



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

"Conciliar também é realizar justiça"

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)



**CONDUTA ANTISSINDICAL. DANO MORAL. CONVENÇÃO 98 DA OIT.** A Convenção 98 da OIT de 1949, ratificada pelo Brasil em 18/11/1952, aborda de forma direta as espécies de condutas antissindicais, as quais buscam desestimular a sindicalização, assim como impedir a atuação dos sindicatos, entre elas: *yellow dog contracts*, *company unions* e *mise à l'index*. A coação/assédio moral como impeditivo à busca de condições dignas de trabalho demonstra o intuito do empregador de inibir seus empregados de exercerem plenamente o exercício do direito sindical. No mesmo sentido a dispensa de todos os empregados que formalizam reclamação junto ao sindicato. No caso, restou flagrante a atitude do empregador de inibir seus empregados de exercerem plenamente o exercício do direito sindical, pois a prova dos autos evidencia terem sido dispensados todos os empregados que formalizaram reclamação perante o sindicato com o fito de buscar condições mais dignas de trabalho. De conseguinte, a rescisão contratual desses trabalhadores detinha intuito de desestímulo à sindicalização. Nos termos do artigo 7º, I, da CF é faculdade do empregador a dispensa do empregado desde que respeite os limites impostos pelo ordenamento jurídico. No entanto, ainda que o ato da dispensa esteja inserido no âmbito do poder diretivo do empregador, este encontra limites e não pode ser exercido de forma abusiva, pois não se trata de um direito absoluto. Afronta à função limitadora da boa-fé objetiva (art. 187 do CC) que se reconhece para manter a condenação em indenização por danos morais.



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **1ª VARA DO TRABALHO DE TOLEDO - PR**, sendo recorrentes **BRF S.A. e SANTELMO DZIOBAK - RECURSO ADESIVO** e recorridos **OS MESMOS**.

**RELATÓRIO**

Inconformados com a sentença de fls. 1591/1604, da lavra do Excelentíssimo Juiz do Trabalho Fabrício Sartori, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, recorrem as partes a este Tribunal.

O réu BRF S.A., em razões recursais de fls. 1605/1618, postula a reforma quanto aos seguintes itens: a) adicional de insalubridade; b) horas extras; c) intervalo do artigo 253 da CLT; d) dano moral; e e) honorários periciais.

Custas processuais recolhidas (fls. 1619).

Depósito recursal efetuado (fls. 1620).

O autor, em razões recursais de fls. 1632-1647, postula a reforma quanto aos seguintes itens: a) estabilidade; b) reflexos; c) horas extras; d) descontos ilegais; e) vale refeição; f) danos morais; g) prêmio assiduidade; e h) honorários advocatícios.

Contrarrazões regularmente apresentadas pelas partes (fls. fls. 1626-1631 e 1651-1663).

Em conformidade com o art. 20 da Consolidação dos

fls.2



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e com o disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal, os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho (Lei Complementar nº 75/1993).

### **FUNDAMENTAÇÃO**

#### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários interpostos, bem assim das contrarrazões oferecidas.

#### **MÉRITO**

#### **RECURSO ORDINÁRIO DE BRF S.A.**

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Insurge-se a parte ré contra a seguinte decisão de origem (fls. 1.593 e ss.):

O laudo pericial de fls. 1559/1568 concluiu que a parte autora trabalhou em condições insalubres em grau médio em razão da exposição ao frio no período de 08/02/2006 a 05/02/2012 e à umidade excessiva no período de 06/02/2012 a 05/05/2014.

Quanto ao frio, o perito consignou que "embora as trabalhadoras estivessem utilizando luvas de látex e luvas de algodão, tais epi's são insuficientes e inadequados para o exercício da atividade, na medida em que não neutralizam a ação do frio. As trabalhadoras laboram durante todo o tempo com as mãos "geladas", conforme verificado nesse dia, quando foram inspecionadas as mãos de diversas trabalhadoras do setor".

No que diz respeito à umidade, o laudo pericial registra que no período em que a parte autora exerceu as atividades de higienização laborava com partes de seu corpo encharcadas (mãos, braços e pescoço) ou

fls.3



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

umedecidas (vestimentas).

Alega a reclamada, às fls. 1.607 e ss., que *"os elementos trazidos aos autos comprovam a completa ausência de insalubridade no ambiente de trabalho do autor, uma vez que o laudo somente afirma que existe a constatação de contato com água, contudo sequer fundamenta os motivos pelo qual esse contato possa produzir dano a saúde do trabalhador"*. Afirma que o mero contato com a água não acarreta o direito ao adicional pretendido e que não haveria prova de manuseio de produtos congelados. Postula a exclusão da condenação e, subsidiariamente, a redução para o patamar mínimo (10%).

**Sem razão.**

Conforme se observa dos autos, há controvérsia sobre a exposição a dois agentes insalubres durante a contratualidade, mais precisamente, os seguintes: exposição ao frio - 8/02/2006 a 5/02/2012, e à umidade excessiva - 6/02/2012 a 5/05/2014.

O perito, como salientado na decisão, reconheceu a existência de ambos os agentes ora investigados, em resumo, pelas seguintes razões (fls. 1.559/1.568, grifo nosso):

**Anexo 9 - Frio**

Restou apurado que, durante o período compreendido entre 08/02/06 até 05/02/12, o autor manuseava produtos congelados. A temperatura do produto congelado é de -28°C.

