



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041

TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)



**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **21ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo recorrentes **BRF S.A.** e **PAULO ROBERTI** e recorridos **OS MESMOS**.

### RELATÓRIO

Inconformados com a r. sentença de fls. 1562/1582, da lavra da Excelentíssima Juíza do Trabalho **Edilaine Stinglin Caetano**, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, recorrem as partes a este Tribunal.

A ré, em razões recursais de fls. 1592/1602, postula a reforma quanto ao item: a) horas extras - intervalo intrajornada.

Custas processuais recolhidas (fls. 1603).

Depósito recursal efetuado (fls. 1604).

Contrarrazões apresentadas pelo autor.

O autor, em razões recursais de fls. 1614/1652, postula a reforma quanto aos seguintes itens: a) nulidade processual por cerceamento de defesa; b) nulidade da demissão - pessoa com deficiência - reintegração; c) adicional de

fls.1



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

transferência; d) horas extras - sobreaviso - jornada - viagens a trabalho; e) assédio moral;  
f) acidente de trabalho - reintegração; e g) ato discriminatório - reintegração.

Contrarrrazões apresentadas pela ré (fls. 1721/1753).

Acrescente-se, ainda, que a presente ação trabalhista foi ajuizada em 10/09/2015, referindo-se a liame empregatício que vigeu entre 02/06/1987 a 10/11/2014, tendo sido a r. sentença proferida em 08/12/2017. O recurso ordinário da ré e do autor foram protocolados em 21/02/2018 e 15/12/2017, respectivamente.

Cuida-se, portanto, de relação jurídica material que se desenvolveu integralmente em período anterior à Lei nº 13.467/2017 (vigência em 11/11/2017) e como tal será tratada. Considerações acerca de eventual aplicação da Lei nº 13.467/2017, quando incidentes, serão expressamente registradas no corpo da fundamentação.

Finalmente, em conformidade com o artigo 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e com o disposto no artigo 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 e das contrarrrazões.

fls.2



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

### MÉRITO

#### RECURSO ORDINÁRIO DE BRF S.A.

#### HORAS EXTRAS - INTERVALO INTRAJORNADA

As insurgências em apreço forma analisadas em conjunto com o recurso ordinário do autor, ao qual remeto por brevidade.

#### RECURSO ORDINÁRIO DE PAULO ROBERTI

#### NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DE DEFESA

Inconformado, alega o autor que "*o laudo pericial apresentou informações bastante diferentes das que foram de fato prestadas pelo autor, conforme foi objeto de impugnação por parte do autor, o que compromete a conclusão do laudo pericial.*" (fl. 1616). Argumenta que impugnou o laudo e requereu a intimação da perita para esclarecimentos, o que foi rejeitado pelo Juízo *a quo*, com o encerramento da instrução processual. Defende que tal proceder cerceia seu direito de defesa.

O momento oportuno para a parte alegar nulidade processual em razão de eventual cerceamento de defesa, segundo as disposições contidas no artigo 795 da CLT, seria no primeiro ato processual subsequente ao ato lesivo.

Nesse aspecto, verifica-se que o recorrente apresentou razões finais escritas, através das quais se insurgiu acerca da rejeição do pedido para esclarecimento ao perito (fl. 1553).

Como leciona MANOEL ANTONIO TEIXEIRA FILHO,  
fls.3



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

verbis:

"A praxe judiciária e a própria jurisprudência fixaram entendimento de que a parte, para resguardar-se de eventual efeito preclusivo, deve externar o seu protesto imediatamente à prática de um ato que reputa causador de nulidade processual, sob sanção de não poder alegá-la no recurso que interpuser da sentença. Esta exigência, entretanto, não é justificável para a generalidade dos casos. É bom lembrar que esse 'protesto', não raro, é utilizado como sucedâneo do extinto agravo no auto do processo, existente no texto do CPC de 1939 (art. 851, II). Tomando-se o exemplo anterior, em que o juiz indeferiu, na audiência de instrução, a inquirição de uma testemunha, podemos asseverar, sem receio de erro, que o 'protesto' não seria admissível, vez que a parte interessada encontraria nas razões finais o momento processual oportuno para dizer da sua discordância com o ato do juiz - arguindo, em consequência, a nulidade do processo. Enfim, qualquer ato realizado em audiência (mesmo que na inicial, para os juizes que adotam o fracionamento), com o qual a parte não concorda, ensejará a arguição de nulidade na fase específica e apropriada das razões finais, sendo de rejeitar-se, por isso, os conhecidos 'protestos', bem assim os requerimentos para que constem em ata". ("SISTEMA DE RECURSOS TRABALHISTAS", 8ª edição, Editora LTr, São Paulo, pág. 211.)

Assim, compete à parte que entender pela existência de alguma nulidade processual manifestar-se na primeira oportunidade em que tiver que falar em audiência ou nos autos, a teor do que dispõe o artigo 795 da CLT, conforme remansosa jurisprudência de nossos tribunais. Nesse diapasão, legítima a análise da nulidade ora arguida.

Embora o Julgador não esteja adstrito ao laudo pericial para formar a sua convicção, ao nomear um perito para avaliação do ambiente de trabalho ou médico, com conhecimentos específicos e imparcialidade, este atua como *longa manus* do Juízo, pelo que **somente por elementos contundentes pode ser a conclusão pericial refutada, não sendo esta a hipótese dos autos.**

fls.4



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

O autor nega que tenha afirmado à perita que *"durante as fases agudas e ativas da doença, as articulações comprometidas eram poupadas"*.

Entretanto, não demonstra que mesmo que de fato não tivesse afirmado o que constou no laudo pericial, as conclusões periciais seriam diversas.

A perita fundamentou extensa e pormenorizadamente o laudo pericial e concluiu que a doença da reclamante é degenerativa e não guarda relação com o trabalho.

Destarte, mesmo que admitido - em tese - que consta no laudo afirmações da autora que ao revés não teriam por ela sido declaradas no ato do exame - o que se admite apenas *ad argumentandum* - não haveria como reconhecer a nulidade, vez que não demonstrado qualquer prejuízo.

Frise-se que não seria alterado o resultado da conclusão pericial, porquanto a afirmação da reclamante não tem o condão de alterar o fato de sua doença ser degenerativa, sem relação causal com o trabalho.

Nesse contexto, compete ao juiz dirigir o processo com exclusividade, como estabelece o art. 765 da CLT, bem como decidir pelo indeferimento de provas inúteis ou meramente protelatórias, conforme dispõe o artigo 370, parágrafo único, do CPC/2015, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT).

Daí porque ausente qualquer cerceamento de direito de defesa, dada a conclusão acertada do Juízo de origem quanto ao requerimento inútil e

fls.5



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

meramente protelatório do autor, para dilação processual acerca de questão que nada acresceria à formação do convencimento do julgador.

Pelo exposto, **nego provimento** ao pedido para reconhecimento de nulidade.

**NULIDADE DA DEMISSÃO - PESSOA COM DEFICIÊNCIA - REINTEGRAÇÃO**

Consta da r. sentença (fls. 1563/1564):

Aduz o autor que era cotista na reclamada, sendo que sua contratação ocorreu para o preenchimento de vaga destinada à pessoa portadora de deficiência, nos termos do art. 93, da Lei 8.213/1991. Requer, com isso, a declaração de nulidade de seu ato demissional, com a consequente reintegração ao labor anteriormente desempenhado.

Não obstante os fundamentos expostos, a tese do obreiro carece de fundamentos.

A respeito do tema, o art. 93, da Lei 8.213/1991, assim estabelece:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I	-	a t é	2 0 0	
empregados.....				2%;
I I	-	d e	2 0 1	a
500.....				3%;
I I I	-	d e	5 0 1	a
1.000.....				4%;
I V	-	d e	1 . 0 0 1	e m d i a n t e .
.....				5%.

O citado dispositivo legal, ao atribuir às companhias o dever de

fls.6



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais e reabilitados, tem por escopo concretizar ideais constitucionais, principalmente aqueles previstos no art. 7º, XXXI, que combate a discriminação no ambiente laboral; no art. 5º, caput, que contempla o princípio da isonomia e; no art. 1º, III e IV, que preceitua os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

Ao estimular a inserção no mercado laboral desses cidadãos vulneráveis, a norma constitucional visa tutelar a dignidade da pessoa humana, colocando-a no cerne do universo jurídico.

Entretanto, compulsando os indícios dos autos, denota-se que não há evidências de que o reclamante tenha sido, de fato, admitido para preenchimento de cotas da norma legal acima citada.

Com isso, não tendo ele provado que seu vínculo de emprego estava vinculado aos percentuais previstos no art. 93, da Lei 8.213/1991, julgo que não há que se falar em nulidade da demissão por esse motivo.

Rejeito.

Inconformado, alega o autor que é fato incontroverso que era cotista na ré, por ser pessoa com deficiência. Argumenta que só poderia ter sido demitido após substituição por outro funcionário em condição semelhante.

**Com razão.**

O artigo 93 da Lei 8.213/1991 obriga as empresas que disponham de 100 ou mais empregados sob sua responsabilidade a reservar percentuais mínimos de seus cargos a beneficiários reabilitados do Regime Geral de Previdência Social ou a portadores de deficiência habilitados, na proporção descrita:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- fls.7



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.....5%.

Por seu turno, o §1º do mesmo dispositivo condiciona a dispensa do empregado admitido sob tais condições à prévia contratação de substituto,

§ 1o A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Mencionado dispositivo teve sua redação dada pela Lei 13.146/2015, mas já vigia com redação semelhante, prescrevendo essencialmente o mesmo, motivo pelo qual não subsiste a alegação da ré quanto à irretroatividade da norma, deduzida unicamente em contrarrazões.

Mediante indissociável exercício de interpretação sistemática e topológica, é clássica a lição hermenêutica de que incisos, alíneas e parágrafos têm abrangência restrita às hipóteses contempladas pelo artigo a que estão subordinados, excepcionando a regra geral do *caput*, incorporando-lhe desdobramentos ou promovendo enumerações e discriminações. Como ensina Carlos Maximiliano, com a maestria que lhe é peculiar (Hermenêutica e Aplicação do Direito - 20. Ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2011):

[...] O valor de cada regra, ou frase, varia conforme o lugar em que se acha, "Uma lei deve aplicar-se à ordem de coisas para a qual foi estabelecida. Os objetos que são de ordem diversa, não podem ser decididos pelas mesmas leis".

Denomina-se argumento *pro subjecta materia* o que se deduz do lugar fls.8





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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

em que se acha um texto. Tem vários pontos de contato com o argumento a rubrica. "Muitas disposições, observa Dupin, se as generalizassem, conduziriam ao erro os que se deixassem surpreender, visto deverem ser restringidas à rubrica sob a qual estão colocadas". [...]

Tomada a interpretação sob aspecto formal ou técnico-sistemático, deve-se ter em vista, acima de tudo, o lugar em que um dispositivo se encontra. Especialmente das relações com os parágrafos vizinhos, o instituto a que pertence e o conjunto da legislação se deduzem conclusões de alcance prático, elementos para fixar as raízes de domínio da regra positiva.

Outra não é a orientação que se extrai do art. 11, III, da Lei Complementar 95/1998, que regula a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis na forma do art. 59 da CF:

Art. 11. As disposições normativas serão redigidas com clareza, precisão e ordem lógica, observadas, para esse propósito, as seguintes normas:

[...]

III - para a obtenção de ordem lógica:

a) reunir sob as categorias de agregação - subseção, seção, capítulo, título e livro - apenas as disposições relacionadas com o objeto da lei;

**b) restringir o conteúdo de cada artigo da lei a um único assunto ou princípio;**

**c) expressar por meio dos parágrafos os aspectos complementares à norma enunciada no caput do artigo e as exceções à regra por este estabelecida;**

d) promover as discriminações e enumerações por meio dos incisos, alíneas e itens.

