



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010223-48.2021.5.03.0137

Relator: César Pereira da Silva Machado Júnior

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/06/2022

Valor da causa: R\$ 66.450,33

Partes:

RECORRENTE: CARLOS HENRIQUE VIANA SILVA

ADVOGADO: SAULO MOREIRA GROSSI

RECORRENTE: FADEL TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA

ADVOGADO: MARILENE NICOLAU

RECORRIDO: FADEL TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA

ADVOGADO: MARILENE NICOLAU

RECORRIDO: CARLOS HENRIQUE VIANA SILVA

ADVOGADO: SAULO MOREIRA GROSSI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE SETE LAGOAS
ATOrd 0010223-48.2021.5.03.0137
AUTOR: CARLOS HENRIQUE VIANA SILVA
RÉU: FADEL TRANSPORTES E LOGISTICA LTDA

SENTENÇA

1 - RELATÓRIO

CARLOS HENRIQUE VIANA SILVA ajuizou reclamação trabalhista em face de FADEL TRANSPORTES E LOGÍSTICA LTDA., ambos qualificados, pretendendo a condenação da reclamada nos pedidos indicados no rol vindicatório inicial, pelas razões que expõe na fundamentação da peça vestibular.

Anexou documentos e deu à causa o valor de R\$66.450,33

Tentada e rejeitada a conciliação, registrou-se a apresentação de defesas escritas, acompanhadas de documentos, feitos com vistas ao autor, que apresentou impugnação.

Realizada prova pericial para apuração de periculosidade.

Na assentada em prosseguimento, foram colhidos depoimentos pessoais e inquiridas testemunhas.

Razões finais remissivas.

Tentativas de conciliação infrutíferas.

É o relatório.

2 - FUNDAMENTAÇÃO

APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017

O contrato de trabalho entre as partes teve vigência de 06/09 /2017 a 02/10/2020.

Ajuizada a ação em 06/04/2021, não há dúvida de que as regras de direito processual trazidas pela lei em epígrafe são inteiramente aplicáveis.

Impõe-se, contudo, a análise da aplicação das normas de direito material advindas da lei 13.467/17, o que se faz a seguir.

A CR/88 conferiu proteção especial ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada e ao direito adquirido, elevando-os à categoria de garantias constitucionais, em seu artigo 5º, inciso XXXVI. Para tanto, blindou tais institutos, colocando-os a salvo inclusive da lei, que não poderá prejudicá-los.

Por sua vez, o Decreto-lei 4657/42, conhecido com Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro – LINDB, estabeleceu, no seu artigo 6º que a lei tem efeito imediato e geral, mas deve respeitar o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido.

Como se sabe, a lei 13.467/17, vigente a partir de 11.11.2017, operou uma série de alterações legislativas de natureza material e processual trabalhistas.

Contudo, é de se notar que se no campo processual a referida lei é, em regra, imediatamente aplicável a partir da data de sua vigência, no campo material o mesmo não se dá, porquanto o contrato de trabalho equivale a um ato jurídico perfeito em que as condições não podem ser alteradas, em razão da proteção constitucional conferida pela CRFB, seja pela legal estabelecida no art. 6º da LINDB.

Em contributo, registra-se que o princípio da inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho, previsto no art. 468 da CLT se manteve íntegro com a reforma trabalhista.

Conclui-se, então, que a lei não pode incidir sobre os contratos de trabalho em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito.

Neste sentido, tem-se posicionado a jurisprudência do Colendo TST:

“RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. Debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. O Tribunal Regional rejeitou a pretensão da reclamada que visava limitar o direito à entrada em vigor a Lei nº 13.467/2017 por entender que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Decidiu, portanto, que, enquanto houver fornecimento de transporte pelo empregador, o empregado admitido antes da vigência da referida lei tem direito às horas in itinere, não havendo que se limitar a condenação até 11/11/2017. São duas as razões pelas quais deve prevalecer a compreensão – adotada pelo Regional – de ser inadmissível restringir o direito a horas in itinere ao período anterior à Lei n. 13.467/2017: a) a lei não pode incidir sobre relações contratuais em curso, sob pena de violar ato jurídico

perfeito, e salvo quando sobrevém norma mais favorável (ao titular de direito fundamental) que comporte, por isso, aplicação imediata (art. 5º, §1º, da Constituição); b) a parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de violar-se direito adquirido. É de se manter a decisão do Tribunal Regional que consignou a tese de que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Agravo de instrumento não provido. "PROCESSO Nº TST-AIRR-1102-52.2016.5.22.0101. 6a. TURMA. MINISTRO RELATOR AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO. 29.05.2020"