Os produtos, depois de congelados no girofrezzer, chegam nesse local por intermédio de uma esteira, sendo despejados sobre uma pequena mesa onde as trabalhadoras ensacam, pesam e selam as embalagens com os produtos, de forma manual, mantendo contato com o produto

fls.4



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

congelado. Constatou-se em outras inspeções realizadas pelo signatário, que, "embora as trabalhadoras estivessem utilizando luvas de látex e luvas de algodão, tais epi's são insuficientes e inadequados para o exercício da atividade, na medida em que não neutralizam a ação do frio. As trabalhadoras laboram durante todo o tempo com as mãos "geladas", conforme verificado nesse dia, quando foram inspecionadas as mãos de diversas trabalhadoras do setor".

"O manuseio de produtos congelados sem o uso de equipamentos de proteção individual por tempo prolongado, determina ao trabalhador condições de trabalho insalubre. Embora a exposição ao frio seja somente localizada, os danos aos tecidos das mãos são evidentes, levando a dificuldade na coordenação dos movimentos articulares e ao sofrimento tecidual pela vasoconstrição". GUIA PRÁTICO DO PERITO TRABALHISTA.

Conforme o Anexo 09, da NR-15, as atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares e que exponham os trabalhadores ao frio, e sem a proteção adequada, serão consideradas como insalubres em grau médio.

O agente físico frio é gerador de insalubridade em grau médio.

A reclamada automatizou o sistema de pesagem de produtos congelados mediante a instalação de duas máquinas em junho de 2012, minimizando e evitando, desta forma, o contato com os produtos congelados.

Dessa forma, considerando-se o supra expandido, verifica-se que o autor laborou em condições insalubres em grau médio por exposição ao agente físico frio, durante o período compreendido entre 08/02/06 até 05/02/12.

#### **Anexo 10 - Umidade**

De acordo com o supra explicitado, verifica-se que o autor recebeu e utilizou os equipamentos de segurança disponibilizados para exercer as atividades de desossa na sala de presunto.

Entretanto, nos trabalhos de higienização, a água torna o ambiente de trabalho e a atividade em condições de insalubridade, tal como descrito por esse Anexo, uma vez que determina a ocorrência de local "encharcado e com umidade excessiva capaz de produzir danos à saúde dos trabalhadores".



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

Nos trabalhos de higienização, constatou-se que a utilização dos equipamentos de segurança somente minimiza os efeitos da umidade, na medida em que, quando da lavagem dos equipamentos, a água sob pressão, ao ser projetada sobre os equipamentos, vem de encontro ao rosto, escorrendo pelo pescoço, umedecendo e molhando as vestimentas do trabalhador. Por sua vez, as mãos permanecem constantemente molhadas, quer esteja o trabalhador utilizando luvas ou não, conforme constatado nesse dia.

Destarte, analisando-se a atividade exercida pelo autor, verifica-se que os equipamentos de segurança disponibilizados eram insuficientes para evitar o contato direto com a água, tornando a atividade em condições de insalubridade.

NR 6 - item 6.6

(...)

Desta forma, verifica-se que as atividades de higienização realizadas pelo autor durante o período compreendido entre 06/02/12 e 05/05/14, amoldam-se ao contido nesse Anexo, na medida em que, quando auxiliava na higienização operacional da sala de presuntaria, laborava com partes de seu corpo encharcadas (mãos, braços e pescoço) ou umedecidas (vestimentas), propiciando perda do calor corporal, sendo a atividade considerada insalubre em grau médio, pelas razões supra deduzidas.

(...)

**11.0 - CONCLUSÃO**

Fundamentado nas NR's 1, 6 e 15 da Portaria 3214/78, conclui-se que a autora laborou em condições insalubres em grau médio, durante todo o período imprscrito, por exposição ao agente físico frio e à umidade excessiva.

Embora seja certo que o juiz não está adstrito à prova técnica, podendo julgar com base em outros elementos contidos nos autos (art. 436 do CPC), não é menos certo que na ausência de qualquer prova desconstitutiva, a conclusão técnica deve prevalecer.



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

No caso, não se encontrando nos autos **provas capazes de infirmar as conclusões do laudo técnico** e a amparar, concretamente, a alegação de que o reclamante laborava exposto a agentes insalubres, irretocável a r. sentença de origem no tocante ao deferimento do adicional de insalubridade.

Isso porque, em relação à exposição à umidade, a NR 15, em seu anexo 10, disciplina que *"as atividades ou operações executadas em locais alagados ou encharcados, com umidade excessiva, capazes de produzir danos à saúde dos trabalhadores, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho"*, bem como que *"as atividades ou operações que exponham o trabalhador"* a esse agente configuram atividade em local insalubre em grau médio.

Dessa feita, considerando que os EPIs não neutralizavam a umidade no ambiente, vez que as mãos permaneciam constantemente umedecidas, indubitável concluir pelo acerto da decisão de origem.

Quanto ao agente frio, o perito analisou o ambiente de trabalho e reconheceu que a atividade exigia manuseio permanente de produtos congelados, sendo que os equipamentos fornecidos igualmente não inibiam a ação do agente insalubre.

Assim, nos termos do anexo 9 da mencionada NR, irreparável a decisão originária, pois *"as atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em*



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

*decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho", atividade igualmente em grau médio conforme quadro de percentual do grau de insalubridade.*

**Nada a prover, portanto.**

**HORAS EXTRAS**

(análise conjunta em razão da identidade da matéria recursal)

Constou da decisão de primeiro grau (fls. 1.594 e ss.):

- Banco de horas: A reclamada não juntou aos autos os acordos coletivos específicos que autorizam a adoção do sistema de banco de horas no período anterior a 15/01/2010. Além do vício formal, no período posterior, denota-se a ausência de critério objetivo que permita ao empregado sistema de folgas que, conforme exigência técnica patronal, também atenda seu interesse pessoal. Desse modo, por vício material e formal, nulo o banco de horas.

