



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **0000347-37.2024.5.09.0965**

**Relator:** EDUARDO MILLEO BARACAT

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 13/08/2024

**Valor da causa:** R\$ 57.500,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** EDUARDO JUNIOR VAZ DE ALMEIDA IRCH

**ADVOGADO:** JOAOZINHO SANTANA

**RECORRIDO:** OLIPREST PRESTADORA DE SERVICOS EM RH LTDA

**ADVOGADO:** ALEXANDRE DALLA VECHIA



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

**PROCESSO nº 0000347-37.2024.5.09.0965 (ROT)**

**RECORRENTE: EDUARDO JUNIOR VAZ DE ALMEIDA IRCH**

**RECORRIDO: LANCHES PEDROSO LTDA - ME**

**RELATOR: EDUARDO MILLEO BARACAT**

**3ª Turma**

1401

**JUSTA CAUSA. MOTORISTA PROFISSIONAL. CNH VENCIDA POR MAIS DE 30 DIAS. CONDUTA DOLOSA. INEXISTÊNCIA. ARTIGO 482, LETRA "M", DA CLT.** A condução de veículo com Carteira Nacional de Habilitação vencida há mais de 30 (trinta) dias constitui infração gravíssima, sujeita a penalidade de multa e medida administrativa de retenção do veículo até a apresentação de condutor habilitado, nos termos do art. 162, V, do CTB, constituindo falta grave do empregado. O cometimento da infração de trânsito, além do próprio desrespeito à legislação, coloca em risco a vida e a integridade física do condutor e de todos à sua volta, o que implica quebra de confiança. Nos termos do art. 482, letra "m", da CLT, constitui justa causa para a dispensa do empregado, "perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. No caso, entretanto, verificou-se que a não renovação da CNH por período superior a 30 dias, não decorreu de conduta dolosa do autor, mas do próprio processo burocrático, já que, além da renovação, o autor havia solicitado ao Detran, também a alteração da categoria B para D. Recurso ordinário que se dá provimento para julgar insubsistente a justa causa, uma vez comprovada que a ausência de renovação da CNH não decorreu de conduta dolosa do trabalhador.

## RELATÓRIO

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 03ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS**.

As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 20/03/2024, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 09/11/2023 a 18/03/2024 (contrato de trabalho de fl. 89 e comunicado de rescisão de contrato por justa causa de fl.100).



Inconformado com a sentença (fls. 139/151), proferida pela Exma. Juíza do Trabalho CHRISTIANE BIMBATTI, que rejeitou os pedidos formulados na petição inicial, recorre o reclamante EDUARDO JUNIOR VAZ DE ALMEIDA IRCH a este Tribunal.

Por meio do recurso ordinário de fls. 167/181, postula a reforma da sentença quanto aos seguintes itens: a) Acordo de compensação; b) Intervalo intrajornada; c) Labor em domingos e feriados; d) Adicional noturno; e) Acúmulo de função; f) Nulidade da justa causa e; g) Honorários sucumbenciais.

Custas dispensadas (justiça gratuita - fls. 149 e 151).

Contrarrazões apresentadas às fls. 184/200.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário do reclamante e das contrarrazões apresentadas.

### MÉRITO

#### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

##### **Justa causa: CNH vencida por mais de 30 dias**

O reclamante afirma que não houve qualquer motivação, fundamentada em lei, para aplicação da penalidade máxima pela ré. Sustenta que, por todo o período que laborou para a ré, manteve-se zeloso com suas atividades, cumprindo com suas funções com presteza e eficiência, realizando seus serviços de forma adequada conforme orientações da recorrida, podendo ser considerado empregado modelo no exercício de suas atividades. Defende que a dispensa ocorreu sem qualquer



comprovação de que houvesse gradação de penalidade, havendo desproporcionalidade na atitude tomada pela reclamada ao aplicar-lhe a penalidade máxima prevista na legislação trabalhista. Argumenta que, em 24/11/2023, solicitou a renovação de sua CNH, a qual tinha data prevista para vencimento em 12/12/2023. Requer seja reconhecida a nulidade da dispensa por justa causa, convertendo-a em dispensa sem justa causa e condenando a ré nos consectários apontados à fl. 176.

Extraí-se da sentença (fls. 144/147):

Incontroverso que o autor estava, na situação, com sua carteira de habilitação vencida desde 12/12/2023, 30 dias após sua admissão.

O autor se permitiu conduzir veículo em atuação profissional perante a ré sem a habilitação necessária para tal, estando inclusive autuado por infração de trânsito.

O dever de regularização da habilitação, inclusive quanto à manutenção de sua validade, é do motorista, que deve manter sua Carteira Nacional de Habilitação ativa durante todo o período de prestação laboral.

Como condutor de veículo, é indispensável que o trabalhador cumpra o requisito contratual da habilitação, sob pena de inviabilizar a continuidade do pacto laboral, como ocorrido no caso dos autos.

Mais que inviabilizar o contrato por questões de requisito para a vaga, a falta de habilitação regular atrai a responsabilidade para a empresa em situações como a dos autos, na infração de trânsito.

Ademais, caso não tivesse ocorrido a autuação de trânsito, não se pode precisar até quando o autor pretendia manter sua irregularidade ao longo da prestação.

Ressalta-se que, não obstante o pleito de reversão, o reclamante em momento algum informa o que teria causado a justa causa, não junta documento de habilitação ou qualquer justificativa para o atraso na renovação do documento, alegando, genericamente, que estava mudando a categoria de sua CNH, que a penalidade foi arbitrária e desproporcional à falta cometida, o que, por toda explanação, não procede.

