



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020828-75.2024.5.04.0022

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Doença Grave
- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/03/2026

Valor da causa: R\$ 243.583,41

Partes:

RECORRENTE: RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS

ADVOGADO: TALITA FERNANDES VIEIRA

ADVOGADO: MARCOS DA COSTA RODRIGUES

ADVOGADO: DANIEL DAS NEVES GOMES

RECORRENTE: CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

ADVOGADO: FABRICIO MOREIRA VIDAL

RECORRIDO: RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS

ADVOGADO: TALITA FERNANDES VIEIRA

ADVOGADO: MARCOS DA COSTA RODRIGUES

ADVOGADO: DANIEL DAS NEVES GOMES

RECORRIDO: CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

ADVOGADO: FABRICIO MOREIRA VIDAL

PERITO: JORGE ROBERTO CANTERGI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020828-75.2024.5.04.0022 (ROT)

RECORRENTE: RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS, CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

RECORRIDO: RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS, CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

RELATOR: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

EMENTA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. RECURSO DA RECLAMADA DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que a condena ao pagamento em dobro de repouso semanal remunerado, por entender que a norma coletiva que autoriza a concessão da folga até o oitavo dia desrespeita direito absolutamente indisponível.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se a norma coletiva que autoriza a concessão do repouso semanal remunerado até o oitavo dia de trabalho é válida, considerando a natureza de direito absolutamente indisponível do repouso semanal remunerado, conforme o art. 7º, XV, da CF/88 e o art. 611-B, IX, da CLT.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola o art. 7º, XV, da Constituição Federal, sendo direito absolutamente indisponível.

4. Normas coletivas que autorizam a concessão de repouso semanal remunerado após o oitavo dia de trabalho são inválidas, pois contrariam direito constitucionalmente assegurado e de indisponibilidade absoluta.

5. A jurisprudência consolidada do TST (OJ 410 da SDI-1 e IRR 265) e do STF (Tema 1046) reafirma a impossibilidade de flexibilização, via negociação coletiva, do direito ao repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho.



Assinado eletronicamente por: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA - 10/06/2026 14:56:40 - 4cf3148

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26050610190944500000113642762>

Número do processo: 0020828-75.2024.5.04.0022

ID. 4cf3148 - Pág. 1

Número do documento: 26050610190944500000113642762

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso ordinário desprovido.

Tese de julgamento: A norma coletiva que autoriza a concessão do repouso semanal remunerado no oitavo dia de trabalho é inválida por violar direito absolutamente indisponível, nos termos do art. 7º, XV, da Constituição Federal e do art. 611-B, IX, da CLT, conforme entendimento consolidado na OJ 410 da SDI-1 e no IRR 265 do TST.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 7º, XV e XXVI; CLT, arts. 8º e 611-A, IX; Lei nº 605 /1949, art. 9º.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 146; TST, Orientação Jurisprudencial nº 410 da SDI-I; TST, IRR 265; STF, Tema 1046 (ARE nº 1121633); TST, AIRR-0010314-17.2023.5.03.0187; TST, AIRR-0010574-42.2022.5.03.0054.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA PARTE RECLAMANTE** para: **a)** acrescer à condenação diferenças de horas extras, assim consideradas aquelas trabalhadas além de 8 horas diárias e/ou 44 horas semanais, com adicional previsto em norma coletiva e com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, aviso-prévio e FGTS com acréscimo de 40%, ficando autorizado o abatimento das horas pagas, nos termos da OJ 415 da SDI-I do TST; **b)** determinar que os valores indicados na petição inicial são meramente estimativos e não limitam o valor da condenação. Por unanimidade de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA**, para absolvê-la da condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Valor da condenação majorado para R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Custas majoradas para R\$ 300,00 (trezentos reais).

Sustentação oral: Adv.: Daniel das Neves Gomes (PARTE: Rodrigo Goncalves dos Santos), sustentou, Adv.: Fabricio Moreira Vidal (PARTE: Carris Porto-Alegrense Ltda.), declinou.

Intime-se.

Porto Alegre, 10 de junho de 2026 (quarta-feira).



RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência da ação (ID. c631c9a), as partes recorrem.

A reclamada, no recurso ordinário de ID. 46ed182, busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: validade da norma coletiva; repousos semanais remunerados; e indenização por dano moral.

O reclamante, em razões de ID. 1cebd8d, busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: nulidade da dispensa; indenização por danos morais; intervalo intrajornada e horas extras; indenização pela supressão das horas extras; adicional de insalubridade; majoração da indenização por danos morais; majoração dos honorários sucumbenciais; e não limitação da condenação aos valores da inicial.

São apresentadas contrarrazões pela parte reclamante (ID. 50147d0); e pela reclamada (ID. 91f2879).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

A reclamada busca afastar sua condenação a título de indenização por dano moral. Alega que a prova dos autos indica que os cobradores permaneciam com os valores arrecadados no período de intervalo intrajornada até 2022. Menciona que a atividade de cobrador é inerente ao manejo de numerário, que se torna cada vez mais rarefeito com as tecnologias de pagamento virtual. Sustenta que a empresa treina e qualifica seus colaboradores, conforme documentos de ID nº 9e2e981 e 0e10e43. Pondera que a Tese do Tema 61 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivo do TST foi firmada após a propositura da reclamatória, ferindo o art. 5º, II, da CF. Afirma que, a partir de 2022, a recorrente implementou cofres boca de lobo, inexistindo transporte de valores. Argumenta que, mesmo antes de 2022, a guarda de valores não implicava exposição indevida, dada a ausência de evento danoso e o valor arrecadado não possuir expressão monetária relevante. Entende que a condenação é injusta, baseada em presunção, e que estão ausentes os pressupostos da responsabilidade civil. Postula a absolvição da condenação ou, sucessivamente, a redução do valor indenizatório, por desrespeito aos princípios da proporcionalidade e



razoabilidade e ao art. 884 do CC. Cita os arts. 818 da CLT e 373 do CPC, aduzindo que a parte autora não cumpriu seu ônus de provar o fato constitutivo.

O reclamante busca a majoração da indenização por danos morais decorrentes do transporte de valores. Alega que a quantificação da ofensa como "natureza leve" e o valor de R\$ 5.000,00 são irrisórios e desproporcionais. Sustenta que laborou por quase nove anos como cobrador, transportando numerário sem treinamento específico ou carro-forte, expondo-se à violência urbana, o que culminou em um assalto. Cita o Tema nº 61 de IRR do TST, que reconhece o dano moral *in re ipsa* em casos de transporte de valores por trabalhador não especializado. Menciona que a jurisprudência do TRT4 majora indenizações em casos análogos. Pondera que a classificação da ofensa como "leve" ignora o sofrimento do assalto e o medo constante. Refere-se à ADI 6050 do STF, que considera os critérios do art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT meramente orientativos. Requer a reforma da sentença para majorar a indenização para R\$ 20.000,00, ou valor superior, considerando o caráter compensatório, pedagógico e preventivo, o dolo da empregadora e a extensão do dano (art. 944 do CC), bem como a vedação ao enriquecimento sem causa (art. 884 do CC).

A sentença assim decidiu (id. c631c9a):

"[...]"

De outro lado, as testemunhas ouvidas confirmam o transporte de valores (malotes), o que torna incontroversa a alegação do reclamante. A testemunha ROSELI refere que "os valores arrecadados com passagem ficavam registrados no BAD" (fls. 625/736). Nesse sentido, ainda, a testemunha MICHELE, ouvida a convite da reclamada, destacou que "os cofres foram instalados nos ônibus em 2022". Além disso, não há dúvidas de que o reclamante, ocupando a função de cobrador (até 09/09/2023), não era trabalhador especializado para o desempenho da função.

