



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - ROT-0000192-35.2025.5.18.0161

RELATOR : DESEMBARGADOR MARCELO PEDRA

RECORRENTE(S) : CESAR ALTOMARI e AGROINDUSTRIA DE ALIMENTOS AVESUI LTDA

ADVOGADO(S) : ANA PAULA DA CUNHA SANTOS

ADVOGADO(S) : DIEGO MENEZES VILELA

ADVOGADO(S) : NATHALIA BETHANIA OLEGARIO SILVA

RECORRENTE(S) : JHEAN DANIEL BORGES CHAVES

ADVOGADO(S) : VITOR GARCIA ANASTACIO

RECORRIDO(S) : OS MESMOS

ORIGEM : VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS

JUIZ(ÍZA) : ADRIANE NASCIMENTO DIAS ANDRADE

EMENTA

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA "J", DA CLT. AGRESSÃO A EMPREGADA CONVIVENTE EM IMÓVEL CEDIDO PELO EMPREGADOR DURANTE O INTERVALO INTRAJORNADA. Evidenciando o conjunto probatório, composto por boletim de ocorrência, relatos colhidos na esfera administrativa e prova oral, além de confissão quanto ao contato físico havido, a ocorrência de agressão perpetrada pelo empregado contra empregada

convivente, no interior de moradia fornecida pela empregadora para o exercício da atividade e durante o intervalo intrajornada, tem-se por configurado o ilícito trabalhista capitulado na alínea "j" do art. 482 da Consolidação. A gravidade da conduta do trabalhador, em dependências vinculadas ao contrato de trabalho, rompe a fidúcia indispensável à manutenção do contrato, repercutindo de forma deletéria sobre a ordem e a segurança do ambiente de labor.

RELATÓRIO

Por meio da sentença de ID 46542cb, a MM. Juíza ADRIANE NASCIMENTO DIAS ANDRADE, em exercício na Vara do Trabalho de Caldas Novas, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por JHEAN DANIEL BORGES CHAVES em face de CESAR ALTOMARI e AGROINDÚSTRIA DE ALIMENTOS AVESUI LTDA.

Inconformadas, as partes interpõem recursos ordinários (ID a8ca98a e 6d615b4), e também apresentam contrarrazões (ID 1f21934 e 88dd2f0).

Dispensado o encaminhamento dos autos ao d. MPT, na forma regimental.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conhece-se dos recursos interpostos pelas partes e respectivas contrarrazões.

PRELIMINAR ERIGIDA PELOS RECLAMADOS

NULIDADE DA SENTENÇA POR AUSÊNCIA DE MOTIVAÇÃO

Alegam os reclamados que o julgado padece de nulidade "por ausência de motivação da MM. Magistrada de piso quanto ao julgamento de procedência do pedido de horas extras.

Alegam que "quanto ao pedido de horas extras, a narrativa se deu de forma totalmente contraditória e imprecisa, porquanto o depoimento pessoal do próprio recorrido destoa das alegações iniciais, circunstância que infirma a tese vestibular e impunha enfrentamento específico na sentença".

Alegam que "restou expressamente consignado que o recorrido apresentou jornada destoante da inicial" e que "contraditoriamente, a MM. Magistrada a quo, com fundamento na Súmula n. 338, I, do TST, reputa relativamente a jornada declinada na inicial".

Alegam também que "em detida análise ao caderno processual, notadamente a ata de audiência, verifica-se que o recorrido afirma que gozou de folgas compensatórias no vazio sanitário".

Argumentam que "diante de tais fatos, não é possível chegar à conclusão exibida na r. sentença de piso, o que induz à inevitável conclusão de que a r. sentença recorrida não se encontra corretamente fundamentada, bem como foi proferida com base em meras suposições da MM. Magistrada a quo, que não encontram mínimo amparo com o acervo probatório".

Requerem o reconhecimento da nulidade parcial da sentença por ausência de fundamentação do julgado.

A leitura das razões trazidas no recurso revela que a alegação é de *error in judicando*, que não autoriza a decretação de nulidade, por não traduzir vício processual ou afronta a garantias procedimentais, sendo passível de correção na análise do mérito da r. sentença.

Nega-se provimento.

MÉRITO

RECURSO DOS RECLAMADOS

REMUNERAÇÃO. PRODUTIVIDADE

A d. Juíza da origem reconheceu a natureza salarial da parcela discriminada nos contracheques como "produtividade", declarando procedente o pedido "para determinar a integração ao salário mensal do autor do valor de R\$1.460,58 e condenar a reclamada ao pagamento dos reflexos da remuneração a que o autor efetivamente fazia jus, durante todo o vínculo empregatício, em depósitos do FGTS".

Insurgem-se os reclamados, alegando que a paga corresponde a premiação concedida por mera liberalidade, com natureza indenizatória.

Sustenta que "tanto é verdade, que o recorrido confessou que 'que ao final do lote recebia um valor a título de bonificação atrelado ao atingimento de metas; que a meta tinha relação com o peso do frango e a quantidade de ração consumida; que essa bonificação era variável'" e que as testemunhas dos réus afirmaram o recebimento de premiação/bonificação pelo bom resultado no lote segundo as metas estipuladas.

Sustenta que "a referida premiação estava sujeita a critérios de desempenho estipulados pelos recorrentes que deveriam ser cumpridos pela granja mensalmente, consistindo basicamente em: (i) Redução de desperdício da alimentação dos animais, insumos, energia, etc); (ii) Taxa de mortalidade baixa; (iii) Cumprir as normas de biossegurança e segurança do trabalho; (iv) Seguir padrões de higiene, manejo e bem-estar animal; (v) Evitar contaminações e perda de qualidade do produto; e, (vi) Manter alta taxa de presença e pontualidade no início de suas atividades".

Argumentam que "a constância do valor pago não desnatura a finalidade indenizatória da verba, haja vista que a previsibilidade do montante facilita a organização financeira do empregado, sem que isso implique habitualidade para fins de integração salarial".

Requer a reforma da sentença.

