na regra do artigo 468 da CLT, de que as condições benéficas se incorporam ao contrato de trabalho. Assim, a possibilidade de trabalhar em apenas cinco dias, durante a semana, passou a integrar o contrato de trabalho. A pretensão de aplicar divisor 220 implica, por essa perspectiva, exclusão do benefício de ter carga semanal efetiva de 40 horas, já que se reduz o valor da hora extra - ainda que não se possa negar que, de toda forma, o empregado ainda é beneficiado pela folga, aos sábados.

De acordo com o posicionamento da maioria dos integrantes da Turma, no caso de empregados com carga semanal inferior a 44 horas, o divisor deve ser apurado com base na carga de trabalho semanal efetivamente praticada. Assim, aplica-se simples regra de três, considerada a jornada normal e a duração semanal a que está sujeito o empregado. Se para uma carga semanal de 44 horas o divisor é 220, para a carga de 40 horas seria 200, para a carga de 36 seria 180 e para a de 30 horas, o divisor 150.

Na hipótese dos autos, em que o autor trabalhava 8 horas diárias de segunda à sexta-feira, o cálculo correto é: 8 horas diárias x 5 dias trabalhados = 40 horas / 6 dias úteis = 6,66 x 30 dias do mês = 199,98 que, por aproximação, resulta em divisor 200.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Esclareça-se, ainda, que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, pelo inciso XXVI, só pode ocorrer se atrelado à expressa determinação do *caput* do art. 7º da Carta de 1988, de que os direitos ali relacionados, além de outros, visam a melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, jamais sua degradação.

Na esteira das pertinentes considerações de Manoel Antônio Teixeira Filho, "lembremo-nos que o art. 7º, da CF/88, em seu *caput*, trata dos direitos dos trabalhadores e não dos empregadores, sendo que os ACTs e as CCTs têm o devido reconhecimento quando apresentam condições mais vantajosas ao trabalhador (Princípio da Norma Mais Favorável e da Condição mais Benéfica)... (TRT-RO 03232-1998, Ac. 19.649/1998, DJPR 25.09.1998).

Por esses fundamentos, **mantenho**.

## **6. Reflexos**

As rés insurgem-se contra o deferimento de reflexos de auxílio alimentação e das diferenças salariais decorrentes do reconhecimento da equiparação salarial e acúmulo de função nos valores pagos a título de PDV e PLR. Do mesmo modo, insurgem-se contra o deferimento de reflexos de diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial e acúmulo de função, auxílio alimentação e horas extras em aviso prévio e multa de 40% do FGTS, na medida em que a demissão decorreu de adesão ao PDV.

Perfilho do entendimento do Magistrado no sentido de que as verbas deferidas nesta ação - diferenças salariais e integração do auxílio alimentação -



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

comportam natureza salarial e, portanto, compõe a base de cálculo da compensação indenizatória. Por consequência, referidas verbas alteram a base de cálculo da indenização devida em razão da adesão do autor ao Programa de Desligamento Voluntário.

Observe-se que de acordo com a norma interna da COPEL, a indenização decorrente do PDV é calculada com base no salário do empregado. Resta claro que como não foram pagas determinadas verbas salariais ao autor de forma correta, estas não integraram a indenização recebida pela adesão ao PDV. Logicamente, o empregado foi prejudicado pela conduta das rés, uma vez que recebeu, a título indenizatório, valor inferior ao que teria direito se fossem adimplidas todas as verbas salariais em época própria.

O mesmo raciocínio aplica-se no que se refere à PLR. Como exposto pelas rés, o salário nominal do autor compõe a base de cálculo da verba. Reconhecidas diferenças salariais e a natureza salarial do auxílio alimentação, são devidos reflexos em PLR.

Por todo o exposto, excluir da condenação o pagamento de diferenças da compensação indenizatória e PLR seria autorizar o enriquecimento sem causa das rés, que restariam beneficiadas pela sua própria irregularidade.

No entanto, conforme se extrai do TRCT de fl. 807-813 e Circular 033/2010, não houve o pagamento de aviso prévio indenizado ou multa de 40% do FGTS na rescisão contratual. Indevidos, portanto, reflexos das diferenças salariais deferidas em aviso prévio indenizado e multa de 40% do FGTS.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

**Acolho, em parte,** para determinar a exclusão da condenação dos reflexos em aviso prévio indenizado e multa de 40% do FGTS.

### **7. Horas de sobreaviso**

O Juízo de primeiro grau deferiu ao autor diferenças de horas de sobreaviso, nos seguintes termos:

O autor alega que após as 18h00 permanecia em regime de sobreaviso sem possibilidade de locomoção. Sustenta que "era acionado, primeiro porque era o supervisor encarregado da equipe de manutenção, segundo, porque, mesmo tendo um sistema de escala de sobreaviso semanal na qual os técnicos se revezavam, como estes permaneciam em Curitiba, era mais conveniente e econômico para as Reclamadas acionar o Reclamante que já se encontrava próximo das usinas". Pretende receber estas horas como sobreaviso.

A ré defende-se alegando que o autor somente permaneceu de sobreaviso quando foi previamente escalado, o que ocorria por meio do documento denominado "Regime de Sobreaviso - RSO"; que não havia obrigatoriedade do reclamante permanecer em casa; que em todas as vezes que laborou em sobreaviso o autor recebeu no mês seguinte a aludida parcela, e que efetuava o pagamento de horas extras quando o reclamante era acionado para comparecer.

O uso de celular, em princípio, não enseja sobreaviso, tampouco horas à disposição, conforme preconiza a Orientação Jurisprudencial nº 49 da SDI-1 do TST.

O sobreaviso, na forma do art. 244, §2º, da CLT e da Súmula 428 do TST caracteriza-se quando o "o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso" (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 - destaquei).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

No caso dos autos, ante os termos da defesa, incontroverso que o autor era submetido a escala de sobreaviso, fato também confirmado pelas testemunhas que revelaram, ainda, que o período em que o autor permanecia em sobreaviso era bem maior do que o informado na defesa.

Por ser o supervisor da equipe, o autor permanecia durante toda a semana de plantão após as 18h00 (testemunha Romeu: "4. viu o autor ser acionado após às 18h; (...) 11. na semana sempre o encarregado ficava de plantão e o encarregado era o autor"; testemunha Lirio: "9. após às 18h o responsável pela equipe é acionado em caso de necessidade; 10. o autor era responsável pela equipe"), sendo que a escala de plantão somente era obedecida nos finais de semana (depoimento do autor: "4. a escala no final de semana era oficial e ele não era acionado se não estivesse na escala").

A imposição para o uso do celular e o acionamento constante do empregado fora do horário para tal mister, quando obrigatório, seja de forma explícita, seja de forma implícita pela empresa, deve ser remunerado, sob pena de enriquecimento sem causa da empresa e utilização dos serviços do trabalhador de forma graciosa em prol do empregador.

Não se pode negar que ser acionado fora do expediente pelo empregador causa dissabores e transtornos, interferindo no lazer, no descanso, na família e na vida social. O empregador tem o direito de exigir colaboração do empregado e de variar a forma de prestação do serviço em face do poder diretivo, porém, ao acionar o autor, além da jornada, infringiu o artigo 187 do Código Civil c/c artigo 8º da CLT.

Isto posto, deferem-se horas de sobreaviso, à razão de 1/3 do valor da hora normal (por analogia ao artigo 244, parágrafo 2º, da CLT), considerando-se as horas em que permanecia de plantão, que fixo como sendo de segunda à sexta-feira, durante todo o mês, das 18h00 às 7h30 do dia seguinte e também em um final de semana por mês, ou seja, das 18h00 da sexta-feira até às 7h30 da segunda-feira seguinte.