- No que tange à compensação do labor dos sábados, além de ser sistema adotado costumeiramente e ordinariamente aceito, entendo que este tipo de ajuste também beneficia o empregado, que acaba por usufruir dois dias inteiros sem trabalho na semana. Nesse contexto, firmo que a presente pactuação em princípio é válida, independente do prazo previsto. O que deve ser analisado no presente caso é se seu objetivo foi cumprido, ou seja, se efetivamente o trabalho aos sábados foi suprimido ou se houve trabalho de modo constante. O desafio é definir-se o que deve ser caracterizado como esporádico ou costumeiro, sendo oportuno fixar um critério para nortear a decisão. O que se busca ao empregado é alguma estabilidade para organização de seu tempo livre e este escopo deve ser verificado em todo o contrato ou no período imprescrito, se for o caso. No presente caso, observando-se os controles de jornada juntados, denota-se que a frequência de trabalho aos sábados pode ser considerada apenas eventual, não afastando assim a valia do ajuste compensatório. Concluo que o acordo de compensação sob análise é válido para o contrato da parte autora.



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

A ré alega que acostou aos autos os acordos referentes ao "banco de horas" e ao "acordo de compensação", inclusive no que previa o contrato de trabalho. Assevera que todas as horas extras foram pagas ou compensadas e que em razão da eventualidade das horas extras não caberia condenação em reflexos. Postula, por fim, a aplicação da OJ 394 e da Súmula 85 do TST (fls. 1.609/1.612).

O autor alega, por sua vez, o seguinte: *"merece reforma a r. sentença, quanto ao indeferimento do pedido de horas extras por jornada realizada aos sábados, domingos e feriados. Ademais, ficou comprovado que o autor exercia jornada aos sábados, bem como que, da jornada semanal, laborava em horário superior a 54h, devendo o banco de horas ser considerado nulo. Logo, da mesma forma não prospera o indeferimento do pedido de horas extras pelo desrespeito aos arts. 66 e 76 da CLT"*.

**Com parcial razão o autor.**

Perfilho o entendimento que o acordo de compensação somente é válido se cumprir os seguintes requisitos: a) previsão em norma coletiva (ou individual, na hipótese de acordo de compensação semanal); b) discriminação dos horários a serem cumpridos, o que pode ser efetuado mediante pactuação entre as partes, para que o empregado não fique sob o arbítrio do empregador; c) cumprimento da jornada fixada no acordo.

Na hipótese, conforme bem destacado na r. sentença, o réu acostou aos autos acordos coletivos específicos, que autorizam a adoção do sistema compensatório, nos seguintes termos (fls. 399 e ss.):

**CLÁUSULA TERCEIRA - SETORES DE APLICAÇÃO DO BANCO DE HORAS**

fls.9



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

As normas consagradas neste acordo aplicam-se a todos os funcionários da EMPRESA, localizados nas cidades de Toledo, Ouro Verde do Oeste, São Pedro do Iguaçu, Estado do Paraná.

Parágrafo primeiro - Não será aplicado o presente acordo de banco de horas nos setores: de Higienização do Frigorífico de Suínos; de Vísceras, salgados e caixaria do Frigorífico de Suínos 1º e 2º turnos; Costado do Frigorífico de Suínos 1º Turno; Paleta do Frigorífico de Suínos 2º Turno; Câmara Fria do Frigorífico de Suínos 2º turno; Abate do Frigorífico de Suínos 1º e 2º Turnos; Inspeção Federal (SIF do Frigorífico de Suínos 2º Turno; Extrusados e Micronizados 1º, 2º e 3º Turnos.

**CLÁUSULA QUARTA - BANCO DE HORAS**

(...)

Parágrafo Nono - Acordo de Compensação Permanecem em vigor os acordos coletivos e individuais de compensação e prorrogação de horas celebrados.

**Nos termos do que se observa da parte inicial dessa norma coletiva, a previsão do sistema compensatório "*banco de horas*" não poderia ser realizada junto a alguns setores, sendo que o autor enquadrava-se nessas exceções, pois, como salientado na perícia que analisou o ambiente de trabalho, ao autor também competia trabalhos de higienização da "*sala do presunto*" no período de 6/02/2012 a 5/05/14. Logo, nesse interregno, havia previsão coletiva proibindo expressamente o regime compensatório.**

Ademais, os cartões-ponto (fls. 107 e ss.) demonstram que na prática havia a adoção de dois regimes compensatórios - acordo semanal pela supressão do labor aos sábados e banco de horas.

**No entanto, não se afigura legítima a aplicação concomitante de acordo de compensação e acordo de prorrogação de**



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

**jornada por meio de "banco de horas", segundo entendimento majoritário desta Turma, mesmo que existente previsão normativa.**

**Ademais, se não bastasse tamanhas irregularidades, também se observa a prestação habitual de jornada extraordinária além daquela destinada à compensação, conforme se constata, por exemplo, do recibo de pagamento do mês de setembro de 2010 (fl. 194) ou mesmo de labor aos sábados e domingos, como, por exemplo, em abril/2008 (fl. 110).**

O acordo de compensação e a prorrogação de jornada, porém, são inacumuláveis.

A compensação destina-se exatamente a manter a prorrogação no máximo tolerado pela legislação. Se o empregado já cumpre uma jornada diária dilatada, na expectativa de uma redução ou supressão em outro, ou outros dias da semana, o elastecimento da sobrejornada vem em seu detrimento físico, ao longo do tempo. Com efeito, a coexistência desses dois institutos fere uma das principais garantias dos trabalhadores, adquirida com lutas seculares: o respeito a uma jornada de trabalho adequada aos princípios sociais, biológicos e econômicos.