Os contracheques trazidos espelham o pagamento, sob a rubrica "produtividade granjas", do valor de R\$ 1.460,58 mensais, em todos os meses do vínculo. Os reclamados pretendem comprovar que, a despeito da discriminação feita pelo próprio empregador, a parcela tinha a natureza de premiação.

Colhe-se do depoimento do autor, relativamente à remuneração:

"que o reclamante recebia R\$3.500,00 de remuneração; que não chegou a reparar se em seu contracheque constava algum valor a título de premiação; que ao final do lote recebia um valor a título de bonificação atrelado ao atingimento de metas; que a meta tinha relação com o peso do frango e a quantidade de ração consumida; que essa bonificação era variável tendo recebido de R\$200,00 a R\$400,00 a esse título (...)"

Declarou a preposta da reclamada:

"que a rubrica produtividade tinha relação com atingimento de metas relacionadas à mortalidade, ao peso do frango e à quantidade de ração consumida; que a produtividade era paga mensalmente (R\$1.400,00); que o valor da verba em questão variava conforme os critérios mencionados; que somente havia a premiação referida; que os critérios de mortalidade, peso, ração consumida são aferidos por meio de índices calculados pelo técnico responsável pela granja referente sempre ao lote anterior; que não sabe dizer se o técnico repassa para os granjeiros esses índices mas a empresa possui tais documentos em seus arquivos, inclusive em relação ao reclamante".

A testemunha MONICA OLIVEIRA SILVA, apresentada pelos réus, afirmou:

"que os granjeiros recebem bonificação/premiação atrelada a qualidade do lote; que a bonificação está relacionada ao batimento de metas".

A testemunha APARECIDO BATISTA PENA, também apresentada pelos réus, afirmou:

"que recebe premiação/bonificação pelo bom resultado no lote segundo as metas estipuladas (R\$1.200,00) ...; que seu salario base é de R\$1.566,00 mas um incentivo de produtividade (que está relacionada a manter sua atividade laborativa em ordem) que varia de R\$1.280,00; que esse incentivo é um complemento salarial; **que recebe uma bonificação por fora do contracheque decorrente do atingimento da meta e qualidade do lote**".

A versão apresentada pela preposta, segundo a qual o pagamento mensal da rubrica "produtividade" equivaleria a premiação pelos resultados, cujo valor "variava conforme os critérios mencionados", não se sustenta, porquanto o reclamante percebeu tal parcela desde o primeiro mês do vínculo em valores fixos e imutáveis. Logo, se algum valor era pago a título de premiação, não se tratava daquele pago sob a rubrica produtividade.

A propósito, a prova oral confirma que havia, de fato, pagamentos eventuais a título de bonificação pelo bom desempenho do lote; contudo, conforme declarações da última testemunha ouvida, indicada pela reclamada, **essa bonificação não era registrada em contracheque**, razão pela qual se conclui que não guardava correspondência com a parcela habitual discriminada como "produtividade". A mesma testemunha confirmou, aliás, a percepção desse complemento salarial mensal.

Diante das evidências acima, mantém-se a r. sentença que reconheceu a natureza salarial da parcela denominada "produtividade", determinando sua integração ao salário.

Nega-se provimento.

JORNADA DE TRABALHO. ADICIONAL NOTURNO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTERJORNADAS. DOMINGOS TRABALHADOS

A MM. Juíza condenou os reclamados a pagar ao reclamante horas extras e intervalares, adicional noturno e domingos em dobro com reflexos, quando pertinentes.

Eis o teor da sentença:

"Na petição inicial, o autor alega que, durante o contrato de trabalho, se ativou em diversos horários, da seguinte forma:

'- De 01 agosto à 10 agosto, o autor se ativou das 07h às 17h, com uma hora de intervalo;

- De 11 agosto à 26 de agosto, quando chegou o primeiro galpão de pintinhos, o autor não poderia dormir durante a noite por isso trabalhava das 16h até 11h, com intervalo de 1 hora para janta e descanso;

- De 27 de agosto a 26 de setembro, quando os pintinhos completam mais de 15 dias de vida, o autor passou a se ativar das 04h às 00h de domingo a domingo, com 1 hora de intervalo pra almoço e uma hora de intervalo pra janta;

- De 27 de setembro a 1 outubro, o autor limpou o galpão pra receber os novos pintinhos e se ativava das 07h às 21h, com uma hora de intervalo;

- De 02 de outubro a 5 de outubro, o reclamante recebeu suas folgas;

- De 6 outubro até 10 de outubro, o autor se ativou das 07h às 22h, com uma hora de intervalo;

- De 11 de outubro a 16 de outubro, chegou o segundo galpão de pintinhos e o autor se ativou das 16h até 11h, com uma hora de intervalo para janta;

- De 17 de outubro a 15 de dezembro, após 15 dias de nascimento, se ativou das 04h a 00h de domingo a domingo, com 1 hora de intervalo pra almoço e uma hora de intervalo pra janta;

- Em 16 de dezembro o autor trabalhou por 24h completas para entrega dos frangos à Qualitti Alimentos;
- De 17 a 20 de dezembro, o autor recebeu suas folgas;
- Em 21 e 22 dezembro, o autor se ativou limpando o galpão pra receber os novos pintinhos, das 07h às 21h, com uma hora de intervalo;
- 23 de dezembro até a rescisão em 06 de janeiro de 2025, o autor se ativou das 16h até 11h, com uma hora de intervalo para janta;'

Relata que não usufruía integralmente do intervalo interjornada e que não recebeu o adicional noturno nos dias em que laborou após às 20h e que laborou em domingos e feriados sem o pagamento ou compensação. Requer, assim, a condenação das reclamadas ao pagamento das horas extras laboradas e reflexos, intervalo interjornada não usufruído, adicional noturno e domingos e feriados trabalhados.

Em defesa, a primeira reclamada refuta a tese autoral e afirma que 'o reclamante foi admitido para laborar seguindo escala 5x1, das 07h00min às 16h20min, com intervalo intrajornada de 01h00min.' e que 'o reclamante ativava-se em cargo de confiança nos termos do artigo 62, II da CLT, não havendo obrigatoriedade de registro de jornada.'

Analiso.