Na apuração deverão ser observados os mesmos critérios fixados para apuração das horas extras (com exceção de que as horas em sobreaviso devem ser calculadas à razão de 1/3 do valor da hora normal), inclusive no que tange aos reflexos, que restam deferidos. Autorizo abatimento dos valores pagos a título de sobreaviso (código 1210).

Acolho, nestes termos.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

As recorrentes pedem que se afaste a condenação. Argumentam que o autor era escalado para permanecer em sobreaviso apenas uma semana por mês e que os períodos foram devidamente anotados nos documentos denominados RSO - Regime de Sobreaviso; que o autor fazia uso de celular, sem qualquer controle ou obrigação de permanecer em sua residência aguardando eventual chamado ou punição no caso de não atender aos chamados; que o autor pode ter sido eventualmente acionado fora dos horários das escalas, mas quando ocorre essa situação, o empregado anota o cartão ponto e recebe sobreaviso; que havia sistema de compensação de horas de sobreaviso e que a compensação era solicitada por conveniência do autor; e que eventuais diferenças de sobreaviso não devem repercutir no repouso semanal remunerado e nos valores relativos ao PDV.

Na petição inicial, o autor informou que após ser transferido à Curitiba prestou serviços nas diversas Pequenas Centrais Hidrelétricas da Copel, que "após as 18hrs, durante toda a semana permanecia nas hospedarias das usinas (de propriedade das Reclamadas) em regime de sobreaviso sem possibilidade de locomoção" e que por diversas vezes foi acionado para atender ocorrências. Explicou que era reiteradamente acionado porque ocupava o cargo de supervisor encarregado da equipe de manutenção, sua locomoção até o local das ocorrências era mais fácil e era tecnicamente o mais preparado para atender as ocorrências. Esclareceu que nunca recebeu pelas horas em que permaneceu em sobreaviso durante a semana, "salvo o pagamento de horas extras no momento da ocorrência".



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O regime de remuneração de horas do sobreaviso foi previsto originariamente para os ferroviários na CLT (art. 244, § 2º) e pode ser estendido a outras categorias, por analogia, desde que se constate que o empregado permanece, efetivamente, à disposição do empregador, como exige o dispositivo legal:

§ 2º. Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

A redação do § 2º do art. 244 da CLT data de 1966 (Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966), algumas décadas antes de surgirem novas tecnologias como a do BIP ou a da telefonia móvel. Assim, em termos de hermenêutica jurídica, a norma deve passar pelo método histórico-teleológico, que se materializa "por meio da apreensão do sentido da norma com ênfase direcionada para os elementos endógenos (vontade do legislador em conexão com o interior da realidade que motivou a norma) e os exógenos (a finalidade presente da norma diante de uma progressiva realidade histórica que lhe é externa e que não lhe pertence originariamente)" (PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. Lineamentos da Força Renovadora da Hermenêutica Constitucional. Revista do TRT da 21ª REGIÃO (RN) de março/2007. Natal-RN, p. 43- 54).

É razoável concluir que a contraprestação visada pelo legislador à época da edição da norma, agora, com o advento das novas tecnologias, adquire novos contornos, pois a telefonia celular, o BIP e outros instrumentos equivalentes, se, por um lado, não impõem restrição tão intensa do direito fundamental de locomoção, no sentido de se permanecer em determinado local, por outro, inegavelmente cerceiam o direito a partir de imposições de limites intrínsecos, como permanência em



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

"área de cobertura", o porte do aparelho (com o conseqüente estado de alerta) e o estado de prontidão.

O trabalhador que porta telefone móvel, embora não se submeta a grandes restrições de locomoção como aquele que permanece de sobreaviso na própria residência, aguardando eventual chamado, por outro lado, encontra-se no mesmo estado de alerta e de disposição ao empregador, pois a qualquer momento pode ser chamado, tanto que deve permanecer nos limites territoriais de alcance do equipamento.

Tanto o empregado que permanece em sua residência, como o que tem liberdade de algum movimento, pelo uso de telefone celular, bip, pager, ou equipamento semelhante, guarda uma característica comum e básica ao reconhecimento da situação de sobreaviso: o seu constante estado de alerta, de atenção, de preocupação em ser chamado a qualquer momento. Esta é a característica relevante para fins de sobreaviso e não o fato de poder ou não deixar a residência. É esse estado de disposição ao empregador que exige retribuição por meio do pagamento de horas de sobreaviso, e não o fato de o trabalhador permanecer em determinado local.

É possível, atualmente, o empregador alcançar o empregado portador de telefone celular muitos quilômetros além do local de trabalho. Ainda que não exija seu comparecimento, no sobreaviso o empregador pode procurar o trabalhador para solucionar problemas relacionados ao trabalho, o que torna inegável que este, mesmo não estando diretamente à disposição do empregador, como durante a jornada, está acessível de forma que não usufrui livre e integralmente do tempo de folga.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Recentemente, houve importante avanço jurisprudencial em relação ao tratamento jurídico que deve se dar ao empregado que permanece à disposição do empregador, por meio de telefone móvel, com a alteração da redação da Súmula 428 do TST:

**SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT**

I O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II - Considerase em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

O reconhecimento *in concreto* do regime de sobreaviso, no entanto, prende-se à comprovação, pelo empregado, de sua permanência à disposição da empresa, em expectativa de chamada ao serviço. Configurado o sobreaviso (tempo à disposição, com cerceio à liberdade), torna-se devido o adicional.

Na hipótese, a prova é favorável às alegações do autor de que permanecia em sobreaviso durante a semana, do final de uma jornada de trabalho até o início da próxima.

O autor, em audiência, assim informou:

(...) 3. durante a semana não havia escala de plantão e ele era acionado após 18h, como supervisor, para designar alguém ou fazer atendimento; 4. a escala no final de semana era oficial e ele não era acionado se não estivesse na escala; 5. trabalhava em todas as atividades que tivesse na usina; 6. participava do serviço de todas as equipes; (...) 11. o sobreaviso durante a semana, caso atendesse, era anotado em relatório;

fls.31



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

12. mesmo que fosse só por telefone era considerado e era pago; 13. o pagamento era baseado no relatório de atividades e vinha como hora extra; 14. diz que recusar o sobreaviso seria anti-ético; (...)

O preposto, por sua vez, prestou os seguintes esclarecimentos:

(...) 6. o autor ficava em sobreaviso apenas no final de semana; 7. nas usinas o autor era o único supervisor da elétrica; 8. o autor poderia ser acionado após às 18h, por telefone, se o achassem; 9. diz que na área de geração não fica ninguém de sobreaviso durante a semana; (...)

A primeira testemunha ouvida a convite do autor mencionou que "na semana sempre o encarregado ficava de plantão e o encarregado era o autor". A testemunha ouvida a convite das rés confirmou que "após às 18h o responsável pela equipe é acionado em caso de necessidade" e que "o autor era responsável pela equipe".

Os depoimentos confirmam que o autor permanecia à disposição das rés fora da jornada normal de trabalho, inclusive durante a semana.

É devido o adicional de sobreaviso sobre as horas em que permanecia sob este regime. Entendo, no entanto, razoável delimitar o regime de sobreaviso como sendo de segunda à sexta-feira, do término de uma jornada ao início da jornada seguinte, e também em um final de semana por mês, do término da jornada de sexta-feira até o início da jornada da segunda-feira, consideradas como de sobreaviso apenas as horas em que o autor não estava efetivamente trabalhando.

Afasta-se qualquer risco de que os reflexos de horas de sobreaviso em repouso semanais remunerados produzam duplicidade de pagamento. Não se cogita sequer da necessidade de previsão específica dos reflexos, na Lei 605/1949, pois



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

a remuneração mensal inclui os repousos calculados pelo valor das horas normais, mas não o das horas em sobreaviso.