A situação da falta de habilitação para a função de motorista, por si só, já seria grave o suficiente para afastar a continuidade do pacto laboral por justo motivo.

(...)

No caso dos autos, além da irregularidade grave cometida, tem-se que tal situação gerou prejuízo substancial para empresa.

Sendo assim, competia à reclamada o ônus da prova da dispensa por justa causa, tendo se desincumbido a contento, eis que comprovou a regularidade dos requisitos para a aplicação da sanção, bem como a impossibilidade de manutenção do vínculo.

A justa causa pode ser definida como a consequência da violação dos deveres referentes ao contrato de trabalho, permitindo a ruptura dessa relação sem ônus para a parte que não lhe deu causa. Dessa forma, para que reste configurada de forma indubitável, seja por parte do empregado, seja por parte do empregador, a justa causa pressupõe a existência de falta grave o suficiente para dar motivo à sua imputação.

Privilegiando o princípio da continuidade da relação de emprego, é ônus do empregador demonstrar de forma robusta que estão configurados os requisitos necessários para aplicação da demissão por justa causa, trazidos no artigo 482, consolidado. Assim, incumbia à ré comprovar de maneira sólida o enquadramento do reclamante em alguma das hipóteses do supracitado dispositivo celetário, o que, de forma satisfatória, conseguiu realizar.

(...)



Ressalta-se, por oportuno, que existem no ordenamento jurídico faltas que, por si só, configuram a penalidade gravosa de imediato, que é a hipótese dos autos, não sendo necessária a reiteração da atuação negativa por parte do obreiro.

Restou configurada, portanto, a hipótese de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, nos termos do artigo 482, alínea "m" da CLT, em conduta prejudicial ao empregador.

Quanto ao dolo previsto na mencionada alínea, a aplicação, no caso em comento, se dá em razão do dolo eventual, em que o autor, em sua omissão, assumiu produzir o resultado danoso. Ainda que assim não fosse, ao renovar sua habilitação, o motorista tem a ciência de até qual dia está habilitado para realizar a condução do veículo. O fato de ter tal ciência e ter ignorado o prazo implica dizer que o autor sabia de sua irregularidade e, com intenção, manteve-se na condução do veículo, atraindo, portanto, o dolo em sua conduta.

Repisa-se que não há sequer justificativa para o mencionado atraso para a habilitação vencida.

Assim, todos os requisitos imprescindíveis à configuração da justa causa para a resolução contratual por falta do empregado foram observados pela reclamada, quais sejam, a gravidade da falta, o seu caráter determinante, a sua atualidade (imediatidade) e a proporcionalidade entre a falta e a punição.

Assim, no caso, conclui-se que a reclamada logrou êxito em comprovar a configuração de todos os pressupostos necessários à caracterização da justa causa, pois as provas comprovam a prática da irregularidade.

Diante do exposto, entende o Juízo como configurada falta grave suscetível de gerar a rescisão justificada do contrato e, em razão disso, mantém-se a justa causa aplicada, nos termos do artigo 482, "m", CLT.

Sob tal prisma, uma vez configurado o motivo que deu fim ao contrato de trabalho da parte autora, são indevidos os pedidos de verbas rescisórias e dano moral, que o juízo deixa de delimitá-las, especificamente, por economia processual e em razão da prejudicialidade com o presente tópico.

Rejeitam-se todos os pedidos relacionados, nestes termos.

Examino.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 20/03/2024, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 09/11/2023 a 18/03/2024 (contrato de trabalho de fl. 89 e comunicado de rescisão de contrato por justa causa de fl.100), para a função de motorista.

Constou do comunicado de dispensa por justa causa (fl. 100), datado de 18 /03/2024, que:

Com fundamento no Artigo 482 Alínea m da CLT, decidimos rescindir de imediato seu contrato de trabalho, por justa causa. Solicitamos seu comparecimento ao Departamento Pessoal, de posse de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para dar cumprimento as formalidades exigidas para a rescisão. Descrição da Falta: FUNCIONÁRIO EXERCE A FUNÇÃO DE MOTORISTA E ESTA COM A CNH VENCIDA DESDE DEZEMBRO DE 2023.

À fl. 127 foi juntada pelo reclamante documento comprovando que no dia 14/11/2023, protocolou requerimento junto ao Detran-Pr, solicitando renovação da CNH, com alteração de categoria.



Produziu-se prova oral nos presentes autos, gravada nos registros audiovisuais deste E.Regional. Transcrevo abaixo o teor dos depoimentos, extraídos diretamente da audiência gravada.

A preposta da ré, Gerlane da Silva, declarou: que o autor foi dispensado por justa causa pois exercia a função de motorista e estava com a CNH vencida; que a empresa tinha ciência de que a habilitação do autor venceria logo quando da contratação; que a empresa não tinha ciência de que o autor estava em processo de alteração de categoria da CNH para classe D; que a empresa soube que o autor estava fazendo auto escola somente no momento da demissão; que era feita comunicação com o autor por Whatsapp para conversar assuntos relacionados a trabalho. Foi mostrado o documento de ID b116aa5 para a preposta, que reconheceu o logo da empresa na conversa de whatsapp exibida.