Em congruência com as razões externadas nos autos 23420-2015-004-09-00-5, pub. 15/04/2016, de minha relatoria e revisão do Exmo. Des. Adilson Luiz Funez, a finalidade do legislador ao estabelecer as cotas sociais e as

fls.9



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

hipóteses para a despedida dos empregados portadores de necessidades especiais ou beneficiários reabilitados foi a de fixar reserva de mercado a esse segmento de trabalhadores hipossuficientes - fomentando sua tormentosa inserção na economia nacional -, limitando o direito potestativo patronal à rescisão, sem, contudo, extingui-lo, entendimento que comprometeria o próprio vetor axiológico que se pretende consagrar, além de atentar contra a livre iniciativa, a valorização social do trabalho e a busca do pleno emprego, princípios com assento constitucional igualmente dignos de reverência. Sob estas premissas, o §1º do art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece garantia social de emprego por reserva legal, amparada no princípio da igualdade material e nas disposições da Convenção n. 159 da OIT. Nesse sentido a lição de Sérgio Pinto Martins (Direito da Seguridade Social, 22ª ed., São Paulo: Ed. Atlas, 2002, p. 507):

A dispensa do trabalhador reabilitado ou dos deficientes só poderá ser feita se a empresa tiver o número mínimo estabelecido pelo art. 93 da Lei n.º 8.213. Enquanto a empresa não atingir o número mínimo previsto em lei, haverá garantia de emprego para as referidas pessoas. **Admitindo a empresa deficientes ou reabilitados em porcentual superior ao previsto no art. 93 da Lei n.º 8.213, poderá ela demitir outras pessoas em iguais condições até atingir o referido limite. Poderá, porém, dispensar os reabilitados ou deficientes por justa causa.**

Destaque-se que o próprio manual elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em colaboração com o Ministério Público do Trabalho ( d i s p o n í v e l e m : [http://acesso.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-t](http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-t) adota concepção idêntica a fim de orientar o cumprimento da norma:

7.1 O que deve ser observado, de forma especial, na dispensa de empregado com deficiência?

Não há previsibilidade legal de estabilidade para o empregado portador

fls.10



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

de deficiência. No entanto, para garantir a reserva de cargos para a pessoa portadora de deficiência, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. **Ou seja, a demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência. Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91).**

Corroborando o entendimento ora perfilhado, citem-se os seguintes arestos do C. TST:

AGRAVO. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. LIMITAÇÃO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. MANUTENÇÃO DO PERCENTUAL LEGAL. GARANTIA NO EMPREGO. AUSÊNCIA. **Preservado o percentual mínimo de que dispõe o art. 93 caput da Lei nº 8.213/91, mesmo após a rescisão do contrato de trabalho do reclamante, não há falar em reintegração com base no §1º do referido dispositivo de lei, na medida em que a norma do parágrafo segue a finalidade prescrita pelo seu caput, nos termos dos artigos 10, inciso II, e 11, III, "c", da Lei Complementar nº 95/1998. Interpretação diversa importaria em criar para o empregador obrigação não prevista em lei e dissociada da finalidade do preceito, que é criar reserva de mercado em percentuais mínimos definidos pelo legislador.** Agravo não provido. (Processo: Ag-AIRR - 616-56.2012.5.01.0048 Data de Julgamento: 16/09/2015, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015.)

REINTEGRAÇÃO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/1991. 1. **Da leitura do art. 93 da Lei nº 8.213/91, conclui-se que o que se busca é a preservação da porcentagem dos postos de trabalho reservados para deficientes físicos ou reabilitados, definida no caput do artigo. Ou seja, a restrição à dispensa do trabalhador deficiente com a contratação de outro em igual situação deve, necessariamente, ser observada dentro do universo de trabalhadores protegidos pelo artigo 93, caput, da Lei 8.213/91.** 2. No caso, conforme consignado pelo TRT, mesmo após a dispensa do reclamante, a empresa manteve em seus

fls.11



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

quadros o percentual de reabilitados e portadores de necessidades especiais além dos limites estabelecidos por lei. 3. Neste contexto, não há empecilho à dispensa sem justa causa do reclamante. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR - 1862-64.2011.5.02.0446 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 15/04/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015)

Na hipótese em apreço, **incontroverso que o autor é portador de deficiência nos termos do art. 4º, IV do Decreto 3298/1999, c/c o art. 5º, §1º, "d", do Decreto 5.296/2004, integrando a cota patronal do art. 93 da Lei 8213/91 (fato não contestado pela ré)**. Corrobora isso o fato do autor ter sido aposentado por tempo de contribuição para o portador de deficiência (também não contestado pela ré). Afirma, portanto, que, **por ser portador de deficiência**, antes de ser dispensado, **deveria ter sido devidamente substituído por outro empregado em condições semelhantes**, o que não ocorreu. Assim, requer sua reintegração ao quadro da ré; sucessivamente, pretende o pagamento de indenização substitutiva.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, em conformidade com o procedimento previsto no §3º do art. 5º da Constituição Federal, inaugurou no ordenamento interno, com status de Emenda Constitucional, a Lei 13143/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência - que estabelece o conceito de pessoa deficiente em seu artigo 2º:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Tratando-se de fato impeditivo do direito autoral, e

fls.12



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

considerando sua exclusiva aptidão para a prova, **recai sobre a empregadora o encargo probatório dos requisitos que autorizariam a livre rescisão, nos termos dos artigos 818 da CLT c/c 373, I do CPC/2015.**

No caso, porém, o preposto confirmou que o atendimento ao percentual de empregados portadores de deficiência era diluído entre vários setores no estabelecimento e não necessariamente destinava-se ao mesmo cargo/função que ocupava cada um dos empregados deficientes.

**Não há provas, porém, que a ré atendeu ao percentual mínimo de pessoas com deficiência. A testemunha Rodrigo afirmou que as atividades do autor foram diluídas entre todos e que não tem conhecimento se foram contratados outros cotistas para substituí-lo.**

**Inexiste nos autos prova documental de contratação de substituto em condição semelhante ao do autor, muito menos do número total de empregados da ré, discriminando os contratados pelas cotas do art. 93 da Lei de Benefícios, a fim de se aferir, com segurança, o cumprimento da exigência legal.**

**Na hipótese concreta, sequer há afirmação pela ré que as denominadas cotas sociais estão sendo cumpridas, muito menos comprovação de que tenham sido adequadamente observadas, pois não há informação de quantos empregados possui a ré em seu quadro; informação essencial para se verificar se o número de cotistas atende, ou não, à determinação legal, ônus do qual a ré não se desvencilhou. Nesse sentido, o posicionamento do C. TST, *verbis*:**

(...) 2. REINTEGRAÇÃO. ART. 93, DA LEI Nº 8.213/91. ÔNUS DA PROVA. É incontroverso que a reclamante era trabalhadora

fls.13



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

reabilitação; logo, compunha a cota social de reabilitados a cargo da empresa, consoante o art. 93, da Lei 8.213/91, fato que atrai à limitação do direito potestativo constante do parágrafo primeiro do mesmo artigo, o qual estabelece que a dispensa de um empregado reabilitado somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante. Incumbia, à empresa, demonstrar a contratação e existência de reabilitados, em número legal, nos seus quadros de pessoal porquanto decorre do poder diretivo da empresa a admissão de empregados e constitui seu dever a manutenção de registro de empregados, em razão do que ocorre sua disponibilidade quanto aos documentos e a aptidão para a prova, tanto mais por ser fato impeditivo do direito arguido pela reclamante. Correta, a interpretação dada pelo Tribunal Regional ao disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, incorre a arguida violação da norma, o que desautoriza o recurso de revista. Recurso não conhecido (...) (Relatora Juíza Convocada MARIA DO PERPETUO SOCORRO WANDERLEY DE CASTRO, NÚMERO ÚNICO PROC: RR - 809/2002-900-17-00.2 PUBLICAÇÃO: DJ - 22/04/2005).

Com fulcro no art. 7º, XXXI, da CF e no artigo 93 da Lei 8.213/1991, bem assim na já colacionada jurisprudência do C. TST permite-se ao trabalhador ser reintegrado ao emprego, com o pagamento dos salários e benefícios do período de afastamento, como postulado pela autora na exordial.

Assim, acolho o pedido para declarar a nulidade da rescisão contratual e determinar a imediata reintegração do autor ao emprego, no mesmo cargo e funções ocupados quando da rescisão contratual, com o pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento até a efetiva reintegração (parcelas vencidas e vincendas), inclusive com os benefícios coletivos e/ou regulamentares, com se não tivesse havido solução de continuidade na prestação de serviços.

A obrigação deverá ser cumprida no prazo de 5 dias, contados a partir do recebimento da intimação expedida especificamente para tal fim, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), até o limite de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), revertida em favor da autora (art. § 4º do artigo 461 do CPC).

fls.14



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

Com a finalidade de evitar o enriquecimento sem causa, autoriza-se a compensação dos valores já recebidos pela reclamante a título de verbas rescisórias (fls. 52/53).

Ante o exposto, **provejo** para, nos termos do art. 7º, XXXI, da CF e no artigo 93 da Lei 8.213/1991, declarar a nulidade da rescisão contratual, com a imediata reintegração do autor ao emprego, nos termos da fundamentação.

#### **ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

Consta da r. sentença (fls. 1569/1571):

Requer o obreiro a condenação da empregadora à quitação de adicional de transferência, devido durante todo o seu vínculo de emprego, como consequência das inúmeras alterações em seus locais de labor.

A ré impugna tais argumentos, salientando que a transferência que ocorreu no período imprescrito do liame de emprego se deu de forma definitiva, o que retira o direito à percepção da parcela aqui discutida.

A teor da orientação jurisprudencial 113, da SBDI-1, do C. TST, com a qual manifesto concordância, não é devido o adicional de transferência quando esta se dá em caráter definitivo, sendo que a transitoriedade ou definitividade da transferência condiz com o lapso temporal em que o empregado permanece no novo local de trabalho. Recentes jurisprudências do TRT da 9ª Região e do TST fixaram o limite temporal de 03 (três) anos para configuração da transitoriedade, critério objetivo que este Juízo entende razoável, pois a permanência do trabalhador por longo período na mesma unidade afasta o caráter provisório da transferência. Nesse sentido:

**ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - TEMPO SUPERIOR A TRÊS ANOS - DEFINITIVIDADE - ADICIONAL INDEVIDO.** Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI I do C. TST, o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do adicional de transferência é o caráter provisório da mudança do local de trabalho. Assim, quando a transferência reveste-se de definitividade, o empregado não faz jus ao pagamento do respectivo adicional. Este Tribunal, na esteira do C. TST, pacificou a jurisprudência no sentido de ser devido o

fls.15



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

*"Conciliar também é realizar justiça"*

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**

**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

adicional apenas quando provisória a transferência "A provisoriedade deve ser aferida no caso concreto, levando-se em consideração o tempo de permanência do empregado na localidade (critério temporal), além do tempo de duração do contrato de trabalho e a sucessividade das transferências. (Súmula 31/TRTPR -DEJT de 3/9/2015)". Em se analisando os três elementos mencionados, constata-se tratar-se de transferência definitiva. TRT-PR-03034-2013-303-09-00-3-ACO-21297-2016 - 7A. TURMA. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Publicado no DEJT em 21-06-2016.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CRITÉRIOS DE APURAÇÃO DA DEFINITIVIDADE OU PROVISORIEDADE. Em que pese inexistir parâmetros legais aptos a considerar uma transferência como sendo provisória ou definitiva, a jurisprudência vem adotando critérios objetivos para a identificação dessa situação, considerando como permanente e definitiva a transferência que ultrapassar 03 (três) anos na localidade de destino. Nesses casos o adicional não é devido. Recurso da Reclamante a que se nega provimento. TRT-PR-36860-2012-006-09-00-2-ACO-03583-2016 - 5A. TURMA. Relator: SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO. Publicado no DEJT em 29-01-2016.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARÁTER PROVISÓRIO. ART. 469, §3º DA CLT. OJ nº113 DA SDI-I DO E. TST. Quando a transferência se dá em caráter provisório é devido o competente adicional, pois tal remonta pressuposto apto a legitimar a percepção do mesmo. Inteligência do art. 469, §3º da CLT e da OJ nº 113 da SDI-I do E. TST. A transferência definitiva ocorre por período prolongado, geralmente de mais de três anos, conforme precedentes do C. TST. Considerando que, no caso, as transferências ocorreram por períodos inferiores a dois anos, é devido o adicional. Sentença que se mantém. TRT-PR-03222-2013-025-09-00-4-ACO-02861-2016 - 6A. TURMA. Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL. Publicado no DEJT em 26-01-2016.

Acerca do assunto, considerando os fundamentos expostos na petição inicial e tendo em vista o marco prescricional fixado nesta demanda (12/09/2010), cabe ao Juízo a análise da transferência realizada de Itajaí ¿ SC para Curitiba ¿ PR, conforme relatado às fls. 03/04. Ainda segundo relata o reclamante na peça de ingresso, a mudança para a capital paranaense, que ocorreu em 2011, perdurou até o fim de seu liame de emprego (10/11/2014, fl. 52).

Com isso, denota-se que a alteração no local de prestação de serviços do

fls.16





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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

autor perdurou de 2011 até 10/11/2014, ou seja, por tempo superior a 3 (três) anos, o que afasta de forma satisfatória o caráter transitório da citada modificação.

Pelo exposto, tendo em vista que o obreiro residiu em Curitiba por tempo superior a 3 (três) anos, presumo que a referida transferência ocorreu de forma definitiva. Assim, ao reclamante competia o ônus de comprovar que a mudança no ambiente de trabalho foi provisória, encargo do qual não se desvencilhou satisfatoriamente.

Conforme visto acima, a transferência que ocorre de forma definitiva não gera direito ao pagamento do adicional respectivo. Dessa forma, considerando que a mudança para a capital do Paraná ocorreu sob tal modalidade, julgo que não há que se falar na quitação do adicional correspondente.

No que diz respeito à suposta promessa de mudança para Videira, SC, observo que não há pedido específico quanto a ela que seja diverso do adicional de transferência aqui analisado. Portanto, tendo em vista que inexistem nos autos evidências de que tal alteração tenha, de fato, ocorrido, reputo que sua análise não se faz necessária.

Indefere-se.

Inconformado, assevera o autor que *"Durante todo o pacto laboral o Recorrente sofreu inúmeras transferências para localidades diversas da que resultava o seu contrato e que ocasionaram na mudança de seu domicílio, entretanto a Recorrida não efetuou o pagamento do respectivo adicional em nenhuma dessas transferências."* (fl. 1622). Pede a reforma da r. sentença.

**Sem razão.**

A transferência do empregado e respectivo adicional são regulados pelo artigo 469 da CLT, que dispõe:

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

fls.17



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

mudança do seu domicílio .