Se o repouso deve ser remunerado, como determina a Lei 605/1949 (Art. 1º. 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, como são as horas em sobreaviso habituais.

**Acolho, em parte**, para reconhecer que o autor laborou no regime de sobreaviso e para delimitá-lo como sendo de segunda à sexta-feira, do término de uma jornada ao início da jornada seguinte, e também em um final de semana por mês, do término da jornada de sexta-feira até o início da jornada da segunda-feira, consideradas como de sobreaviso apenas as horas em que o autor não estava efetivamente trabalhando.

**8. Assédio moral - ameaça de ruptura contratual de empregados aposentados**

O Juízo de origem deferiu o pedido de indenização por danos morais, que foi postulada com fundamento em atitude arbitrária da ré de promover a ruptura contratual de empregados aposentados perante à Previdência Social. Na sentença, o julgador apresentou os seguintes fundamentos:

O reclamante alega que a partir de abril de 2009 a primeira reclamada passou a pressionar constantemente os funcionários aposentados, através de ameaças de demissão em massa. Relata que a pressão perdurou por aproximadamente 2 anos, sendo que primeira ré chegou a editar determinação para que todos os funcionários aposentados fossem

fls.33



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

dispensados até determinada data (13/03/2010). Sustenta que a decisão foi revista após manifestação do departamento jurídico. Aduz que ainda assim a pressão contra os trabalhadores aposentados continuou, gerando profundo desgaste emocional no reclamante. Postula o reconhecimento do assédio moral sofrido e a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.

As reclamadas contestam as alegações, alegando que jamais houve pressão ou assédio moral contra os trabalhadores aposentados. Reconhece que, de fato, ocorreu a edição de determinação para a demissão dos funcionários aposentados, mas que essa ocorreu em razão da jurisprudência dominante do STF que apontava para a impossibilidade de cumulação de proventos com vencimentos e não de uma suposta discriminação dos empregados aposentados.

Pois bem. Incontroverso nos autos a existência de uma determinação da direção da primeira ré de que todos os funcionários aposentados deveriam ser demitidos.

Além disso, os documentos às fls. 64/112 evidenciam a intenção de adoção de medidas enérgicas contra os empregados aposentados visando seu desligamento, demonstrando que as alegações constantes na petição inicial são verossímeis.

Não bastasse isso, o preposto incorreu em confissão ficta quanto a matéria (art. 843, § 1º, da CLT), ao demonstrar desconhecimento acerca dos fatos ("19. não sabe se circulou uma lista com o nome das pessoas aposentadas para o PDV").

Ainda, os depoimentos das testemunhas confirmaram, de forma clara, firme e precisa que efetivamente os empregados aposentados foram alvos de pressão/coação pela empresa, vejamos:

Testemunha Romeu Ferreira França, aposentado:

"2. diz que tem um clima de pressão para os aposentados aderirem;"

Testemunha Orlei Marinho, aposentado:

"1. saiu no mesmo PDV do autor;

2. saiu por pressão antes dos 55 anos que lhe dariam a aposentadoria integral pela fundação;



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

3. a pressão era do tipo: não darem serviço para ele fazer porque iria aposentador ou falarem que, como era aposentado, não precisava trabalhar;

4. a pressão da época levou ao desligamento do diretor jurídico da COPEL porque não concordava com a política adotada;

5. circulou uma lista acerca do PDV que chegou ao sindicato; não ofertaram a lista para o depoente;

6. recebeu email em que a presidência dizia que era o último PDV e nos anteriores não tinha tido pressão que havia nesse caso;

7. depois tiveram dois PDVs melhores;

8. o dele foi com 20 salários, depois saiu um com 25 e outro com 30;

9. a pressão durou mais de 1 ano;

10. diz que a questão da lista teve interferência do sindicato e por isso a empresa voltou atrás na questão da lista, mas não do PDV;

11. trabalhava com o autor e sabe que ele também estava sujeito a este tipo de pressão;

(...)

15. foi pressionado pelos emails e pelo clima de incerteza criado;

16. fez a adesão pelo sistema informatizado da empresa;" (destaquei)

Resta claro, portanto, que houve lesão a honra subjetiva do funcionário, pois está devidamente comprovado que a empresa reclamada pretendia demitir alguns empregados, entre eles o reclamante, unicamente pelo fato de estarem aposentados.

A discriminação é evidente e, obviamente, resultou em prejuízos de ordem moral ao reclamante, em razão da constante sensação de desvalorização profissional apenas por estar aposentado.

Por isso, entendo que restou demonstrada a ofensa a direito de personalidade do autor, ensejando a condenação das rés a título de danos morais.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

A constituição da República de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, com o que, confere ao cidadão o direito subjetivo constitucional à dignidade, sendo certo ainda, que a dignidade da pessoa é a essência dos direitos personalíssimos, a base dos valores morais.

Vale mencionar a lição de Carmem Lúcia Antunes Rocha, atual Ministra do STF - O Direito à Vida Digna, 2004, pg. 38: "A constitucionalização do princípio da dignidade da pessoa humana modifica, em sua raiz, toda a construção jurídica: ele impregna toda a elaboração do Direito, porque ele é o elemento fundante da ordem constitucionalizada e posta na base do sistema. Logo, a dignidade da pessoa humana é princípio havido como superprincípio constitucional, aquele no qual se fundam todas as escolhas políticas estratificadas no modelo de Direito plasmado na formulação textual da Constituição."

Assim, sopesando a condição social da vítima (autor), a notória capacidade econômica das rés, a extensão do dano (mais de um ano de pressão), o caráter pedagógico e punitivo da indenização, assim como o direito violado (integridade moral), arbitro o valor da condenação em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

Acolho, nestes termos.

Inconformadas, as rés buscam a reforma da sentença. Confirmam que a Diretoria da empresa decidiu em 13.04.2009 que "os aposentados não poderiam permanecer no emprego" e afirmam que a decisão pelo desligamento dos aposentados não possuía caráter discriminatório, pois se baseou no entendimento do STF quanto a impossibilidade de acumulação de proventos com vencimentos, no Parecer 259/2008 da Procuradoria Geral do Estado e na posição adotada pelo Tribunal de Contas do Paraná, no julgamento do processo 304.036/2007. Alegam que a decisão foi tornada sem efeito em 27.07.2007, momento em que a Diretoria convenceu-se de que o tema ainda era controvertido; que "nenhum aposentado foi dispensado sem justa causa em razão de aposentadoria", mas que "muitos se desligaram pelo PDV (mais de 900) e outros (mais de 500) ainda continuam trabalhando" (fl. 961); que o autor não sofreu pressão ou

fls.36



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

assédio, que não rescindiu seu contrato de trabalho em 2009 e que "em 26/05/2010 aderiu espontaneamente ao Plano de Desligamento Voluntário - PDV da Circular 033/2010 aonde estabeleceu como sendo 15/12/2010 a data de desligamento da Recorrente" (fl. 957). Pedem que a condenação ao pagamento de indenização por danos morais seja afastada. Sucessivamente, requerem que o valor fixado seja reduzido para R\$ 5.000,00.

Na petição inicial, o autor afirmou que a primeira ré, em 2009, deliberou pela demissão de todos os empregados que já estivessem aposentados e que "chegou a editar formalmente, por meio de seu diretor administrativo, a determinação para que, até a data de 13.03.2010 fossem dispensados todos os aposentados" (fl. 30). Explicou que após ser dissuadida de realizar a dispensa coletiva, a ré passou a adotar meios sutis de pressão contra os aposentados com o objetivo de que aderissem ao plano de demissão voluntária; que aderiu ao referido plano por não suportar o clima de terror implantado no ambiente de trabalho; que se sentiu "discriminado, diminuído, desrespeitado, desmoralizado, tendo sofrido problemas de saúde física e psíquica" e reiterou que "sentia-se diminuído perante os colegas, amigos e familiares" (fls. 30-32).