Assim, não se reveste de qualquer validade o acordo de compensação que coexiste com regime de prorrogação habitual porque inconciliáveis, gerando duas causas de extrapolação de jornada, o que é inadmissível. O acordo de compensação, por representar exceção à regra, deve ser cumprido na sua estrita integralidade.

A prestação habitual de horas extras, além do elastecimento

fls.11



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

estabelecido para compensação, invalida o regime, não sendo válida, ainda, previsão coletiva que possibilita a cumulação dos sistemas, por ser incompatível com as garantias mínimas dos trabalhadores sem qualquer contrapartida vantajosa.

Invalidado o sistema de compensação normativo, não se cogita da incidência da **Súmula n. 85 do TST**. No caso, o habitual excesso da jornada de trabalho retirou por completo a sua eficácia, sendo devida a hora acrescida do respectivo adicional. Inválido o acordo de compensação, este não gera quaisquer efeitos.

Ademais, a próprio Súmula 85 do TST disciplina que *"as disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva"*, ou seja, reconhecendo a remuneração como extra em tais hipóteses.

Quanto à aplicação do disposto na **OJ n. 394 da SDI-1, do C. TST**, não há interesse recursal, pois a condenação já observou tal parâmetro ao deferir reflexos sem a cumulação com o repouso semanal remunerado.

Por fim, oportuno consignar que não é possível extrair, diante do que se observa dos cartões-ponto, violação ao intervalo do artigo 66 da CLT, pois havia a concessão do intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas.

Ante todo o exposto, **nego provimento ao recurso da ré e dou parcial provimento ao recurso do autor** para: declarar a invalidade também da compensação semanal e condenar a ré ao pagamento das excedentes da 8ª hora diária e 44ª semanal, com idênticos reflexos e parâmetros já reconhecidos na origem.



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

### INTERVALO DO ARTIGO 253 DA CLT

Constou da decisão de primeiro grau (fls. 1.596 e ss.):

Considerando que o laudo pericial apontou a insalubridade por exposição ao frio até 05 de fevereiro de 2012, faz jus o trabalhador ao intervalo referido no artigo. O laudo pericial trouxe ainda a informação que o autor estava sujeito a choque térmico, o que efetivamente traz a incidência da norma protetiva acima transcrita, a qual visa assegurar condições adequadas para a preservação a saúde do trabalhador. Acolho.

A demandada argumenta, às fls. 1.612 e ss., que não teria sido "*comprovado nos autos que o reclamante trabalhava no interior de câmaras frias, nem exercia atividade que a expusessem a choques de temperatura*".

**Sem razão.**

Nos termos do artigo 253 da CLT, "*para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo*".

Ao contrário do que alega a recorrente, restou demonstrado o labor em câmara frigorífica, nos termos do que exige o artigo 253 da CLT, conforme se observa da descrição da função apresentada pelo perito técnico:

**08/02/06 até 05/02/12 - Macro girofreezer**

No exercício de seus misteres (IQF), cabia ao autor ensacar, pesar e selar embalagens contendo produtos congelados, tais como filé de peito e coxas de frango, frango à passarinho, etc. Os produtos são congelados e manuseados a uma temperatura de -28°C e a temperatura na sala é da ordem de 11°C.

fls.13



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

Os trabalhadores se revezam nas atividades, sendo que o trabalho de ensacar o produto é realizado em pé, e o de pesar e selar a embalagem do produto é realizado sentado.

Logo, fazendo jus o autor ao intervalo do artigo 253 da CLT, o qual incontroversamente não fora concedido, irreparável a decisão originária.

**Mantém-se**, portanto.

**DANO MORAL**

(análise conjunta em razão da identidade da matéria recursal)

Recorrem as partes contra o seguinte comando sentencial (fls. 1.599 e ss.):

O relato trazido pela testemunha JHONATHAN aponta **claramente o tratamento discriminatório dispensado ao autor, com a imposição de trabalho inadequado para sua condição física. Também restou comprovada a discriminação ao grupo de trabalhadores que formulou queixa acerca das condições de trabalho**, configurando procedimento com o escopo de tolher as reivindicações laborais, em clara ofensa aos incisos III e IV do artigo 1º da CRFB.

(...)

Do exposto, e tendo em mente a comunhão entre a capacidade financeira da empresa e o caráter pedagógico e punitivo da reparação, fixo a reparação por dano moral em R\$12.000,00 (doze mil reais).

A ré alega que não haveria dolo ou culpa para que restasse delineada a obrigação de indenizar. Afirma que *"além de não ter restado comprovado que a despedida do reclamante por supostamente ter denunciado seu supervisor, tanto é que em nenhum momento da instrução processual constou o reclamante teria pleiteados melhorias, a reclamada esclarece que a rescisão contratual deu-se única e*



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

*exclusivamente por exercer a empresa seu direito potestativo".* Postula a exclusão da condenação e, subsidiariamente, a redução do montante arbitrado (fls. 1.613-1.617).

O autor, por sua vez, postula a majoração do montante arbitrado, nos termos da insurgência recursal de fls. 1.639-1.643.

**Sem razão as partes.**

Na inicial, o autor alegou que teria sido "demitido por perseguição de seu superior imediato Ricardo Bonoto" e que, após intervenção cirúrgica, esse supervisor teria posto "*o Autor para trabalhar lavando a pior máquina, a mais difícil de ser lavada, chamada de célula de carga, a qual forçava muito o joelho, havendo grande risco de queda*". Ressaltou, ainda, que o preposto faria intrigas a seu respeito e que teria sido dispensado após reivindicação de melhores condições de trabalho (fls. 19 e ss.).