A parte reclamada não juntou aos autos os cartões de ponto do reclamante, sustentando que o autor exercia cargo de confiança.

Para fins do art. 62, II, CLT, o cargo de confiança se caracteriza quando o empregado possui poder de gestão disciplinar ou sobre os objetivos econômicos da empresa, sendo capaz de substituir o próprio empregador.

Impende destacar que a leitura constitucional do art. 62 da CLT, a fim de o compatibilizar com a previsão de jornada máxima diária e semanal prevista no art. 7º, XIII, da CF, é no sentido de não haver possibilidade de limitação da carga horária de trabalho para aqueles empregados que autodeterminam o seu tempo de labor, as horas de trabalho e de descanso (CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: curso e discurso, 5. ed. rev. ampli. e atual. Brasília, Ed. Venturoli, 2023, p. 286).

A propósito, quanto aos exercentes de cargo de confiança, sobreveio o parágrafo único do art. 62 para explicitar que estão sob a tutela do capítulo da CLT que trata da duração do trabalho os gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial '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)'.
'

No caso dos autos, a empresa não apresentou qualquer prova de que o autor possuía poder de gestão e era capaz de substituir o próprio empregador. Além do mais, como se observa dos contracheques colacionados aos autos que o reclamante não recebia plus salarial (correspondente a 40%, no mínimo, do salário pactuado).

Assim, por qualquer ângulo que se examine, o autor está sob a tutela do capítulo celetista que trata da duração do trabalho e a ele se aplica o disposto no art. 7º, XIII, da CF.

Logo, cabia à parte reclamada o controle da jornada do reclamante e a juntada das folhas de ponto. Assim, reputo relativamente verdadeira a

jornada de trabalho declinada na petição inicial, conforme a diretriz da Súmula 338, I, do TST.

Na audiência de instrução, sobre a sua jornada de trabalho, o autor afirmou:

'que trabalhava das 04h à 00h, com 4 intervalos de 30 minutos além do intervalo intrajornada de 1 hora e 30 minutos; que não batia ponto; que a sua jornada não era fiscalizada; que sua esposa era sua ajudante; que o reclamante teve folga a partir no segundo vazio sanitário, com 6 dias de folga;'

Como se observa, o reclamante, em seu depoimento pessoal, relatou uma jornada de trabalho ('4h às 00h, com 4 intervalos de 30 minutos além do intervalo intrajornada de 1 hora e 30 minutos') dissonante com aquela extremamente variável contida na petição inicial. Ademais, não possui verossimilhança a afirmação de que o autor laborou por 20 horas diárias durante 5 meses.

Por sua vez, a segunda testemunha ouvida a convite da reclamada, afirmou 'que o depoente não tem jornada específica; que no período de aquecimento (dura 14 dias) trabalha das 16h às 07h; que depois do período de aquecimento trabalha das 07h às 17h, com 1 hora de intervalo, sendo que nesse período apenas realiza rondas de 3 em 3 horas no período da madrugada (cada ronda dura 1 hora e 20 minutos); que no vazio sanitário que dura 14 dias o depoente usufrui de 7 dias de folga;'

Logo, diante dos limites do pedido, fixo a seguinte jornada de trabalho do autor: durante 14 dias no mês, das 16h às 07h, e nos demais dias, das 7h às 17h, sempre com uma 1h30min de intervalo intrajornada e com 4 intervalos de 30 minutos, todos os dias da semana.

a) Adicional noturno

Destaco que, apesar de se desenvolver no meio rural, a atividade do seu empregador se classifica como agroindustrial. Isto porque, conforme confessado pela preposta das reclamadas, 'as aves com as quais o reclamante lidava eram comercializadas pela segunda reclamada; que o primeiro reclamado também é proprietário da segunda reclamada'. Consta no objeto social da 2ª reclamada o "abate de aves, fabricação de produtos de carne, preparação de subprodutos do abate, fabricação de alimentos para animais, comércio atacadista de carnes bovinas, suínas e aves e derivados e o depósito de mercadorias para terceiros".

Pois bem.

Neste ponto, emerge o debate acerca do enquadramento jurídico do reclamante, que desenvolve suas atividades em empresa agroindustrial, na condição de trabalhador urbano ou rural.

Eis a redação da OJ 419 da SDI-1 do TST: 'Considera-se rurícola, a despeito da atividade exercida, empregado que presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento'. Ocorre que tal verbete jurisprudencial foi cancelado pela Resolução 200/2015. Diante do cancelamento da referida orientação jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho tem firmado o entendimento de ser relevante a análise das funções exercidas pelo trabalhador, ainda que prestadas à empresa rural que desenvolve atividade agroindustrial, para que se possa definir o enquadramento do contrato de trabalho como rural ou urbano, não invalidado o critério da atividade preponderante do empregador para o referido enquadramento (TST-RRAg-24527-73.2015.5.24.0106, 5ª Turma, DEJT 02/06/2025).

No caso em exame, é incontroverso que o reclamante exercia suas atribuições na área rural como granjeiro líder, enquadrando-se, portanto, como trabalhador rural. Logo, a matéria afeta à jornada noturna deve ser dirimida com base no art. 7º da Lei 5.889/73.

Diante do exposto e da jornada de trabalho fixada nesta sentença, julgo parcialmente procedente o pedido para condenar a parte reclamada ao pagamento de adicional noturno de 25% sobre a remuneração do autor, incidente sobre as horas noturnas (das 20h às 4h). Com base na diretriz da Súmula 60, I, do TST, devidos reflexos do adicional noturno em DSR (art. 7º, 'a', Lei 605/49) e FGTS. No cálculo, deverão ser observados a jornada de trabalho fixada em sentença e a circunstância de não se aplicar ao reclamante (trabalhador rural) a hora ficta noturna.