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, nesses casos, encontram regulamentação básica no Código Civil, a iniciar pelo art. 186, que dispõe:

Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

A efetiva ocorrência de dano material ou moral enseja o dever de reparação. Contudo, deve-se demonstrar, com elementos objetivos mínimos, que a conduta do agente causador se enquadre na tipicidade do ato ilícito, quando, em regra, a culpa se manifesta como a fonte da responsabilidade, pois há situações em que, reconhecidamente, essa responsabilidade ocorre independente de culpa.

Em hipóteses como a dos autos, a conclusão de que houve dano moral está vinculada à constatação de que o empregador causou prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao trabalhador no que diz respeito à sua honra, dignidade, boa fama ou outro direito de personalidade. Os prejuízos ocorreram, pois a ré, de forma arbitrária e discriminatória, estava propensa a cercear os trabalhadores de continuarem seus vínculos apenas porque obtiveram suas aposentadorias.

A Convenção 111 da OIT assim define discriminação:

- a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A toda evidência, o cerceio ou a ameaça de restrição aos trabalhadores aposentados, de se manterem em suas colocações de trabalho, é conduta ilícita que exige repúdio por parte do Estado.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

A Carta de 1988 introduziu no ordenamento jurídico uma série de princípios, com atenção especial àqueles chamados conformadores, sustentáculos da ordem constitucional e, muitas vezes, da própria República Federativa do Brasil. Nessa linha, a Constituição Federal prevê como um dos fundamentos da República os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), e como objetivo maior da República construir uma sociedade justa e solidária, além da promoção do bem estar de todos, sem preconceitos ou discriminações, especialmente em relação a fatores etários (art. 3º, I). Como direito e garantia fundamental, prevê que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante, e, como direito social, a proteção ao emprego (pleno) e de acesso ao trabalho (art. 5º, 6º e 7º). Nessa esteira, ainda, o princípio da dignidade humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), o objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), e as regras da proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa (art. 7º, I), da valorização do trabalho humano (art. 170) e da função social da propriedade (art. 170, III) dão firme apoio à conclusão de que atitudes como a das rés, ainda que de aparência lícita, na origem, transbordam para a ilicitude em razão do abuso.

Acentue-se que o direito ao trabalho é garantia prevista na Declaração Universal dos Direitos do Homem e também no art. 6º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais, que é a regulamentação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, sobre Direitos Sociais. Essa garantia foi absorvida pela ordem constitucional brasileira. Além do que, trata-se de objeto de ação legislativa internacional sobre questões de ordem política, humanitária e econômica do trabalho (Inserido em várias normas da OIT - Organização Internacional do Trabalho, a exemplo das Convenções 122 e 168, ratificadas pelo Brasil).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

A responsabilidade social da empresa e a função social da propriedade, como princípios constitucionais, devem ser interpretadas sem ignorar que o próprio legislador constituinte acentuou, no *caput* do art. 170, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna. E o valor social do trabalho assume dimensão ainda mais ampla, por se tratar de fundamento da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88). Significa que não devem pairar dúvidas sobre o que seja prioritário quando se contrapõem a liberdade empresarial e o direito do trabalhador ao emprego que, além de prover sua subsistência, confere existência digna. Não se concebe, no regime da Carta de 1988, ordem econômica em que a livre iniciativa se sobreponha ao valor social do trabalho, sob pena de violação direta ao princípio da dignidade humana, duplamente contemplado na Constituição: como fundamento da República (art. 1º, III) e como fim da ordem econômica (art. 170, *caput*).

Além do que, o art. 7º, I, da CF, veda a despedida arbitrária, que se caracteriza, entre outras hipóteses, pela ruptura contratual motivada por um fator discriminatório, como é a hipótese dos autos.

Nesse fio condutor das ideias, qualquer conduta empresarial que, de forma injustificada, se opõe a esses fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil ou implica restrição aos direitos e garantias fundamentais indicados importa prática de ato ilícito, primeiro requisito para a responsabilização civil.

A necessidade de reparar o dano moral, nas relações de trabalho, vincula-se à constatação de que o empregador causou prejuízos à honra, dignidade, boa fama, ou outro direito de personalidade do trabalhador. A reparação de



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

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)" (DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro).

Para os danos morais, 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).

Ademais, a prova oral comprova que os empregados da ré sofreram coação para aderir ao PDV. Na audiência, o autor prestou os seguintes esclarecimentos:

[...] 19. aposentou-se lotado em Curitiba; 20. houve pressão porque queriam mandar os aposentados embora através de passagem de listas, uma das quais ele não assinou; 21. havia tratamento diferenciado aos aposentados; 22. recebeu em torno de 30 salários na época, mas diz que o objetivo era obter a totalidade da aposentadoria privada; 23. saiu antes dos 55 anos por muita pressão e porque não estava mais tendo condições de executar o trabalho; 24. o sindicato se mobilizou e a empresa voltou atrás, mas depois surgiu outro PDV que falaram que seria o último, o que foi divulgado por email; 25. ficou sabendo através de divulgação da empresa; 26. depois saiu um PDV melhor do que ele pegou; 27. aderiu

fls.41



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

ao PDV na sede do sindicato e tinha pessoal do sindicato e da empresa; 28. retifica dizendo que aderiu na empresa, mas a rescisão foi no sindicato; 29. o diretor Raul Munhoz circulou uma lista dizendo que os aposentados teriam prazo para dizer quando sairiam; isso foi levado à imprensa e ao sindicato; Nada mais.

As testemunhas ouvidas a convite do autor confirmaram a existência de coação no ambiente de trabalho. As declarações foram no seguinte sentido:

Primeira testemunha do autor: Romeu Ferreira França, identidade nº 784.440, casado(a), nascido em 02/05/1948, aposentado, residente e domiciliado(a) na R. Mal Mallet, 384, Curitiba. Advertida e compromissada. 1. aderiu ao PDV porque já tinha 35 anos de serviço e para ele foi vantajoso; 2. diz que tem um clima de pressão para os aposentados aderirem; [...] 9. o PDV do depoente foi de 2006;

Segunda testemunha do autor: Orlei Marinho, identidade nº 1372195-5, casado(a), nascido em 01/12/1957, aposentado, residente e domiciliado(a) na R. Padre Agostinho, 2885, ap. 401, bloco 3, Curitiba. [...] 1. saiu no mesmo PDV do autor; 2. saiu por pressão antes dos 55 anos que lhe dariam a aposentadoria integral pela fundação; 3. a pressão era do tipo: não darem serviço para ele fazer porque iria aposentador ou falarem que, como era aposentado, não precisava trabalhar; 4. a pressão da época levou ao desligamento do diretor jurídico da COPEL porque não concordava com a política adotada; 5. circulou uma lista acerca do PDV que chegou ao sindicato; não ofertaram a lista para o depoente; 6. recebeu email em que a presidência dizia que era o último PDV e nos anteriores não tinha tido pressão que havia nesse caso; [...] 7. depois tiveram dois PDVs melhores; 8. o dele foi com 20 salários, depois saiu um com 25 e outro com 30; 9. a pressão durou mais de 1 ano;

A testemunha indicada pelo réu disse desconhecer "sobre coação para aderir ao PDV".

Conclui-se que, na hipótese dos autos, o dano moral se verifica pelo próprio transtorno que o autor teve que suportar pela constante e presente ameaça de dispensa. A conduta das rés geraram insegurança, angústia, tristeza, constrangimento, sentimento de impotência e até, mesmo, certo grau de revolta ao

fls.42



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

trabalhador, por se ver na iminência de sofrer cerceio em seu direito fundamental ao trabalho, apenas em razão do processo natural de envelhecimento. Houve ilícito, que consistiu em ameaças reais de demissão discriminatória, dano ao patrimônio imaterial do trabalhador, além de nexos causal e culpa das rés. É devida, portanto, indenização por danos morais.