A 1ª testemunha ouvida a convite da reclamada, Magda Odisséia, declarou: que trabalhou para a reclamada de 14/04/2022 a 19/05/2024 na função de coordenadora de RH; que trabalhou com o autor; que o reclamante foi contratado para o cargo de motorista; que no momento da entrevista é entregue uma relação de documentos que devem ser apresentados, os quais são conferidos no ato da entrega; que a depoente recebeu pessoalmente a documentação do autor e fez uma observação de que a CNH venceria no prazo de aproximadamente 30 dias após a data de admissão; que questionou o autor sobre o vencimento em 30 dias e disse que ele respondeu que já havia dado entrada na renovação da CNH; que a admissão foi feita porque não havia impedimento naquele momento; que para a função do autor, que trabalharia com van do tipo besta, era necessário a carteira categoria B; que não foi prometido ao autor, no momento da admissão, alguma condição de que ele conduziria caminhão; que todos os motoristas contratados na época do autora foram todos para categoria B; que a empresa não exigiu alteração ou curso para alteração de categoria da CNH para categoria D; que a divulgação da vaga deixava claro para qual categoria o reclamante estava sendo contratado; que foi passado para o RH que o autor havia sido multado e a empresa teria que apresentar o condutor, e, com isso, foi constatado que ele não havia feito a renovação da carteira; que a depoente foi quem fez o atendimento do autor durante a rescisão; que perguntou ao autor porque ele ainda não havia feito a renovação da carteira em março se já havia sido comunicado do vencimento em novembro e disse que ele alegou que teve natal, ano novo e carnaval; disse ainda que o autor afirmou que o Detran de São José dos Pinhais tinha um único funcionário e ele estava de férias; que os motoristas trabalham sozinhos; que faz parte do descritivo da função do reclamante que se tratava de motorista entregador; que foi informada que o autor estava em processo de alteração de categoria da CNH na data da rescisão do reclamante.

A 2ª testemunha ouvida a convite da reclamada, Rafael de Paula, declarou: que trabalha na empresa desde janeiro/2024, exercendo a função de coordenador de logística;



que trabalhou com o autor; que o autor era motorista entregador; que ele conduzia uma van Renault Master furgão com baú; que para dirigir o referido veículo é necessário habilitação categoria B; que a empresa nunca solicitou ao autor para que alterasse a habilitação para categoria D ou que fizesse auto escola para dirigir caminhões; que a empresa tem um único motorista de caminhão e que não há carga aberta para isso; que quando o depoente iniciou na reclamada e o autor já laborava lá, o motorista de caminhão mencionado já laborava na empresa, sendo o motorista mais antigo da casa; que não foi prometido ao autor que assumisse o cargo de motorista de caminhão; que questionou o autor sobre a renovação da habilitação; que, sempre que perguntado, o autor lhe informava que estava fazendo a renovação da CNH; que a empresa tomou conhecimento acerca da habilitação vencida sem renovação a partir do recebimento de uma multa e, para a identificação do condutor, foi solicitada a CNH nova e a mesma não foi apresentada; que o autor informou em março, após a multa, que estava em processo de alteração da CNH da categoria B para categoria D. O documento de ID b116aa5 foi exibido ao depoente e o mesmo informou que quem tinha acesso a estas mensagens era a assistente de logística Bruna; que não sabe a placa do veículo que o reclamante dirigia.

No caso dos autos, a reclamada se desincumbiu de seu ônus demonstrando que a rescisão decorreu de fato, de falta grave cometida pelo autor.

De acordo com a notificação de fl. 100, a justa causa foi aplicada em consonância com o disposto no art. 482, "m" da CLT, in verbis:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A CNH do autor venceu em 12/12/2023 (fl. 68), mas o documento de fl. 127 comprova que antes desta data, ou seja, em 14/11/2023, o autor requereu a renovação com alteração de categoria.

Parece-me que, por essa razão, não houve efetivamente conduta dolosa do autor, já que a não renovação decorreu do normal processo burocrático relativo a alteração da categoria de B para D.

Adoto como razões de decidir o voto do E. Revisor, Desembargador Aramis de Souza Silveira, nos seguintes termos:

O art. 482 da CLT exige o dolo do empregado na perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, que, no caso, se trata da CNH.



Em que pese a certeza de que o autor trabalhou com a CNH vencida desde 12/12/2023 (o que configura infração gravíssima conforme art. 162, V, do CTB), entendo que não ficou elucidado nos autos o dolo na conduta.

Pelo contrário, a ré tinha ciência de que ele estava em processo de renovação da carteira, conforme depoimento da coordenadora do RH, conversas às fls. 26 e 29, bem como o protocolo de fl. 127. Mesmo assim, o autor continuou trabalhando normalmente até o momento da sua rescisão.

Não se pode perder de vista que a responsabilidade pela fiscalização das condições ambientais do trabalho, o que engloba a regularidade perante órgãos públicos, é da empregadora, conforme art. 157 da CLT ("Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais").

Nesse contexto, o art. 164 do CTB responsabiliza com as mesmas penalidades do art. 162 quem permite que outra pessoa tome posse do veículo automotor e passe a conduzi-lo na via, reforçando a responsabilidade da empresa na situação presente.

Dito isso, compreendo que caberia à ré demonstrar o dolo do autor na manutenção da irregularidade quanto à CNH, o que não se verifica no caso. Ao invés, o contexto fático dos autos indica que ela foi negligente quanto à regularidade do empregado, permitindo que ele dirigisse mesmo sabendo da situação.

Portanto, daria provimento ao recurso para reformar a sentença, declarar a nulidade da demissão por justa causa, convertê-la em demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, e condenar a ré no pagamento das verbas pertinentes, com reflexos (FGTS + 40%, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, indenização do seguro desemprego).

Indevida a multa do art. 477 da CLT, eis que não houve atraso de pagamento das verbas rescisórias, e entrega de documentos decorrentes.

Também indevida a indenização por danos morais, haja vista que, via de regra, a reversão da justa causa não enseja, por si só, reparação por dano moral, cabendo à parte reclamante a demonstração do prejuízo que sofreu, por ser um dos pressupostos da responsabilidade civil, o que não foi feito.