Nesses termos, impõe-se aplicar o entendimento recentemente vertido pelo C. TST, conforme Tema 61 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos, de observância obrigatória:

"O transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral in re ipsa, independentemente da atividade econômica do empregador".

Destaco a continuidade do transporte de valores pelo reclamante, nos mais de sete anos em que trabalhou como cobrador, em condições que não podem ser entendidas como as mais adequadas de segurança (malotes em transporte público de passageiros).

A indenização por danos morais encontra previsão no artigo 5º, V e X, da CF, embora seja de difícil quantificação. Isso porque a dor da vítima é incomensurável, sendo a indenização apenas uma forma de compensar financeiramente a dor sofrida. Para tal fixação deve-se levar em conta a gravidade da conduta, o comportamento da vítima, o porte econômico da empresa, como maneira de prevenir que outras situações semelhantes venham a ocorrer, bem como de punir o ofensor pela conduta lesiva (punitivo-pedagógica).



Assim, considerando os critérios antes mencionados, tendo em vista a natureza leve das ofensas perpetradas, fixo a indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00, observados os parâmetros do art. 223-G, § 1º, I, da CLT.

[...]"

Examino.

O reclamante foi admitido em 09/12/2014 na função de cobrador (cfe. contrato de trabalho, id. 5cb6b80). Passou, após aprovação em processo seletivo interno, para a função de Auxiliar Administrativo, conforme termo de aceitação de vaga em id. ca1cdb8, assinado em 12/09/2023. Foi despedido sem justa causa em 1º/03/2024, com aviso-prévio indenizado (cfe. TRCT, id. db2dd31).

Conforme o Tema 61 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos, "o transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral in re ipsa, independentemente da atividade econômica do empregador".

No caso dos autos, o reclamante afirmou, na petição inicial, que a partir do ano de 2022 realizou o transporte de malotes de dinheiro para os cofres da reclamada, no montante de R\$ 500,00 (quinhentos reais), sem treinamento específico, o que gerava receio de assaltos ou perda dos valores (cfe. id. b067f2b).

A reclamada, na contestação, negou haver transporte de malotes de dinheiro, como se fosse típico transporte de valores. Especificou que os malotes existentes são os utilizados para depósito, pelos cobradores, em cofres existentes nos próprios ônibus, os quais são retirados de dentro dos ônibus quando estão dentro das dependências da sede da ré, inexistindo transporte de valores por empregado não habilitado, pois a manipulação dos valores se dá em ambiente privado, fechado e controlado (cfe. id. 8ef2153).

Por ocasião da audiência, a testemunha Paulo Cezar da Cruz, que "trabalhou na reclamada de 04/01/2000 a 06/04/2022, na função de motorista", "que trabalhou com o reclamante, no mesmo ônibus, por cerca de 5 anos, não recordando a data", confirmou que o reclamante "fazia transporte de valores; que não havia orientação da empresa sobre como transportar esses valores; que a empresa não fornecia carro forte para transportar os valores (...); que já foram assaltados (...); que a empresa acompanhou o boletim de ocorrência, atendimento médico e atendimento psicológico; que o transporte de valores é referente aos valores das passagens" (cfe. id. 2296c3a).

A testemunha Roseli nada referiu a respeito do transporte de valores pelos cobradores (cfe. id. 2296c3a).

Por fim, a testemunha Michele dos Santos Correa afirmou que "trabalha na reclamada desde 2015; que a depoente entrou como cobradora e hoje é fiscal; que não trabalhou diretamente com o reclamante; que a depoente trabalhou como cobradora até cerca de um ano e meio atrás (...); que quando a reclamante era



cobradora, antes de haver cofre, transportava valores fora do ônibus; que os cofres foram instalados nos ônibus em 2022" (cfe. id. 2296c3a).

A prova produzida, em cotejo com a causa de pedir formulada na petição inicial (transporte de malotes de dinheiro para os cofres da reclamada) permite concluir que o transporte de valores pelo reclamante envolvia, no máximo, o trajeto entre o veículo e o cofre da reclamada ao final da jornada.

Tal situação não se assemelha àquelas atividades que foram levadas em consideração para a formulação da tese do Tema 61 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos, conforme se verifica da consulta a todos os processos que constam no acórdão que fixou a tese, dentre os quais não se encontra a atividade de cobrador de ônibus.

Com efeito, diversamente das atividades consideradas na fixação da tese, o reclamante não era incumbido de realizar a movimentação de dinheiro fora do ambiente seguro da empresa, a exemplo daqueles empregados que transportam somas de dinheiro em razão de atividade de entrega ou em razão de necessidade de deslocamento para levar dinheiro a alguma instituição bancária.

Não é demais mencionar que o reclamante sequer demonstra ter sofrido assalto ou ameaça nesse trajeto específico entre o ônibus e o local da empresa onde deixava o dinheiro. A testemunha Paulo, ao referir que "já foram assaltados", permite concluir que os dois estavam juntos e, tendo em vista que a testemunha era motorista, o assalto ocorreu quanto estava realizando o itinerário no transporte de passageiros, mas não no transporte do numerário do interior do ônibus para o cofre da empresa. Considero verossímil, portanto, a afirmação da defesa de que o trajeto transportando dinheiro ocorria dentro do próprio pátio da reclamada.

Dou provimento ao recurso da reclamada, para absolvê-la da condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Nego provimento ao recurso do reclamante.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS. VALIDADE DA NORMA COLETIVA.

A reclamada CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA. busca a reforma da sentença quanto à aplicação das normas coletivas. Alega que a decisão de primeiro grau desconsiderou as convenções coletivas firmadas entre as categorias econômica e profissional. Sustenta a aplicação do Princípio da Autodeterminação Coletiva e da Teoria do Conglobamento, referindo-se ao art. 7º, XXVI, da CF. Cita a decisão do STF no Tema 1046 da repercussão geral, que fixou a tese da constitucionalidade de acordos e convenções coletivos que limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Menciona o art. 611-A da CLT, que permite a transação de direitos por



negociação coletiva, e as Cláusulas 42 e 43 da CCT 2022/2023. Pondera que a Teoria do Conglobamento considera a norma mais favorável à coletividade, e não ao indivíduo isoladamente, conforme o art. 8º da CLT. Pondera que o reclamante jamais trabalhou sem usufruir do repouso semanal remunerado dentro da semana de 7 dias. Menciona que a jornada ordinária é de 7h10min, com divisor de 215 horas e escala 6x1, conforme norma coletiva. Cita a Cláusula 42 da Convenção Coletiva de Trabalho e o art. 7º, XXVI, da CF/88. Requer a modificação da condenação para que se declare a validade e aplicação da norma coletiva, especialmente quanto ao descanso semanal remunerado e dias trabalhados em domingos e feriados, com a absolvição da condenação ao pagamento de horas extras pelo labor nos dias destinados ao descanso semanal remunerado.

A sentença apresenta os seguintes fundamentos (ID. c631c9a, pág. 12):

[...]

b) Domingos e feriados

Nos termos da Súmula 146 do TST, para fazer jus ao pagamento em dobro do repouso semanal, o trabalho prestado em domingos e feriados não pode ter sido compensado pela concessão de folga em outro dia da semana.