A ata de audiência apresentada pela ré às fls. 1059-1061 não altera a conclusão de que é devida indenização por danos morais ao autor. O autor foi ouvido nos autos RT 22907-2013-004-09-00-9 na condição de testemunha e confirmou que sofreu coação para aderir ao PDV, como se percebe pela transcrição das declarações:

Primeira testemunha do : Valdo Antonio Ramos da Costa, identidade nº 7015453462, casado(a), nascido em 13/07/1959, [...] "1) trabalhou na ré de 19/07/1979 a 15/12/2010, por último como supervisor de manutenção elétrica; 2) que foi forçado a aderir ao PDV em razão da política da ré de enxugamento do quadro e desligamento dos empregados aposentados pelo INSS; 3) que o depoente tinha intenção de trabalhar até os 55 anos e 35 de contribuição para garantir a complementação integral da aposentadoria, mas afirma que a partir de 2009 a pressão para adesão ao PDV foi grande, sendo argumentado aos empregados que seria o último PDV; 4) que na época do depoente foi dito que deveria aproveitar o PDV pois não seria ofertado outro, mas depois que saiu houveram outros 2 PDVs até mais interessantes; 5) que o diretor jurídico na época foi contra esta medida e houve um racha na diretoria; 6) que não conhece nenhum empregado que deixou de aderir ao PDV e após foi dispensado; 7) que esta pressão influenciou muito na atividade do depoente porque ficava pensando diariamente, inclusive em casa, se deveria ou não aderir ao PDV; 8) que acabou aderindo ao PDV porque a atividade que desenvolvia era de risco e não podia trabalhar com esta pressão; 9) acredita que com o autor aconteceu o mesmo porque a circular que circulou entre os empregados fazia referência a todos os empregados aposentados; 10) que não conversou diretamente com o autor sobre o assunto, mas era um comentário generalizado dos empregados; 11) que em 2009 houve a interferência do Ministério Público e do Sindicato em razão destas questões, inclusive com a realização de passeatas; 12) que após as passeatas a Copel retrocedeu em relação a pressão no sentido de dispensar os empregados aposentados; 13) perguntado porque aderiu ao PDV em 2010, já que a ré

fls.43



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

havia recuado em relação as pressões até então perpetradas, disse que aderiu ao PDV porque a Copel não lhe dava garantia de que disponibilizaria outros PDVs em momentos futuros; 14) que entrou com ação de danos morais contra a Copel; 15) que durante todos os anos que trabalhou na Copel houveram vários PDVs, mas esclarece que estes eram sazonais e não em todos os anos; 16) que em relação aos boatos afirma que isso se iniciou a partir de 2009, especialmente nos PDVs de 2010, pois nesse ano houve um no início e um no final; 17) que aposentou pelo INSS em 2007 quando tinha 47 anos, pois trabalhou a vida inteira em usina, que a cada 4 anos é considerado mais 1; Nada mais."

Devida, portanto, a indenização por danos morais. A grande dificuldade é a avaliação, o que leva a doutrina a aconselhar que a valoração indenizatória adote cautela e bom senso e se paute por regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JUNIOR, 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.

Ainda que se admita a extrema dificuldade em valorar economicamente o dano moral ou a dor causada à vítima, deve-se considerar que a indenização é apenas uma forma de compensá-la pela ofensa sofrida, de modo que, mesmo na impossibilidade de reparar integralmente o dano, ao menos se proporcione recompensa capaz de atenuá-lo.

Na situação dos autos, considerando-se a extensão do dano, a sua repercussão na vida do trabalhador, a capacidade econômica das rés e a finalidade também pedagógica da condenação, entendo razoável o valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) fixado em primeiro grau, importância que se mostra condizente com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. **Rejeito.**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

## **RECURSO ORDINÁRIO DE VALDO ANTONIO RAMOS DA COSTA**

### **1. Diferenças de complementação de aposentadoria**

O autor não se conforma com a sentença de fls. 868-884, em que se declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar matéria relativa à complementação de aposentadoria.

O entendimento desta Turma sempre foi de que os dissídios individuais decorrentes de planos de previdência complementar privada fechada, entre ex-empregado, ex-empregador e entidade privada, instituída pelo então empregador para a complementação de aposentadoria dos seus empregados inserem-se na competência material da Justiça do Trabalho, a teor do disposto no art. 114, CF. No entanto, em decisão recente, no julgamento do Recurso Extraordinário 586453, o STF decidiu que cabe à Justiça comum julgar processos decorrentes do contrato de previdência complementar privada.

Conforme notícia extraída do sítio do STF, a tese vencedora foi inicialmente defendida pela Ministra Ellen Gracie, ainda em 2010, que, como Relatora do RE 586453, entendeu que a competência para analisar a matéria é da Justiça Comum em razão da inexistência de relação trabalhista entre o beneficiário e a entidade fechada de previdência complementar. De acordo com o entendimento da Ministra, a competência não pode ser definida levando-se em consideração o contrato de trabalho já extinto e, por esta razão, concluiu que a relação entre o associado e a entidade de previdência privada não é trabalhista, estando disciplinada no regulamento das instituições.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O RE 586453 foi interposto pela Petros em face de acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar causas envolvendo complementação de aposentadoria por entidades de previdência privada. A Petros alegou que foram violados os artigos 114 e 122, parágrafo 2º, da Constituição Federal, tendo em vista que a competência para julgar a causa seria da Justiça Comum, pois a relação entre o fundo fechado de previdência complementar e o beneficiário não seria trabalhista.

Em 20 de fevereiro de 2013, o Plenário do STF decidiu que cabe à Justiça Comum julgar processos decorrentes de contrato de previdência complementar privada. Como a matéria teve repercussão geral reconhecida, o entendimento passa a valer para todos os processos semelhantes que tramitam no Poder Judiciário. O Plenário também acolheu a proposta de modulação dos efeitos da decisão da Ministra Relatora, para definir que permanecerão na Justiça do Trabalho todos os processos que tiverem sentença de mérito proferida até a data do julgamento da Corte Suprema. Assim, aqueles processos que tramitam na Justiça do Trabalho, mas ainda não tenham sentença de mérito, a partir de agora deverão ser remetidos à Justiça Comum.

Na hipótese, como a sentença de mérito foi proferida após 20.02.2013, reputo correta a declaração da incompetência desta Justiça Especializada para a apreciação da matéria. Por esses mesmos fundamentos, não merece reforma a sentença.

**Mantenho.**

## **2. Auxílio alimentação - valor a ser integrado**

fls.46



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O autor insurge-se contra a determinação de integração ao salário de apenas R\$ 180,00 mensais a título de auxílio alimentação. Requer o reconhecimento de que o valor pago é aquele previsto nas ACT's da categoria.

Na contestação, as rés explicaram que a partir de janeiro de 1996 passaram "a fornecer tíquetes alimentação e/ou refeição, a critério do empregado, no mesmo valor do auxílio alimentação que era pago anteriormente pela Fundação Copel, em valor de R\$ 180,00", que os valores foram pagos "de acordo com o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, reconhecido nos próprios Acordos Coletivos - Cláusula Décima inclusa", que "o valor do auxílio nunca foi no valor de R\$ 536,00 (quinhentos e trinta e seis reais) durante toda a contratualidade, conforme acordo coletivo do ano de outubro/99 até setembro/2001 (em anexo), e o valor do auxílio alimentação pago pela Fundação Copel era de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais)" e defendeu que o "auxílio-alimentação, pago por força de norma coletiva, não tem caráter remuneratório" (fl. 237-242). Por fim, transcreveram as cláusulas constantes nos ACT's vigentes entre 1998 e 2011 relativas à parcela, as quais determinavam a concessão de auxílio alimentação em valores superiores a R\$ 180,00.