§1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

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

§3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Convém destacar, outrossim, o entendimento consolidado pelas Súmulas 29 e 43 do C. TST:

SUM-29 TRANSFERÊNCIA. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

SUM-43 TRANSFERÊNCIA. Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

Para a configuração do direito ao adicional de transferência, de acordo com as disposições do artigo 469 da CLT, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) necessidade do serviço; b) mudança de domicílio e; c) anuência do empregado.

Em conformidade com a jurisprudência consagrada pela OJ 113 da SBDI-1 do C. TST, prevalece nesta E. Turma a orientação de que apenas a transferência provisória gera direito ao respectivo adicional. *In verbis*:

fls.18



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA: O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Irrelevantes, portanto, o exercício de função de confiança, o atrelamento a promoção ou aumento salarial, bem assim a existência de previsão contratual específica, que não obstam o pagamento da parcela cujo pressuposto recai sobre a provisoriedade da remoção.

Ante a lacuna legislativa, a definitividade ou a provisoriedade da transferência devem ser aferidas no caso concreto, observando-se o tempo de permanência na nova localidade, a intenção do obreiro em nela estabelecer residência, a duração do contrato e a número total de remoções em seu curso, a teor do disposto na Súmula 31 deste Regional:

SÚMULA Nº 31, DO TRT DA 9ª REGIÃO. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. PROVISORIEDADE. CRITÉRIO PARA AFERIÇÃO. O adicional de transferência é devido apenas na transferência provisória, nos termos da OJ 113 da SDI-I do TST. A provisoriedade deve ser aferida no caso concreto, levando-se em consideração o tempo de permanência do empregado na localidade (critério temporal), além do tempo de duração do contrato de trabalho e a sucessividade das transferências.

No mesmo sentido:

RECURSO DE REVISTA DO BANCO DO BRASIL. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. 1. A interpretação conferida pelo TST à expressão "enquanto durar essa situação", constante no art. 469, § 3º, da CLT, que trata do adicional de transferência, encontra-se na parte final da OJ nº 113 da SBDI-1 do TST, segundo a qual "o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória." 2. A lei não estabelece com precisão requisitos para

fls.19



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

averiguar a transitoriedade ou definitividade da transferência. Por esse motivo, o caráter definitivo ou provisório deve ser avaliado em cada caso, considerando o contexto em que se deu a transferência em debate. A jurisprudência tem levado em conta, para a análise da questão, um conjunto fatores, como por exemplo: a duração do contrato de trabalho, o número de transferências que ocorreram durante o vínculo empregatício, o tempo de permanência no local para onde ocorreu a transferência. 3. No caso em exame, em que ocorreram apenas três transferências no período de 31 anos de contrato, com longa permanência nos novos postos de trabalho (seis anos e meio, vinte e um anos, e três anos, respectivamente), há de se reconhecer a sua definitividade. 4. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 29483002920075090028 , Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/02/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. Agravo a que se dá provimento por divergência jurisprudencial. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. Para a definição da natureza das transferências, devem ser observadas a sua duração e a sua frequência. Quanto ao critério temporal, consoante o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-1 do TST, esta Corte, por construção jurisprudencial, tem compreendido como provisória aquela transferência cuja duração não supere dois anos. In casu, ficou demonstrado que a transferência durou mais de 2 (dois) anos, devendo ser considerada definitiva. Condenação ao pagamento do adicional de transferência que se excluí. Precedentes da SBDI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 5528006220095090678 552800-62.2009.5.09.0678, Relator: Valdir Florindo, Data de Julgamento: 06/11/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2013)

No caso, admitido em 11/05/1987, o autor informa ter sido transferido em 1991 de Videira para Uberlândia/MG; em 1993 de Uberlândia/MG para Pejuçara/RS; em 1993 de Pejuçara/RS para Videira/SC; em 2004 de Videira para Itajaí/PR e em 2011 de Itajaí/SC, para Curitiba/PR, município em que permaneceu até a rescisão contratual, no ano de 2014.

Conquanto o tempo de permanência no local não seja, como

fls.20



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

visto, o único critério orientador da presente cognição, certo é que o trabalho por quase 6 (seis) anos em Itajaí/PR, com mudança para Curitiba/PR, município em que permaneceu até a rescisão operada em 2014, faz pressupor a definitividade da transferência, que não é elidida por outros elementos trazidos aos autos, razão pela qual prevalece a r. sentença.

**Nada a sanar.**

**HORAS EXTRAS - SOBREAVISO - JORNADA - VIAGENS A TRABALHO (ANÁLISE CONJUNTA)**

**Analiso em conjunto as insurgências das partes no tocante ao tema, dada a identidade de matéria.**

Consta da r. sentença (fls. 1571/1577):

Postula o trabalhador a condenação da reclamada ao pagamento de labor suplementar, inclusive o decorrente do desrespeito a intervalos legais, labor em períodos de descanso e viagens, afirmando que não foi escorreitamente remunerado a esse respeito.

A empresa, em defesa, assevera que o autor estava sujeito ao chamado "regime de exceção", segundo o qual tem a faculdade de não registrar o cartão ponto quando a jornada de trabalho é exercida no horário normal. Nesse caso, o funcionário somente aponta os horários que estejam fora dos padrões previamente estabelecidos (horas extras, por exemplo). Outrossim, ela salienta que a partir de 01/11/2012 o obreiro esteve enquadrado na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, devendo ser rejeitado o seu pleito de pagamento de labor suplementar.

- dos controles de jornada - regime de exceção

Do período imprescrito até 31/10/2012, afirma a empregadora que o reclamante estava submetido ao chamado "regime de exceção", no qual a anotação em cartão ponto é facultativa quando o labor é desempenhado em horários normais. No citado sistema ocorrem somente apontamentos relativos à labor suplementar e eventuais faltas e

fls.21



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

ausências, ou seja, situações não englobadas pela prestação laborativa habitual.

A respeito do assunto, observo que o sistema de marcação de ponto adotado pela ré foi autorizado em negociação coletiva, conforme se vislumbra da cláusula trigésima, do ACT 2011/2012, está assim redigida (fl. 1190):

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA**

A empresa poderá, em determinadas áreas e/ou setores, implantar controle de jornada de trabalho considerando a possibilidade isenção do registro de controle de ponto de seus empregados, sendo que serão somente registradas as exceções da frequência-normal de trabalho, conforme o cadastro individual de horário de cada empregado, onde constam início e término dos respectivos turnos de trabalho.

Parágrafo Primeiro Para o devido controle de que trata o *caput* da presente cláusula, a empresa manterá a disposição de todos os seus empregados, um sistema informatizado de fácil entendimento, acesso e manuseio, que possibilite o registro das exceções de frequência, sendo aquelas onde o mesmo inicia ou encerra seu expediente, antes ou depois do horário previsto de trabalho, ou ainda, trabalha em dias e horários diferentes daqueles de sua jornada normal de trabalho. Desta forma, sempre que ocorrerem jornadas diferentes daquelas previstas em seu horário padrão, extraordinárias ou compensações de jornadas parciais, estes horários deverão ser registradas eletronicamente.

Contudo, em que pese tenha sido firmada com a chancela sindical, é entendimento do Juízo que essa modalidade não deve prevalecer, ante o que preceitua o art. 74, §2º, da CLT, que impõe a obrigatoriedade de anotação dos horários de prestação de serviços para estabelecimentos com mais de 10 (dez) trabalhadores.

Sob tal prisma, julgo que a ordem constante no referido dispositivo consolidado é de natureza pública, de obediência obrigatória e que não comporta faculdade e tampouco interpretações em sentido oposto.

Acerca do assunto, colaciono os seguintes julgados:

**JORNADA POR EXCEÇÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE.** O artigo 74, § 2º, da CLT impõe obrigatoriedade da anotação de jornada em estabelecimentos com mais de dez trabalhadores. Trata-se de norma de ordem pública, de observância obrigatória, da qual não é possível

fls.22



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

extrair qualquer interpretação acerca da existência de faculdade na adoção de tal registro. Assim, padece de nulidade a negociação coletiva com previsão de possibilidade de adoção de registro de jornada por exceção, já que afronta dispositivo de lei que visa a assegurar a saúde e higiene laborais. Não prospera a tese no sentido de que a legitimidade do sistema encontra fundamento nos termos da Portaria n. 1.120/95, do MTE. O ato infraregal mantém-se nos limites do poder regulamentar, razão por que não é possível emprestar-lhe interpretação que implique inovação no ordenamento jurídico. TRT-PR-13830-2010-008-09-00-9-ACO-33634-2013 - 1A. TURMA. Relator: ADAYDE SANTOS CECONE. Publicado no DEJT em 27-08-2013.

HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO. INVALIDADE. O registro de jornada por exceção é inválido, pois o artigo 74, § 2.º, da CLT, que estabelece a obrigatoriedade de anotação dos horários de entrada e saída, constitui norma de ordem pública que não pode ser objeto de negociação coletiva, e porque o artigo 7.º da Constituição Federal, em seus incisos, não autoriza flexibilização quanto à matéria. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento". (TRT-PR-02190-2012-670-09-00-2-ACO-26627-2013 - 4A. TURMA, Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO, Publicado no DEJT em 05-07-2013).

EMENTA: CONTROLE DE PONTO "POR EXCEÇÃO" - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - INVALIDADE. 1. A jurisprudência do Eg. TST não tem conferido validade a norma coletiva que contemple o controle de ponto "por exceção", por não permitir a aferição escoreita do labor em sobrejornada. Precedentes. 2. Diante da presunção da jornada de trabalho apontada na inicial, em decorrência da aplicação do item I da Súmula nº 338, prevalece a prestação de trabalho conforme relatado na peça de ingresso. 3. Não há falar em julgamento extra petita quanto às horas extras, porque o Eg. TRT considerou inválidos os controles de ponto "por exceção". (Processo: ARR - 943-84.2010.5.04.0016 Data de Julgamento: 24/02/2016, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016).

EMENTA: HORAS EXTRAS. DISPENSA DO REGISTRO DA JORNADA. MODALIDADE DE CONTROLE - POR EXCEÇÃO-. NORMA COLETIVA. O art. 7º, inc. XXVI, da Constituição da República não atribui validade a toda e qualquer cláusula negocial, mas tão somente àquelas firmadas em harmonia com as demais normas do ordenamento jurídico. Na hipótese, a obrigatoriedade de o empregador registrar o horário de entrada e de saída de seus empregados está contida

fls.23



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

no art. 74, § 2º, da CLT e, por representar preceito inerente à fiscalização do trabalho por parte do Estado, constitui norma de ordem pública infensa à negociação coletiva. (RR - 15500- 68.2008.5.01.0036 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 11/09/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: 13/09/2013).

Pelo exposto, reputo que os cartões ponto acostados ao processo com a defesa devem ser desconsiderados como prova da jornada de trabalho do autor, devendo prevalecer, nesse sentido, as informações declinadas na peça vestibular, limitadas pelas demais provas produzidas.

- do art. 62, II, consolidado

A partir de 01/11/2012, assevera a reclamada que o obreiro estava inserido na exceção insculpida no citado artigo celetário.

Com efeito, com base no supracitado dispositivo consolidado, os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, não estão submetidos a controle de jornada. Ainda, o parágrafo único do mesmo artigo estabelece que o ocupante de cargo de gerência deve receber um acréscimo de 40% (quarenta por cento) em seu salário, enquanto perdurar tal condição.

Segundo Délio Maranhão, serão de confiança, para fins do art. 62, II, da CLT "aqueles cargos cujo exercício coloque em jogo, como dizia La Cueva, 'a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial do desenvolvimento de sua atividade' (...) Assim, o empregado que administra o estabelecimento, ou aquele que chefia determinado setor vital para os interesses do estabelecimento".

Competia à empresa o encargo de provar que a função exercida pelo reclamante era a de gerente, uma vez que se trata de fato modificativo/extintivo de seu direito, consoante entendimento dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, de aplicação subsidiária nesta Justiça Especializada. Todavia, compulsando o conjunto de provas produzidas, observa-se que ela não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo.

A respeito do assunto, o preposto da empregadora confirmou em depoimento que o trabalhador não tinha procuração para representar a companhia, o que corrobora para a inexistência de fidúcia necessária ao enquadramento no art. 62, II, da CLT. Ademais, observo que a ré não

fls.24





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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

anexou ao processo nenhum documento a esse respeito, o que colabora para o enfraquecimento da pretensão de enquadramento do autor no exercício de cargo de confiança.

Também sobre o tema, a testemunha Jose Evaristo Fronza afirmou que o obreiro não tinha autonomia para admitir e demitir funcionários de forma isolada, apenas sugerindo esses acontecimentos à reclamada.

Além disso, o depoente Rodrigo Pereira Guntzel, que prestou serviços na empresa e estava diretamente subordinado ao reclamante, atestou que, quando precisava definir sua escala de férias, a discussão ocorria com a gerência, não tendo o autor liberdade para definição de forma isolada.

Portanto, ao Juízo não resta dúvida de que o obreiro não se enquadra na exceção estabelecida no art. 62, II, consolidado, uma vez que não existia o grau de fidúcia por parte da empregadora necessário ao amoldamento no citado dispositivo.

Por todo o exposto, julgo que o reclamante não se enquadrava no comando previsto no art. 62, II, celetário, devendo ser rejeitada a pretensão a esse respeito trazida pela defesa.

Rejeita-se.