Em vista do exposto, **dou parcial provimento** ao recurso do reclamante para julgar insubsistente a justa causa, convertendo-a em dispensa sem justa causa, e condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias pertinentes, quais sejam, aviso prévio de 30 dias, com projeção no tempo de serviço, 5/12 de férias acrescidas de 1/3, 3/12 de 13º salário, liberação do FGTS com multa de 40%

Condena-se a ré, ainda, a fornecer ao autor as guias para habilitação ao seguro desemprego, devendo o autor comprovar os requisitos exigidos por lei para o recebimento do benefício.



## Jornada de trabalho

O reclamante argumenta que, ainda que não houvesse a demonstração de horas extras impagas, os cartões de ponto demonstram sobrejornada habitual de fácil constatação, tendo inclusive labor em dias destinados a descanso, não havendo necessidade da apresentação do demonstrativo de diferenças. Sustenta que deve haver a invalidação por completo do acordo de compensação, uma vez que realizava jornada extraordinária de forma habitual, bem como, laborava em dias destinados a descanso, condenando a ré ao pagamento das horas extras e reflexos. Afirma também que realizava menos de 1h de intervalo intrajornada e requer condenação da reclamada. Acrescenta que os cartões-ponto demonstram jornada habitual em dias destinados a descanso, tais como domingos e feriados, sem a devida compensação e requer pagamento em dobro. Por fim, requer a condenação da reclamada ao pagamento do adicional noturno que afirma não ter sido quitado corretamente durante a contratualidade.

### Colhe-se da sentença (fls. 142/144):

Em audiência a parte autora reconhece como verdadeiros os registros de jornada. Insurgindo-se apenas quanto ao intervalo para refeição e descanso.

Infere-se do artigo 59 do Diploma Consolidado que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, sendo que a parte reclamante não produziu provas de sua nulidade.

Com efeito, o labor extraordinário, que configura fato excepcional do contrato de trabalho, exige prova robusta e inequívoca de extrapolamento da jornada. No presente caso, cabia ao autor apresentar demonstrativo válido de diferenças de horas extras, elaborado com base nos cartões de ponto em cotejo com os recibos de pagamento, à luz dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC e comprovar a não concessão do intervalo para refeição e descanso.

(...)

No presente caso, a parte reclamante se limitou apenas a dizer que laborava de em jornada extraordinária e que não usufruía de 01 hora para intervalo de refeição e descanso.

Contudo, não demonstrou, de forma válida, referida diferença, nem a supressão do intervalo para refeição, eis que analisando os cartões de ponto não se verifica claramente referida prestação de hora extra. Cabia à reclamante apontar, ao menos por amostragem, contudo, de forma válida e clara, diferenças de horas que entende devidas, não simplesmente afirmar ter realizado sem demonstrar.

Portanto, forçoso concluir pelo indeferimento do pleito, eis que o autor não se desvencilhou de seu ônus de demonstrar o fato constitutivo de seu direito, qual seja, diferenças a título de horas extras e feriados. Rejeito.



Por oportuno, destaco que **a parte autora não indicou testemunhas**. Observo também que, em relação à jornada de trabalho, as testemunhas ouvidas a convite da ré se limitaram a falar sobre intervalo intrajornada, cujo teor dos depoimentos se encontra gravado nos registros audiovisuais deste E.Regional, o qual transcrevo abaixo:

A 1ª testemunha arrolada pela reclamada, Magda, disse que trabalhou para a ré de 14/04/2022 a 19/05/2024 como coordenadora de RH, tendo trabalhado com o autor; que os empregados são orientados a cumprir 1h de intervalo, sendo este período pré-fixado.

A 2ª testemunha ouvida a convite da ré, Rafael, declarou que trabalha na ré desde janeiro/2024 como coordenador de logística e que trabalhou com o autor; que a empresa não dava ordens para descumprir intervalo; que o autor nunca reclamou com o depoente que não cumpria intervalo; que dada as circunstâncias do trabalho do autor, era possível a fruição de 1h de intervalo intrajornada.

Pois bem.

#### **a) Horas extras**

A reclamada apresentou os cartões de ponto contendo anotações variáveis (fls. 105/109). Ademais, como bem observou a sentença, "a parte autora reconhece como verdadeiros os registros de jornada. Insurgindo-se apenas quanto ao intervalo para refeição e descanso".

Analisando os cartões-ponto, verifico a existência de labor extraordinário, a exemplo do que ocorreu nos dias 28/02/2024 (9h40min de labor) e 14/03/2024 (9h16min de labor), conforme se extrai da fl. 109. Entretanto, compulsando os holerites (fls. 122/126), nota-se a ocorrência de pagamento a título de horas extras em todos os meses.

Assim, existindo prova de labor extraordinário com a devida contraprestação, era ônus do reclamante demonstrar a existência de incorreções no valor pago, o que não ocorreu.

Assim, improcede o pedido do autor de condenação da ré ao pagamento de horas extras com base em eventuais incorreções, restando a análise quanto à validade do acordo de compensação, que passa-se a fazer a seguir.

#### *Acordo de compensação semanal*

A compensação permite o extrapolamento do labor em alguns dias da semana no tempo suficiente para compensar total ou parcialmente o labor em outro dia da semana.

No período posterior à vigência da Lei 13.467/2017 (a partir de 11/11/2017), os requisitos para a validade do acordo de compensação semanal passaram a ser os seguintes: a)



existência de acordo individual (tácito ou escrito) ou de previsão em norma coletiva; b) ausência de labor extraordinário por mais de duas horas diárias; c) ausência de labor em dia destinado à compensação.