b) Horas extras

Diante da jornada de trabalho fixada nesta sentença, julgo parcialmente procedente o pedido para condenar a parte reclamada ao pagamento de horas extras, a partir da 8ª diária ou 44ª semanal, com reflexos em DSR e FGTS. Para fins de liquidação, deverão ser observados os seguintes parâmetros: a última remuneração do autor (Súmula 347 do TST) e o divisor 220. Deve incidir o adicional constitucional (50%) e o adicional noturno (25%) em 14 dias por mês (das 20h às 4h), conforme se apurar em liquidação de acordo com a jornada fixada. A base de cálculo deve ser composta pelas parcelas de natureza salarial (Súmula 264 do TST). A majoração do DSR pela prestação de horas extras habituais deve repercutir nas demais parcelas que possuam como base de cálculo o salário, em relação às horas extras prestadas a partir de 20/03/2023 (OJ 394 da SDI-1 do TST e do Tema 9 IRR-TST). Os períodos de afastamento deverão ser excluídos do cômputo dessa verba. Devem ser deduzidas as horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo, sendo que tal

dedução deve ser integral e aferida pelo total das horas extras pagas no decorrer do contrato de trabalho (OJ 415 da SDI-1 do TST).

c) Intervalo interjornadas (arts. 5º da Lei 5.889/1973 e 66 da CLT)

Diante da jornada fixada, observo que não foi observado, no período de 14 dias por mês, o intervalo interjornadas mínimo de 11 horas.

Importa ressaltar que o pelo C. TST cancelou a OJ 355 da SDI-1, de modo que, quanto aos fatos geradores efetivados a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (11/11/2017), a condenação resultante da concessão parcial do intervalo interjornadas deve observar a nova redação do art. 71, § 4º, da CLT. No mesmo sentido, cito recentíssimo julgado do Tribunal Superior do Trabalho: TST-RR-0020450-95.2022.5.04.0861, 7ª Turma, DEJT 03/10/2025.

Ante o exposto, julgo parcialmente procedente o pedido para condenar a parte reclamada ao pagamento indenizado das horas subtraídas do intervalo interjornadas de 11 horas consecutivas de descanso, acrescidas do adicional de 50%, durante 14 dias trabalhados no mês, conforme o art. 71, caput e §4º, da CLT (com redação dada pela Lei 13.467/2017). Os períodos de afastamento, desde que comprovados nos autos, deverão ser excluídos do cômputo dessa verba.

d) Domingos trabalhados

Consigno que a CLT elegeu a coincidência preferencial do descanso semanal com o domingo (art. 67). Essa preferência foi reiterada pelo art. 1º da Lei n. 605/49. Por fim, a Constituição de 1988 previu, expressamente, no art. 7º, XV, o direito fundamental dos trabalhadores ao 'repouso semanal

remunerado, preferencialmente aos domingos'. Ocorre que a coincidência, em questão, trata-se apenas de uma preferência, não sendo, portanto, absoluta. Prosseguindo, conforme a Súmula 146 do TST, o domingo trabalhado, caso não compensado, na mesma semana, conforme inteligência da OJ 410 da SDI-1 do TST, enseja o pagamento em dobro do dia trabalhado, ou seja, um dia de salário, multiplicado por dois.

Da análise da jornada de trabalho descrita na inicial, observo que o autor trabalhou sem lhe ser assegurado o descanso semanal remunerado.

Ante o exposto, com base na Súmula 146 do TST, julgo procedente o pedido para condenar a parte reclamada ao pagamento em dobro das horas trabalhadas no mês aos domingos reservados ao descanso, com reflexos em depósitos do FGTS. Incluem-se no cálculo as horas extras habitualmente prestadas (súmula 172 do TST). Para fins de liquidação, deverão ser observados os seguintes parâmetros: a última remuneração do autor (Súmula 347 do TST) e o divisor 220. Deve incidir o adicional de 100%. A base de cálculo deve ser composta pelas parcelas de natureza salarial (Súmula 264 do TST)".

Insurgem-se os réus, alegando que "a r. sentença ferretada não exhibe a melhor análise do acervo probatório ao proceder com a condenação dos recorrentes nesse particular, carecendo, portanto, de pronta reforma".

Prosseguem sustentando:

"Primeiro porque, restou expressamente consignado no r. decisum que o recorrido apresentou versão diversa da petição inicial, tanto em termos de horários quanto de frequência de labor.

(...)

A presunção relativa decorrente da Súmula 338, I, do TST não transforma a narrativa inicial em verdade absoluta, ao revés, a discrepância entre o quanto alegado na exordial e o quanto confessado em juízo é indicativo de inverossimilhança, impondo que a jornada seja fixada com parcimônia, em patamar compatível com a prova oral - e não com base em alegações frágeis e desmentidas pelo próprio reclamante.

(...)

Segundo porque, diferentemente do restou consignado no r. decisum, restou devidamente comprovado que o recorrido exercia cargo de confiança, no desempenho da função de granjeiro líder junto ao recorrente.

(...)

Desse modo, extrai-se dos autos que o recorrido, no desempenho da função de granjeiro líder já recebia remuneração superior, aos outros empregados que laboravam no local, ou seja, o recorrido sempre recebeu remuneração, acrescida do respectivo adicional de 40%.

(...)

Terceiro porque, extrai-se do depoimento pessoal do recorrido em que ele confessa "que não batia ponto; que a sua jornada não era fiscalizada":

(...)

Ao construir jornada "média" sem correspondência lógica com a prova, o decisum viola o art. 371 do CPC, impondo condenação fundada em presunções frágeis e não na efetiva demonstração de labor extraordinário.

(...)

Ademais, o recorrido não comprovou a prática de horas extras habituais, limitando-se a declinar horários contraditórios entre a inicial e o depoimento pessoal, o que evidencia falta de credibilidade e impede o reconhecimento da jornada como alegada.

(...)

A r. sentença a quo presume labor noturno contínuo em 14 (quatorze) dias /mês sem base probatória idônea, ignorando as folgas no vazio sanitário, confessadas pelo recorrido e confirmadas pela testemunha dos recorrentes, bem como omitindo que muitas das atividades eram realizadas em rondas esporádicas e não em regime integral.

(...)

Nobres Julgadores, no que tange ao gozo do intervalo interjornada, a prova oral colhida nos autos demonstra que a rotina do recorrido não comportava violação diária ao referido intervalo, afastando a alegação de habitual supressão dessa garantia legal.