Também a jurisprudência do TRT - 3a. Região vem se posicionado pela inaplicabilidade da lei 13.467/17 aos contratos firmados antes e em execução na data de início da vigência da referida lei. Neste sentido, cito os seguintes arestos:

"APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO - LEI N. 13.467/2017. A relação empregatícia debatida nesta demanda teve início em 19/09/2008 e término em 06/02/2019 (TRTC, IDs 551c7cf, 8b51e98). A ação foi proposta em 03/10/2019, e a sentença proferida em 04/12/2019, fixando o marco prescricional em 04/10/2014. Como se constata, a presente demanda envolve reclamação trabalhista relativa a contrato de trabalho iniciado em período anterior ao de vigência da Lei 13.467/17, responsável pela denominada "Reforma Trabalhista", que teve início no dia 11/11/2017. Nesse contexto, as normas de direito material que restringiram direitos trabalhistas não se aplicam ao contrato de trabalho aqui analisado, por força do disposto no caput do art. 7º da CF/88, bem como do art. 468 da CLT, razão pela qual toda a fundamentação aqui lançada diz respeito ao regramento legal anterior à reforma. Isto porque a lei nova aplica-se apenas aos novos contratos, assim entendidos aqueles firmados após a sua vigência, entendimento que deverá reger também a não incidência dos preceitos restritivos ditados pela Lei 13.467/17 aos contratos em curso quando da sua entrada em vigor. Com relação às normas de direito processual, aplica-se o entendimento adotado na Instrução Normativa nº 41/2018 pelo Colendo TST, que, em seu art. 1º, estabelece que "A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010574-50.2019.5.03.0150 (RO); Disponibilização: 04/05/2020; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini)".

" ...No que se refere à aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos vigentes, quanto à concessão das horas "in itinere", com razão o Sindicato Autor. A presente demanda envolve reclamação trabalhista relativa a contratos de trabalho iniciados em período anterior ao de vigência da Lei 13.467/2017, o que teve

início em 11/11/2017. Dessa forma, os contratos vigentes no momento em que editada nova legislação de direito material contam com a proteção da estabilidade das situações jurídicas consolidadas, a fim de preservar o direito adquirido já integrado ao patrimônio jurídico do empregado, a exemplo da interpretação acerca da alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade enunciada na Súmula 191, III, do TST, sendo assentado o entendimento de que "a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT" (grifei), em franca proteção ao direito adquirido do empregado admitido antes da lei nova. Assim, a Lei 13.467/17 não alcança os contratos em curso no momento de início de sua vigência (11/11/2017), tendo em conta o direito adquirido dos empregados de continuar a fruir o direito garantido pela lei anterior. O período contratual, portanto, abrange período anterior e posterior à Lei 13.467/2017, que passou a vigorar em 11/11/2017. Não obstante, conforme bem elucidado pelo Exmo Juiz Convocado Cléber Lúcio de Almeida, em recente julgado proferido no âmbito desta Eg. Turma, cujos fundamentos peço venia para transcrever, adotando-os como razões de decidir: "Na definição do marco temporal inicial da aplicação da Lei 13.467/2017 no que comporta às suas normas de natureza material, cumpre ter presente que, consoante art. 912 da CLT, os dispositivos de caráter imperativo da lei nova terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da sua entrada em vigor. Desse modo, a Lei nº 13.467/17 não alcança os contratos firmados antes da sua entrada em vigor, mas possui efeitos imediatos, no sentido de que deve ser aplicada aos contratos em execução no momento de sua entrada em vigor, estando fora de seu alcance, no entanto, as condições de trabalho definidas no momento da contratação. Essa ressalva se impõe, na medida em que, consoante estabelece o art. 2.035 do Código Civil, a validade dos negócios e demais atos jurídicos constituídos antes da entrada em vigor de uma nova lei obedece ao disposto na lei anterior, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência da nova lei, aos preceitos desta se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução, observando-se que as formas de execução do contrato de trabalho são aquelas traduzidas pelas condições de trabalho definidas no ato da contratação, ressalvada condição mais benéfica estabelecida pelo empregador em favor do trabalhador. Isto significa que não pode o empregador alterar as condições de trabalho com fundamento na entrada em vigor da Lei 13.467/17, ainda que conte com a aquiescência do trabalhador, por força do disposto no art. 2.035 do Código Civil e, ainda, no art. 468 da CLT, que veda a alteração contratual lesiva ao trabalhador, do art. 5º, XXXVI, da Constituição, que impõe o respeito ao direito adquirido, e do art. 7º, caput, da Constituição, que impede o retrocesso na condição social dos trabalhadores e impõe a aplicação da norma a ele mais favorável. Ademais, o estabelecimento de limites temporais às mutações legislativas é uma exigência da segurança jurídica e da proteção da confiança, que constituem postulados básicos do Estado Democrático de