Conforme o entendimento jurisprudencial sufragado na OJ nº 410 da SDI-I do TST, e reafirmado na tese vinculante sedimentada no Tema 265 (IRR), é devido em dobro o repouso semanal remunerado, quando concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988. VIOLAÇÃO.

Viola o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro. (Reafirmação da OJ nº 410 da SBDI-1 do TST)".

No caso dos autos, segundo se verifica pelos registros de horários observa-se a ocorrência de concessão do descanso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho (o que é confirmado pela reclamada). A título de exemplo, cita-se a semana correspondente aos dias 04 a 10/07/2021 (fl. 551), em que o demandante laborou por sete dias seguidos, tendo o descanso sido concedido apenas no oitavo dia.

Nesse sentido, a reclamada argui, em sua defesa, previsão contida em norma coletiva dispondo da concessão de folga até o oitavo dia.

Entretanto, no aspecto, a autorização para o trabalho em tais circunstâncias não resulta na possibilidade de que seja extrapolado o limite de seis dias de trabalho consecutivos para a concessão do repouso, nos termos da OJ nº 410 da SDI- 1 do C. TST, cujo teor foi reafirmado na tese vinculante IRR 265, acima transcrita.

Nesse sentido, no que diz respeito à forma de concessão do repouso semanal remunerado, as normas coletivas da categoria estabelecem (por exemplo, o item único da cláusula 42ª da CCT 2022/2023 - ID. 4f5419b - fl. 204) que:



"Convencionam as partes firmatárias que o repouso semanal remunerado poderá ser usufruído até o oitavo dia, alternadamente aos sábados ou domingos, de modo que seja garantido ao trabalhador o descanso em um dos dias do final de cada semana, com prévia cientificação do empregado para a organização de sua vida social e familiar". - grifei.

Contudo, nos termos da jurisprudência consolidada pelo C. TST, a previsão contida no instrumento normativo que autoriza a concessão dos descansos semanais remunerados até o oitavo dia de trabalho afronta direito absolutamente indisponível, constitucionalmente assegurado (artigo 7º, XV, da Constituição Federal).

Nesse sentido é o entendimento pacificado do C. TST, consoante verifica-se a partir dos seguintes arestos:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA. TEMA 1046. DIREITO INDISPONÍVEL. 1. Pretensão recursal para desconstituir a condenação ao pagamento em dobro do repouso semanal remunerado concedido após o sétimo dia de trabalho. 2. O Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento do Tema 1.046 (ARE nº 1.121.633), consagrou a tese da prevalência do negociado sobre o legislado e da flexibilização das normas legais trabalhistas, exceto diante dos denominados "direitos absolutamente indisponíveis". A leitura do voto condutor permite identificar uma sinalização quanto ao alcance e extensão dessa regra, albergando como direitos absolutamente indisponíveis um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. 3. Há complexa e candente controvérsia acerca da abrangência do terceiro item - normas infraconstitucionais que assegurem um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores, nesse sentido, revela-se imperioso ressaltar que, no caso concreto, o direito sob mitigação constitui norma de saúde, segurança e higiene do trabalho, porquanto atrelado à preservação de um ambiente laboral saudável, com o fim de garantir ao trabalhador o descanso necessário para restabelecer seu organismo e preservar sua higidez física e mental ao longo da prestação diária de serviços. 4. O entendimento consolidado desta Corte através da OJ 410, da SDII, é de que "Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro". 5. Assim, em consonância com o entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal e por esta Corte Superior, a concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia, como no caso, fere os patamares mínimos a que se refere o Tema 1046 do STF. Precedentes. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-0010314-17.2023.5.03.0187, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/06/2025) - grifei.

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS SETE DIAS CONSECUTIVOS DE TRABALHO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1.1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (DJe de 28.4.2023). 1.2. A partir da posição adotada pela Suprema Corte, impõe-se a ponderação acerca da natureza de absoluta indisponibilidade



dos direitos trabalhistas objeto de negociação coletiva. Ainda que parte da situação tenha ocorrido antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, a ausência de modulação dos efeitos pelo STF determina a incidência imediata do entendimento sobre os processos em curso. Assim, parâmetro seguro pode ser encontrado nos arts. 611- A e 611-B da CLT. Nesse contexto, observa-se que a matéria controvertida se reveste de indisponibilidade absoluta, conforme disposto no art. 611-B, IX, da CLT, que afirma não ser lícita a negociação coletiva prevendo a supressão/redução do repouso semanal remunerado. Dessa forma, subsiste o entendimento consubstanciado por meio da OJ 410 da SBDI-1 /TST, posto no sentido de que "viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro". Precedentes. 1.3. Na hipótese, o TRT foi ao encontro da jurisprudência assente ao concluir que "a folga após o 7º dia consecutivo de prestação de serviços lesa direito constitucional do trabalhador, ainda que lhe sejam 'concedidas folgas compensatórias e descansos remunerados em número superior aos que normalmente ocorreria'". (...) (AIRR-0010574-42.2022.5.03.0054, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 10/06/2025) - grifei.

Portanto, a situação em análise ultrapassa a discussão do acórdão relativo ao Tema 1.046 do STF, que trata da constitucionalidade das normas coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Isso, pois as normas de saúde e segurança do trabalho - no caso, como a que autoriza a concessão de folga semanal após seis dias trabalhados de forma consecutiva -, têm conteúdo "absolutamente indisponível", não podendo norma coletiva limitar ou afastar direito trabalhista dessa natureza.

Reputo irregular, portanto, a concessão de folga após o sétimo dia de trabalho consecutivo.

Nesse caso, depreende-se que houve flagrante desrespeito ao art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal, norma atinente à saúde física e mental do trabalhador, pois não houve concessão de repouso semanal remunerado em uma semana de labor.

Ante o exposto, julgo procedente o pedido para condenar a parte reclamada ao pagamento horas extras pelo labor nos dias destinados a descanso semanal remunerado, quando não compensados no prazo legal. Esclareço que a condenação diz respeito ao pagamento da dobra, na medida em que os repousos semanais já foram remunerados nas épocas próprias, não havendo controvérsia quanto a esse ponto.

Para esse efeito, deverão ser observados o divisor 220, a Súmula 264 do Tribunal Superior do Trabalho, e a evolução salarial, os cartões de ponto (BADs) e os dias trabalhados. Cabem reflexos em aviso prévio, férias (adicionadas de 1/3), nas gratificações de Natal e no FGTS com o acréscimo de 40%.

[...]

Analiso.

No que se refere ao labor em dias destinados ao descanso semanal remunerado, o repouso semanal remunerado, como regra, não admite folga compensatória. Isso porque a concessão dos repousos semanais em períodos excedentes a sete dias constitui afronta à garantia legal (Lei n. 605/49 e artigo 7º, inciso XV da CF). Conceitualmente, o repouso é semanal. A folga semanal deve ser, preferencialmente,



concedida aos domingos, caso contrário deverá haver um dia de descanso inserido no curso de sete dias (gozado nos limites da semana) - diferentemente do que ocorre em relação aos feriados civis e religiosos, em relação aos quais há expressa previsão legal no artigo 9º da Lei n. 605/49. Não sendo concedida a folga nesses limites, é devido o pagamento de duas vezes a remuneração do repouso, sem prejuízo do pagamento do salário pelo trabalho prestado.

No caso dos autos, como identificado na sentença, o reclamante, após o repouso semanal remunerado concedido no sábado do dia 03/07/2021, trabalhou por sete dias consecutivos, vindo a folgar novamente no domingo do dia 11/07/2021 (cfe. id. 00c3ca3).