- do sobreaviso

Postula o trabalhador a condenação da ré ao pagamento de horas em sobreaviso, argumentando que prestou serviços nessa condição sem ser corretamente remunerado, em especial considerando o uso de telefone celular.

Sem razão.

Compulsando o processo, observa-se que não foram produzidas provas robustas no sentido de confirmar a existência de labor em sobreaviso, ônus que competia ao autor e do qual não se desvencilhou satisfatoriamente.

Outrossim, consoante o entendimento elencado na súmula 428, I, do C. TST, o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

Nesse sentido:

fls.25



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

**SOBREAVISO. PORTE DE CELULAR. RECEBIMENTO DE LIGAÇÕES NO PERÍODO DE DESCANSO. REGIME DE PLANTÃO NÃO CONFIGURADO.** A nova redação conferida pelo colendo TST à Súmula 428, de fato, não mais leva em conta se o empregado tem sua locomoção restringida para fins de caracterização de sobreaviso. Todavia, não basta que haja o fornecimento do aparelho celular ou computador para a caracterização do estado de sobreaviso (inciso I). Consoante se extrai da própria literalidade da Súmula, é necessária prova do regime de plantão (inciso II), ou seja, incumbe ao empregado (art. 818, da CLT c/c 333. CPC) demonstrar que, além de portar o dispositivo do empregador, tinha que ficar em estado de "alerta", aguardando seu chamado a qualquer momento, já que o fundamento jurídico para a remuneração de tal período no qual não há trabalho é, justamente, o estar à disposição do empregador (artigo 4º, da CLT). Nesse norte, o simples fato de o empregador receber, ocasionalmente, ligação telefônica da empresa para resolver algum problema ou mesmo para trabalhar durante seu período de descanso, sem que haja obrigação de permanecer em estado de plantão ou "alerta", aguardando a qualquer momento ser chamado para o serviço, não caracteriza o regime de sobreaviso, pois se trata de mera convocação para o trabalho, a ser remunerado nessa condição. Sentença mantida. TRT-PR-12450-2014-651-09-00-1-ACO-01359-2016 - 6A. TURMA. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Publicado no DEJT em 22-01-2016 (destaquei).

**RECURSO ORDINÁRIO. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 244, §2º DA CLT. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA 428 DO TST. ESTADO DE ALERTA. CONDIÇÃO NECESSÁRIA. SOBREAVISO NÃO RECONHECIDO.** O entendimento do C. TST é no sentido de que o mero uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Configura-se o sobreaviso se o empregado permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Com a nova redação da súmula 428 do TST, não é mais necessário que o empregado permaneça em sua residência aguardando ordens, sendo suficiente o estado de disponibilidade para que tenha direito. Não se trata do uso de celular tão somente, mas, sim, do estado de prontidão com a possibilidade de ser acionado para o trabalho em período no qual deveria estar repousando. À falta de prova desses elementos, não se caracteriza o sobreaviso. Recurso do reclamante conhecido e não provido. TRT-PR-04290-2013-663-09-00-6-ACO-34674-2015 - 7A. TURMA. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Publicado no DEJT em 08-12-2015. (grifos acrescidos).

fls.26



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

*"Conciliar também é realizar justiça"*

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**

**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

**SOBREAVISO. USO DE CELULAR, MAS SEM PERMANÊNCIA EM REGIME DE PLANTÃO. INDEFERIMENTO.** Caracteriza-se o sobreaviso quando há restrição da liberdade do trabalhador de utilizar seu tempo de descanso por ordem do empregador. As horas são remuneradas com valor de um terço da hora normal e, no caso de o empregado ser efetivamente acionado, a remuneração é de hora extra. Com a introdução de novas tecnologias, o empregado não é mais obrigado a permanecer em casa à espera de um chamado por telefone fixo. Portanto, não se tratando de regime de plantão, o uso de celular não é suficiente para determinar que o trabalhador esteja de sobreaviso, porque o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, a convocação para o serviço. Inteligência da Súmula nº 428, itens I e II, do C. TST. Recurso do Autor a que se nega provimento, no particular. TRT-PR-01673-2013-068-09-00-5-ACO-10253-2015 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 14-04-2015. (sem grifos no original).

Assim, indefere-se a pretensão de recebimento de verbas como consequência da jornada em sobreaviso.

Rejeita-se.

- do labor efetivo

Considerando a desconstituição dos registros de frequência do obreiro (para o período anterior a novembro de 2012) e o não enquadramento dele na exceção do art. 62, II, da CLT (após novembro de 2012), cumpre ao Juízo analisar seus reais horários de trabalho.

Sobre a prestação de serviços, o reclamante afirma que ela ocorreu das 8h00 às 18h30, com 15/20 minutos de pausa para alimentação e repouso. Além disso, declara que trabalhou em casa, em todos os dias, por mais três horas.

Ademais, assevera que em cinco situações por ano realizava viagens a trabalho, a mando da reclamada, as quais duravam de quatro e cinco dias, sendo que nesses períodos permanecia à disposição dela por 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas.

Acerca do tema, o trabalhador declarou em depoimento que laborava das 8h00 às 18h30, com 30 (trinta) minutos de pausa para alimentação e repouso.

Ainda sobre os horários de trabalho, a testemunha Jose Evaristo Fronza

fls.27



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

afirmou que eles se davam das 8h00 às 18h00, com 20/30 minutos de intervalo intrajornada.

Outrossim, o depoente Rodrigo Pereira Guntzel asseverou que prestou serviços das 8h00 às 18h00, com 40 (quarenta) minutos de pausa para alimentação e repouso e que normalmente o autor ia embora após a sua saída.

Também a respeito do assunto, a testemunha Jandriani Lazaretti Oliveira atestou que o obreiro trabalhou das 7h30 às 17h30 ou das 8h00 às 18h00, com uma hora ou uma hora e doze minutos de pausa para alimentação e repouso.

Relativamente ao labor prestado em casa, o depoente José Evaristo confirmou tal acontecimento em diversas situações, por aproximadamente uma ou duas horas diárias. Nesse sentido, ele exemplificou que, caso ocorresse problema com alguma carga da empresa que fosse de alçada do reclamante, este teria que resolver a questão, mesmo estando fora do horário ordinário de trabalho.

Além disso, o depoente Rodrigo atestou que houve situações em que recebeu correspondências eletrônicas do trabalhador que lhe foram encaminhadas após a prestação de serviços regular, fortalecendo o entendimento de que havia prestação de serviços em casa.

Pelo exposto, o Juízo passa a fixar os horários de trabalho do autor durante todo o período imprescrito de seu vínculo de emprego nos seguintes termos:

às segundas, quartas e sextas-feiras, das 8h00 às 19h30, com 40 (quarenta) minutos de intervalo intrajornada, já considerando o labor prestado em sua residência;

às terças e quintas-feiras, das 8h00 às 18h30, com 40 (quarenta) minutos de pausa para alimentação e repouso.

Ausente provas a esse respeito, julgo que não há que se falar em prestação de serviços aos sábados, domingos e feriados.

Ademais, em que pesem os fundamentos em sentido oposto trazidos na exordial, reputo que o obreiro não logrou êxito em comprovar de forma satisfatória a ocorrência de trabalho em viagens.

- dos intervalos interjornadas

fls.28



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

Analizando a jornada de trabalho acima estabelecida, não observo a existência de prestação de serviços em desrespeito aos intervalos dos arts. 66 e 67, da CLT.

Pedido improcedente.

- conclusão

Ante todo o exposto, é devido ao reclamante o adimplemento de horas extras, acrescidas do respectivo adicional, com base nos horários acima fixados, descontado o intervalo usufruído a igualmente estabelecido, assim consideradas as excedentes da oitava diária e, além destas, as que ultrapassarem a quadragésima quarta semanal, não cumulativas.

Ainda, defere-se a quitação de uma hora extra para os dias de efetivo labor, como consequência da não fruição escoreita do intervalo do art. 71, da CLT, consoante horários acima delineados e conforme entendimento consubstanciado na súmula 437, I, do TST.

Para o cálculo das horas extraordinárias devem ser obedecidos os seguintes parâmetros:

adicional de 50% (cinquenta por cento);

divisor 220;

a base de cálculo é a remuneração do trabalhador, conforme holerites juntados ao processo.

Ante a natureza das verbas acolhidas, deferem-se reflexos em DSRs, férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS (11,2%), nos termos preceituados pela OJ 394, da SDI-1, do C. TST.

Ao final, deverão ser deduzidas as parcelas pagas sob o mesmo título e igual rubrica (abatimento global), não se tratando de compensação mês a mês.

Acolhe-se, nesses termos.

Em sede de decisão resolutiva de embargos de declaração, complementou o Juízo de origem:

Requer o trabalhador a manifestação do Juízo a respeito da data fixada na decisão de mérito na qual se iniciou a prestação de serviços em cargo

fls.29



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT.

Com razão.

De fato, analisando a peça de defesa, denota-se que a ré afirma que *za* contar 01.10.2011, o reclamante passou a exercer o cargo de coordenador administrativo, sendo que em 01.11.2012, passou a exercer o cargo de coordenador de logística, ambos são cargos de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT (fl. 909).

Dessa forma, evidentemente, a menção ao dia 01/11/2012 deve ser retificada para que passe a constar a data de 01/10/2011 como de suposto início de cargo de gestão e confiança.

Assim, defere-se o pedido do autor para que, no comando sentencial, a análise da incidência do art. 62, II, da CLT, seja remetida a 01/10/2011 e não 01/11/2012, conforme constou.

Porém, em que pese a alteração acima mencionada, observo que ela não tem o condão de modificar o decisum em quaisquer de seus tópicos, uma vez que os cartões ponto acostados ao processo foram desconstituídos e a exceção do art. 62, II, da CLT, não foi acolhida. Sob tal prisma, observo que a jornada de trabalho do obreiro para o período imprescrito do liame de emprego foi integralmente fixada pela sentença de mérito (fl. 1576).

Defere-se, nesses termos.

O autor, inconformado, pede a reforma da r. sentença para deferimento de horas de sobreaviso. Relata que *"Durante todo o contrato de trabalho, o autor teve ordens expressas de não desligar seu telefone celular nas horas destinadas ao descanso e lazer, pois era obrigado a ficar à disposição da ré, (...)"* (fl. 1626). Afirma que além do celular, foi-lhe fornecido um notebook, este último para viabilizar o trabalho em residência pelo reclamante, sendo que tal trabalho extraordinário confirma a condição de sobreaviso. Por fim, indica que a prova oral igualmente dá fundamento ao sobreaviso ora perseguido.

No que tange à jornada fixada, reclama o autor pela reforma

fls.30



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

da r. sentença para a fixação de labor: "a) às segundas à sextas-feiras, das 8h00 às 20h30, com 40 (quarenta) minutos de intervalo intrajornada, já considerando o labor prestado em sua residência; b) sábados e domingos, trabalhava duas horas por dia (em cada um desses dias) em sua residência".

Por fim, requer a reforma da r. sentença para pagamento de horas extras pelas "viagens a trabalho".

A ré, por seu turno, pede a reforma da r sentença para validação dos controles de jornada por exceção existentes até 30/09/2011. Defende que o sistema de anotação encontra amparo em ACTs (art. 7º, XXVI, da CF) e que inexistente fundamento para sua nulidade, sendo autorizado inclusive pela Portaria 373 do MTE. Sucessivamente, requer o abatimento global das horas extras, bem como a aplicação da OJ 394 da SBDI-I do C. TST e Súmula 85 do TST.

Após 01/10/2011, a ré insiste que deve ser aplicado o art. 62, II da CLT, vez que o autor exercia cargo de confiança (especialista e, a partir de 01/04/2013, gerente). Pede a reforma.

Por fim, aduz a demandada que o autor sempre usufruiu corretamente o intervalo intrajornada, motivo pelo qual descabe a condenação na espécie. Sucessivamente, alega que a condenação deve limitar-se ao tempo faltante, sem deferimento de reflexos.

**Não assiste razão aos recorrentes.**

**a) controles de trabalho por exceção - até**

fls.31



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

**30/09/2011 (insurgência da ré)**

É incontroverso que a ré adotou para anotação dos horários de trabalho o denominado "regime de exceção", no qual a anotação em cartão ponto é facultativa quando o labor é desempenhado em horários normais. No citado sistema ocorrem somente apontamentos relativos à labor suplementar e eventuais faltas e ausências, ou seja, situações não englobadas pela prestação laborativa habitual.

O sistema de marcação de ponto adotado pela ré foi autorizado em negociação coletiva, conforme se vislumbra da cláusula trigésima, do ACT 2011/2012, está assim redigida (fl. 1190):

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA**

A empresa poderá, em determinadas áreas e/ou setores, implantar controle de jornada de trabalho considerando a possibilidade isenção do registro de controle de ponto de seus empregados, sendo que serão somente registradas as exceções da frequência-normal de trabalho, conforme o cadastro individual de horário de cada empregado, onde constam início e término dos respectivos turnos de trabalho.

Parágrafo Primeiro Para o devido controle de que trata o *§ caput* da presente cláusula, a empresa manterá a disposição de todos os seus empregados, um sistema informatizado de fácil entendimento, acesso e manuseio, que possibilite o registro das exceções de frequência, sendo aquelas onde o mesmo inicia ou encerra seu expediente, antes ou depois do horário previsto de trabalho, ou ainda, trabalha em dias e horários diferentes daqueles de sua jornada normal de trabalho. Desta forma, sempre que ocorrerem jornadas diferentes daquelas previstas em seu horário padrão, extraordinárias ou compensações de jornadas parciais, estes horários deverão ser registradas eletronicamente.