Esse tratamento discriminatório restou demonstrado pelo teor do depoimento da única testemunha ouvida nos autos, como se destaca dos trechos a seguir (fls. 1.581/1.582, grifo nosso):

**Depoimento da testemunha da parte autora**, Jhonathan Marcos de Carvalho Schwaab (...) 1) trabalhou na reclamada de maio de 2012 a abril de 2014, na higienização da presuntaria, integrando a mesma equipe e turno que o autor. Estavam subordinados diretamente ao supervisor Ricardo Bonoto; 2) participou da reunião ocorrida no sindicato. A questão tratada era que o supervisor sempre atribuía os serviços mais difíceis para os mesmos empregados. Depois da reunião o tratamento do supervisor piorou. O grupo de empregados também falou com o gerente e nada foi resolvido. Na reunião do sindicato havia mais de 5 empregados entre eles o autor e o depoente. Todos os empregados que participaram da reunião já foram dispensados, 3 no primeiro mês e mais alguns depois de 2 meses; 3) o supervisor também fazia intrigas no ambiente de trabalho. Por exemplo: se o empregado não pudesse lavar

fls.15



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

uma máquina difícil por questão de saúde o supervisor falava para outro empregado fazer o serviço e dizia que era porque a pessoa não queria fazê-lo, gerando dificuldade no relacionamento entre os colegas; Reperguntas da parte autora: 4) sabe que o autor não poderia fazer alguns serviços porque o supervisor informou em reunião. Acha que o supervisor fez isso para que não houvesse atritos entre os empregados; 5) apesar da informação do supervisor o autor ficou 30 dias lavando uma máquina que exigia muito esforço para o serviço. A cada 30 dias havia rodízio entre os empregados

A Convenção 98 da OIT de 1949, ratificada pelo Brasil em 18/11/1952, aborda de forma direta as espécies de conduta antissindical, as quais buscam desestimular a sindicalização, assim como impedir a atuação dos sindicatos, entre elas: *yellow dog contracts*, *company unions* e *mise à l'index*. E resta cristalina a ausência de correlação entre as atitudes do reclamado e as condutas tipificadas.

No caso, restou flagrante o intuito do empregador de inibir seus empregados de exercerem plenamente o exercício do direito sindical, pois há elementos comprovando a existência de coação/assédio moral no intuito de impedi-los de buscar condições dignas de trabalho.

No caso, a dispensa de **todos** os empregados que formalizaram reclamação junto ao sindicato demonstra a rescisão contratual desses trabalhadores detinha intuito de desestímulo à sindicalização.

Nesse contexto fático-probatório, correto o entendimento manifestado pelo MM. Juiz de origem acerca da reparação pelos danos morais sofridos.

Ademais, nos termos do artigo 7º, I, da CF é faculdade do empregador a dispensa do empregado desde que respeite os limites impostos pelo ordenamento jurídico.



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

No entanto, ainda que o ato da dispensa esteja inserido no âmbito do poder diretivo do empregador, este encontra limites e não pode ser exercido de forma abusiva, pois não se trata de um direito absoluto.

Afronta a função limitadora da boa-fé objetiva (art. 187 do CC), na medida em que *"também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes"*.

Essa vertente do princípio da boa-fé veda o exercício anormal de um direito, ao combater condutas que se afastam da ética e lealdade exigidas em uma dada sociedade.

Segundo as considerações de FRANCISCO MONTENEGRO NETO:

No mesmo sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana traz insita a função social da empresa nos dias de hoje. A função social da propriedade prevista no inciso XXIII do artigo 5º e no inciso III do artigo 170, ambos da Constituição Federal, encontra-se permeada pela valorização do trabalho humano, valor insculpido no inciso IV do artigo 1º e no caput do já mencionado artigo 170, cujo inciso VIII - por sua vez - preconiza a busca do pleno emprego. (...) Versando o contrato de trabalho a respeito de rubricas de natureza eminentemente alimentar, os princípios de probidade e boa-fé inscritos no artigo 422 do Código Civil possuem função integrativa e são plenamente aplicáveis às relações de trabalho (não somente de emprego), rendendo ensejo à conclusão de que comete abuso de direito quem contraria a boa-fé. **A boa-fé - que deve estar presente em todas as fases de um contrato de trabalho (pré-contratual, contratual e pós-contratual) - é o elemento intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana que inspira a vedação de dispensa arbitrária do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez. Desse modo, é também a boa-fé (não apenas os direitos da personalidade do trabalhador) que resulta frontalmente vilipendiada por ocasião**

fls.17



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

**da dispensa discriminatória.** Enquanto a boa-fé subjetiva diz respeito à intenção de agir em conformidade com as normas e princípios que as inspiram, a boa-fé objetiva apresenta-se por Miguel Reale como "uma exigência de lealdade, modelo objetivo de conduta, arquétipo social pelo qual impõe o poder-dever que cada pessoa ajuste a própria conduta a esse arquétipo, obrando como obraria uma pessoa honesta, proba e leal. (...). Desse ponto de vista, podemos afirmar que a boa-fé objetiva se qualifica como normativa de comportamento leal (A Resolução do Contrato de Trabalho segundo a Lei 9.029/95 e a Prevalência dos Princípios na Aferição da Discriminação na Dispensa).

Na lição de Márcio Túlio Viana:

A prova da discriminação pode ser difícil. Raramente o empregador ou o seu preposto irá admiti-la e, como ninguém é obrigado a dizer por que razão não contrata, bastará negar em silêncio. Ainda assim ou por isso mesmo, a prova indiciária assume um peso maior. Em outras palavras, o juiz terá de valorizá-la bem mais do que nas situações comuns, sob pena de trair por linhas tortas, o comando constitucional que garante o acesso à justiça (...) Cabe ao reclamante, naturalmente, demonstrar os indícios. Mas como eles fazem presumir a prática do ato ilícito, têm o poder de inverter o ônus da prova. Terá o empregador, então de apresentar uma justificativa qualquer para a sua recusa ou, no mínimo demonstrar que não agiu daquele modo com intenção discriminatória, (...). (VIANNA, Márcio Túlio e RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Coordenadores. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000. p. 360-361).