A concessão de repouso após o sétimo dia consecutivo de trabalho tem previsão em norma coletiva.

A Cláusula 42ª da CCT 2022/2023, com vigência de 1º/02/2022 a 31/01/2023 estabelece o seguinte quanto aos repousos (cfe. id. 4f5419b):

DESCANSO SEMANAL CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - DOMINGOS E FERIADOS - FOLGA SEMANAL

Os domingos e feriados trabalhados serão pagos em dobro quando não concedida a folga compensatória noutro dia, ressalvada a hipótese de o trabalhador não ter feito jus ao repouso ou feriado na forma da Lei nº 605/49.

Item único: Convencionam as partes firmatárias que o repouso semanal remunerado poderá ser usufruído até o oitavo dia, alternadamente aos sábados ou domingos, de modo que seja garantido ao trabalhador o descanso em um dos dias do final de cada semana, com prévia cientificação do empregado para a organização de sua vida social e familiar.

O Supremo Tribunal Federal, julgando o Tema 1.046 de repercussão geral, em 02.6.2022, deu provimento ao recurso extraordinário ARE 1121633, estabelecendo o seguinte enunciado para a tese fixada:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

O Supremo Tribunal Federal ao interpretar o art. 7º, XXVI, da CF, que prevê como direito dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, compreendeu que é possível a flexibilização dos direitos trabalhistas previstos na lei, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis.



Nos termos do art. 7º, XV da Constituição da República, "Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos".

A indisponibilidade de referido direito é confirmada pelo art. 611-B, IX da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

IX - repouso semanal remunerado;

Nesse mesmo sentido é o IRR 265 do TST:

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Nesse contexto, não é possível a negociação coletiva acerca da concessão do repouso semanal remunerado no oitavo dia.

É irrelevante o fato mencionado em razões de que, no período de 21/06/2021 até 20/07/2021, o reclamante tenha, "no computo semanal de segunda a domingo", gozado sempre uma folga, pois não foi observada a concessão de repouso dentro do período de 7 dias.

Nego provimento ao recurso da reclamada.

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE

NULIDADE DA DISPENSA IMOTIVADA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

O reclamante pretende a reforma da sentença quanto à nulidade da dispensa. Alega que a decisão confunde a autorização para dispensa imotivada em empresas privatizadas com imunidade para atos discriminatórios. Sustenta que o poder potestativo do empregador não é absoluto, encontrando limites na função social da empresa e na dignidade da pessoa humana. Cita a Lei nº 9.029/1995, que proíbe o rompimento da relação de emprego por motivos discriminatórios associados à condição física ou de saúde do trabalhador. Pondera que a decisão falhou ao não exigir da empresa a demonstração de critérios objetivos para a demissão, destacando que o autor exercia a função de auxiliar administrativo, não estando seu cargo em extinção. Afirma que a justificativa de necessidade econômica esbarra na realidade de contratações simultâneas às demissões. Argumenta que a nefropatia grave gera estigma e preconceito



no mercado de trabalho, atraindo a proteção contra a dispensa discriminatória, conforme a súmula 443 do TST. Menciona jurisprudência do TST e do TRT-4 que reconhecem a doença renal crônica como causa de dispensa discriminatória. Aduz que a prova testemunhal revelou que um dos critérios para dispensa era a apresentação de "muitos atestados", o que se aplica ao seu caso, dado seu histórico médico. Requer a declaração da nulidade da despedida e a reintegração ao emprego, com o pagamento de salários e reflexos, ou, alternativamente, a indenização substitutiva em dobro, nos termos do art. 4º, incisos I e II, da Lei nº 9.029/1995. Requer, também, indenização por dano moral em razão da dispensa discriminatória.

A sentença foi proferida nos seguintes termos (ID. c631c9a, pág. 4):

[...]

Inicialmente, registro que a reclamada se constituiu como sociedade de economia mista, conforme expressamente consta na Lei nº 12.920/2021, nos termos da documentação juntada aos autos às fls. 3631 e ss.

Ainda, é incontroverso que o reclamante foi admitido pela reclamada em 09/12/2014 após aprovação em concurso público.

Também é incontroverso que a reclamada vendeu a integralidade de suas ações, tornando-se a Empresa de Transporte Público Viamão Ltda. a acionista majoritária e controladora da Carris. Os documentos relativos ao processo administrativo de concorrência internacional estão acostados às fls. 3640 e ss. O contrato de compra e venda propriamente dito encontra-se anexado às fls. 3674 /3693.

Dessa forma, após a alteração da estrutura acionária da reclamada, a nova direção encerra o contrato de trabalho do reclamante em 01/03 /2024, conforme TRCT de ID. db2dd31 (fls. 444/445).

No caso, tenho por válida a dispensa do reclamante ocorrida após a privatização da reclamada, considerando que neste caso não há óbice ao poder diretivo do empregador de proceder à dispensa, ainda que sem justa causa.

[...]

Outrossim, quanto à alegação de dispensa discriminatória, verifico o seguinte histórico de saúde do reclamante, conforme documentação juntada aos autos.

O documento de fl. 176 atesta que o reclamante encontra-se em acompanhamento médico com a especialidade de urologia desde o ano de 2019, constando, ainda, a realização de cirurgia em 21/01//2020 (fl. 174), sendo que sua dispensa ocorreu em 01/03/2024.

Nesse sentido, em que pese a patologia do qual é portador possa apresentar gravidade (nefropatia), não é possível desconsiderar não haver qualquer prova nos autos no sentido de ter o reclamante sido dispensado pela reclamada de forma discriminatória em razão do diagnóstico apresentado, ou ainda em virtude do tratamento realizado pelo reclamante durante o período do contrato de trabalho.

[...]



Assim, entendo por válida a dispensa do reclamante, não havendo se falar em reintegração ou direito à indenização ao reclamante.

Assim, por todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos principal e sucessivo.

[...]

Examino.

O reclamante foi admitido em 09/12/2014 na função de cobrador (cfe. contrato de trabalho, id. 5cb6b80). Passou, após aprovação em processo seletivo interno, para a função de Auxiliar Administrativo, conforme termo de aceitação de vaga em id. ca1cdb8, assinado em 12/09/2023. Foi despedido sem justa causa em 1º/03/2024, com aviso-prévio indenizado (cfe. TRCT, id. db2dd31).

Na petição inicial, afirmou que, imediatamente após ter comunicado que sofria de nefropatia grave, foi despedido sem justa causa, configurando despedida discriminatória. Acrescentou que a reclamada, por tratar-se de sociedade de economia mista, tem o dever de motivar a despedida, o que não foi observado no caso em questão. Em razão de tais motivos, postulou a reintegração e o pagamento dos salários do período do afastamento (cfe. id. b067f2b).

A reclamada afirmou na defesa que a despedida foi regular. Acrescentou que a empresa finalizou a desestatização em 23/01/2024 e que o Contrato de Compra e Venda de Ações de Titularidade do Município de Porto Alegre garantiu a manutenção do vínculo de emprego para 718 empregados durante o período de transição de 12 meses, sendo que o cargo de cobrador, que possuía regra estabelecida na Lei Municipal 12910/2021, estava excluído dessa garantia. Negou a despedida discriminatória e afirmou não ser verdadeira a afirmação de que despediu o reclamante após ter conhecimento da patologia, pois o departamento de medicina da empresa possuía ciência da questão muito tempo antes da despedida, conforme anotado em exames médicos periódicos desde 2017 (cfe. id. 8ef2153).