Entretanto, perfílo o entendimento quanto à invalidade do mencionado regime, porquanto retira quaisquer direitos dos empregados à anotação real e

fls.32





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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

efetiva dos horários realizados, inclusive de eventuais excessos que extrapolem os denominados minutos residuais (art. 58, §1º da CLT).

A mesma orientação é perfilhada pelo TST, como se vê nos seguintes precedentes:

"AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA. CONTROLE DE PONTO 'POR EXCEÇÃO'. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão agravada, uma vez que o recurso de embargos, cujo seguimento foi denegado, não satisfaz o requisito de admissibilidade previsto no art. 894, II, e § 2º, da CLT. Agravo regimental a que se nega provimento." (TST-Agr-E-RR-153-66.2015.5.12.0028, Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, SDI-1, DEJT de 28/4/2017)

"(...). JORNADA DE TRABALHO. ANOTAÇÃO DO CARTÃO- PONTO. CONTROLE DE PONTO 'POR EXCEÇÃO'. ACORDO COLETIVO. INVALIDADE. ÔNUS DA PROVA. 1. O Colegiado Regional asseverou que o 'Sistema de Controle de Frequência por Exceção' (por exemplo, cláusula oitava, § 2º, do ACT 03/04 - fl. 288)" não exige a reclamada de manter o registro de jornada dos empregados. Dessa forma, o TRT, com fulcro no art. 74, § 2º, da CLT, ressaltou que 'os instrumentos normativos não têm o poder de dispensar a ré do registro da jornada de trabalho do autor.' 2. À luz da jurisprudência deste Tribunal Superior, a adoção do sistema de controle de ponto 'por exceção', previsto por norma coletiva, é inválido, porque afronta o art. 74, § 2º, da CLT, norma de ordem pública, infensa à negociação coletiva. 3. Não configurada, portanto, a alegada violação dos arts. 7º, XXVI, da Carta Magna; 611, § 1º, e 818 da CLT; 333, I, do CPC/73, tampouco contrariedade à Súmula 338/TST. Precedentes. Recurso de revista não conhecido, no tema. (...)." (TST-RR-712500-21.2008.5.09.0028, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT de 16/9/2016)

"(...). RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORA EXTRA. NORMA COLETIVA QUE DISPENSA O EMPREGADOR DE MANTER CONTROLES DE PONTO. REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO APENAS POR EXCEÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. De acordo com o entendimento firmado nesta Corte, é inválida a norma coletiva que, dispensando o empregador da marcação da jornada de

fls.33



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

trabalho dos seus empregados, adota registros de ponto apenas por exceção, apenas nas ocasiões em que os horários de entrada ou de saída não observarem a jornada de trabalho contratada. A despeito de a flexibilização das relações trabalhistas ser possível em situações expressamente previstas na Constituição Federal, permitindo-se que as normas legais trabalhistas cedam lugar a regras acordadas coletivamente com base nas necessidades das empresas e dos trabalhadores, bem como nos interesses das partes, o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que estabelece o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, não pode ser interpretado de forma ampla e irrestrita, sob pena de se chocar frontalmente com o núcleo mínimo de direitos fundamentais trabalhistas constitucionalmente assegurados. No caso, tratando-se de transação que envolve norma de ordem pública voltada à fiscalização do trabalho, a norma coletiva em questão carece de eficácia jurídica, tendo em vista que o controle da jornada de trabalho por parte dos empregadores está expressamente determinado no artigo 74, § 2º, da CLT. A adoção de quaisquer das formas de controle previstas nesse dispositivo não permite a exclusão do controle ou ausência total de registros dos horários de entrada e de saída dos empregados. Ocorre que, em casos como o destes autos, ao se adotar o sistema de registros apenas dos excessos de horários, na realidade, está-se retirando totalmente o controle de jornada ou se admitindo a adoção de folhas de frequência uniformes, sem nenhuma variação de horários, o que também não é admitido nesta Corte. A adoção de registros de ponto apenas por exceção fere a legislação trabalhista e deixa ao alvedrio patronal a fiscalização da jornada efetivamente cumprida pelo trabalhador, impedindo que este controle seu próprio horário de trabalho e possibilitando, muitas vezes, o cumprimento de uma jornada que não corresponde à realidade. Nesse contexto, considera-se inválida a norma coletiva em questão porque violado o artigo 74, § 2º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-ARR- 114-30.2011.5.01.0056, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT de 4/3/2016)

"I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. MARCAÇÃO DE PONTO POR EXCEÇÃO. INSTRUMENTO COLETIVO. O entendimento pacífico do TST é o de que não prospera cláusula de instrumento coletivo de trabalho que determina o registro de ponto 'por exceção', porquanto tal flexibilização é contrária às normas de saúde e segurança no trabalho. Precedentes de todas as Turmas desta Corte. Recurso de revista não conhecido." (TST-RR-2581900-20.2008.5.09.0013, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT de 19/12/2016)

"(...). RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA

fls.34



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO 'POR EXCEÇÃO'. NORMA COLETIVA. INVALIDADE 1. O princípio da autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal) não confere aos sindicatos amplo poder de disposição sobre direitos trabalhistas garantidos por norma cogente, que asseguram ao empregado um patamar mínimo de proteção, infenso à negociação coletiva, como é o caso do art. 74, § 2º, da CLT, que determina, para as empresas que contem com mais de dez empregados, a obrigatoriedade de anotação dos horários de entrada e saída dos empregados. 2. Afigura-se inválida cláusula de norma coletiva que fixa o registro de jornada de trabalho 'por exceção' e dispensa a empregadora de anotar os horários de entrada e saída dos empregados. Precedentes. 3. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece." (TST-ARR-10380-93.2015.5.03.0084, Rel. Min. João Oreste Dalazen, 4ª Turma, DEJT de 9/12/2016)

"RECURSO DE REVISTA. 1. SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA. REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO. INVALIDADE. NÃO CONHECIMENTO. O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal prestigia os instrumentos normativos oriundos de negociações coletivas. Contudo, não se pode entender que o referido dispositivo autoriza a estipulação de condições que atentem contra as normas de fiscalização trabalhista, conforme dispõe o artigo 74, § 2º, da CLT. Assim, não há como validar normas constantes em acordo ou convenção coletiva de trabalho que isentem o empregador de registrar as horas efetivamente prestadas por seus empregados. Precedentes. Nesse contexto, estando a decisão regional em consonância com jurisprudência desta Corte, não há falar em ofensa a dispositivo de lei nem da Constituição Federal, bem como em divergência jurisprudencial (artigo 896, § 4º, da CLT e Súmula nº 333). Recurso de revista de que não se conhece." (TST-RR-996-02.2011.5.04.0252, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT de 20/2/2015)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. MARCAÇÃO POR EXCEÇÃO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Merece provimento o apelo por aparente violação do art. 74, § 2º, da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. MARCAÇÃO POR EXCEÇÃO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. É inválida a norma coletiva que autoriza o registro do ponto por exceção, porque vulnera norma de fiscalização trabalhista, prevista no art. 74, § 2º, da CLT. Uma vez considerada inválida a marcação do ponto 'por exceção', inverte-se o ônus da prova com relação à demonstração da jornada efetivamente cumprida pelo empregado, tal como dispõe a Súmula nº 338, III, do

fls.35



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

TST. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR-112-08.2014.5.12.0005, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT de 28/10/2016)

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. DISPENSA DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO. SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DA JORNADA. REGISTRO SOMENTE DAS EXCEÇÕES. INVALIDADE. No caso concreto, verifica-se que o sistema de controle de exceção, na forma em que adotado pela Empresa, assemelha-se, em relação aos seus efeitos, à marcação automática do ponto, pois, se nenhuma exceção for registrada, prevalece a jornada normal e integral do empregado, previamente fixada. Nesse contexto, a jurisprudência desta Corte segue no sentido de que a norma coletiva que autoriza apenas o registro das exceções da jornada de trabalho é inválida por afrontar o art. 74, § 2º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (...)." (TST-RR-314-08.2010.5.09.0005, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT de 26/8/2016)

"(...). 3. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO POR EXCEÇÃO. INVALIDADE. A jurisprudência deste Tribunal Superior entende que não é válido o sistema alternativo de controle da jornada por exceção, ainda que fixado por norma coletiva, uma vez que a norma insere no art. 74, § 2º, da CLT ostenta caráter cogente, de ordem pública. Incólumes, pois, os dispositivos invocados, sendo inviável o dissenso pretoriano ante o óbice da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido." (TST-AIRR-1000793-21.2014.5.02.0463, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT de 23/3/2018)

"(...). HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO. A jurisprudência desta Eg. Corte não confere validade à norma coletiva que contempla o controle de ponto 'por exceção', por não permitir a aferição escoreita do labor em sobrejornada. Julgados. (...)." (TST-ARR- 20103-32.2013.5.04.0003, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DEJT de 30/6/2017)Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário da ré.

Pelo exposto, nulos os controles de jornada apresentados  
pela empregadora

Nego provimento.

fls.36



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

**b) cargo de confiança (art. 62, II da CLT) - após  
01/10/2011 (insurgência da ré)**

A partir de 01/10/2011, assevera a reclamada que o obreiro estava inserto na exceção insculpida no citado artigo celetário.

Considera-se gerente, para fins de enquadramento do empregado no art. 62, II, da CLT, aquele que é tido como a autoridade de elevada confiança do empregador no departamento ou filial da empresa, exercendo amplos poderes de mando, gestão, representação e substituição, entre os quais destaca-se, como exemplos, o poder de admitir, advertir, punir e demitir os empregados, e o poder de administrar o empreendimento para o qual trabalha com autonomia.

Para enquadramento no preceito legal em referência, além do preenchimento do requisito subjetivo, concernente à elevada fidúcia atribuída ao empregado, exige-se concomitantemente o preenchimento do requisito objetivo, previsto no parágrafo único do mesmo preceito legal: "*O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).*"

Na hipótese dos autos, contudo, a ré não atendeu o requisito subjetivo em referência.

O preposto confessou que o autor não representava a empresa e que realizava, na sua função, a gestão de processo e de uma equipe de aproximadamente 20/25 pessoas. Enquanto analista, o preposto afirmou que o autor

fls.37



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

realizava a própria operação, sem quaisquer subordinados. Por outro lado, como cargo de confiança, apenas geria o trabalho de seus subordinados.

A testemunha Jose Evaristo, detentor da mesma função de confiança ocupada pelo autor, declarou que não havia registro de ponto, mas que havia controle visual da jornada pela gerência; que era necessária a comunicação de faltas; que não poderia demitir, mas apenas sugerir a demissão; que o depoente, antes de exercer cargo de confiança, exerceu a atividade de analista de transportes; que após ocupar cargo de confiança passou a ter subordinados e gerir a área administrativa da área; que a jornada do autor era das 8h às 18h30; que usufruíam 20 a 30 minutos de intervalo intrajornada, devido ao espaço do refeitório; que tinha notebook da empresa e trabalhava em casa; que o autor também trabalhava em casa e mantinha contato com o autor para lançamento de dados em planilhas, o que ocorria fora do expediente, inclusive em sábados; que o autor tinha mais de 10 subordinados; que quem advertia o funcionário subordinado em caso de atraso era coordenador, apenas quanto a falta, não quanto a penalização; que em caso de contratação e demissão, quem decidia era seus superior, podendo apenas sugerir; que poderia circular no horário de almoço.

A testemunha Rodrigo afirmou que laborava como analista e estava subordinado ao autor; que sua escala de férias era definida com a gerência e com o autor; que trabalhava em horário comercial, das 8h às 18h00; que o autor saía depois do depoente; que realizava intervalo de 40 minutos; que o horário do autor era similar; que não podia admitir ou demitir sem o aval da gerência, o que também ocorria com promoções; que recebia em média 30 e-mails por dia do autor; que já recebeu e-mails do autor após o horário "normal" de trabalho do autor.

fls.38



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

A testemunha Jandriani declarou que ao autor poderia contratar, dispensar, advertir empregados; que era o autor quem dava a palavra final sobre a contratação; que a jornada média do autor era padrão, das 8h00 às 17h00; que usufruía 1h12 de intervalo; que não sabe indicar quem o autor desligou.

O depoimento da testemunha Jandriani é contrário ao das testemunhas Jose Evaristo e Rodrigo, e mostrou-se tendenciosa, motivo pelo qual não merece consideração.

Por outro lado, as testemunhas Jose Evaristo e Rodrigo revelaram que o autor, embora tivesse subordinados, não atuava como próprio empregador (*longa manus*), vez que sequer possuía poderes para admitir e demitir empregados.

Inaplicável, portanto, o art. 62, II da CLT.

**Nada a deferir.**

**c) jornada fixada (insurgência do autor)**

Como analisado nos itens precedentes, a autora não se enquadrava em nenhum dos incisos do art. 62 da CLT. Portanto, tinha o empregador como atribuição manter os controles de jornada de seus empregados, na forma do art. 74, §2º da CLT, vez que não demonstrado - sequer alegado - que tinha menos que 10 empregados no estabelecimento.