(...)

Nobres Julgadores, não há prova de trabalho em todos os domingos do contrato, bem por isso não há como declarar labor dominical habitual com base em presunção maximalista derivada de narrativa inicial inconsistente.

Ademais, tanto o recorrido quanto a testemunha dos recorrentes confirmaram a existência de folgas periódicas, dentro da dinâmica própria da atividade avícola, o que rompe a premissa sentencial de ausência completa de descanso semanal."

Diferentemente do alegado nas razões recursais, a d. Juíza não tomou a narrativa inicial como "verdade absoluta"; ao contrário, fixou jornada média compatível com a prova produzida. Com efeito, restou comprovado fato constitutivo da pretensão - labor extraordinário e labor noturno - bem como fato modificativo, atinente à real extensão da jornada.

A tese de cargo de confiança igualmente não se sustenta. Embora o reclamante, na qualidade de líder, suportasse maiores responsabilidades, a prova não revela poderes efetivos de mando e gestão, permanecendo o autor adstrito ao cumprimento dos protocolos da atividade de criação de aves para abate.

Cumpram ressaltar que, embora os réus tenham negado a natureza salarial da rubrica "produtividade granjas" (fls. 318), como visto no item anterior, postularam sua integração à remuneração com o propósito de aparentar remuneração superior em 40% à dos demais empregados, a partir do destaque, na peça de recurso, do valor de R\$ 3.500,00 (fl. 355), que inclui a mencionada "produtividade", em manifesta violação à boa-fé objetiva (art. 5º do CPC) e à vedação do venire contra factum proprium.

A prova demonstrou a prestação habitual de labor em domingos, dada a natureza da atividade, insuscetível de interrupção sem prejuízo, e o quantitativo reduzido de trabalhadores na operação, insuficiente para coberturas de folgas.

Ressalta-se que as jornadas fixadas pelo Juízo levaram em conta os depoimentos das testemunhas apresentadas pelos próprios réus. Os recorrentes não apontaram, de forma objetiva, erro na valoração da prova nem na fixação da jornada, salvo quanto a folgas não consideradas pelo Juízo a quo.

Com efeito, o reclamante admitiu usufruir folgas durante os "vazios sanitários", indicando dois períodos na inicial, a partir de 02/10/2024 e de 17/12/2024, não impugnados especificamente. A segunda testemunha ouvida confirmou que tais folgas tinham a duração de sete dias.

Destarte, reforma-se a sentença para determinar, na apuração das parcelas deferidas, a exclusão de sete dias contados de 02/10/2024 e de 17/12/2024, incluídos os domingos que recaírem nesses interregnos, mantendo-se a decisão nos demais pontos.

Dá-se provimento parcial.

FGTS

Eis a sentença, no que interessa:

"O reclamante afirma que a reclamada não efetuou o recolhimento correto do FGTS.

Em defesa, as reclamadas sustentam que "realizaram todos os depósitos dos valores devidos a esse título".

Analiso.

Consoante a diretriz da Súmula 461 do TST, recai sobre a reclamada o ônus da prova acerca da regularidade dos depósitos do FGTS, porquanto o pagamento é fato extintivo do direito da autora.

A reclamada, diversamente do alegado em contestação, não juntou aos autos o extrato de FGTS do autor.

Assim, condeno a parte reclamada ao recolhimento das competências faltantes do FGTS alusivas ao contrato (8%). Para fins de cálculo, deverá ser considerada a evolução salarial do autor, conforme verificado nos contracheques, nos termos do art. 15, caput, da Lei 8.036/90.

Transitada em julgado esta sentença, a parte reclamada deverá realizar o recolhimento das competências faltantes do FGTS na conta vinculada do trabalhador e comprová-lo nos autos, no prazo de cinco dias contados da intimação pessoal (Súmula 410 do STJ), sob a pena de multa diária de R\$100,00 (arts. 536, §1º, e 537 do CPC), a ser revertida à parte autora."

Insurgem-se os reclamados, alegando terem sido feitos os recolhimentos pertinentes. Alegam que a condenação redundaria em bis in idem.

Sem razão, visto que a condenação abrange apenas os valores faltantes, não havendo risco de depósito em duplicidade.

Nega-se provimento.

RECURSO DO RECLAMANTE

FERIADOS

A d. Juíza declarou, de ofício, a inépcia do pedido de pagamento de feriados, com fundamento na ausência de apontamento das respectivas datas.

Insurge-se o reclamante, sustentando que a delimitação precisa de dias e valores dependia de documentação em poder da empresa e que a exigência de especificação das datas impõe ônus excessivo e desproporcional.

No caso, observa-se que o reclamante apontou com exatidão rigorosa, na peça vestibular, os dias nos quais pretendia ver reconhecida a existência de labor (fls. 6 da exordial), pugnando pelo pagamento dos domingos e feriados incluídos em tais períodos, entre outras parcelas, e atribuindo valor aos pedidos.

A reclamada não alegou qualquer dificuldade para o exercício da defesa, nem há obstáculo à identificação dos feriados abrangidos, uma vez que as datas de início e término do contrato, bem como as folgas, foram expressamente especificadas. Não se verifica, portanto, ausência de pedido ou de causa de pedir, tampouco indeterminação do objeto.

Reforma-se a sentença para afastar a inépcia declarada pelo Juízo "a quo" quanto ao pedido de pagamento de feriados em dobro.

Passa-se ao exame do mérito, nos termos do art. 1.013, § 3º, I, do CPC.

Considerando que o contrato perdurou de 01/08/2024 a 05/01/2025, tendo sido fixado acima que o reclamante usufruiu folgas de sete dias a partir de 02/10 e de 17/12, condena-se a

reclamada ao pagamento em dobro pelos feriados nacionais ocorridos no período, a saber: 07/09, 12/10, 02/11, 15/11, 25/12 e 01/01.

Dá-se provimento.

ANULAÇÃO DA PENA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA APLICADA

Colhe-se dos autos que o reclamante foi dispensado por justa causa, com fundamento na alínea "j" do art. 482, da CLT.