Aqui, é importante mencionar que a reclamada passou por recente processo de privatização, fato notório aos munícipes de Porto Alegre/RS, porquanto se trata de instituição do final do século XIX (1872) e que serve as principais linhas da cidade. A desestatização se deu em outubro de 2023.

Desse modo, é possível a dispensa imotivada, independentemente do fato de que o reclamante, ao final do contrato de trabalho, exercia a função de auxiliar administrativo, "amplamente necessária e exercida dentro da empresa" (cfe. alegação recursal em id. 1cebd8d).

A interpretação de questões semelhantes está consolidada no TST e tem aplicação vinculante, porquanto definida no procedimento de recursos repetitivos. Confira-se:

Tema 130:



É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento.

Assim, o argumento de que a dispensa deveria ser motivada não procede.

Quanto à alegação da dispensa discriminatória, a documentação juntada revela que o reclamante foi submetido a cirurgia ambulatorial de uretoscopia em 21/01/2020 (id. 67e3b63) e nefrectomia em maio /2021 (id. c00004f).

O atestado médico, juntado pela reclamada em id. 2756873, por exemplo, datado de 03/09/2021, consigna necessidade de afastamento do reclamante pelo período de 4 dias, a partir de 03/09/2021. Os registros de horários juntados aos autos confirmam que o reclamante não trabalhou no período de 03 a 07 /09/2021 (cfe. id. 00c3ca3). O atestado registra também diagnóstico CID10 N18 (insuficiência renal crônica), o que confirma que a reclamada já sabia do diagnóstico do reclamante muito antes da data da sua despedida.

Tal circunstância contrasta com a versão da petição inicial de que a despedida em 1º/03/2024 ocorreu imediatamente após a ciência da reclamada acerca da patologia do reclamante.

Além disso, por ocasião da audiência, a testemunha Paulo, que trabalhou na reclamada de 04/01/2000 a 06/04/2022, na função de motorista, trabalhou com o reclamante por cerca de 5 anos, mas nada referiu em relação às circunstâncias envolvendo a despedida do reclamante.

A testemunha Roseli, por sua vez, que trabalhou na reclamada de 04/2011 a 08/2024, que trabalhou com o reclamante quando ele ingressou na empresa e que treinou o reclamante na função de cobrador, afirmou "que quando o reclamante foi demitido, a depoente também trabalhava com ele", "que o número de funcionários estava certo quando o reclamante foi dispensado; que não recorda se outra pessoa foi contratada para o lugar do reclamante; que para a depoente e os colegas foi uma surpresa a demissão do reclamante; que não sabe o motivo da dispensa; que escutava comentários, entre os funcionários, sobre critérios de dispensa, mas não sabe se eram realmente os critérios da empresa; que os comentários eram que os critérios para dispensa dos funcionários seriam: os funcionários mais antigos de empresa e idade, que tinham muitos atestados ou faltas injustificadas" (cfe. id. 2296c3a).

Por fim, a testemunha Michele, "que trabalha na reclamada desde 2015", afirmou que entrou como "cobradora e hoje é fiscal", "não sabe os critérios para dispensa de funcionários" (cfe. id. c631c9a).

Cumprе consignar que o contexto da privatização costumeiramente envolve a dispensa de empregados, algo que decorre de necessidades e avaliações dos novos gestores da empresa. No caso da reclamada, isso parece até mesmo presumido dado que se garantiu estabilidade de apenas doze meses para parte dos



empregados (718), o que não apenas permitiu dispensas imediatas, assim como a continuidade delas após tal período. Isso constou do Edital referente ao processo administrativo, cuja cópia consta do ID. 446f0cc, onde é possível observar, no anexo VIII do Edital, a minuta do Contrato de Compra e Venda de Ações, a qual, na cláusula 6.1, IX, tem os seguintes termos:

[...]

CLÁUSULA 6. OBRIGAÇÕES DO COMPRADOR

6.1. Sem prejuízo das demais obrigações do COMPRADOR previstas neste Contrato, o COMPRADOR e seus eventuais sucessores e cessionários, a qualquer título, inclusive em decorrência de qualquer reorganização societária ou posterior cessão e transferência a terceiros das Ações Alienadas, mediante a forma e devida autorização do Poder Concedente, descritas no CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇOS, estarão obrigados, solidariamente, de forma irrevogável e irretratável, com expressa renúncia a todo e qualquer benefício de ordem, a cumprir as seguintes obrigações, obrigando-se a exercer para tanto, se necessário, seu direito de voto nas Assembleias Gerais da CARRIS de maneira a:

[...]

(ix) garantir a manutenção do vínculo empregatício para 718 (setecentos e dezoito) empregados da CARRIS durante o período de transição de 12 (doze) meses, contados da assinatura deste contrato, não considerada a função de cobrador, que segue regra estabelecida pela Lei Municipal nº 12.910/2021, e ressalvadas as hipóteses de demissão por justa causa;

[...]

Conclui-se, portanto, que a parte autora não comprovou a existência de ato discriminatório. Não procede o pedido de reintegração, tampouco o de danos morais, que guarda relação indissociável e de dependência com ele.

Nego provimento ao recurso.

INTERVALO INTRAJORNADA E HORAS EXTRAS

O reclamante pretende a reforma da sentença em relação às horas extras e à indenização pela supressão do intervalo intrajornada. Alega que os Boletins de Acompanhamento Diário (BADs) não são documentos hábeis para registrar a jornada integral, possuindo finalidade estritamente operacional, conforme o art. 74, § 2º, da CLT. Sustenta que o tempo despendido com preenchimento do boletim, contagem de numerário e prestação de contas não é computado, caracterizando tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT. Menciona a existência de "jornada britânica" nos registros, o que invalida os controles de ponto e inverte o ônus da prova, conforme a súmula nº 338, III, do TST. Afirma que a confrontação dos horários de término da jornada com a carga horária contratual revela labor extraordinário habitual. No tocante ao intervalo intrajornada, destaca que a prova oral demonstrou a



supressão parcial do período de descanso para angariar troco, atividade vinculada ao empregador. Pondera que a adoção simultânea de banco de horas e compensação semanal, sem transparência nos contracheques, é nula de pleno direito. Requer a declaração de invalidade dos BADs, a nulidade do regime de compensação e banco de horas, e a condenação ao pagamento de horas extras excedentes à 07h10min diárias e 43h semanais, com adicionais e reflexos, bem como o pagamento de 40 minutos diários pela supressão do intervalo intrajornada, com acréscimo de 50%, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT.

A sentença assim decidiu (cfe. id. c631c9a):

[...]

a) Horas extras. Regime de compensação. Intervalo intrajornada.

Cumpra, precipuamente, observar que se trata a reclamada de empresa que conta com mais de 20 funcionários por não haver prova nos autos em sentido contrário, de tal sorte que, nos termos da Súmula 338, I, do TST, é dela o ônus do registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT, sendo que a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

A reclamada juntou aos autos os BADs (boletins de acompanhamento diários) com anotações variáveis (ID. 9f367ea fls. 625/736), impugnados pela parte reclamante. Contudo, considerando o relato prestado pelo reclamante em audiência "que o registro de ponto era feito pelo BAD; que no BAD constava o horário de início e fim da jornada" - , considero que os boletins apresentados registram a jornada integral do reclamante, sendo, pois, admitidos como meio de prova.

Prejudicado o pedido de horas extras em decorrência da nulidade do banco de horas, já que não há evidências de sua adoção.