Nessa linha, como não foram juntados aos autos os controles de jornada a que estava obrigado o empregador (após 01/10/2011), presumem-se

fls.39



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

verdadeiros os horários de labor indicados na petição inicial, na forma do entendimento firmado no item I da Súmula 338 do C. TST.

Vale ressaltar, contudo, que mencionada presunção é relativa, e comporta prova em contrário, devendo a jornada ser fixada em consonância com parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade em sentido estrito (art. 5º, LIV da CF), bem como aquilatada pelo magistrado com fundamento nas regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (art. 375 do CPC/2015), além da prova oral e documental produzida.

Como mencionado nos depoimentos transcritos em item precedente, a jornada indicada pelas testemunhas foi das 8h00 às 18h30, com intervalo inferior a uma hora.

A jornada fixada em sentença (às segundas, quartas e sextas-feiras, das 8h00 às 19h30, com 40 (quarenta) minutos de intervalo intrajornada; às terças e quintas-feiras, das 8h00 às 18h30, com 40 (quarenta) minutos de pausa para alimentação e repouso) já contempla eventuais elasticidades pelo trabalho remoto em residência, não logrando a prova oral ou documental apontar labor em interregno superior ao fixado.

**Nada a reparar.**

**d) viagens a trabalho (insurgência do autor)**

O preposto relatou que a realização de viagens variava, podendo ser uma ou mais, a depender da necessidade e que a duração da viagem, a

fls.40





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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

depende do local, ocorria dentro da jornada regular do autor.

A testemunha Jose Evaristo afirmou que o autor realizava pelo menos 4 a 5 viagens anuais.

As viagens supostamente realizadas sequer foram indicadas pelo autor ou mesmo demonstradas que superavam a jornada normal de trabalho, já fixada em sentença.

Pelo exposto, entendo que as viagens realizadas já estão contempladas na jornada fixada, não logrando o autor demonstrar que permanecia à disposição do empregador por tempo superior à regular jornada de trabalho.

**Nada a deferir.**

**e) sobreaviso (insurgência do autor)**

Conforme o disposto no artigo 244, §2º da CLT, com a interpretação dada pela Súmula 428 do C. TST, o sobreaviso tem como requisito a permanência do trabalhador em situação de prontidão durante o período de descanso, podendo ser convocado a qualquer momento para o serviço:

Súmula nº 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 o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou

fls.41



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Irrelevante, portanto, a efetiva limitação de locomoção do empregado durante o plantão. Ademais, não basta que o autor porte ou seja acionado por telefone celular, próprio ou funcional, sendo imprescindível a caracterização do estado de alerta.

A teor dos artigos 818 da CLT c/c 373, I do CPC/2015, recai sobre a reclamante o encargo probatório dos elementos que configuram o sobreaviso, por se tratar de fato constitutivo de seu direito.

No caso, o cotejo probatório não revela qualquer indicio de que o autor estivesse submetida a regime de disponibilidade.

A testemunha Jose Evaristo afirmou que o autor não poderia desconectar-se do celular e que na hipótese de problema em carga ou emissão de documento de viagem, o autor teria que resolver, de alguma forma.

A testemunha Rodrigo Pereira, por sua vez, declarou que o autor não poderia ficar sem o telefone celular, pois sua área era "meio que um plantão".

A testemunha Jandriani não fora inquirida sobre o tema.

Apesar da testemunha Rodrigo ter declarado que na área haveria "meio que um plantão" e mesmo que portasse telefone celular e notebook, como alega o autor, não ficou evidenciado que laborasse em regime de fato como plantonista, pois **apenas eventualmente e em situações extremamente pontuais** havia necessidade

fls.42



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

acionamento do autor via telefone, como acidente na fábrica ou acidente com transportador.

Além disso, apesar do depoimento da testemunha Jose Evaristo, não ficou evidenciado cerceio na liberdade de locomoção do autor, mormente porque as circunstâncias que demandavam convocações eram extremamente pontuais, não logrando demonstrar que permanecia em regime de alerta, aguardando a qualquer momento o chamado para o trabalho. Sequer fora especificado com que frequência havia os acionamentos.

Pelo exposto, **mantenho** a r. sentença.

**f) OJ 394 da SBDI-I do TST (insurgência da ré)**

A OJ 394 da SBDI-I do C. TST já fora determinada em sentença. Não subsiste interesse recursal quanto ao ponto.

**g) Súmula 85 do TST (insurgência da ré)**

Não cabe a incidência da Súmula 85 do C. TST, vez que inexistente discussão acerca de regime de compensação de jornadas.

Nada a deferir.

**Conclusão**

**Nego provimento** ao recurso das partes.

**BONIFICAÇÃO**

fls.43



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

Consta da r. sentença (fl. 1577):

Postula o obreiro a condenação da empregadora ao pagamento de bonificação (PLR) relativa ao ano de 2014.

A ré, por sua vez, se defende afirmando que o reclamante já percebeu todos os numerários devidos a título de participação nos lucros e resultados, devendo ser rejeitado o pleito a esse respeito trazido na exordial.

Sem razão.

Compulsando os autos, observo que a reclamada comprovou o pagamento da parcela em questão, conforme se verifica no holerite de fl. 1165. Com isso, entendo que competia ao trabalhador o encargo de comprovar a existência de diferenças no citado adimplemento, ônus do qual não se desvencilhou, pois nenhuma evidência foi produzida a esse respeito.

Rejeito.

Inconformado, alega o autor que *"Ao contrário do entendimento do M.M. Juiz, o autor não recebeu o PPR referente ao ano de 2014."* (fl. 1632). Afirma que constam nos autos apenas o pagamento da PPR dos anos base de 2009 a 2013 e não de 2014, que deveria ter sido quitado em 2015.

Com razão.

A tese exordial é que não houve quitação da PPR relativa ao ano de 2014, em média de 5 salários anuais, embora tenha colaborado pelo atingimento de metas no mencionado ano, o mesmo de sua rescisão contratual.

A ré, por sua vez, alegou que o autor não cumpriu os requisitos para recebimento da PPR e por esse motivo não recebeu a parcela perseguida.

fls.44



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

A própria ré confirma que não pagou o PPR referente ao exercício (data base) de 2014, sob a alegação de que supostamente o autor não preencheu os requisitos para o recebimento de tal bonificação (fl. 914), **sendo incontroverso portanto que não houve o pagamento de tal verba ao autor.**

A norma que regula a parcela, transcrita pela própria ré em defesa, prevê (fl. 914):

4.1.3.Demitidos/Demissionários - Os funcionários demitidos sem justa causa e os que pedirem demissão após 31 de dezembro do ano base até a data do pagamento da participação, igualmente terão direito a participação de forma proporcional ao período trabalhado no ano base de apuração, desde que requeiram junto a Empresa até 90 dias após a data da distribuição da participação aos funcionários ativos e sejam atendidos os demais requisitos desse programa.

É devida a parcela, de forma proporcional, sob pena de inobservância ao princípio da isonomia.

Nesse sentido é a jurisprudência consolidada do C. TST, *in verbis*:

Súmula 451. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

Precedente                      desta                      E.                      Turma:

fls.45



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

TRT-PR-49353-2014-028-09-00-8 (RO 7110/2016), publicado em 28/06/2016, de relatoria do Exmo. Des. Adilson Luiz Funez.

A ré não impugnou o valor médio apontado na peça inaugural, motivo pelo qual deverá a PLR proporcional ser quitada observando a proporcionalidade indicada na exordial, de 5 salários do obreiro.

Assim, **reformo** a r. sentença para acrescer à condenação o pagamento proporcional da parcela PLR/2014, sem quaisquer reflexos, em razão da natureza jurídica indenizatória da parcela.

### ASSÉDIO MORAL

Consta da r. sentença (fls. 1577/1579):

Pugna o autor pela condenação da empresa ao pagamento de indenização a título de danos morais como consequência de assédio moral sofrido.

A jurisprudência atual considera que para configuração do assédio moral faz-se necessária a repetição de atitudes no ambiente de trabalho suficientes a encadear fragilidade na autoestima do empregado, afetando-o psicologicamente. O objetivo do assédio moral, em regra, é a criação de um ambiente hostil, fazendo com que o obreiro não suporte o assédio e busque colocar fim ao vínculo empregatício. Ao contrário do assédio sexual, que pode ocorrer uma única vez, o assédio moral se caracteriza por atos repetitivos.

Acerca do tema, entendo que não foram confeccionadas evidências satisfatórias a confirmar que o reclamante tenha sido assediado moralmente ao longo de seu liame de emprego. Sob tal prisma, julgo que as informações trazidas por meio da prova oral não são suficientes ao deferimento pretendido.

Ainda, para caracterização do assédio moral, é necessário que haja um dano psíquico ou moral ao funcionário, com o fito de deixá-lo à margem em seu ambiente laboral, situação esta que não restou comprovada no

fls.46



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

presente processo. Nesse sentido:

**EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INOCORRÊNCIA.** Para a caracterização do dano moral capaz de ensejar a obrigação de indenizar é necessário verificar se dos atos imputados ao empregador resultaram lesão a direitos de personalidade da reclamante. Afinal, o dano moral define-se pela ofensa aos denominados bens imateriais, ou seja, aqueles inerentes à honra, à intimidade, à vida privada, à integridade corporal, assegurada a sua reparação, inclusive, por força do disposto no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal (CF). Se a reclamante não se desincumbe a contento do encargo de provar o fato constitutivo do seu direito, quanto à ocorrência dos fatos que poderiam implicar lesão a direitos personalíssimos, nos termos do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não há como reformar a decisão que rejeitou a pretensão de pagamento de indenização por assédio moral. Recurso ordinário da reclamante conhecido e desprovido. TRT-PR-01047-2014-026-09-00-8-ACO-21429-2016 - 7A. TURMA. Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 24-06-2016. (destaquei).

**ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. EXERCÍCIO REGULAR DO DIREITO POTESTATIVO PELO EMPREGADOR. ABUSO DE DIREITO NÃO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.** O assédio moral caracteriza-se com repetidas perseguições a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir sua autoestima. Trata-se, em verdade, de uma conduta do empregador direcionada a um indivíduo. Nessa trilha, imprescindível prova robusta e inequívoca de ato lesivo aos bens incorpóreos e personalíssimos intrínsecos à condição de ser humano do Autor, não bastando, para tanto, que dele repercuta o simples sentimento pessoal de agressão à sua integridade moral. Contudo, o Autor não logrou comprovar a ocorrência de qualquer ato praticado pelos prepostos do Réu capaz de ensejar ofensa a qualquer valor subjetivo seu e, assim, ensejar o pagamento de indenização por danos morais, e muito menos evidenciou a prática reiterada de atos gravosos à sua honra, imagem ou autoestima capazes de ensejar o reconhecimento de assédio moral. A prova oral, conquanto comprove que havia, de fato, cobrança de metas, não evidencia que fosse abusiva, nem que houvesse qualquer punição em caso de descumprimento. A cobrança de metas ocorria de forma coletiva, não havendo qualquer indício de que fossem direcionadas exclusiva e abusivamente ao Reclamante. Também não existe qualquer menção a eventual dispensa de empregados que não tenham conseguido atingir as metas propostas. Destaca-se, neste sentido, que a cobrança de

fls.47



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

metas, desde que razoáveis, configura exercício regular de direito potestativo do empregador, pois é seu o risco do negócio (art. 2º da CLT). Logo, não está obrigado a manter o emprego de trabalhadores improdutivos, notadamente porque a Constituição Federal também consagra dentre os princípios gerais da atividade econômica, a par da valorização do trabalho humano, o sistema capitalista baseado na livre concorrência e propriedade privada. O fato de o Reclamante se sentir humilhado e constrangido (sentimento pessoal) em relação às cobranças de metas, por si só, não é o suficiente para a configuração do assédio moral, passível de compensação pecuniária. Assim, não comprovando a ocorrência de assédio moral, perece o dever de indenizar. TRT-PR-22428-2013-008-09-00-8-ACO-13815-2015 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 15-05-2015.

**ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA.** O assédio moral caracteriza-se com repetidas perseguições a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir sua autoestima. Nessa trilha, imprescindível prova robusta e inequívoca de ato lesivo aos bens incorpóreos e personalíssimos intrínsecos à condição de ser humano do Autor, não bastando, para tanto, que dele repercuta o simples sentimento pessoal de agressão à sua integridade moral, sendo necessária a ocorrência de fato que, pela sua gravidade, resulte em ofensa real ao patrimônio moral do trabalhador. Com efeito, estabelece o art. 818 da CLT que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. De igual forma, nos termos do art. 333 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária nesta Justiça Especializada, o ônus da prova cabe ao Autor, relativamente ao fato constitutivo de seu alegado direito, e à Ré, quanto a fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito obreiro. Porém, do seu encargo o Obreiro não se desvencilhou. Não se constata que a Ré tenha lhe dirigido repetidas perseguições, com o ânimo de depreciar sua imagem e conceito perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir sua autoestima, a configurar o alegado assédio moral. Assim, o fato de o Reclamante se sentir humilhado e constrangido (sentimento pessoal) em relação ao tratamento recebido, por si só, não é o suficiente para a configuração do assédio moral, passível de compensação pecuniária. Recurso do Reclamante a que se nega provimento. TRT-PR-00973-2013-017-09-00-4-ACO-41868-2014 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 02-12-2014. (sem grifos no original).