O autor requereu, por meio da presente ação, a anulação da punição e a condenação da reclamada ao pagamento de verbas trabalhistas condizentes com a dispensa injusta.

Indeferida a pretensão, o reclamante recorre.

Alega que a reclamada não teria comprovado a gravidade da alegada falta, visto que a testemunha ouvida não teria presenciado o fato. Alega que não agrediu sua esposa, tão somente tentou imobilizá-la.

Sustenta que o boletim de ocorrência é um registro unilateral, que seria insuficiente para prova do conteúdo das declarações.

Requer a reforma da sentença, para reversão da medida punitiva, com os consectários legais.

Examina-se.

No caso, é incontroverso que o reclamante e sua esposa trabalhavam para as reclamadas como "casal granjeiro", residindo em moradia localizada na granja.

O conjunto probatório revela que, de fato, houve agressão do reclamante contra sua esposa. A corroborar tal conclusão, o reclamante argumentou, em sua peça de impugnação, que a ausência de representação criminal e de requerimento de medidas protetivas configuram perdão tácito da vítima (fls. 212).

Considerando o conjunto das evidências colhidas, tem-se que a r. sentença não comporta reforma no tópico, visto que proferida com observância dos elementos fáticos e jurídicos pertinentes, razão pela qual resta mantida por seus próprios fundamentos, a seguir transcritos:

"O reclamante postula a reversão da dispensa por justa causa. Alega, em síntese, que "no dia 05/01/2025, durante o gozo de seu intervalo intrajornada, por volta das 22h, se dirigiu até sua residência, arrendada pela empresa e infelizmente acabou discutindo com sua esposa, que também era empregada da reclamada". Salaria que "nega que tenha agredido fisicamente sua esposa, no entanto, tomada pela emoção da briga sua companheira registrou boletim de ocorrência alegando ter sido vítima de vias de fato, no entanto, não representou criminalmente o reclamante, tampouco, requereu medidas protetivas de urgência".

Requer a reversão da justa causa aplicada e a condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correlatas.

Por sua vez, a reclamada alega que "o pedido de reversão da modalidade rescisória se revela como tentativa artil do reclamante de se esquivar das consequências de suas condutas, mormente da aplicação da pena capital

por ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, nos termos da alínea "j" do art. 482 da CLT".

Analiso.

É cediço que, a justa causa consiste na punição máxima aplicada ao empregado, sendo que, em razão dos seus efeitos drásticos na vida profissional do empregado, deve ser robustamente comprovada. Como o princípio da continuidade da relação de emprego é presunção favorável ao empregado (Súmula 212 do TST), compete ao empregador comprovar a justa causa alegada.

E, na hipótese vertente, depreendo que a reclamada se desvencilhou do seu encargo processual. Explico.

A reclamada juntou aos autos o boletim de ocorrência registrado pela esposa do autor (fl. 191/193), com o seguinte relato:

"Compareceu nesta Delegacia de Polícia a vítima comunicante já qualificada nos informando que manteve um relacionamento amoroso com JHEAN DANIEL BORGES CHAVES por aproximadamente 02(dois) anos e 01(um) mês, QUE que estavam residindo na granja aroeira pois ambos trabalham lá como casal granjeiro, QUE afirma que na data de 05/01/2025 por volta das 22hr tomou o vídeo game dos filhos de JHEAN DANIEL BORGES CHAVES pois já estava tarde, QUE que JHEAN DANIEL BORGES CHAVES ficou irritado com essa situação e começou a arrumar as coisas para sair de casa, QUE que a vítima afirma que foi até JHEAN DANIEL BORGES CHAVES e disse que era para ele organizar a situação dela pois ela também teria que fazer sua mudança, QUE que JHEAN DANIEL BORGES CHAVES ficou

mais nervoso e começou uma luta corporal com JHEAN DANIEL BORGES CHAVES tentando enforçar a mesma e dado socos, QUE a vítima não apresenta sinais de lesão aparente em seu corpo, QUE afirma que após a briga JHEAN DANIEL BORGES CHAVES pegou os filhos e saiu da residência, e deixou a mesma lá, ocasião em que os dois se separaram, QUE a vítima afirma que NÃO DESEJA REPRESENTA CRIMINALMENTE EM DESFAVOR DE JHEAN DANIEL BORGES CHAVES E QUE NÃO DESEJA REQUER AS MEDIDAS PROTETIVAS DE URGENCIA. Motivo pelo qual registra-se o presente procedimento."

Às fls. 185/190, foram acostados os registros dos depoimentos colhidos dos empregados Amanda Paula de Jesus e Evaldo José Parreira, que presenciaram o reclamante agredindo a sua esposa, nos quais consta, ainda, a informação de que o autor foi dispensado por justa causa e sua esposa sem justa causa (fl. 185).

O comunicado de dispensa por justa causa juntado aos autos (fls. 194/195) fundamenta a dispensa do autor no art. 482, "j" da CLT, "em razão do grave ocorrido em 05 de janeiro de 2025, por volta das 22h, no núcleo das Granjas Aroeira, onde Vossa Senhoria se envolveu em uma briga com a colaboradora Raffaella Barros Pires. Durante o confronto, foi constatado que Vossa Senhoria agrediu fisicamente a colaboradora Raffaella, a qual, por sua vez, reagiu em legítima defesa. Segundo relatos e evidências apuradas, incluindo o Boletim de Ocorrência nº 39649179."