Resta incontroverso que o reclamante foi contratado para o cumprimento de carga horária semanal de 43 horas semanais.

A partir do exame dos referidos boletins, não se verifica a prática de nenhum regime compensatório durante o período em questão, ficando prejudicada a análise do pedido de reconhecimento da sua nulidade. Ademais, considerando que, a partir da documentação juntada, o reclamante não aponta nenhuma diferença inadimplida a título de horas extras, presumo inexistente qualquer diferença em seu favor a título de horas extras.

Ainda, a partir dos BADs, verifico a fruição de ao menos uma hora de intervalo intrajornada (registrado no canto inferior esquerdo) e o respeito ao intervalo interjornadas. Sobre o intervalo intrajornada, destaco o relato das testemunhas PAULO e MICHELE no sentido de que havia ponto reserva e era realizada alteração manual no BAD caso não conseguisse gozar integralmente do intervalo.

Por conseguinte, julgo improcedente o pedido de condenação da reclamada ao seu pagamento.

Improcedente.



[...]

Aprecio.

A CLT atribui ao trabalhador o ônus probatório quanto ao fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC). Alegada, portanto, a prestação de horas extras, é do empregado o ônus de comprovar o labor em sobrejornada. O art. 74, §2º, da CLT, entretanto, ao impor ao empregador cujo estabelecimento conta com mais de 20 (vinte) trabalhadores - redação atual, dada pela Lei 13.874/2019 - ou 10 (dez) - de acordo com a redação vigente no período anterior -, o dever de manter registros de horário, permitida em ambos os casos a pré-assinalação do período de repouso, institui meio legal de prova, pré-constituída, da jornada de trabalho, invertendo-se nesses casos ao empregador o encargo probatório. Nesse sentido, consagra a Súmula 338, item I, do TST (com a redação que lhe deu a Resolução 121/2003, DJ 21.11.2003):

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

A presunção de veracidade da jornada, como dispõe o verbete, é relativa, podendo ser afastada por prova em contrário (v. item II da Súmula 338), a cargo do trabalhador.

A presunção também é afastada quando os próprios registros se revelam inverossímeis, na linha do previsto no item III da referida súmula:

"III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)"

.

No caso em exame, a reclamada juntou aos autos registros de jornada denominados de BADs - Boletins de Acompanhamento Diário (cfe. id. 9f367ea e ss.), os quais são variáveis (e, portanto, reforçam a presunção de veracidade da prova documental).

A alegação recursal de que tais documentos não retratam a jornada, já que possuiriam finalidade estritamente operacional, relacionada ao horário previsto do trajeto dos ônibus, não se sustenta diante do que estabelece, por exemplo, a cláusula 43ª da CCT 2022/2023 (cfe. id. 4f5419b):

[...]

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DO CONTROLE DE HORÁRIO DOS COBRADORES E MOTORISTAS



Convencionam as partes que o controle de horário (jornada de trabalho) para cobradores e motoristas de ônibus, é exclusivamente, o Boletim de Acompanhamento Diário (BAD), na forma determinada pelo poder público concedente do serviço, e no § 3º do artigo 74 da CLT, devendo conter a assinatura do empregado.

[...]

Por outro lado, a alegação de que "diversos meses apresentam registros de horários de entrada, intervalo e saída de forma absolutamente uniforme e invariável, caracterizando a jornada britânica" (cfe. razões, id. 1ceb8d), não é suficiente para invalidar os registros de horários juntados.

Verificando as amostragens do reclamante trazidas em razões, de fato, há períodos em que é anotada jornada invariável, a exemplo dos dias 06/02/2023 a 10/02/2023, em que constam anotações das 15h58min às 21h07min e das 22h07min às 00:08min.

Tal circunstância retira a verossimilhança dos registros, consoante os termos do item III da Súmula 338 do TST, acima mencionada.

Contudo, o próprio reclamante afirmou no depoimento pessoal que "o registro de ponto era feito pelo BAD; que no BAD constava o horário de início e fim da jornada; que o período de intervalo era pré assinalado no BAD; que há intervalos previstos de mais de uma hora; que na escala do reclamante era estabelecido horário de intervalo superior a uma hora, de forma majoritária" (cfe. id. 2296c3a).

A testemunha Paulo Cezar da Cruz, "que trabalhou com o reclamante, no mesmo ônibus, por cerca de 5 anos, não recordando a data", afirmou que "às vezes não faziam todo o intervalo do BAD", "o reclamante tinha que sair atrás de troco, por isso não conseguia fazer todo o intervalo; que isso ocorria 2/3 vezes por semana; que a redução do intervalo era de 20/30 minutos". A testemunha também afirmou que "não se recorda do tempo total de intervalo; que o fiscal controlava os atrasos de intervalo e as saídas e retorno dos ônibus; que acredita que o fiscal anotasse a redução de intervalo; que acredita que havia ponto reserva para essas situações" (cfe. id. 2296c3a).

A testemunha Michele dos Santos Correa, por sua vez, afirmou que "trabalha na reclamada desde 2015; que a depoente entrou como cobradora e hoje é fiscal; que não trabalhou diretamente com o reclamante; que a depoente trabalhou como cobradora até cerca de um ano e meio atrás; que vem descrito no BAD o horário de intervalo; que caso não consiga gozar do intervalo integralmente, o fiscal faz a alteração à mão no BAD; que na época do reclamante era feito um ponto reserva para controle da empresa, além da alteração no BAD" (cfe. id. 2296c3a).

O cotejo entre o depoimento do reclamante e das testemunhas acima mencionadas não deixa dúvidas de que os horários de entrada e saída refletem a realidade, ainda que sejam britânicos em alguns períodos.



Quanto ao intervalo, o reclamante afirmou no depoimento que era pré-assinalado e a testemunha Paulo, embora tenha afirmado que o reclamante tinha que sair atrás de troco, acredita que o fiscal anotava a redução do intervalo, o que inviabiliza reconhecer que havia alguma manipulação do horário trabalhado pelo reclamante.

Não é demais referir que as declarações constantes em documento assinado presumem-se verdadeiras em relação ao signatário (art. 408 do CPC) e, nesse particular, verifico que os BADs estão assinados pelo reclamante.

Fica mantida, portanto, a validade das anotações constantes nos Boletins de Acompanhamento Diário, os quais considero eficazes para demonstrar a jornada trabalhada pelo reclamante.

Em relação ao período a partir de 10/09/2023, a alegação recursal de que havia adoção simultânea e desordenada de banco de horas e compensação semanal, sem transparência nos contracheques para conferência do saldo, não se sustenta. Com efeito, os registros de horários posteriores ao período de 10/09/2023 preveem jornada de 7,10 horas diárias de segunda-feira a sábado, totalizando 43 horas semanais (cfe. id. 00c3ca3).

A reclamada, nesse particular, havia afirmado expressamente na contestação que "a jornada ordinária de labor é de 7h10min, toda hora realizada acima desse parâmetro é paga como extra, nos termos da CCT" (cfe. id. 8ef2153).

Por outro lado, verifico que o reclamante, embora requeira em razões o pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes a 7h10min diários e 43h semanais (cfe. razões, id. 1cebd8d), na petição inicial havia postulado expressamente o pagamento de horas extras, assim consideradas as trabalhadas além de 8 horas diárias e 44 semanais (cfe. id. b067f2b).

Nessa medida, verifico que o reclamante, em algumas ocasiões, ultrapassava a jornada semanal de 44 horas. Na semana de 24/12/2023 a 30/12/2023, o reclamante totalizou 47:04 horas (cfe. id. 00c3ca3). Os contracheques não demonstram pagamento desse trabalho extraordinário (cfe. id. d48a73b).