Rejeito.

fls.48





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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

Inconformado, insiste o autor que ficou "*comprovado durante a instrução processual que nos últimos 90 (noventa) dias que antecederam a ruptura do contrato de trabalho, o Autor viveu um verdadeiro terror psicológico em seu ambiente de trabalho, tendo sido vítima de assédio moral por parte do Sr. Ricardo Trinkell.*" (fl. 1636). Pede a reforma da r. sentença para deferimento da indenização por dano moral.

**Com razão.**

Aduz o autor que foi tratado com grosserias, rigor excessivo, estupidez e teve ofendida a sua honra e dignidade. Indicou que a ré sofreu uma reestruturação e em agosto de 2014 seu gerente foi desligado, motivo pelo qual foram juntadas duas áreas distintas. Relatou que passou a ser subordinado ao Sr. Ricardo Trinkel, que passou a ameaçá-lo de pedir demissão e além disso rebaixou-o de função, sendo colocado "na geladeira". Ademais, acrescenta que passou a ser pressionado de forma bastante enérgica para que cumprisse as metas impostas pela ré.

Por fim, relatou o autor na exordial que sua demissão ocorreu de forma muito humilhante e desrespeitosa. Explicou que no dia de sua demissão, ocorrida em 10/11/2014, houve um grande evento ocorrido na cidade de São Paulo/SP denominado "Viva a BRF" e que já estava com passagens aéreas compradas. Explicou que fora laborar normalmente, com o ônibus da empresa, e já levava consigo suas malas de viagem para participar do evento, quando foi surpreendido com sua demissão pela manhã, antes de dirigir-se ao aeroporto.

A reparabilidade do dano causado à moral está condicionada

fls.49



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

à concorrência de um ou mais atos (comissivos ou omissivos), um dano, um nexo causal e a culpa ou dolo do causador (em qualquer de suas modalidades). A ausência de quaisquer destes elementos afasta a obrigação de reparação.

Para configuração do dano moral a justificar o pagamento de uma indenização deve se averiguar se os atos imputados ao empregador importaram em lesão à honra e à boa fama da pessoa. Afinal, o dano moral define-se pela ofensa aos denominados bens não materiais da pessoa humana, ou seja, aqueles inerentes à honra, à intimidade, à vida privada, à integridade corporal, assegurada a sua reparação, inclusive, por força de norma constitucional (incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal).

Imperioso observar, ainda, que assédio moral capaz de ensejar indenização é aquele marcado pelo excesso ou abuso, de tal forma que cause constrangimento relevante, humilhação, abalo emocional ou físico consistente a ponto de afetar significativamente o indivíduo, circunstância que não se confunde com o mero aborrecimento ou eventuais dissabores presentes no cotidiano laboral, que não justificam o pagamento de indenização, sob pena de banalização do instituto.

Tratando-se de fato constitutivo de seu direito, cabe ao reclamante a prova da lesão, *ex vi* do disposto nos artigos 373, I, do CPC/2015 e 818, da CLT.

Sobre o tema fora produzida prova oral em audiência de instrução, gravada mediante sistema áudio/vídeo (Pje mídias).

Em depoimento pessoal asseverou o autor que a nova gestão lhe rebaixou de cargo; que lhe colocaram na geladeira; que não tinha mais mesa própria

fls.50



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

de trabalho; que isso ocorreu em agosto de 2014.

O preposto aduziu que houve alteração na estrutura da empresa, inclusive com nova gestão; que não houve rebaixamento do autor.

A testemunha Jose Evaristo Fronz afirmou que após a demissão do gerente e contratação de outro, o clima ficou ruim; que o gerente realizou reunião com o depoente e disse que ele estava "ferrado na mão dele"; que mudaram todos de lugar; que já havia saído da ré quando da saída do autor; que houve terror psicológico sobre quem seria o próximo a ser demitido.

A testemunha Rodrigo Pereira Guntzel declarou que houve mudança de gestão, o que ocorreu em agosto/setembro de 2014; que a partir de então o clima ficou tenso; que houve atritos; que no caso do autor e outros empregados houve alteração de local de trabalho, além de ter perdido responsabilidades; que outros pessoas passaram a realizar as atribuições do autor; que não sabe o que o autor passou a fazer, acreditando que ficou sem responsabilidades; que deixou de se reportar ao autor; que estava na empresa quando da demissão do autor; que o autor ia viajar para um evento social da empresa; que o autor estava com mala no dia e logo quando chegou na empresa foi demitido; que a situação foi constrangedora, tendo o autor saído com os pertences pessoais de sua mesa e, além disso, com sua mala, fato que ensejou certas chacotas, vez que o autor "saiu com mala e cuia, como se diz".

A testemunha Jandriani declarou que não presenciou nenhum fato que pudesse ensejar o constrangimento do autor; que a partir de agosto de 2014 trabalhava na área de logística, mesma do autor; que nada mudou para o autor após a

fls.51



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

reestruturação; que o autor passou a tocar novo projeto; que o autor não foi rebaixado e que continuava com subordinados; que o autor não foi colocado na geladeira; que não percebeu se o autor chegou de mala na empresa no dia de sua demissão; que não tem conhecimento quanto tempo a empregadora levou para tomar a decisão de demitir o autor; que não estava presente na demissão do autor; que não estava presente na demissão da testemunha Rodrigo.

O depoimento da testemunha Jandriani, mais uma vez, foi claramente tendencioso e visava claramente a favorecer o empregador. Nessa linha, não merece nenhuma consideração.

Por outro lado, diversamente do que entendeu a origem, **os depoimentos das testemunhas Jose Evaristo e Rodrigo revelam que após a mudança na gestão da empresa, a reclamada adotou estratégia de terror psicológico com os remanescentes da gestão anterior e procedeu ao rebaixamento de função do reclamante, bem como retirado diversas de suas atribuições.**

**Além disso, a ré adotou conduta flagrantemente ofensiva ao dispensar o autor enquanto estava com sua mala e em vias de dirigir-se ao aeroporto para comparecimento a evento nacional da empregadora ("Viva a BRF"). Não se trata, aqui, de negar o direito potestativo do empregador à demissão. O certo, porém, é que tal potestade não é ilimitada, encontrando balizamento na dignidade do trabalhador.**

**Evidente que a decisão de demitir o empregado não fora tomada de uma hora para a outra. O contexto em que efetuada, com o autor já na**

fls.52



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

"geladeira", como diz a expressão popular, revela que a empregadora, por intermédio de seus prepostos, se valeu de tal estratégia para humilhar ainda mais o obreiro, que já se encontrava com nenhuma ou poucas atribuições e rebaixado de função, teve que deixar a empresa com "mala e cuia", literalmente.

Caracterizado o dano moral, deve a ré arcar com a indenização, haja vista que é ela quem responde pelos atos de seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil).

Para a quantificação do dano moral, a indenização deve observar a noção de razoabilidade entre o abalo sofrido e o valor a ser pago, o qual deve ser suficiente não só para amenização do dano direto, mas de todas as suas consequências, além de ostentar o caráter pedagógico.

Nesse passo, a indenização por dano moral tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento do negócio a ponto de fazer passar pelos mesmos constrangimentos outros empregados, sob o manto da impunidade. Com esses objetivos, deve-se também levar em conta as condições econômicas do empregador, que é quem responderá pela obrigação, sem o que a indenização não surtirá os efeitos desejados.

*In casu*, para o arbitramento do quantum indenizatório, afigura-se essencial o sopesamento dos elementos constantes nos autos, mormente a prova oral, através da qual restou evidenciada a conduta ilícita do encarregado da ré.

Deve-se levar em conta, também, a gravidade da referida conduta, atestada pelas afirmações do testigo obreiro, o caráter pedagógico da

fls.53



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

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 reforma da decisão originária para que a ré seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de **R\$ 10.000,00**, conforme precedentes desta Turma em casos semelhantes, levando em conta o **poder econômico** da ofensora e a **gravidade da ofensa**.

**A indenização fixada destina-se a compensar dois fatos distintos, sendo o primeiro o assédio moral pela perseguição no ambiente laboral e o segundo a humilhação efetivada pela ré no dia da dispensa.**

A quantia, embora não restitua a parte autora, nem afaste a dor íntima, minimiza-a, compensando-a com valor que gera desestímulo.

No que tange aos consectários, observa-se que a correção monetária foi fixada a partir da data da sentença e os juros de mora desde o ajuizamento da ação, critério que se encontra em conformidade com a Súmula 479 do C. TST ("*Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.*").

**Reformo** a r. sentença para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais em **R\$ 10.000,00** e determinar que a correção monetária tenha curso a partir da publicação do presente acórdão.

fls.54



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

### **ACIDENTE DE TRABALHO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

Consta da r. sentença (fls. 1564/1569):

Afirma o empregado que adquiriu enfermidade laboral durante o curso de seu vínculo. Pleiteia, com isso, a condenação da empresa para que proceda à sua reintegração ao emprego, com o pagamento dos salários e demais verbas devidas. Sucessivamente, postula o adimplemento de indenização concernente ao período de garantia no labor. Além disso, requer a condenação da empregadora à quitação de indenizações a título de danos morais e materiais (pensão mensal e tratamentos).

A ré, por sua vez, se defende, asseverando que a doença que acometeu o trabalhador não teve origem na prestação de serviços desempenhada, devendo ser indeferidos os pleitos nesse sentido trazidos na exordial.

A indenização por acidente de trabalho se consagrou de forma definitiva e incontestável a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 (05/10/1988) que assim estabelece em seu art. 7º, XXVIII:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (destaquei).

O instituto da responsabilidade civil era previsto no Código Civil de 1916 no art. 159. Atualmente é tratado na Lei Civilista de 2002, especialmente, em três dispositivos abaixo transcritos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. 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.

(i)

fls.55



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Dessa forma, três são os elementos que configuram a existência de ato ilícito, passível de indenização, nos termos da teoria da responsabilidade subjetiva, adotada por este Juízo:

- a) ação ou omissão do agente (culpa ou dolo);
- b) a ocorrência de dano resultante da ação ou omissão;
- c) o nexo causal.

Assim, vislumbra-se que só haverá obrigação de indenizar o acidentado (ou seus dependentes/herdeiros) caso reste demonstrada a existência de alguma culpa do empregador no evento, mesmo que de grau leve ou levíssimo. O dever de indenizar surge a partir de um comportamento desidioso do patrão no que diz respeito ao cumprimento de normas de segurança laboral, higiene ou saúde da autora. Conclui-se, também, que o sinistro não decorre do risco da atividade empreendida, mas sim da conduta culposa da empresa.

Amparando a adoção da teoria da responsabilização subjetiva colaciono os seguintes julgados:

**ACIDENTE DO TRABALHO - DEVER DE INDENIZAR - REQUISITOS.** Para que haja o dever de indenizar decorrente de acidente do trabalho ou de doença ocupacional a ele equiparada é necessário que se façam presentes o dano, o nexo de causalidade e o dolo ou a culpa do empregador, ainda que levíssima. A responsabilidade civil por acidente do trabalho decorre, em princípio, de algum comportamento ilícito do empregador, por violação dos deveres previstos nas normas de proteção a trabalhadora e ao meio ambiente do trabalho. Por norma, a indenização por danos morais e materiais decorrentes do acidente do trabalho tem como suporte principal a responsabilidade subjetiva, isto é, exige-se a comprovação da culpa do empregador, de qualquer grau, para gerar o direito de reparação da vítima. No caso em apreço, no entanto, não restou comprovado o nexo de causalidade entre a doença e o labor prestado em favor da ré, inexistindo, assim, o dever de indenizar.

fls.56





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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

TRT-PR-07391-2011-004-09-00-0-ACO-45335-2013 - 4A. TURMA.  
Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DEJT em 08-11-2013.

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. DEVER DE INDENIZAR. CARACTERIZAÇÃO. Tratando-se de acidente do trabalho, a legislação pátria adotou a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador. O art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal confere à trabalhadora "seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa" e o art. 186 do Código Civil dispõe que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Logo, cabe àquele que se sentir ofendido a demonstração irrefragável da prática do ato ilícito pelo pretense ofensor. No caso em apreço, evidenciado que o de cujus, filho dos autores, faleceu em virtude de acidente automobilístico enquanto exercia as suas funções para a ré, e considerando que o empregador é responsável pela reparação civil decorrente dos atos praticados pelos seus prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (artigo 932 c/c artigo 933, ambos do Código Civil), resta caracterizado o dever de indenizar. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento.

TRT-PR-13013-2011-084-09-00-4-ACO-16131-2013 - 4A. TURMA.  
Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO. Publicado no DEJT em 03-05-2013.

ACIDENTE DO TRABALHO. QUEDA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DA RÉ. CULPA NÃO COMPROVADA. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS. A Constituição Federal, ao dispor que responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho é devida "quando este incorrer em dolo ou culpa" (artigo 7º, XXVIII), não deixa dúvidas de que a regra, na matéria, é a responsabilidade subjetiva, posto que condicionada à demonstração de dolo ou culpa do réu. Não comprovada, no caso, a culpa da ré pela queda do autor, indevidas as indenizações por danos morais e materiais. **S e n t e n ç a m a n t i d a .**

TRT-PR-00261-2012-092-09-00-0-ACO-12238-2013 - 6A. TURMA.  
Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DEJT em 05-04-2013.