Em audiência de instrução, o reclamante, em seu depoimento pessoal, confessou que:

"que em janeiro do corrente ano teve uma discussão com sua esposa dentro da casa fornecida pela reclamada por volta das 22hrs, na hora de sua janta, antes de retornar ao trabalho; que a discussão

envolveu contato físico onde o depoente tentou imobilizar sua esposa para sair da casa; que a discussão envolveu uma mensagem enviada por uma técnica de segurança (Sra Larissa) que trabalhava para parte reclamada ao reclamante, com conteúdo amoroso mas o depoente afirma que foi mensagem por engano; que o Sr. Evaldo não presenciou a discussão, pois ele chegou no momento em que o depoente já estava saindo de casa; que a empresa deu o prazo de 2 dias para o reclamante sair da casa após a sua dispensa;"

A primeira testemunha ouvida a convite da reclamada afirmou que:

"que não presenciou o fato que ensejou a dispensa do reclamante por justa causa; que chegou para trabalhar por volta das 7h; que o vizinho (Sr Evaldo) falou para depoente que a filha da Sra. Rafaela (esposa do reclamante) estava gritando por socorro ("vai matar minha mãe"); que o Sr. Evaldo e sua esposa foram até a residência do reclamante; que o Sr. Evaldo disse a depoente que o reclamante estava em cima da Sra. Rafaella, batendo nela; que o Sr. Evaldo disse que apartou a briga juntamente com sua esposa; que o fato aconteceu por volta das 22h30; que a depoente é auxiliar da chefe do reclamante (Sra Larissa); que a depoente tomou conhecimento do fato diretamente pelo Sr. Evaldo e sua esposa; que a esposa do Sr. Evaldo chegou a chorar relatando o fato; que a depoente foi à casa do reclamante e encontrou sua esposa muito abalada; que a esposa do reclamante contou que a briga surgiu por causa de um videogame envolvendo os filhos do reclamante; que o fato que ocasionou a dispensa do reclamante não tem relação com a chefe do reclamante (Sra Larissa); que a Sra. Larissa acompanhou a Sra. Rafaella até a delegacia para registro da ocorrência;"

Embora a testemunha ouvida a convite da reclamada tenha afirmado que não presenciou a agressão física, o relato apresentado condiz com os depoimentos dos empregados juntados aos autos pela ré (fls. 185/190).

Ademais, a testemunha afirma que "foi à casa do reclamante e encontrou sua esposa muito abalada; que a esposa do reclamante contou que a briga surgiu por causa de um videogame envolvendo os filhos do reclamante".

Em sua impugnação, o autor sustenta que "A discussão familiar ocorreu na esfera privada, e a suposta vítima não representou criminalmente o reclamante nem requereu medidas protetivas, demonstrando perdão tácito. A empresa não tem legitimidade para "tomar as dores" em uma desavença familiar já resolvida. A empresa abusou do poder disciplinar ao aplicar a justa causa com base em um fato ocorrido na residência do reclamante e sem relação direta com o trabalho." e que "a empresa não pode aplicar justa causa em casos de desentendimentos ocorridos fora do ambiente e horário de trabalho".

Entretanto, apesar da alegação autoral em réplica de que o fato ocorreu "fora do ambiente e horário de trabalho", a alegação não se sustenta diante de todas as provas documentais e testemunhais, além da confissão do autor na exordial e no seu depoimento pessoal de que o fato ocorreu durante o seu intervalo intrajornada e na residência fornecida pela reclamada.

O Brasil é signatário da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher - Convenção de Belém do Pará (1994), a qual prevê, em seu artigo 3º, que "toda mulher tem direito a uma vida livre de violência, tanto na esfera pública como na esfera privada", além de prever, dentro dos deveres dos Estados Partes, o de "agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher".

Ademais, encontra-se dentre os objetivos da Agenda 2030, a meta 5.2 de "Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual de todos os tipos".

De acordo com Segundo a 10ª Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher, realizada pelo Instituto DataSenado, em parceria com o Observatório da Mulher contra a Violência no ano de 2023, três a cada dez brasileiras já foram vítimas de violência doméstica (Fonte: Agência Senado). Trata-se de um dado preocupante, considerando, ainda, o alarmante número de mulheres que optam por não denunciar os seus agressores.

A dispensa por justa causa, em virtude de agressão física perpetrada pelo empregado contra sua convivente no interior de imóvel cedido pela empresa, durante o intervalo intrajornada, encontra amparo robusto na legislação trabalhista. A gravidade da conduta, ao transbordar os limites da esfera privada e impactar o ambiente e a segurança propiciados pelo empregador, configura falta grave que rompe o vínculo de confiança essencial à relação de emprego. Ademais, o fato de a ocorrência ter ocorrido no período de descanso e dentro da residência não tem o condão afastar a justa causa aplicada, pois a casa fornecida pela empresa, ainda que utilizada para fins pessoais do empregado, permanece como dependência laboral, de modo que a conduta perpetrada em seu âmago reflete diretamente na imagem e na responsabilidade do empregador quanto à segurança e ordem em suas dependências.

Nesse passo, destaque-se que a empregadora, ao fornecer moradia dentro de suas dependências, assume, por via reflexa, a responsabilidade pela integridade e segurança de seus empregados e seus familiares. Uma conduta violenta dentro dessa esfera de influência da empregadora sem uma reprimenda à altura geraria um precedente perigoso. Assim sendo, a aplicação da justa causa se justifica pela quebra manifesta da confiança, bem como pela patente violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, que deve ser tutelado em todas as esferas, inclusive no âmbito laboral

À luz do exposto, concluo que a empresa reclamada, ao dispensar o autor por justa causa, além de estar devidamente fundamentada no art. 482, "j" da CLT, agiu de forma combativa à violência contra a mulher, demonstrando que condutas violentas por parte dos seus funcionários não são admitidas.

Cabe ao Estado-Juiz ratificar a decisão da reclamada de intolerância à violência praticada por seu empregado contra outra trabalhadora, sobretudo diante do fato de que este ato violento ocorreu durante a jornada de trabalho e em ambiente pertencente à reclamada.

Ante o exposto, afasto as alegações autorais quanto à nulidade da justa causa aplicada, diante das provas produzidas, nos termos acima expostos, não sendo, pois, aptas a desconstituir a subsistência da justa causa aplicada.

Ante o exposto, não tendo sido demonstrado qualquer excesso ou abuso de direito por parte da reclamada, julgo improcedentes os pedidos autorais de nulidade da dispensa por justa causa e a sua conversão em dispensa imotivada e todos os demais pedidos deles decorrentes, por acessórios (verbas rescisórias e multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT).