Portanto, deve ser dado provimento parcial ao recurso do reclamante, para, nos limites do pedido formulado inicialmente, que sejam acrescidas à condenação diferenças de horas extras, assim consideradas aquelas trabalhadas além de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com adicional previsto nas normas coletivas (v.g. cláusula 10ª, id. 4f5419b, da CCT 2022/2023) e com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, aviso-prévio e FGTS com acréscimo de 40%.



Quanto ao abatimento das horas extras pagas, deverá ser observado o critério global, de acordo com a Súmula n. 73 deste Tribunal e a OJ n. 415 da SDI-I do TST, cujo entendimento foi reafirmado no julgamento do Tema n. 252 dos IRRs, de observância obrigatória:

"HORAS EXTRAORDINÁRIAS. RECONHECIMENTO EM JUÍZO. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO/ABATIMENTO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. A dedução das horas extraordinárias comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho. (Reafirmação da OJ nº 415 da SBDI-1 do TST) "

Esclareço aqui que a condenação abordada nesse tópico não se confunde com a dobra devida pelos repousos, que foi tratada em item próprio (Súmula 146 do TST).

Dou provimento parcial ao recurso do reclamante, para acrescentar à condenação diferenças de horas extras, assim consideradas aquelas trabalhadas além de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com adicional previsto em norma coletiva e com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, aviso-prévio e FGTS com acréscimo de 40%, ficando autorizado o abatimento das horas pagas, nos termos da OJ 415 da SDI-I do TST.

INDENIZAÇÃO PELA SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS

O reclamante busca a reforma da sentença quanto à improcedência do pedido de indenização pela supressão das horas extras. Alega que a decisão labora em equívoco na valoração das provas e na distribuição do ônus probatório. Sustenta que a reclamada sonegou os controles de jornada anteriores a 2019, atraindo a incidência da súmula nº 338, I, do TST, e a inversão do ônus da prova. Afirma que a supressão parcial do labor extraordinário, mesmo com o pagamento de algumas horas extras, não afasta a aplicação da súmula nº 291 do TST. Pondera que a análise da supressão deve abranger a totalidade do contrato de trabalho, e não apenas o período imprescrito. Entende que a fundamentação sentencial que atrela a improcedência da indenização ao indeferimento do pedido principal de horas extras constitui manifesto equívoco. Requer o provimento do recurso para condenar a reclamada ao pagamento da indenização pela supressão das horas extras, com os devidos reflexos.

A sentença assim decidiu (cfe. id. c631c9a):

[...]

Não verifico a ocorrência de supressão total ou parcial de horas extras realizadas habitualmente que autorize o pagamento da indenização prevista na Súmula nº 291 do TST. Nesse sentido, consta nos contracheques juntados aos autos (ID. d48a73b) o



recebimento de horas extras ou média de horas extras durante o período imprescrito, de forma que cabia a parte reclamante comprovar a referida supressão. Ademais, na presente decisão, não foram sequer reconhecidas horas extras devidas em seu favor.

[...]

Passo à análise.

A supressão do pagamento das horas extras habitualmente realizadas fere o princípio da estabilidade econômica, na medida que reduz sensivelmente a capacidade econômica do trabalhador, razão pela qual é cabível indenização daí decorrente, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 291 do TST:

HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Com efeito, o entendimento jurisprudencial expresso na Súmula nº 291 visa garantir ao empregado que teve suprimido o pagamento das horas extraordinárias prestadas com habitualidade o direito à indenização, assegurando, com tal reparação, proteção ao princípio da estabilidade econômica, minimizando o efeito da redução salarial sofrida pelo empregado.

No caso dos autos, o reclamante afirmou na petição inicial que, desde o início da contratação em dezembro de 2014 até o final do ano de 2017, fazia cerca de 10 horas extras mensais pelo trabalho nos dias de jogos da dupla Grenal em Porto Alegre, os quais ocorriam na média de uma vez por semana. Alegando que a reclamada suprimiu a realização dessas horas a partir de dezembro de 2017, postulou a indenização prevista na Súmula 291 do TST (cfe. id. b067f2b).

Nos termos em que o pedido foi efetuado, tenho que a pretensão está prescrita. Conforme a Súmula 291 do TST, o direito à indenização pela supressão de horas extras ocorre no momento em que as horas foram suprimidas e, tendo em vista que a supressão teria ocorrido em dezembro de 2017, está fulminada pela prescrição pronunciada em relação às parcelas anteriores a 06/09/2020.

Nego provimento ao recurso.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE



O reclamante não se conforma com a decisão sobre o adicional de insalubridade. Alega que o magistrado não está adstrito ao laudo pericial, conforme o art. 479 do CPC. Destaca falha metodológica e contradição do laudo quanto ao agente físico calor, pois o perito não realizou avaliação, justificando a variação de temperatura, mas atestou que o ar-condicionado permaneceu desligado por 21 meses. Pondera que a ausência de medição do calor em sua pior condição caracteriza negligência pericial. Afirma que a avaliação do agente físico vibração é frágil, pois o perito não realizou medições próprias, utilizando dados de laudo de terceiros que indicam exposição "acima do nível de ação" para a função de motorista. Menciona que, quanto aos agentes químicos, o perito limitou-se a afirmar o controle do monóxido de carbono, ignorando a inalação de fuligem e gases tóxicos pelo trabalhador com janelas abertas durante a pandemia. Requer o provimento do recurso para afastar a conclusão pericial, reformar a sentença e condenar a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, com reflexos.

A sentença assim decidiu (cfe. id. c631c9a):

[...]

Após análise do local de trabalho, o perito concluiu que o obreiro trabalhou em local não caracterizado como ambiente insalubre (fl. 3984):

"VI - CONCLUSÃO:

Diante do exposto no presente laudo pericial e de conformidade com a legislação vigente, concluímos que as atividades do reclamante não se caracterizaram como insalubres de acordo com a NR 15 e seus anexos."

O laudo pericial é claro e bem fundamentado (ID. 9e7c1b9 - fls. 3980/3990). Destaco os seguintes trechos (fls. 3981/3983):

"III - FUNÇÕES DO RECLAMANTE:

Informa o autor que como cobrador trabalhou durante a semana na linha fixa T11 e sábados na T2 e domingos na T7.

[...]

Pela reclamada informam que o autor trabalhou em vários ônibus sendo cerca de 70% com motor traseiro e com ar condicionado.

Durante a pandemia de 03.20 a 12.21 não era possível ligar o ar condicionado.

Esteve afastado do trabalho de 09.12.20 a 30.06.21 por doença.

O ônibus da linha T11 tinha motor traseiro e ar condicionado desde 2008.

V - CONDIÇÕES DE TRABALHO:

O reclamante trabalhou por 9 anos na reclamada.



Mantinha contato com os seguintes agentes insalubres:

- Físicos:

a. Ruído: 62.86 a 70.07dB(A) Abaixo do limite de 85dB(A) conforme NR 15.

[...]

b. Vibração: Segundo laudo de medidas de vibração de vários ônibus apresentadas e realizadas pela empresa ASHD em 08.20 referentes a função de cobrador, estas estavam abaixo do limite de tolerância(AREN e VDVR): [...]

Químicos: monóxido de carbono: descarga dos veículos no meio ambiente. Não há contaminação do motor do veículo".- grifei.