Direito. (...) Trata-se, portanto, de garantia de estabilidade na situação contratual, econômica e social do trabalhador, reduzida pela doutrina na expressão vedação de retrocesso. Daí porque, inclusive, a redução da base de cálculo do adicional de periculosidade prevista na Lei 12.740/2012 não alcança os contratos celebrados antes da sua entrada em vigor, como foi reconhecido na Súmula n. 191, III, do TST. Assim, a Lei n. 13.467/17 não alcança a presente demanda, no que comporta às suas normas de direito material". (RO 011016-32.2016.5.03.0114 RO - 7ª Turma - Relator Juiz Convocado Cléber Lúcio de Almeida. Publicado no DEJT em 11/02/2019). Reformo, em parte a r. sentença, para estender a condenação ao pagamento das horas "in itinere" para o período contratual posterior à edição da Lei 13.467/17, mantidos os demais parâmetros fixados na r. sentença. Nego provimento ao recurso ordinário da ré. Dou provimento ao recurso ordinário do autor (TRT DA 3a. REGIÃO; PJE 0011572-72,2017.5.03.0090 (RO); DISPONIBILIZAÇÃO: 03/05/2019; ÓRGÃO JULGADOR: SÉTIMA TURMA; RELATOR: MARCELO LAMEGO PERTENCE).

"PRELIMINAR - APLICABILIDADE IMEDIATA DA LEI Nº 13.467/17. Pugna a ré pela aplicação imediata das normas da Lei nº 13.467/17 ao presente feito. O contrato de trabalho vigeu de 14.12.1998 a 05.11.2018 e, desse modo, teve início anteriormente à Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11/11/2017. Os contratos de trabalho firmados anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017, como no caso presente, não se sujeitam às regras de direito material do trabalho, trazidas pela lei nova, em atenção ao direito adquirido, - artigo 5º, XXXVI, da CR/88 -, ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada - artigo 6º, da LINDB - e à vedação constitucional ao retrocesso social- artigo 7º, caput, da CR/88. Havida a lesão ao patrimônio jurídico do trabalhador, deve ser observado o princípio da estabilidade das relações jurídicas consolidadas, em absoluto respeito princípios constitucionais retromencionados. Os magistrados, Guilherme Guimarães Ludwig e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, em artigo dedicado à eficácia temporal da Lei nº 13.467/17, tratam do princípio geral da irretroatividade da lei, enquanto corolário dos princípios da segurança jurídica e da confiança, in litteris: "O ordenamento jurídico brasileiro protege o equilíbrio contratual e a confiança. Por ocasião do ajuste das cláusulas contratuais, é evidente que os pactuantes levaram em consideração especialmente a legislação trabalhista então vigente, não podendo ser surpreendidos, em plena execução contratual, com alterações das premissas do contrato, vale dizer, a própria causa que gerou aqueles efeitos jurídicos. De acordo com Orlando Gomes (1988, p. 4), "todas as consequências de um contrato concluído sob o império de uma lei, inclusivamente seus efeitos futuros, devem continuar a ser reguladas por essa lei em homenagem ao valor da certeza do direito e ao princípio da tutela do equilíbrio contratual. No mesmo sentido, a lição de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2005, p. 331), segundo os quais "os vínculos negociais e seus efeitos jurídicos regem-se pela lei vigente ao tempo em que se celebraram, regra esta que não pode ser interpretada somente para a aplicação das regras codificadas civis, mas também para todas as demais relações jurídicas não penais." (In, A eficácia