Em razão do disposto no art. 59-B da CLT, eventual inobservância dos requisitos do acordo compensatório ensejará o pagamento apenas do adicional de horas extras, quando observado o limite semanal de 44 horas. A contrario sensu, quando houver o extrapolamento da carga horária de 44 horas semanais, as horas extras serão devidas de forma cheia (hora mais adicional).

Por consequência, a partir de 11/11/2017 não são aplicáveis as Súmulas 85, IV, do TST e 36 do TRT9.

No que diz respeito às atividades insalubres, exige-se inspeção prévia e permissão da autoridade competente (art. 60 da CLT), que eventualmente pode ser dispensada por meio de autorização expressa e específica em norma coletiva (art. 611-A, XIII, da CLT).

Esclarece-se que a inobservância dessa exigência não se enquadra como mera infração de requisito formal e acarreta a invalidade total do acordo de compensação. Trata-se de vício grave que envolve norma de proteção à saúde e redução de riscos do ambiente de trabalho, o que afasta a incidência do art. 59-B da CLT, nos termos do item VI da Súmula 85 do TST.

Em resumo:

(1) No caso de compensação semanal adotada em atividade insalubre sem licença prévia da autoridade competente ou sem autorização específica em norma coletiva, o acordo será inválido e serão devidas como extras (hora mais adicional), as excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, de forma não cumulativa.

(2) Na hipótese de labor em dia destinado à compensação e/ou labor extraordinário por mais de duas horas diárias:

a) nas semanas em que observado o módulo semanal de 44 horas, será devido apenas o pagamento do adicional para as excedentes da 8ª diária, por força do art. 59-B da CLT;

b) nas semanas em que ultrapassada a carga semanal de 44 horas, serão devidas como horas extras (hora mais adicional), as excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, de forma não cumulativa.

(3) Quando tiverem sido observados os requisitos materiais da compensação (ausência de labor em dia destinado à compensação com observância do limite de labor de duas horas extras diárias), mas houver extrapolamento da carga semanal de 44 horas, é devido o



pagamento como extras (hora mais adicional), apenas das excedentes da 44ª semanal, porque a prestação habitual de horas extras não descaracteriza o ajuste (parágrafo único do art. 59-B da CLT).

Feitos tais esclarecimentos, passo à análise do caso em concreto.

De início, observo não se tratar de labor em atividade insalubre.

Por oportuno, destaco que a presente ação trabalhista foi ajuizada em 20/03/2024, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 09/11/2023 a 18/03/2024 (contrato de trabalho de fl. 89 e comunicado de rescisão de contrato por justa causa de fl.100), para a função de motorista.

Quanto à validade formal, observo que o regime de compensação semanal estava devidamente autorizado mediante o acordo individual de fl. 90, assinado à data da contratação. **Formalmente válido, portanto, o regime, por todo o contrato de trabalho.**

Em relação à validade material, da análise dos cartões-ponto de fls. 105/109, não observo a ocorrência de labor em dia destinado à compensação em nenhuma data. Entretanto, verifico a existência de ocasiões em que houve prestação de mais de 2 horas extras por dia (a exemplo do que ocorreu em 19/12/2023 - 10h21min de labor - e 17/01/2024 - 10h26 min de labor - fls. 106/107), tendo inclusive anotação com labor superior a 12h diárias (a exemplo do dia 21/12/2023 - com 12h02min de labor - fl. 106).

Ante o exposto, são devidas horas extras nos seguintes termos: nas semanas em que houver prestação de mais de 2 horas extras por dia, com observância do módulo semanal de 44 horas, será devido o pagamento apenas do adicional para as horas excedentes da 8ª diária; nas semanas em que houver prestação de mais de 2 horas extras por dia, com o extrapolamento do módulo semanal de 44 horas, será devido o pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal (hora + adicional), de forma não cumulativa.

Necessário, pois, parcial reforma na r. sentença, nesse aspecto.

Do exposto, **dou provimento parcial** para condenar a ré ao pagamento de horas extras observando o seguinte: nas semanas em que houver prestação de mais de 2 horas extras por dia, com observância do módulo semanal de 44 horas, será devido o pagamento apenas do adicional para as horas excedentes da 8ª diária; nas semanas em que houver prestação de mais de 2 horas extras por dia, com o extrapolamento do módulo semanal de 44 horas, será devido o pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal (hora + adicional), de forma não cumulativa.



Tratando-se de condenação originária acerca das horas extras, necessária a fixação dos parâmetros para a respectiva apuração.

A apuração deverá ser feita pelos cartões-ponto trazidos aos autos, excluídos os afastamentos decorrentes de férias e licenças.

Observe-se a sistemática de fechamento dos cartões de ponto adotada pela reclamada.

Observe-se a base de cálculo composta pelas parcelas de natureza salarial, exceto aquelas sobre as quais as extras devem refletir (Súmula 264 do C. TST), observada a correta evolução salarial, divisor 220 e adicionais legais ou convencionais, o que for mais benéfico.

Devidos reflexos em RSR, e com estes, em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e 13º salário. Sobre o principal e parcelas reflexas, exceto férias indenizadas, incide o FGTS de 11,2%

Deduzam-se, pelo critério da totalidade, os valores pagos a título de horas extras, adicional e respectivos reflexos.

#### **Apuração dos valores:**

A sentença já fez constar, sem recurso das partes, no particular, que "adequando o entendimento à jurisprudência majoritária do E. TRT da 9ª Região e à Instrução Normativa nº 41, do E. TST, fica definido que as pretensões não ficarão limitadas aos respectivos valores indicados na inicial. Os valores efetivamente devidos, se acolhidos os pleitos, serão apurados em liquidação de sentença". (fls. 141/142). Assim, a apuração dos valores deverá observar a referida determinação.