Nas contrarrazões, as rés transcreveram "cláusulas do primeiro Acordo Coletivo de Trabalho de 1998/1999, em que consta o valor do tíquetes alimentação/refeição, nos termos do Programa de Alimentação de Trabalhador - PAT, no valor total equivalente a R\$ 230,12 (duzentos e trinta reais e doze centavos)".

Na contestação e nas contrarrazões recursais, as rés confirmaram que passaram a conceder a parcela a partir de janeiro de 1997, com previsão



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

expressa nos acordos coletivos de trabalho, inclusive do valor concedido. Diante desse fato, reputo necessário reconhecer que os valores efetivamente pagos ao autor a título de auxílio alimentação são aqueles previstos nas ACT's vigentes no período imprescrito do contrato de trabalho.

**Acolho** para determinar que deverão ser integrados à remuneração do autor a título de auxílio alimentação os valores previstos nas ACT's vigentes no período imprescrito do contrato de trabalho.

### **3. Diferenças salariais: supressão do anuênio**

Na petição inicial, o autor informou que a empregadora pagava parcela a título de anuênio, instituída mediante acordo coletivo de trabalho, no importe de 1% da remuneração por ano de trabalho, mas que em 1998 houve o seu congelamento, o que lhe causou grandes prejuízos. Pediu diferenças de ATS e reflexos.

A primeira ré informou que o anuênio foi concedido por mera liberalidade, por meio do acordo coletivo de trabalho de 1974, que era calculado sobre o salário básico nominal, à razão de 1% para cada ano trabalhado, até o máximo de 30% sobre o salário básico, e que a parcela acumulada até 1998 foi convertida em valor fixo por previsão do ACT 1998. Explicou, ainda, que foi paga compensação equivalente a 60% do salário nominal.

O julgador indeferiu o pedido de diferenças, com reflexos, do adicional por tempo de serviço - ATS, nos seguintes termos:

fls.48



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

O autor alega que quando de sua contratação a reclamada instituiu o adicional por tempo de serviço, pelo qual pagaria 1% do adicional para cada ano completado na empresa. Aduz que a norma foi devidamente cumprida, acrescentado-se 1% de adicional por ano trabalhado até outubro de 1998, quando os percentuais então vigentes foram congelados, passando-se a pagar percentual fixo até o final do contrato (19% no seu caso). Sustenta que o benefício aderiu ao contrato de trabalho e que a alteração foi nula, porque prejudicial. Postula a nulidade da alteração contratual com a condenação da ré ao pagamento das diferenças do adicional por tempo de serviço decorrentes desta alteração.

A ré sustenta que "o ATS Adicional por Tempo de Serviço (código 101 antigo e 1001 atual) não foi concedido por força de regulamento ou norma interna de empresa, mas por liberalidade pela Ré em acordo coletivo de trabalho, conforme adiante exposto. Em outubro de 1998, também em negociação coletiva, materializada em acordo coletivo de trabalho (CF, 7º, XXVI), a parcela foi convertida em valor fixo, mediante indenização compensatória do direito à progressão anual de 1% (um por cento), cujo pagamento ocorreu em novembro-1998, a título de 'Compensação Adic. Tempo serviço' (código 1351). A conversão do ATS em parcela fixa, pelo percentual assegurado de cada empregado, por força do ACT de 1998 não viola o artigo 468 da CLT e nem contraria a Súmula nº 51/TST, notadamente porque a parcela não foi instituída por norma interna da empresa (NAC)".

De fato, os documentos de fls. 769 e seguintes comprovam que a fonte normativa do adicional por tempo de serviço era o acordo coletivo da categoria, como se verifica da cláusula segunda do ACT 1974/1975, ("CLÁUSULA SEGUNDA. São mantidos os seguintes direitos e vantagens, já estabelecidos em acordos anteriores: ...c) - gratificação de quinquênio, correspondente a 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) dos respectivos salários, por quinquênio de tempo de serviço"), que foi alterada pelo ACT 1998/1999.

A norma coletiva em questão não versa sobre direito indisponível do empregado, tampouco se pode cogitar de renúncia de direitos por parte do autor, seja porque este recebeu as diferenças das parcelas, seja porque houve válida negociação coletiva.

As cláusulas normativas, fruto de negociação entre o sindicato da categoria profissional e a empresa, devem ser respeitadas, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, sem que isso configure ofensa aos princípios protetivos do trabalhador.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Destaca-se que a condição mais benéfica pactuada via negociação coletiva não se integra definitivamente ao contrato de trabalho, tendo sua vigência atrelada à do instrumento normativo que a instituiu, na forma do entendimento sedimentado na Súmula 277, do C. TST ("SÚMULA N.º 277. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho").

Por esta razão, reputo válida a alteração da cláusula que instituiu o anuênio por meio de nova negociação coletiva de trabalho, de modo que o direito postulado deixou de integrar o patrimônio jurídico do autor, não havendo que se falar em pagamento de diferenças salariais.

Rejeito

O autor reitera as alegações lançadas na petição inicial e pede a reforma da sentença.

A primeira ré, nas contrarrazões, defende a incidência das prescrição total, nos termos da Súmula 294 do TST.

Quanto à prescrição total, o entendimento deste Colegiado é no sentido de que não atinge parcelas devidas em virtude de comando legal. Esse é, aliás, o entendimento proposto na Súmula 294 do TST. Nessa esteira, o art. 468 da CLT é o fundamento legal capaz de impedir que uma série de parcelas pagas ao longo do contrato sejam atingidas pela prescrição total:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Como dito, o contrato de trabalho é comutativo e de trato sucessivo, que gera direitos e obrigações para ambas as partes, empregado e empregador. As condições a observar se ajustam ao que é consensuado no dia a dia. Direito do Trabalho tem feição nitidamente protecionista e não admite alterações prejudiciais ao empregado. Há que se considerar, ainda, que a fragilidade do empregado e a dificuldade de obtenção de novo posto de trabalho são fatores que não animam o acesso à Justiça na vigência do contrato; antes desestimulam qualquer insurgimento que, via de regra, pode significar sua ruptura.

A Constituição Federal assegurou aos trabalhadores ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco ou dois anos (art. 7º, inciso XXIX). Nos termos do dispositivo constitucional, o prazo prescricional é de 5 (cinco) anos, durante a vigência do contrato de trabalho, contados da data da alteração ou da lesão, que na espécie dos autos, consubstancia-se no adicional por tempo de serviço. Encerrado o contrato e proposta a ação em dois anos, o empregado pode reivindicar parcelas dos cinco anos anteriores ao ajuizamento da pretensão.

Por essas considerações, a Súmula 294 do TST não exige que o intérprete se preocupe, excessivamente, com a expressão "disposição em lei" do direito à parcela que se pretende prescrita.

294 - PRESCRIÇÃO - ALTERAÇÃO CONTRATUAL - TRABALHADOR URBANO Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Afinal, o art. 468 da CLT é o preceito legal que serve de suporte geral para a proteção de qualquer parcela oriunda do contrato de trabalho, vigente ou extinto. Assim, a supressão ou a modificação de qualquer aspecto do contrato que não beneficie o empregado é ilícita, não apenas naquele momento em que ocorreu a ação ou omissão, mas para sempre - e, então, o gravame é continuado, é permanente, é repetido e, assim, não há como entender prescrita a ação quando denuncie o ato ou o fato jurídico prejudicial, mas sim quando se refere à reparação do dano, o que faz prescritas as prestações devidas no momento em que se tenham vencido há mais de dois ou de cinco anos da data do pedido, conforme esteja ou não em execução o contrato de trabalho (ALMEIDA, Isis de. Manual da Prescrição Trabalhista. São Paulo: LTr, 1990, p. 83).