Desnecessária a comprovação do dano moral, pois o sofrimento se presume pelas circunstâncias, não se cogitando em provar a dor, a de aflição, ou o constrangimento, pois ínsitos à pessoa humana sujeita a agressões do meio social.

Não importa perquirir se a autora está efetivamente sofrendo psicologicamente, porque o dano moral é aferido em comparação com o que sentiria o homem médio, se submetido à situação em tela. Em outras palavras, o dano moral é aferido in re ipsa, de acordo com as regras comuns de experiência. Consoante magistério de Sérgio Cavalieri Filho: *"em outras palavras, o dano moral existe in re ipsa; deriva*

fls.18



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

*inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras de experiência comum"* (CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 82).

Para o arbitramento do *quantum* indenizatório, afigura-se essencial o sopesamento dos elementos constantes nos autos, levando-se em conta a gravidade da referida conduta, atestada pelas afirmações da prova oral, o caráter pedagógico da condenação, visando coibir condutas semelhantes reiteradas da ré, a capacidade econômica do ofensor, não podendo ainda servir de amparo ao enriquecimento ilícito do ofendido.

Dessarte, com base nessas premissas, afigura-se imperiosa a manutenção do valor arbitrado na decisão originária (R\$ 12.000,00), por ser um valor razoável diante dos elementos acima destacados. A quantia, embora não restitua a autora, nem afaste a dor íntima, minimiza-a, compensando-a com valor que gera desestímulo.

**Nada a prover, portanto.**

### **HONORÁRIOS PERICIAIS**

A ré postula a exclusão da condenação a título de honorários periciais.

Prejudicada a pretensão, face a manutenção da sucumbência quanto ao tema, conforme análise feita em tópico anterior ("adicional de insalubridade").

**Nada a prover, portanto.**

fls.19



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

**RECURSO ORDINÁRIO DE SANTELMO DZIOBAK -  
RECURSO ADESIVO**

**ESTABILIDADE**

A respeito do tema ora discutido, constou da decisão de primeiro grau (fl. 1.594):

Estabilidade provisória

Rejeito o pedido de reconhecimento de estabilidade provisória, pois não há indicação de afastamento por período superior a quinze dias, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/1.991.

Postula o autor o reconhecimento da estabilidade, pois o autor teria diagnóstico de tendinite e bursite em ombro direito.

**Sem razão.**

O ônus da prova do fato constitutivo do direito incumbe ao reclamante, na forma do art. 818 da CLT e 333, I do CPC.

Nesse sentido, incumbia-lhe a carga processual de produzir prova suficiente a demonstrar um dos requisitos essenciais ao reconhecimento da garantia de emprego pretendida.

No caso, contudo, sequer foi postulada a realização de prova pericial a respeito da doença profissional alegada, tampouco fora apresentada documentação que demonstrasse qualquer doença.

Assim, como não houve afastamento por mais de quinze



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

dias, nem prova de doença profissional, **irreparável a decisão originária.**

**REFLEXOS**

Constou da sentença de origem (fl. 1.598):

Não prospera a tese da parte autora quanto à prorrogação da jornada noturna após as 5h00. Não há fundamento legal para a conclusão pretendida, pois o § 5º do artigo 73 da CLT faz menção ao capítulo e não à seção, sendo forçoso concluir que as prorrogações do horário noturno devem ser consideradas como diurno se realizados após as 5h00. No mesmo sentido, leciona Arnaldo Süssekind, na obra Instituições de Direito do Trabalho, página 811:

(...)

Somente estão sujeitas às regras do trabalho noturno as horas laboradas entre as 22h00 de um dia e 5h00 do dia seguinte, conforme § 2º do artigo 73 do texto celetário.

Desse modo, afastadas as alegações da parte autora e não demonstradas, ainda que exemplificativamente, diferenças entre a jornada anotada e o adicional noturno pago, rejeito o pedido

O autor argumenta que a ré não teria quitado as horas em prorrogação, pois laborava até às 6h30, postulando, ainda, sejam refutadas os recibos de pagamento acostados com a ré face a ausência de assinatura deles. Requer *"seja a sentença reformada, para que a ré pague o horário estendido da jornada noturna, bem como para fazer o adicional noturno incidir sobre o cálculo de todas as horas extras noturnas pagas pela Reclamada, e também as que não foram pagas e que serão demonstradas no decorrer do processo. Além disso, como o adicional noturno fora pago com habitualidade deverá integrar o salário do Reclamante para o cálculo do pagamento do aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e 13º salário, DSR"*.

**Com razão.**

fls.21



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

Em primeiro lugar, oportuno esclarecer que a controvérsia reside unicamente a respeito de serem devidas, ou não, as horas em prorrogação, sendo que os demais requerimentos configuram violação ao contraditório, já que não houve análise na sentença de primeiro grau, tampouco interposição de embargos declaratórios para esclarecimento da questão.

Pelos próprios termos da contestação (fls. 69/70), ser incontroverso que não havia pagamento pelas horas em prorrogação após às 5h.

O labor prestado em prorrogação à jornada noturna, no entanto, é mais penoso e extenuante do que aquele realizado em horário noturno (das 22h às 5h), o que acarreta maior desgaste físico e psicológico e justifica a incidência de adicional noturno e hora ficta quanto ao trabalho desenvolvido após as 5h, em continuidade ao período noturno, desde que cumprida substancialmente como nos autos, a jornada em período noturno, nos termos do art. 73, §5º, da CLT e da Súmula n. 60, item II, do C. TST.