Primeiramente, cumpre salientar que, tendo em vista a controvérsia acerca da existência doença ocupacional, ao autor competia o encargo de comprovar suas alegações, à luz do que preceituam os arts. 818, da CLT e 373, I, do CPC, este de aplicação subsidiária nesta Justiça Especializada.

fls.57



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

Nesse sentido:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS - DOENÇA DO TRABALHO - Nexo causal não configurado - doença preexistente - indevidos os valores - de acordo com o entendimento emanado do laudo pericial, não houve conclusão efetiva de que a suposta concausa, originárias das condições em que o trabalho era desenvolvido pelo autor em prol da reclamada, tenha contribuído para o agravamento de seu estado clínico. Portanto, tem-se que o reclamante não comprovou o nexo de causalidade entre as atividades realizadas no trabalho e a doença desenvolvida, sendo ônus que lhe incumbia, por ser fato constitutivo de seu direito (art. 818, da CLT, c/c art. 333, I, do CPC). Não comprovado o nexo causal entre a atividade laboral e a moléstia que acomete o reclamante, não há que se falar em danos morais. TRT-PR-26094-2014-001-09-00-8-ACO-22253-2015 - 6A. TURMA. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DEJT em 14-07-2015. (grifou-se).

DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. O art. 19 da Lei nº 8.213/91 considera acidente do trabalho propriamente dito aquele "que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho". Por equiparação, a lei previdenciária reconhece como "acidente do trabalho", inclusive para fins de estabilidade provisória no emprego, a doença do trabalho, assim considerada a "adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I" (Art. 20, II, da Lei nº 8.213/91). A doença do trabalho, caso dos autos, pressupõe demonstração do nexo de causalidade ou concausalidade com a atividade desenvolvida pelo empregado em favor da Ré. O perito médico, de forma fundamentada e em consonância com os demais elementos de prova, concluiu que a incapacidade então sofrida pelo autor (tendinopatia de ombros) é de cunho degenerativo, não estando relacionada com as atividades laborativas, eis que ausente sobrecarga com abdução de membros superiores, como alegado. Recurso ordinário da Ré a que se dá provimento, no particular. TRT-PR-04891-2011-670-09-00-5-ACO-05554-2015 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 10-03-2015. (destaquei).

Em audiência realizada em 15/03/2017 (fls. 1329/1332), foi determinada

fls.58



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

a realização de perícia médica, sendo nomeada para o encargo a Dra. Rosane Moreira da Silva, que apresentou laudo conclusivo às fls. 1498/1517, complementado às fls. 1536/1540, oportunizada a manifestação dos litigantes.

Averiguando o laudo médico acostado ao processo, com o qual manifesto concordância, denota-se que a patologia que acomete o obreiro não teve origem no trabalho desempenhado na reclamada, de encontro ao que é argumentado na exordial.

Acerca do tema, a perita assevera que o reclamante é portador de artrite psoriásica, doença que se caracteriza pelo aparecimento de lesões avermelhadas, escamosas, que acometem principalmente joelhos, cotovelos e couro cabeludo, mas que podem surgir também em outras partes do corpo. Ademais, o comprometimento da pele precede ou acompanha o das articulações correspondentes, sendo que suas gravidades não estão relacionadas entre si.

Relativamente ao surgimento da enfermidade, a expert teceu as seguintes considerações em seu laudo (fl. 1508):

(...)

De acordo com estudos científicos, o fator desencadeante dessa doença pode ser um evento ambiental, como infecções por vírus ou bactérias, trauma articular ou estresse emocional, promovendo alterações imunológicas que originam a doença.

Observe-se que esta doença tem frequência aumentada em algumas famílias. Sua base genética é complexa e o padrão de herança não foi ainda completamente esclarecido. Na maior parte dos casos, a doença é multifatorial, envolvendo a interação entre vários genes com desencadeantes ambientais (infecções, medicações, estímulos antigênicos, estresse físico e/ou emocional). A psoríase desenvolve-se em aproximadamente 50% dos irmãos de pessoas com esta doença quando ambos os pais são afetados; em 16% quando somente um pai tem psoríase; e em 8%, quando nenhum dos pais é afetado. Em relação à artrite psoriásica, o risco de ter a doença entre irmãos em relação ao risco na população geral é superior a 27, valor muito mais alto que o da psoríase, que está entre 4 e 11.

(...)

Assim como na doença da pele, o acometimento articular atinge mais as pessoas da raça branca. Homens e mulheres são afetados igualmente e

fls.59



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

os países europeus, como Dinamarca, Suécia e Rússia, são os mais atingidos. É doença rara na África e entre os índios. No Brasil não existe levantamento preciso, mas algumas pesquisas com populações regionais (Estado de São Paulo, por exemplo), constataram a presença em aproximadamente 15% a 20%.

A grande maioria das pessoas que têm artrite psoriásica apresenta a doença de pele antes das dores articulares, porém há alguns poucos casos em que se podem notar queixas de dores nas juntas antes da doença na pele. Os fatores preditivos mais aceitos, que aumentam o risco de um paciente com psoríase cutânea desenvolver artrite, incluem a presença de lesões em unhas, envolvimento cutâneo mais extenso (quanto à área de pele afetada) e também história familiar de artrite psoriásica.

Outrossim, a louvada assevera que a doença do trabalhador tem origem ainda desconhecida, com associação (gatilho) a fatores ambientais (infecções, traumas, estresse emocional).

Ainda quanto ao surgimento, em resposta a quesito apresentado pela empresa, a expert asseverou que a patologia do autor está relacionada a fatores genéticos e degenerativos (fl. 1513).

Além disso, ainda respondendo a quesitos, a perita atestou que as atividades exercidas pelo obreiro não influenciaram no surgimento da enfermidade em questão. Sob tal prisma, ela argumenta que eventual repetitividade de posições durante o labor acarreta lesões musculares, ligamentares, tendinosa e nervosas, que não se confundindo com a doença por ele apresentada (fl. 1515).

Ademais, a perita afirma que o reclamante não apresenta incapacidade laborativa para a função anteriormente exercida na empregadora, embora haja restrição para alguns movimentos da mão e punho, o que igualmente vai de encontro aos argumentos expostos na exordial.

Por fim, a louvada concluiu seu laudo nos seguintes termos (fl. 1512):

O objetivo desse estudo é estabelecer se há nexos causal, ou seja, se há vínculo estabelecido entre a execução do trabalho (causa) e a origem ou agravamento da doença (efeito).

Após análise cautelosa do ambiente de trabalho descrito pelo trabalhador, a época do surgimento da doença e posteriormente, dos documentos anexados ao processo (laudos de exames e pareceres médicos), história clínica, exame físico e revisão da Literatura médica

fls.60



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

sobre a patologia Artrite Psoriásica, concluo que não há evidências para estabelecimento do nexa causal entre a patologia apresentada pelo Reclamante e a função exercida por ele durante o contrato de trabalho na Reclamada. (grifo nosso).

Ainda acerca do tema, a existência ou não de ginástica laboral no local de prestação de serviços não se mostra fato importante ao deslinde do assunto, pois, conforme narrado pela médica, o surgimento da patologia do trabalhador não decorreu da ocorrência de posturas lesivas em seu ambiente de trabalho.

Nos termos do art. 20, §1º, *in fine*, da Lei 8.213/1991, as doenças de cunho degenerativo, como a adquirida pelo autor, segundo o estudo médico, não estão elencadas no rol daquelas consideradas como de caráter trabalhista:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

(...)

§1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa. (grifo nosso).

Portanto, considerando o conjunto de provas produzidas, ao Juízo não resta dúvida de que o obreiro não esteve acometido por doença laboral, não havendo meios de se imputar qualquer responsabilização à ré sob este aspecto. Uma vez constatada a inexistência de moléstia trabalhista, julgo que não se fazem presentes todos os requisitos caracterizadores da teoria da culpa subjetiva, suficientes a ensejar a condenação da reclamada.

Com isso, outra solução descabe senão a de rejeitar o pleito de declaração de existência de doença do trabalho e as pretensões decorrentes: reconhecimento de estabilidade laboral, bem como a condenação da empresa para que proceda à reintegração da reclamante ao emprego e ao adimplemento de indenização relativa ao período de garantia no labor e a título de danos morais e materiais (pensão mensal e tratamentos).

No que diz respeito ao pleito sucessivo ao reconhecimento de doença do trabalho, de reintegração pela ocorrência de despedida discriminatória, vislumbra-se que o trabalhador não comprovou de forma satisfatória a sua ocorrência. Inexistem evidências que levem à conclusão de que a

fls.61



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

sua demissão ocorreu por motivos discriminatórios e, dessa forma, reputo que ele não se desvencilhou do ônus que lhe competia, pois constitutivo de seu direito, nos termos dos arts. 818, da CLT e 373, I, do CPC.

Pelos mesmos fundamentos supra anexados, reputo que não há que se falar no adimplemento de indenização pelo suposto desligamento discriminatório.

Por fim, considerando que as pretensões do autor relativas ao seu retorno ao labor foram negadas, entendo que a mesma sorte deve ter o pedido referente ao restabelecimento de seu plano de saúde, além da pretensão sucessiva de indenização quanto a ele.

Pedido improcedente.

O autor insiste que a enfermidade que foi acometida em sua mão (artrite psoriásica) tem relação causal ou ao menos concausal com o trabalho, o que autoriza o reconhecimento do acidente de trabalho por equiparação e a consequente condenação da ré ao pagamento de indenização por danos materiais e morais, bem como reintegração ao emprego. Sucessivamente, caso se entenda que a moléstia do recorrente não seja considerada como acidente de trabalho, pleiteia seja declarada a nulidade da rescisão contratual por ato discriminatório.

**Sem razão.**

**a) acidente de trabalho**

A tese exordial funda-se na realização de movimentos repetitivos e no labor exclusivo na frente do computador, sem treinamento e segurança do trabalho, em contrato que perdurou durante 27 anos e que resultou no acometimento de

fls.62



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

enfermidade na mão direito, com restrição para movimentos e muitas dores. Apontou que realizou cirurgias em outubro/1996 e agosto/1999, tendo permanecido afastado pelo INSS nas duas ocasiões.

A ré nega relação causal das enfermidades. Afirma que o autor encontrava-se apto para o trabalho, não fazendo jus a qualquer garantia provisória de emprego (fls. 916 e seguintes).

O Juízo de origem determinou a realização de prova pericial médica, para qual nomeou a perita Rosane Moreira da Silva, que aceitou o encargo e apresentou o laudo pericial às fls. 1498 e seguintes, com as seguintes conclusões:

Após análise cautelosa do ambiente de trabalho descrito pelo trabalhador, a época do surgimento da doença e posteriormente, dos documentos anexados ao processo (laudos de exames e pareceres médicos), história clínica, exame físico e revisão da Literatura médica sobre a patologia Artrite Psoriásica, concluo que não há evidências para estabelecimento do nexa causal entre a patologia apresentada pelo Reclamante e a função exercida por ele durante o contrato de trabalho na Reclamada.

Consignou a *expert* que a enfermidade não enseja incapacidade para o trabalho. Além disso, explicou que a enfermidade consiste em doença inflamatória de origem ainda desconhecida, porém com associação a fatores ambientais (infecções, traumas, estresse emocional) como gatilho para instalação das alterações e imunogenéticas.

A ausência de incapacidade laborativa, por si só, afasta qualquer direito ao reconhecimento da garantia de emprego e pedidos consecutórios, vez que não se enquadra como doença do trabalho. Nesse sentido, o art. 20, § 1º, "c" da Lei

fls.63



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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

8.213/91, *verbis*:

**Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:**

**I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;**

**II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.**

**§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:**

(...)

**c) a que não produza incapacidade laborativa;**

Mesmo que fosse diferente, a enfermidade não tem relação causal ou mesmo concausal com o trabalho, não logrando o autor demonstrar o contrário.

**Nada a deferir.**

**b) dispensa discriminatória**

Como analisado em item precedente, apesar do autor ser acometido de enfermidade em sua mão direito, revelou-se que mencionada doença não lhe enseja incapacidade laborativa, **inexistindo, ademais, nenhuma prova nos autos, seja oral, seja documental, que evidencie a discriminação em razão da doença que acometia o trabalhador.**

Inaplicável, portanto, quaisquer das disposições da Lei

fls.64





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

4ª TURMA

CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041  
TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)

9.029/1995, vez que não constatada que a demissão levada a efeito decorreu de prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (art. 1º).

Nada a deferir.

**Conclusão**

Nego provimento ao recurso ordinário do autor.

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 4ª 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 DA RÉ**, nos termos da fundamentação. Por igual votação, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação: a) declarar a nulidade da rescisão contratual, com a imediata reintegração do autor ao emprego, com pagamento dos salários do período de afastamento; b) acrescer à condenação o pagamento proporcional da parcela PLR/2014, sem quaisquer reflexos, em razão da natureza jurídica da parcela; e c) condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 em razão do assédio moral e demissão humilhante.

Custas majoradas em R\$ 5.000,00, calculadas sobre o valor de R\$ 250.000,00, provisoriamente acrescido à condenação.

fls.65



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

**4ª TURMA**

**CNJ: 0001671-36.2015.5.09.0041**  
**TRT: 37634-2015-041-09-00-9 (RO)**

Intimem-se.

Curitiba, 11 de julho de 2018.

**ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO**  
**DESEMBARGADORA RELATORA**

bcpf

fls.66