O direito às parcelas postuladas não foi fulminado pela prescrição total e apenas os valores devidos a cada um dos títulos no período anterior a cinco anos antes do ajuizamento foram atingidos pela prescrição quinquenal. Além do que, conforme entendimento consubstanciado na Súmula 51, também do TST, as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Consideram-se prescritas apenas as parcelas anteriores a 18/05/2007, considerada a data de ajuizamento da ação como termo inicial para fixação do quinquênio imprescrito. Em consequência, cumpre analisar o pedido de pagamento de diferenças dos anuênios.

Na contestação, a primeira ré admitiu que o adicional por tempo de serviço foi criado por mera liberalidade e que o ACT 1998 determinou o



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

congelamento proporcional da verba. A alteração da forma de pagamento do adicional caracterizou alteração ilícita do contrato de trabalho, por ser lesiva ao trabalhador, sem efetiva vantagem substitutiva.

Entende-se inaplicável ao autor a alteração proposta nos acordos coletivos. Modificaram-se regras até então existentes, de forma prejudicial, em afronta ao artigo 468 da CLT.

Ainda que se reconheça a possibilidade de o Sindicato negociar condições de trabalho, por força do prestígio que a Constituição Federal reconheceu às entidades sindicais e aos pactos que formulam, não se pode admitir que a negociação acabe por acarretar prejuízos ao trabalhador. Quando disciplina as negociações coletivas, também o art. 611 da CLT permite que se negociem condições de trabalho, contudo, sem autorizar que as condições estipuladas importem redução de qualquer espécie de garantia dos trabalhadores (Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho).

A norma que previa o pagamento de adicional por tempo de serviço integrou-se ao contrato de trabalho do autor, o que atrai a aplicação do



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

entendimento pacificado na Súmula 51 do TST. Inclusive, o direito ao recebimento do benefício não poderia ser minorado ou suprimido, como ocorreu, em evidente violação ao artigo 468 da CLT, o que ocasionou claro e manifesto prejuízo ao trabalhador.

O posicionamento majoritário deste Colegiado é de que a substituição de um instrumento coletivo por outro, com a supressão de vantagens, exige que se respeite a aderência dessa condição ao contrato de trabalho vigente à época da norma coletiva mais benéfica anterior. Desse modo, só é admitida a supressão de vantagem quando for objeto de tratamento expresso e disso também decorra situação mais vantajosa ao empregado, o que não se constata, no caso vertente.

Não se discute o fato de que os instrumentos coletivos, reconhecidos constitucionalmente, devam ser respeitados. No entanto, o que não se admite é que contenham disposições capazes de acarretar prejuízo ao empregado. Merece reforma a sentença para condenar a ré no pagamento de diferenças salariais relativas ao ATS, com reflexos. Deve ser observado o período imprescrito declarado na sentença.

Nesse sentido já se manifestou o Colegiado, no julgamento proferido nos autos 03482-2010-021-09-00-1 (RO 1980/2011), publicado em 10.05.2011, em que atuou como Relatora a Desembargadora Ana Carolina Zaina, com os seguintes fundamentos, que acresço às razões de decidir:

Argumenta a recorrente que cabe reforma na r. sentença vez que não se aplica ao presente caso a prescrição total, mas apenas parcial, pois a diferença pleiteada decorre da supressão de verba salarial de trato sucessivo, devida mês a mês até a presente data, ou seja, refere-se a prestações sucessivas garantidas por lei. Aduz que restou incontroverso o ilegal congelamento do ATS, sendo que a norma coletiva mencionada pela r. decisão contrariou o artigo 468 da CLT e por isso é nula de pleno



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

direito. Devido o pagamento da diferença da verba de anuênio à razão de 1% por ano, a contar de sua supressão em 1998 até a efetiva regularização, respeitando-se o limite de 30%, nos termos da inicial.

Na r. sentença assim constou:

"PRESCRIÇÃO PARCIAL. Levando-se em conta que o contrato de trabalho havido iniciou-se em 24/02/1987 e que a presente ação foi ajuizada em 29/06/2010, ACOLHE-SE a prescrição levantada para declarar prescrita a pretensão da autora, relativa aos pedidos formulados, exigíveis e prescritíveis anteriores a 29/06/2005, tudo com fulcro no inciso XXIX do art. 7º da Constituição da República. Saliente-se, por oportuno, que está pacificado na jurisprudência que os cinco anos prescricionais retroagem a partir da data do ajuizamento da ação, único ato, no caso, capaz de interromper o respectivo decurso, no processo do trabalho. Esta é a dicção do item I da súmula 308 do TST. Quanto ao FGTS, aplica-se a súmula 362 do C. TST. Quanto aos pedidos de restabelecimento de pagamento de anuênios, incidências reflexas e salário alimentação, declara-se, também, a prescrição total. Emerge da própria inaugural que a primeira verba foi suprimida em dezembro/1998, não mais tendo sido paga, a partir dessa data. Em se tratando de parcela paga por obrigação contratual, sem previsão legal expressa de obrigatoriedade do seu pagamento, incide sobre a hipótese a prescrição quinquenal já declarada que, neste caso, tem efeitos de prescrição total, relativamente à verba em foco, a teor da súmula 294 do C. TST. Quanto à segunda verba, ACOLHE-SE também o requerimento patronal para se declarar a prescrição total, eis que referida verba foi fornecida até janeiro/1997, quando então a ré filiou-se ao PAT, havendo previsão coletiva expressa sobre sua natureza não remuneratória, passando a incidir sobre a hipótese o disposto no art. 6º do Decreto nº 5/1991, assim como o previsto na OJ 133, da SDI 1, do C. TST."

Analisa-se.

Inicialmente, ressalte-se que os instrumentos coletivos têm a sua validade reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e força de lei entre as partes - pacta sunt servanda e, portanto, possuem sentido amplo, considerando o disposto no artigo 444, da CLT.

Quanto à prescrição declarada saliente-se que esta E. Turma posiciona-se no sentido de aplicação da prescrição quinquenal, considerando-se que a parcela pretendida é de trato sucessivo, eis que a lesão ao direito renova-se a cada ano.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Por outro lado, na hipótese presente, no entanto, a questão pode ser analisada também sob o enfoque da prevalência, no tempo, das normas incluídas em instrumentos coletivos. Entendo que, por força do disposto no artigo 468 da CLT, os direitos e vantagens estabelecidos através de negociação coletiva, integram os contratos de trabalho e não poderão ser suprimidos, senão através de previsão expressa no instrumento coletivo posterior, quando atingirão, então e apenas os contratos futuros, exceto quando da norma coletiva conste, de forma inequívoca, que a supressão atinge, também, os contratos já existentes.

Frise-se que o pagamento do benefício até 1998 é fato que não foi contrariado pelas rés.

De qualquer ângulo que se analise a questão, observo assistir razão a autora, seja porque o anuênio uma vez incluído em acordo ou convenção coletiva, também passa a integrar o contrato dos trabalhadores, não podendo haver supressão a não ser através de negociação coletiva que inclua menção expressa à supressão também para os contratos já existentes à época, o que não se trata do caso presente, como se pode ver da leitura da cláusula sexta do ACT 1998/1999, que suspendeu o pagamento do anuênio (fls 538-539).

Por estas razões, entendo devida a parcela, devendo ser reformada a r. decisão de Primeiro Grau.

Não se alegue afronta ao disposto nos artigos 5º e 7º da Constituição Federal, em seus incisos XXXVI e XXVI, respectivamente, posto que, o primeiro garante justamente a observância do direito adquirido e o segundo não restou desrespeitado, posto que a Carta Magna, em nenhum momento, autorizou que mediante negociação coletiva, os direitos e garantias já alcançadas pelos trabalhadores, fossem desrespeitados. Reitera-se que a supressão de benefício para contratos em execução só seria legítima com a previsão expressa da norma negociada, o que bem demonstra que o entendimento do colegiado está em harmonia com o comando constitucional que prestigia a negociação coletiva.