#### **Juros e Correção Monetária:**

A correção monetária deve ser computada considerando-se o mês subsequente quanto aos salários e, quanto às demais verbas, em conformidade com a data de exigibilidade prevista em lei para cada uma. Assim, a correção monetária incide no mês subsequente quanto aos salários e, quanto às demais verbas, de acordo com a data de exigibilidade regulada em lei ou nos instrumentos normativos para cada uma (Súmula 381 do TST: "CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º").



Quanto ao índice de correção monetária e a taxa de juros de mora, o entendimento desta Turma é o de que o índice de correção monetária e os critérios de aplicação de juros de mora devem ser decididos na fase de execução, observando-se a legislação vigente e o entendimento jurisprudencial consolidado à época.

### **Descontos previdenciários e fiscais:**

Em atenção ao disposto no § 3º, do art. 832, da CLT, autorizo o desconto previdenciário das verbas da condenação, mediante cálculo "mês a mês" sobre o capital corrigido, excluídos os juros de mora, devolução de descontos e parcelas de natureza indenizatória, observando-se as respectivas alíquotas e limites máximos de contribuição vigentes em cada período (art. 43 da Lei nº 8.212/1991), com eventuais atualizações de valores já apurados.

Por fim, entende essa Turma que os descontos fiscais devem ser realizados de acordo com a legislação vigente à época do recebimento dos créditos na fase de execução, inclusive quanto aos juros de mora..

Nesse mesmo sentido, os precedentes desta E. 3ª Turma: ROT 0001831-83.2017.5.09.0011, de relatoria da Exma. Des. Thereza Cristina Gosdal, publicado em 26/01/2022; e ROT 0000565-66.2019.5.09.0892, de relatoria do Exmo. Des. Aramis de Souza Silveira, publicado em 17/06/2022.

### **b) Intervalo intrajornada**

Como já apontado no tópico anterior, a sentença observou que, "a parte autora reconhece como verdadeiros os registros de jornada. Insurgindo-se apenas quanto ao intervalo para refeição e descanso".

Quanto ao intervalo intrajornada, note-se que os cartões-ponto trazem pré-assinalação dos períodos de intervalo, na forma permitida pelo art. 74, §2º, CLT. Dessa forma, cabia ao autor provar a não fruição do intervalo intrajornada na integralidade (nos moldes do art. 818, I, da CLT), **ô nus do qual não se desincumbiu.**

Note-se que o autor nem sequer arrolou testemunha nos autos e os depoimentos das testemunhas arroladas pela ré não socorrem o autor, no particular.



Ademais, em se tratando de trabalho externo, esta E.Turma entende que é do emprego o ônus de demonstrar a impossibilidade de usufruto integral do período de intervalo, nos termos do precedente 0000731-11.2022.5.09.0014, de minha relatoria, publicado em 04/03/2024, cuja ementa transcrevo a seguir:

**TRABALHO EXTERNO. INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA DA PARTE AUTORA.** Embora a atividade de promotor de vendas desempenhada pelo trabalhador fosse compatível com os mecanismos de controle de horários de trabalho, é evidente que, por se tratar de serviço externo, cabia a ele definir o momento e a duração de seu intervalo intrajornada e não há notícia de qualquer circunstância laboral que pudesse impedi-lo de repousar por 1h. Tratando-se de labor externo, sem a presença de metas de serviço cujo atingimento impossibilitaria a fruição de 1h de intervalo, soa irrazoável exigir que a ré entrasse em contato com o autor, diariamente, no decurso da jornada, para ordenar a interrupção do trabalho em respeito ao art. 71 da CLT, cabendo ao autor a prova da não fruição do intervalo intrajornada. Recurso ordinário da parte autora desprovido.

Do exposto, **nada a reparar.**

#### **c) Labor em domingos e feriados**

Compulsando os autos, não verifico a existência de qualquer situação de labor em domingos ou feriados, não tendo o autor pontuado qualquer situação em especial em que teria ocorrido as referidas situações.

Assim, o pleito não comporta qualquer reparo.

**Rejeito.**

#### **d) Adicional noturno**

A matéria já foi devidamente contemplada quando da fixação de parâmetros de liquidação para o cálculo da horas extras, situações em que deverão ser observados os adicionais legais ou convencionais, quando aplicáveis, inclusive o adicional noturno.

**Nada mais a deferir.**

### **CONCLUSÃO**

**Dou parcial provimento** para: a) condenar a ré ao pagamento de horas extras observando o seguinte: nas semanas em que houver prestação de mais de 2 horas extras por dia, com observância do módulo semanal de 44 horas, será devido o pagamento apenas do adicional para as horas excedentes da 8ª diária; nas semanas em que houver prestação de mais de 2 horas extras por dia, com o extrapolamento do módulo semanal de 44 horas, será devido o pagamento das horas extras



excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal (hora + adicional), de forma não cumulativa e; b) fixar parâmetros de liquidação.

### **Acúmulo de função**

O autor sustenta que fora contratado como motorista, porém, em conjunto, exerceu a função de ajudante, afirmando que havia funcionários específicos para realizar as funções acumuladas. Requer a retificação da anotação da função na CTPS, bem como condenação da ré ao pagamento das diferenças por todo o período em que o obreiro realizou as funções em acúmulo.

Constou da sentença (fls. 148/149):

O exercício de algumas outras atividades no curso da jornada não se afigura, per se, como razão justificadora do pagamento de um acréscimo salarial. O ambiente de trabalho é dinâmico, não se podendo admitir que um empregado fique bitolado a uma única tarefa sob o argumento de que foi contratado apenas para aquilo. É nesse sentido que deve ser interpretado o parágrafo único do art. 456 da CLT, reconhecendo que atividades que não demandam maior qualificação técnica e que são realizadas durante a mesma jornada de trabalho são compatíveis com a condição pessoal do empregado na empresa.