Acrescente-se que, independentemente da relevante dimensão criminal, a agressão entre colegas de trabalho na condição confirmada pela prova dos autos rompe a confiança necessária à continuidade da relação de emprego. Considerando a coabitação e o revezamento de funções, a rescisão por justa causa justifica-se pelo dever da reclamada em zelar pela integridade física de seus colaboradores no curso do contrato de trabalho e no âmbito de suas instalações.

Nega-se provimento.

DANO MORAL

Eis a r. sentença, no que interessa:

"O reclamante sustenta que 'após a notificação de sua injurídica dispensa por justa causa, sua esposa também foi despedida de seu emprego e que diante disso a reclamada notificou o casal para que desocupasse o imóvel arrendado pela empregadora em 48 horas" e que "Tal atitude além de ser extremamente arbitrária, vez que o prazo foi até mesmo inferior ao do recebimento das verbas rescisórias de ambos, constituiu descumprimento do parágrafo 3º do art. 9º da Lei Nº 5.889".

A reclamada, em síntese, sustenta que "a rescisão do contrato de trabalho por justa causa extingue, de imediato, os direitos oriundos da relação de emprego, incluindo o uso do imóvel funcional concedido em razão do contrato laboral. A moradia fornecida pela reclamada ao reclamante e sua esposa não era um direito autônomo, mas sim um benefício vinculado estritamente ao vínculo empregatício. Dessa forma, encerrada a relação contratual, é legítima a solicitação para desocupação do imóvel."

Passo a analisar.

O reclamante juntou aos autos a notificação recebida para desocupação do imóvel, no qual a reclamada faz referência ao contrato de comodato entre as partes, no qual ficou consignado que "Em caso de aviso prévio indenizado, o COMODATÁRIO terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas a partir da assinatura do desligamento para desocupar o imóvel" (fl. 62).

O último dia de trabalho do autor, conforme TRCT (fls. 161/162), ocorreu em 06/01/2025, assim, a reclamada, após o transcurso do prazo de 48h,

notificou o reclamante para devolução do imóvel no dia 09/01/2025, acrescentando, ainda, mais um dia para que o reclamante devolvesse o imóvel à reclamada (fl. 62).

Em que pese a previsão contida no art. 9º, § 3º, da Lei nº 5.889/73, a ausência de prazo maior para liberação da residência, integrante do contrato de trabalho entre as partes que foi rescindido, não gera, por si só, lesão a direitos da personalidade do trabalhador. Ou seja, não trata-se de dano moral presumido ou in re ipsa.

Assim, não obstante os fatos narrados pelo reclamante, relativos à determinação de liberação do imóvel dentro de 48h, é necessária a prova explícita da ocorrência do dano moral sofrido pelo autor, o que não ocorreu in casu.

Ante o exposto, observo que o reclamante não se desincumbiu de provar o efetivo dano moral que alega ter sofrido, ônus probatório que lhe competia (art. 818, I, da CLT).

Julgo improcedente".

Insurge-se o reclamante, sustentando:

"O Recorrente, na condição de trabalhador rural, está amparado pelo art. 9º, § 3º, da Lei n.º 5.889/73 (Estatuto da Terra), que fixa o prazo legal de trinta dias para a desocupação de casa após a rescisão contratual, não importando a modalidade de dispensa.

A conduta dos Recorridos de notificar o empregado a desocupar a casa em prazo manifestamente ilegal (48 horas), logo após a dispensa e em momento de fragilidade, configura ato ilícito e flagrante desrespeito à dignidade humana e ao direito à moradia.

Neste caso, o dano moral é presumido (*in re ipsa*), pois o abalo psicológico e o constrangimento decorrem da própria gravidade e ilegalidade do ato, tornando desnecessária a prova do efetivo prejuízo para a concessão da indenização, que se requer seja arbitrada no valor de R\$ 20.000,00".

De par com os judiciosos fundamentos lançados na r. sentença, necessário atentar-se para as especificidades do caso concreto: a cessão do imóvel pressupõe o seu uso regular e, aqui, restou constatada a prática de agressão pelo autor no local cedido, durante o intervalo intrajornada, em contexto que repercutiu no ambiente de trabalho e na segurança das pessoas vinculadas à unidade produtiva.

Nessa perspectiva, a pronta exigência de desocupação do imóvel funcional pelo reclamante ganha contornos de medida de gestão de riscos e prevenção de conflito, voltada a impedir a reiteração de conduta ilícita em dependência vinculada à esfera de responsabilidade do empregador.

Não se vislumbra, portanto, conduta antijurídica, requisito imprescindível à configuração da responsabilidade civil.

Nega-se provimento.

MATÉRIA REMANESCENTE

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A MM. Magistrada singular condenou as partes ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 10%, sendo os de responsabilidade da parte ré calculados sobre o valor da condenação, e os da parte reclamante, sob condição suspensiva de exigibilidade, calculados sobre os pedidos julgados improcedentes.

Insurgem-se os réus, requerendo a exclusão de sua condenação ou redução para 5%, bem assim a majoração dos honorários devidos pelo autor para 15%.

Mantida a sucumbência recíproca, mesmo após a reforma parcial, mantém-se a condenação da parte ré em honorários.

Observados os critérios do § 2º do art. 791-A, da CLT, tem-se por razoável o percentual de honorários fixado na origem.

Nega-se provimento.

CONCLUSÃO

Recursos ordinários do reclamante e dos reclamados conhecidos e aos quais se dá provimento parcial, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

É o voto.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária presencial hoje realizada, prosseguindo no julgamento iniciado na sessão virtual do dia 27.03.2026, por unanimidade, conhecer dos recursos do Reclamante (JHEAN DANIEL BORGES CHAVES) e dos Reclamados (CESAR ALTOMARI e AGROINDUSTRIA DE ALIMENTOS AVESUI LTDA.) e dar-lhes parcial provimento, nos termos do voto do Relator.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA (Presidente), MARCELO NOGUEIRA PEDRA e LUCIANO SANTANA CRISPIM. Presente na assentada de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho. Sessão de julgamento secretariada pela Diretora da Coordenadoria de Apoio à Terceira Turma, Maria Valdete Machado Teles.

Goiânia, 16 de abril de 2026.

Assinatura

MARCELO NOGUEIRA PEDRA
Relator