Diante da natureza salarial dessa verba, deve o adicional integrar a base de cálculo das horas extras prestadas em período noturno, consoante se infere da leitura da referida Súmula nº. 60 em conjunto com a Súmula nº. 264, a qual dispõe:

"SÚMULA 264 DO TST. HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa."

Diante de tais considerações, **REFORMO** a r. sentença, para

fls.22



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

deferir o pagamento diferenças de adicional noturno sobre as horas trabalhadas em prorrogação da jornada noturna (após as 5h), quando a jornada for cumprida em período substancialmente noturno, com reflexos em férias, com terço, 13º, RSR e aviso prévio (conforme postulado em sede recursal).

### **HORAS EXTRAS**

Tema analisado conjuntamente com o recurso da ré, ao qual me reporto em observância ao princípio da celeridade processual.

### **INTERVALO INTRAJORNADA**

Constou da decisão de origem (fl. 1.596):

Intervalos: intrajornada - não houve demonstração de supressão do intervalo previamente assinalado.

O autor alega que não teria usufruído regularmente do intervalo intrajornada, pois o supervisor exigia sua presença 30 minutos antes do início da atividade, face sua função de "líder".

### **Sem razão.**

Não há prova de violação ao intervalo intrajornada, especialmente porque a prova oral não fora ouvida a esse respeito.

Os cartões-ponto, por sua vez, não corroboram a tese, pois possuem pré-assinalação do intervalo de uma hora para o almoço (fls. 107 e ss.), consoante autoriza o art. 74, § 2º, da CLT (*Art. 74. [...] § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída,*

fls.23



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

*em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso"), havendo presunção da sua correta fruição.*

**Nada a prover**, portanto.

**NR 36**

Constou da decisão originária (fl. 1.596):

Intervalo - NR 36 - O art. 3º da portaria n.º 555 de 18 de abril de 2013, assegura aos empregadores mencionados na referida NR o prazo de 24 meses para adequação nas instalações físicas de empresa a fim de assegurar a concessão dos intervalos previstos no item 36.13.2.. Considerando que o contrato terminou em 5 de maio de 2014, a norma não é aplicável ao autor.

Argumenta o autor que NR 36 assegurariam o gozo de intervalo não concedido, na razão de *"60 minutos para jornada de até 8h48, 45 minutos para jornada de até 7h20, e de 20 minutos para jornada de até 6h"*.

**Sem razão.**

Diante das condições adversas que regularmente se observa nas condições de trabalho em frigoríficos, pela exposição a diversos agentes maléficos à saúde (insalubridade, LER/Dort, dentre outros), O MTE editou Norma Regulamentadora (número 36) disciplinando intervalos para o labor em tais condições.

Nesse sentido, o item 36.13.2 dessa NR:

Para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou

fls.24



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte quadro:

No entanto, como se observa da própria norma, esse intervalo se restringe para as atividades desempenhadas no setor produtivo e que não estejam enquadrados no artigo 253 da CLT, pois para tanto já é prevista pausa compensatória, diante do que se observa do dispositivo anterior dessa norma:

36.13.1 Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, nos termos do Art. 253 da CLT.

Prejudicada, portanto a pretensão, face ao reconhecimento do intervalo do artigo 253 da CLT.

**Nada a prover.**

**DESCONTOS ILEGAIS**

Insurge-se a parte autora contra a seguinte decisão de origem (fl. 1.599):

Os documentos de fls. 150/151 legitimam os descontos a título de seguro de vida.

Argumenta que *"mesmo com a autorização do Autor para desconto em folha de pagamento de valores destinados ao seguro de vida, a Ré deveria*



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

3ª TURMA

CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068

TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)

*ter demonstrado a efetiva realização do seguro, juntando para tanto a apólice de seguros a fim de comprovar a efetiva adesão do empregado, cujo benefício lhe seria estendido".*

**Sem razão.**

Incontroverso diante dos próprios termos recursais que havia autorização do autor para descontos a título de seguro de vida.

As deduções salariais efetivadas pela parte empregadora, com autorização do obreiro, para ser incluído em planos de seguro de vida, não representam ofensa ao previsto no artigo 462 da CLT, salvo se restar demonstrada a ocorrência de coação. Nessa direção, colaciona-se a Súmula 342 do TST:

DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

No caso concreto, o reclamante **não demonstrou a ocorrência de vício** no seu consentimento em autorizar os descontos em análise, ônus que lhe competia, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC.

Destarte, consideram-se legítimas as deduções realizadas em função de contratação de seguro de vida.

**Nada a reparar, portanto.**

fls.26



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

**VALE REFEIÇÃO**

Decidiu-se o seguinte a respeito da natureza da verba alimentar (fl. 1.600):

A pretensão da parte autora quanto à integração da alimentação ao seu complexo salarial não prospera. A reclamada comprovou que os Acordos Coletivos de Trabalho firmados (por exemplo: cláusula 41ª - fl. 517), retiram o caráter salarial, sendo lícita a estipulação de natureza da verba no instrumento normativo que determinou seu pagamento. Rejeito.

Assevera o autor que, por força da Súmula 241 do TST, o vale-refeição teria natureza salarial e que não haveria previsão coletiva acerca da natureza indenizatória em relação ao vale-refeição (fls. 1.638/1.639).

**Com razão.**

A previsão normativa ou a vinculação ao PAT podem afastar a natureza salarial do benefício alimentar, a teor do disposto na Lei 6.321/1976 e na Orientação Jurisprudencial 133 da SBDI-I do TST:

AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei 6321/1976, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

Ainda, oportuno esclarecer que prevalece nesta E. Turma o entendimento de que deve haver prova de que a natureza jurídica indenizatória fora acordada desde a admissão do empregado, em afeição ao princípio da condição mais benéfica e à proibição de alteração contratual prejudicial ao empregado.