Com lastro no parágrafo único, do art. 456, da CLT, reconhece-se que as atividades desempenhadas pelo autor, dentro da mesma jornada de trabalho, e sem que demandassem maior qualificação técnica, eram compatíveis com a sua condição pessoal dentro da empresa, eis que com elas se obrigou desde a contratação.

As variações de função, respeitada a compatibilidade referida, constituem-se regular exercício do jus variandi.

No sistema trabalhista pátrio não foi adotado o salário por serviço específico. Em consequência, mesmo tendo a parte autora exercido diversas funções, compatíveis entre si e dentro da mesma jornada, não tem direito a dupla remuneração.

(...)

Com fulcro no artigo 456 parágrafo único da CLT, em atenção ao princípio da boa-fé, impõe-se reconhecer que o reclamante se obrigou a toda e quaisquer atribuições compatíveis com sua condição pessoal, dentro da jornada de trabalho pactuada.

Conclui-se que não há qualquer previsão legal ou convencional que autorize o deferimento de diferenças salariais em função do eventual exercício acumulado de funções, dentro de uma mesma jornada de trabalho.

Assim, não vislumbro situação que autorize o deferimento de diferenças salariais por acúmulo/desvio funcional. Improcede.

**Análise.**

O contrato de trabalho entre as partes vigorou no período de 09/11/2023 a 18/03/2024, na função de motorista.



De acordo com a legislação trabalhista, "A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal" (parágrafo único, art. 456, CLT).

Com efeito, inexistindo cláusula contratual com o rol de atividades a serem desempenhadas pelo empregado, entende-se que se comprometeu a desempenhar todas as atividades compatíveis com sua condição física e intelectual, de modo que o salário já o remunera por todo o tempo em que permanece à disposição do empregador. Isso porque não consta na legislação nacional o pagamento de adicional por acúmulo não específico de função.

Nesse sentido, cabe ao empregado demonstrar a irregularidade no desempenho das suas funções, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos do art. 818, I, CLT. Entendo que **desse ônus o autor não se desincumbiu a contento**, não tendo não produzido prova robusta de suas alegações, no sentido de ter laborado em função diversa da para a qual foi contratada.

Destaco que a cláusula 1 do contrato de trabalho (fl. 89) prevê que "fica o EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA para exercer a função Supra [motorista] ou na qual demonstre melhor capacidade de adaptação, desde que compatível com sua Condição pessoal, de acordo coma remuneração e horário de trabalho acima especificados".

Ademais, quanto a prova oral, reforço que o autor não arrolou testemunhas nos presentes autos, tendo a testemunha Rafael, ouvida a convite da ré, declarado apenas que o autor acompanhou outros motoristas de forma ocasional e somente para aprender sobre as demais rotas.

Assim, não há nos autos nenhum indício de que o autor tenha desenvolvido atribuição incompatível com sua condição pessoal, sendo que as tarefas por ele exercidas estão de acordo com a função motorista, como consta anotado em sua CTPS (fls. 24/25).

Constata-se, ainda, que todas as atividades sempre foram desenvolvidas dentro da própria jornada de trabalho, ao passo que as tarefas levadas a efeito se relacionam entre si e estão totalmente inseridas na rotina do trabalhador, não havendo que se falar em acúmulo funcional, portanto.

Precedente deste Colegiado de minha própria relatoria nos autos 0000755-60.2023.5.09.0513, publicado em 15/07/2024.

Ante o exposto, **mantenho**.



## Honorários sucumbenciais

Confiante na reforma integral da sentença, o autor requer seja afastada sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios, invertendo a sucumbência em desfavor da reclamada. Sucessivamente, requer seja afastada sua condenação ou seja a mesma minorada, aplicando a condição suspensiva de exigibilidade.

Colhe-se da sentença (fls. 149/150):

A partir da entrada em vigor da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, quanto aos honorários de sucumbência, aplica-se o disposto no artigo 791-A, da CLT. Considera-se ainda, que a Lei 5.584/1970 está revogada tacitamente em face da nova legislação, no tocante aos honorários assistenciais.

Desta forma, em face da improcedência da ação, condena-se a autora ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, que se arbitram em 10% do valor dos pedidos em que foi sucumbente, devidos à parte ré, considerando o grau de zelo do procurador da parte reclamada, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido para o seu serviço.

Entrementes, em razão do julgamento proferido pelo STF na ADI 5766, que declarou inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT e, considerando que a parte autora é beneficiária da gratuidade judiciária, deixa-se de condená-la ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono da reclamada. Esclareça-se que o STF julgou parcialmente procedente a ADI 57/66, decisão que transitou em julgado em 04/08/2022, declarando inconstitucionais os artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, ambos da CLT.

Frisa-se que os honorários incidentes sobre as parcelas salariais devidas à autora são inexigíveis enquanto perdurar o direito ao benefício da justiça gratuita. Em alterando esta situação no período de dois anos do trânsito em julgado desta decisão, os credores poderão ajuizar ação própria de cobrança deste título, ação própria de conhecimento para demonstrar a alteração da situação de inexigibilidade do título com comprovação da alteração das condições financeiras da autora.

Pois bem.

Observo, por oportuno, que a sucumbência referida pelo art. 791-A, § 3º, da CLT, autorizadora do pagamento de honorários advocatícios, é a recíproca, que se dá no âmbito da ação (sucumbência recíproca), e não do pedido (sucumbência parcial), de modo que a parte autora deverá suportar honorários advocatícios apenas quando ficar integralmente vencida no pedido.