Além disso, não foi produzida prova apta a infirmar a conclusão pericial, a qual acolho. Por conseguinte, considero que o reclamante não laborou em condições insalubres.

Julgo, portanto, improcedente o pedido de adicional de insalubridade, bem como seus reflexos.

[...]

Analiso.

A perícia, realizada na presença do reclamante, de seu procurador, do coordenador de tráfego e do assistente técnico da reclamada, apurou o seguinte quanto às funções realizadas pelo reclamante (cfe. id. 9e7c1b9):

[...]

Cargo: cobrador até 10.09.23, após passou a auxiliar administrativo.

Data de admissão: 01.02.15.

Data de demissão: 01.03.24.

Cobrador: horário conforme escala de 7h e 10min.

Auxiliar administrativo: Horário: 17.00h as 11.00h com 1h de intervalo

III - FUNÇÕES DO RECLAMANTE:

Informa o autor que como cobrador trabalhou durante a semana na linha fixa T11 e sábados na T2 e domingos na T7.

Realizava a cobrança dos clientes quando passavam na roleta, auxiliava os cadeirantes e ao motorista no trânsito.

Trabalhava sentado em local específico dentro do ônibus.

Como auxiliar administrativo aguardava dentro da empresa para entrar em ônibus que chegava e abria o cofre, pegava envelope com valores e colocava em cofre da empresa.



Como EPIs recebeu capa de chuva e bota.

Pela reclamada informam que o autor trabalhou em vários ônibus sendo cerca de 70% com motor traseiro e com ar condicionado.

Durante a pandemia de 03.20 a 12.21 não era possível ligar o ar condicionado.

Esteve afastado do trabalho de 09.12.20 a 30.06.21 por doença.

O ônibus da linha T11 tinha motor traseiro e ar condicionado desde 2008.

[...]

A partir dessas informações, o perito apurou que as atividades do reclamante não eram insalubres (cfe. id. 9e7c1b9).

O reclamante não trouxe nenhuma impugnação ao laudo pericial. Além disso, intimado por intermédio do despacho de id. 5832a2b para indicar, "de forma fundamentada, outros meios de prova cuja produção pretenda, sob pena de preclusão", o reclamante, em petição de id. ad0b56e, afirmou que "pretende o depoimento das reclamadas sob pena de confissão e a prova testemunhal", "o objeto da prova será a comprovação especialmente e no que concerne aos pedidos de dispensa discriminatória, jornada de trabalho (horas extras, intervalo intrajornada e descanso semanal remunerado), supressão das horas extras e dano moral".

Por fim, por ocasião da audiência em que foi produzida a prova oral, a Juíza, por entender não haver mais provas, encerrou a instrução sem qualquer insurgência do reclamante (cfe. id. 2296c3a).

A perícia, via de regra, é o primeiro e o principal meio de prova a formar o convencimento do julgador e, mesmo não estando o juiz adstrito às conclusões do laudo pericial (art. 479 do atual CPC), faz-se necessária a existência de provas efetivamente convincentes no sentido de demonstrar que a realidade fática não corresponde àquela relatada pelo expert, profissional de confiança do juízo e tecnicamente habilitado para tanto, o que não ocorreu na hipótese.

Conforme já mencionado, o reclamante não impugnou o laudo pericial, não tendo apresentado quaisquer elementos suficientes para infirmar as conclusões do perito, baseadas nas informações prestadas por ambas as partes no momento da perícia, de forma que não merece reparo a sentença que acolheu o parecer do expert, diante da ausência de impugnação e de prova convincente em sentido contrário.

As alegações recursais relacionadas ao calor, vibração e monóxido de carbono deveriam ter sido sustentadas no momento oportuno, pois o que se verifica é que o reclamante, antes do encerramento da instrução, não trouxe nenhuma discordância em relação às conclusões do perito,

Nego provimento ao recurso.



LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL.

O reclamante não se conforma com a limitação da condenação aos valores estimados na petição inicial. Alega que a decisão representa cerceamento à efetiva reparação de seus direitos. Sustenta que o dever de guarda da documentação contratual é do empregador, impossibilitando a apresentação de pedido certo e determinado. Cita o art. 324 do CPC para defender a possibilidade de pedido genérico quando não for possível determinar as consequências do ato ou o valor da condenação depender de ato do réu. Pondera que a legislação processual civil, menos protetiva, assegura o pedido genérico, não sendo razoável que a norma trabalhista seja mais gravosa, dificultando o acesso ao Poder Judiciário, conforme o art. 5º, XXXV, da CF. Menciona o art. 12, § 2º, da Resolução 221 do TST, que prevê a estimativa do valor da causa. Transcreve decisão da SDI-1 do TST (Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024) que considera os valores da inicial como meramente estimativos. Requer a reforma da decisão para afastar a limitação da condenação aos valores da inicial, determinando a apuração do montante em liquidação de sentença.

O Juízo de origem decidiu (ID. c631c9a, pág. 25):

[...]

Portanto, na apuração dos valores decorrentes da condenação, deverão ser observados os valores atribuídos a cada pedido na petição inicial.

[...]

Análise.

O §1º do art. 840 da CLT assim dispõe:

"Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante."

A regra estabelece requisito formal, de indicação do valor do pedido formulado na petição inicial, não exigindo a prévia liquidação, mas tão somente a indicação de valor estimado da verba postulada. A previsão não é limitativa, devendo ser interpretada de forma a harmonizar-se com a garantia constitucional do acesso à justiça, objeto do art. 5º, XXXV, da Constituição da República.

A indicação procedida, no caso, atende ao disposto na norma, não havendo falar em inépcia da petição inicial.



De outra parte, o art. 12, § 2º, da Resolução n. 221, de 21 de junho de 2018, do TST, *in verbis*: "*Para fim do que dispõe o art. 840, §§, 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.*".

Assim, os valores indicados em cada pedido na petição inicial, como mera estimativa, da presente ação, que tramita pelo rito ordinário, não limitam o valor da condenação.

Dou provimento ao recurso do reclamante para determinar que os valores indicados na petição inicial são meramente estimativos e não limitam o valor da condenação.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

O reclamante busca a majoração dos honorários sucumbenciais. Alega que o percentual de 10% fixado na sentença está em dissonância com o entendimento do TRT da 4ª Região. Cita jurisprudência que majora o percentual para 15%. Menciona o art. 85, § 2º, incisos I a IV, do CPC, para fundamentar a necessidade de reconhecimento do trabalho do profissional. Requer a reforma da decisão para que os honorários advocatícios sejam majorados para 15% do valor da condenação, nos termos do art. 791-A da CLT, pela complexidade do processo e utilização da esfera recursal.

A sentença assim decidiu (cfe. id. c631c9a):

[...]

Ao procurador do reclamante resta devido o montante correspondente a 10% do valor de seu crédito bruto, conforme será apurado em liquidação de sentença.

[...]

Ao exame.

O art. 791-A da CLT, ao introduzir no Processo do Trabalho regra própria para o deferimento de honorários de sucumbência, fixou patamares mínimo e máximo para a verba - 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, respectivamente. O parágrafo segundo fixa os critérios a serem observados para seu arbitramento, dispondo a regra que, na fixação dos honorários, o juízo observará: o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o serviço.

Levando em consideração as matérias debatidas no processo, o grau de zelo dos profissionais, o local da prestação de serviços e a natureza e a importância da causa, tenho que o percentual a ser arbitrado a título de honorários advocatícios deve ser mantido em 10%.

Nego provimento ao recurso.



RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

**DESEMBARGADOR RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA
(RELATOR)**

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA

DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO