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

No caso, há prova da estipulação indenizatória da parcela ora discutida, conforme se observa dos seguintes trechos ora destacados (fls. 492-493):

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

A Empresa concederá, na vigência do presente Acordo Coletivo a título de cartão/vale alimentação os valores abaixo:

A partir do mês de novembro/12 o valor passará a ser de R\$ 122,00 (cento e vinte e dois reais), sendo R\$ 120,00 (cento e vinte reais) parte da empresa e R\$ 2,00 (dois reais) parte do empregado.

(...)

**Parágrafo quinto Natureza:**

O cartão-alimentação terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado, nos termos da legislação vigente.

No entanto, não há prova de previsão nesse sentido no início do contrato, vez que o autor foi contratado em 7/11/2005 (fl. 103), mas o ACT mais recente acostado aos autos remonta ao ano de 2007, ou seja, com início de vigência posterior ao início do contrato.

Face ao exposto, **reformo** a sentença, para deferir a integração da alimentação ao conjunto remuneratório do autor e condenar a ré ao pagamento de reflexos em aviso prévio, férias com terço, 13º salário e FGTS (11,2%).

**DANOS MORAIS**

Tema analisado conjuntamente com o recurso da ré, ao qual

fls.28



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

me reporto em observância ao princípio da celeridade processual.

**PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Constou da decisão originária (fl. 1.600):

Rejeito o pedido de pagamento de prêmio assiduidade, pois a parte autora sequer indica qual cláusula dos acordos coletivos a que se refere seu pedido.

Argumenta o autor que "*a parte autora não tem acesso aos ACTs ou CCTs realizados pelo sindicato com as empresas, logo, não é obrigada a saber exatamente qual a cláusula que compõe tal pedido, isto é, basta saber que há no ACT tal direito*". Postula a reforma do julgado.

Sem razão.

Os recibos de pagamento demonstram que havia pagamento a esse título, conforme se observa, por exemplo, dos recibos de março e abril de 2011 (fls. 184 e 186).

Como não há alegação de que haveria pagamento irregular, pois a tese versa unicamente a respeito do direito ao recebimento dessa parcela, indubitável concluir que a ré acostou aos autos elementos extintivos ao direito alegado.

**Nada a prover.**

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Inconformado com a decisão de origem, o demandante



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

postula a condenação em verba honorária (fls. 1.643 e ss.).

**Sem razão.**

No âmbito do Processo do Trabalho a matéria alusiva aos honorários advocatícios encontra-se disciplinada pela Lei n. 5.584/70, bem como incide o entendimento consubstanciado na Súmula n. 219 do C. TST, ratificado pela de n. 329 da mesma Corte Superior e OJ n. 305 da SDI-1 do TST. Vejamos:

**"Súmula nº 219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 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. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985) II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego".**

**"Súmula nº 329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho".**

**"OJ 305. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO ( DJ 11.08.2003) Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato".**

Assim, perfilho o entendimento de que são devidos

fls.30



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

honorários advocatícios no processo trabalhista nas hipóteses em que o empregado encontre-se assistido pelo sindicato da categoria profissional e comprove recebimento de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou declare que não possui condições arcar com as despesas processuais, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (Lei n. 5.584/70, art. 14 e Lei n. 1060/50, art. 4º, com a redação da Lei n. 7510/86).

No caso, consta nos autos declaração do autor, no sentido de não possuir recursos para demandar sem prejuízo do sustento próprio e da sua família (petição inicial - fl. 30). Não existindo provas em contrário, prevalece a sua presunção de veracidade, nos termos da Lei 1.060/50.

Não obstante, o reclamante não está assistido pelo sindicato representativo de sua categoria profissional (conforme se observa da procuração de fl. 39), portanto, não faz jus ao pagamento da verba honorária.

No que se refere aos honorários advocatícios por perdas e danos, cabe esclarecer que são inaplicáveis os dispositivos do Código Civil, artigos 389, 395 e 404, bem como não se aplica o artigo 20, §3º do CPC, no que diz respeito à sucumbência, em razão de normas específicas que tratam da matéria no âmbito trabalhista. Embora o artigo 133 da Constituição da República estabeleça que o advogado é indispensável à administração da justiça, tal norma, todavia, não derogou a capacidade postulatória das partes no processo trabalhista. Assim, destaca-se o artigo 791 da CLT e a súmula 425 do C. TST, que assegura o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, afigura-se imperiosa a **manutenção** da r. sentença.



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**. No mérito, sem divergência de votos, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU**, nos termos da fundamentação; e **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação: a) deferir o pagamento diferenças de adicional noturno sobre as horas trabalhadas em prorrogação da jornada noturna (após às 5h), quando a jornada for cumprida em período substancialmente noturno, com reflexos, b) declarar a invalidade também da compensação semanal e condenar a ré ao pagamento das excedentes da 8ª hora diária e 44ª semanal, com idênticos reflexos e parâmetros já reconhecidos na origem e, c) deferir a integração da alimentação ao conjunto remuneratório do autor e condenar a ré ao pagamento de reflexos em aviso prévio, férias com terço, 13º salário e FGTS (11,2%).

Custas no valor de R\$ 40,00, pela ré, sobre o valor de R\$ 2.000,00, provisoriamente acrescido à condenação.



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

**3ª TURMA**

**CNJ: 0000321-63.2014.5.09.0068**

**TRT: 01280-2014-068-09-00-2 (RO)**

Intimem-se.

Curitiba, 03 de junho de 2015.

**ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO**

**DESEMBARGADORA RELATORA**

wml