É este o entendimento que prevalece nesta E. Turma, extraído do Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

**SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.** O juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou "sucumbência parcial", referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial.



Ante a reforma da sentença e o provimento parcial do recurso ordinário da parte autora, a reclamada se torna sucumbente em relação ao pedido de verbas rescisórias e horas extras, cabendo sua condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais.

Note-se que não há na legislação vigente isenção do trabalhador beneficiário da justiça gratuita quanto ao pagamento dos honorários de sucumbência. O art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, dispõe sobre os benefícios da justiça gratuita que podem ser concedidos à parte para fins de isenção ao pagamento das custas processuais e despesas, não abrangendo os honorários de sucumbência. Assim, ainda que beneficiária da justiça gratuita, são devidos os honorários sucumbenciais pela parte autora, nos termos do caput do art. 791-A da CLT.

Conquanto o dispositivo celetário em questão imponha ao trabalhador o ônus de suportar os honorários advocatícios da parte contrária, não vislumbro inconstitucionalidade, sobretudo por violação ao art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição. Também não há óbice ao acesso à justiça porque não se exige qualquer recolhimento ao reclamante para que proponha sua ação.

Outrossim, cumpre observar que a ADI 5766 não impede a condenação da parte reclamante em honorários sucumbenciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita; trata apenas da impossibilidade de abatimento dos honorários do crédito da parte reclamante (mesmo em outros processos) e da suspensão da exigibilidade, não sendo a decisão do STF impeditivo para a condenação. **Considerando que a sentença já determinou seja observada a suspensão da exigibilidade, não há nada a reformar, no particular.**

Com relação ao percentual arbitrado, o § 2º do art. 791-A da CLT determina que, ao fixar os honorários advocatícios, o Juiz deve sopesar o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço.

Ressalte-se, desde logo, que prevalece nesta E. Turma, o entendimento de que não há simetria, nem paridade entre os honorários de sucumbência a cargo do reclamante ou do reclamado. Assim, ao se arbitram honorários de sucumbência em favor do patrono da parte reclamada, não fica o juiz adstrito ao que estabelece o caput do art. 791-A da CLT, principalmente no que diz respeito aos percentuais indicados (entre 5% e 15%), devendo o magistrado se limitar a observar os critérios previstos no § 2º, do art. 791-A da CLT (acima indicados), arbitrando valor fixo para a verba (Precedentes: ROT nº 0011994-34.2016.5.09.0084, de relatoria do Exmo. Des. Aramis de Souza Silveira, publicado em 22/08/2018; e ROT nº 0000691-48.2020.5.09.0095, de relatoria da Exma. Des. Thereza Cristina Gosdal, publicado em 28/07/2022).



Aqui, no caso, parece-me necessário o arbitramento dos honorários de sucumbência conforme autoriza o art. 85, § 8º do CPC, de aplicação subsidiária.

Com efeito, a fixação de percentual acarreta à parte autora ônus desproporcional. A fixação de honorários de sucumbência desproporcionais ao valor do salário do reclamante e incompatíveis com a natureza e a importância da causa, transmuda a natureza do instituto da sucumbência de remunerar adequadamente o profissional para instrumento de punição da parte autora.

Assim, considerando que quem pede o mais, pede o menos, fixo o valor dos honorários de sucumbência em R\$ 500,00 (quinhentos reais), devidos pela parte autora em prol dos patronos da reclamada.

Quanto aos honorários sucumbenciais devidos pela reclamada, tendo em vista a complexidade da matéria discutida nos presentes autos, a produção de prova oral, bem como as particularidades inerentes ao caso, não se tratando de demanda repetitiva, impõe-se a reforma da sentença para condenar a ré no percentual para o máximo legal de 15% (Precedente turmário: ROT nº 0001092-27-2019-5-09-0016, de relatoria da Exma. Des. THEREZA CRISTINA GOSDAL, Acórdão publicado em 05.04.2022).

Em vista do exposto, **reformo a sentença** para: a) condenar a reclamada em honorários de sucumbência no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor líquido da condenação, observada a OJ nº 348 da SDI-1 do TST e; b) fixar o valor dos honorários de sucumbência devidos pelo autor em R\$ 500,00, observada a suspensão de exigibilidade já deferida pelo Juízo de origem.

## ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Adilson Luiz Funez; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez e Eduardo Milleo Baracat; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Aramis de Souza Silveira e Adilson Luiz Funez; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO**



**RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**, assim como das contrarrazões apresentadas. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para: a) julgar insubsistente a justa causa, convertendo-a em dispensa sem justa causa, e condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias pertinentes, quais sejam, aviso prévio de 30 dias, com projeção no tempo de serviço, 5/12 de férias acrescidas de 1/3, 3/12 de 13º salário, liberação do FGTS com multa de 40%; b) Condenar a ré, ainda, a fornecer ao autor as guias para habilitação ao seguro desemprego, devendo o autor comprovar junto ao órgão competente, os requisitos exigidos por lei para o recebimento do benefício; c) condenar a ré ao pagamento de horas extras e reflexos e estabelecer parâmetros de liquidação; d) condenar a reclamada em honorários de sucumbência no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação e; d) fixar o valor dos honorários de sucumbência devidos pelo autor em R\$ 500,00. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pela reclamada, no importe de R\$ 100,00, calculadas sobre o valor de R\$ 5.000,00, provisoriamente arbitrado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 27 de novembro de 2024.

**EDUARDO MILLEO BARACAT**  
**Relator**