temporal da Lei nº 13467/17 e o princípio constitucional da segurança jurídica. Revista LTr, ano 82, março de 2018, p. 32) (grifos acrescentados). Pela pertinência, acerca do princípio da vedação ao retrocesso social ou da progressividade, cito a doutrina do Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso: "Por este princípio, que não é expresso mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora, ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou uma garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição" (In, O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 152-3) (original sem destaques) Acerca do direito intertemporal aplicável à Lei nº 13.467/17, colaciono precedente do Col. Tribunal Superior do Trabalho, in verbis: "AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. BANCO DO BRASIL. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. INCORPORAÇÃO. LEI Nº 13.467/2017. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. APLICAÇÃO IMEDIATA. DIREITO INTERTEMPORAL . APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO (TEMPUS REGIT ACTUM). I - A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir os fundamentos da decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento, uma vez que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. II - É pacífico na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que a lei, de regra, regula tão somente o futuro, e não o passado, nem se aplica aos casos pendentes. A irretroatividade é a regra, e a retroatividade, a exceção (art. 6º da LINDB). III - Em tal contexto, as alterações advindas com a vigência da Lei nº 13.467/2017, inclusive acerca da incorporação da gratificação de função, não incidem sobre os fatos anteriores à sua vigência, em respeito ao direito adquirido do reclamante à solução do litígio sob o império do regramento normativo anterior. IV - Ainda que se trate de contrato em curso, a pretensão refere-se à incorporação da gratificação de função pelo desempenho do cargo de caixa executivo no período de 1991 a 2007, motivo pelo qual se aplica a jurisprudência uniforme desta Corte Superior, consolidada na Súmula nº 372, I, do TST. Agravo a que se nega provimento." (TST. Processo: Ag-AIRR - 897-12.2013.5.07.0015 Data de Julgamento: 21/03/2018, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018) (original sem destaques). Vale lembrar que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar a questão da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário, editou a súmula 191, item III, no sentido de que a inovação legislativa SOMENTE atingiria o contrato de trabalho celebrado após a vigência da Lei nº 12.740 /12, senão vejamos: "III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT". Seguindo a inteligência jurídica aplicada pelo Col. TST, a partir do precedente retro