Ante o exposto, dou provimento para afastar a prescrição declarada, determinando que se aplique a prescrição parcial, e condenar as rés ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da supressão dos anuênios, a partir de outubro/1998, observada a progressão do percentual, com reflexos em aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salários e FGTS mais multa de 40%.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Por esses fundamentos, **reformo**, para acrescer à condenação o pagamento de diferenças salariais relativas ao ATS, a partir do congelamento da parcela e observada a progressão do percentual, com reflexos. As diferenças salariais devem ser consideradas para apuração de diferenças de compensação de PDV.

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

O magistrado de primeiro grau indeferiu o pedido de pagamento de adicional de transferência, sob os seguintes fundamentos:

O autor alega que desde a contratação foi transferido várias vezes por interesse exclusivo da Copel. Relata que "em todas as transferências, em função do tempo que demorou para retornar à Curitiba, o Reclamante foi obrigado a estabelecer domicílio nas diversas localidades", sem que a reclamada efetuasse o pagamento do adicional de transferência. Postula o pagamento do respectivo adicional, com reflexos.

As rés não negam que tenha havido a transferência, mas refutam a tese obreira, sustentando ser indevido o adicional em razão da transferência ter-se dado em caráter definitivo.

De acordo com a jurisprudência, para que o adicional de transferência seja devido, alguns requisitos devem ser observados, quais sejam: a provisoriedade da transferência e a mudança do domicílio (OJ 113 da SDI-1 do C. TST).

No caso dos autos, conforme se verifica da própria inicial, a última transferência do autor se deu em janeiro de 1999 para a cidade de Curitiba, onde permaneceu laborando até o término do contrato de trabalho.

Considerando que tal transferência se deu em 1999 e que o autor permaneceu na mesma cidade até dezembro de 2010, oportunidade em teve o contrato de trabalho rescindido, não é possível considerar que tal transferência tenha se dado de forma provisória uma vez que o autor permaneceu na mesma cidade por mais de 10 anos.

Quanto às demais transferências, incabível a análise em função da prescrição declarada.

fls.57



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Rejeito.

O autor informa que, contratado em 19.07.1979 para laborar na Usina Governador Bento Munhoz da Rocha, foi transferido para Curitiba em 30.09.1990, para Pinhão e Reserva do Iguaçu em 02.01.1993, para Curitiba em 01.12.1995, para Capitão Leônidas Marques em janeiro de 1997 e novamente para Curitiba em janeiro de 1999. Sustenta que todas as transferências decorreram de interesse exclusivo do empregador e ocorreram em caráter provisório. Requer a condenação das rés ao pagamento de adicional de transferência.

O adicional de transferência é parcela devida em razão do exercício da atividade em condição mais gravosa ao trabalhador, imposta pelo empregador, em razão da necessidade de mudança de domicílio, que naturalmente impõe despesas extraordinárias ao empregado e à família, com inegável agravamento das condições originais do contrato de trabalho. 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.

O entendimento desta Turma é de que apenas a transferência a pedido do empregado desonera o empregador do pagamento do adicional, o que não foi comprovado nos autos.

Ainda que assim não se entenda, deve-se considerar que, a princípio, toda transferência pressupõe o caráter implícito de transitoriedade, especialmente na hipótese, tendo em vista que o autor foi transferido diversas vezes durante o contrato de trabalho. De qualquer sorte, a permanência por longo período no



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

local para o qual foi transferido não afasta a necessidade de pagamento do adicional de transferência, na medida em que a parcela é devida "enquanto durar a transferência" (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 . (...) § 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). e diante da cláusula constante no contrato de trabalho, que autorizava a transferência, as rés poderiam a qualquer momento fazer uso dela para promover nova mudança de local. Por essas razões, considera-se que as transferências do autor foram sempre provisórias, o que torna devido o adicional.

A base de cálculo deve ser composta pela remuneração do empregado porque, embora o adicional de transferência não se incorpore, em definitivo, à remuneração, por se tratar de salário-condição, pago enquanto perdurar a transferência, que na hipótese durou até a ruptura contratual, ele deve ser calculado sobre todo o complexo remuneratório percebido, conforme interpretação dada ao § 3º do artigo 469 da CLT, inclusive eventuais verbas ora reconhecidas.

O adicional de transferência é devido no importe de 25% sobre a base remuneratória, assim considerada a soma de todas as parcelas salariais fixas, com reflexos em outras parcelas que se calculam a partir do salário, tais como férias acrescidas do terço, 13ºs salários, FGTS.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

Ressalta-se que o período de condenação deve observar a prescrição quinquenal declarada.

**Reformo**, para acrescer à condenação o pagamento de adicional de transferência em todo o período imprescrito, à base de 25% da soma das verbas remuneratórias, observados os reflexos, nos termos da fundamentação.

### **5. 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

fls.60



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

concessão do benefício, nos termos do art. 790 da CLT e da Lei 7.510/1986, que alterou a Lei 1.060/1950.

A atual redação do art. 790 da CLT autoriza a concessão dos benefícios da justiça gratuita aos que declaram, sob as penas da lei, sua condição de hipossuficiência. Prevalece, com fundamento nesse comando legal, o entendimento de que os honorários de advogado são devidos desde que o trabalhador declare, na petição inicial, mesmo que de forma sucinta, a impossibilidade de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio e da família. Estaria ampliado, portanto, o benefício da assistência judiciária gratuita para além do monopólio sindical, de forma que basta o requerimento da assistência judiciária, bem como a declaração da impossibilidade de demandar sem prejuízo do sustento próprio e da família, para a concessão de honorários de advogado.

No entanto, esse entendimento restou vencido pela maioria dos membros desta Turma que, na esteira das Súmulas 219, I e 329 do TST, exige também a assistência sindical para a concessão de honorários advocatícios:

**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 estar assistida por sindicato da categoria profissional e 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.

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

fls.61



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

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, o que torna indevido o pagamento de honorários advocatícios. **Mantenho.**

### **III. CONCLUSÃO**

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA TERCEIRA RÉ**, por ausência de interesse recursal; **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS DUAS PRIMEIRAS RÉS E DO AUTOR**; no mérito, vencido parcialmente o Exmo. Revisor, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA E SEGUNDA RÉS** para: a) declarar prescritas as verbas exigíveis anteriormente a 18.05.2007; b) delimitar o regime de sobreaviso como sendo de segunda à sexta-feira, do término de uma jornada ao início da jornada seguinte, e também em um final de semana por mês, do término da jornada na sexta-feira até o início da jornada de segunda-feira, consideradas como de sobreaviso apenas as horas em que o autor não estava efetivamente trabalhando; e c) determinar a exclusão da condenação dos reflexos em aviso prévio indenizado e multa de 40% do FGTS; **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para: a) determinar que deverão ser integrados à sua remuneração, a título de auxílio alimentação, os valores previstos nas ACT's vigentes no período imprescrito do contrato de trabalho; b) acrescer à condenação o pagamento de diferenças salariais relativas ao ATS, com reflexos; e c) acrescer à condenação o pagamento de adicional de

fls.62



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000643-28.2012.5.09.0012**

**TRT: 14406-2012-012-09-00-2 (RO)**

transferência em todo o período imprescrito, à base de 25% da soma das verbas remuneratórias, observados os reflexos, nos termos da fundamentação; tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas pelas rés, no importe de R\$ 1.600,00, calculadas sobre R\$ 80.000,00, valor provisoriamente majorado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 26 de agosto de 2014.

**MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU**

Desembargadora Relatora

</9. font >

</a.