citado, as normas relativas ao Direito Material, advindas da Lei nº 13.467/17, somente atingirão as relações sócio-jurídicas realmente novas, ou seja, pactuadas a partir da vigência da nova lei (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13467/17. São Paulo: LTr, 2018, p. 408). Em idêntica direção do entendimento ora esposado, cito precedentes deste Eg. Regional abaixo relacionados, in verbis: "RECLAMAÇÃO TRABALHISTA RELATIVA A CONTRATO DE TRABALHO INICIADO EM PERÍODO ANTERIOR AO DE VIGÊNCIA DA LEI 13.467/17 As normas de direito material que restringiram direitos trabalhistas não se aplicam ao contrato de trabalho iniciado em período anterior ao de vigência da Lei 13.467/17, por força do disposto no caput do art. 7º/CF, bem como do art. 468/CLT, entendimento corroborado também pelo inciso III da Súmula 191/TST, que trata do adicional de periculosidade devido aos eletricitários, oportunidade em que se firmou o entendimento no Col. TST de que a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência. Por essa razão, a fundamentação lançada no acórdão diz respeito ao regramento legal anterior à denominada "Reforma Trabalhista", que teve início no dia 11.11.2017, interpretação que não implica desrespeito ao disposto no art. 2º da MP 808/2017, eis que ele deve ser interpretado em conformidade com o disposto no inciso XXXVI, do art. 5º/CF, que assegura o direito adquirido. Referido dispositivo constitucional ampara a incorporação ao contrato de trabalho de todas as cláusulas contratuais benéficas, que não podem ser alteradas por lei, situação amparada também no que dispõe o caput do art. 7º/CF e arts. 444 e 468/CLT, que seguem vigentes. Pelas mesmas razões, a Lei 13.429/17 (Lei da Terceirização) não se aplica ao presente caso concreto, porque a lei invocada é posterior ao contrato de trabalho aqui examinado." (TRT da 3.ª Região; Pje: 0011830-27.2017.5.03.0173 (RO); Disponibilização: 03/08/2018; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Convocada Angela C. Rogedo Ribeiro). (destaques acrescidos). "(...) No tocante ao direito intertemporal, não há dúvidas de que, quando a relação jurídica findou e produziu todos os resultados sob a vigência da norma anterior, esta deve ser observada (inteligência do artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e artigo 5º, inciso XXXVI, da CF). No mesmo sentido, os contratos vigentes no momento em que editada nova legislação de direito material contam com a proteção da estabilidade das situações jurídicas consolidadas, a fim de preservar o direito adquirido já integrado ao patrimônio jurídico do empregado, a exemplo da interpretação acerca da alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade enunciada na Súmula 191, III, do TST, sendo assentado o entendimento de que "a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT" (grifei), em franca proteção ao direito adquirido do empregado admitido antes da lei nova. (...)." (TRT da 3.ª Região; Pje: 0011625-53.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 31/07/2018; Órgão

Julgador: Sétima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon). (destaques acrescidos). Destacam-se as lições de Platon Teixeira de Azevedo Neto que, lembrando os ensinamentos de Plá Rodrigues, defende que os dispositivos de direito material que eliminem direitos ou criem restrições desfavoráveis aos trabalhadores somente serão aplicáveis às relações de emprego celebradas após a vigência da Lei nº. 13.467/17, prevalecendo o princípio da condição mais benéfica no cotejo da lei nova com o contrato de trabalho em curso (in Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº. 13.467/17. Antonio Umberto de Souza Júnior...[et al] São Paulo: Rideel. 2017. pág. 521). Pelo exposto, descabida a discussão sobre a aplicabilidade da Lei 13.467/2017, no seu aspecto material, ao presente caso, na medida em que a lei entrou em vigor tão somente em 11/11/2017 e, portanto, posteriormente à pactuação do contrato de trabalho do autor (em 14.12.1998). Em relação às normas de direito processual, acrescidas à ordem celetista pela Lei 13.467/2017, merece destaque a nova disciplina acerca dos honorários advocatícios e sucumbenciais e, sob esse aspecto, tem-se que a correta aplicação da teoria do isolamento dos atos processuais conduz ao exame dos atos do processo que influenciam na análise dos efeitos da sucumbência. Proposta a ação em 12/03/2019, as normas processuais possuem aplicação imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada. (TRT da 3.ª Região; Pje: 0010214-81.2019.5.03.0129 (RO); Disponibilização: 26/05/2020; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli)

“DO INTERVALO INTRAJORNADA. As trocas de uniforme no intervalo intrajornada também foram confirmadas pelas testemunhas. Segundo elas, cerca de vinte e quatro minutos por dia eram perdidos nessa atividade, durante o intervalo para descanso e refeição. Assim estabelecida a base fática, entendi que a sentença, ao menos no período posterior a 11/11/2017, mereceria uma retificação. É que, no período anterior a 11/11/2017, a Súmula 437/TST, I, estabelecia que: I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. Tal foi observado pelo d. Juízo a quo, não havendo o que reparar. Por outra via, a partir da vigência da Lei 13.467/17, não mais se justificaria tal medida, devendo ser deferido somente o pagamento de vinte e quatro minutos por dia trabalhado. Como a recorrente foi condenada a pagar quarenta minutos diários a partir de 11/11/2017, pela supressão parcial do intervalo intrajornada, neste ponto assistir-lhe-ia razão, cabendo a reforma da sentença. No entanto, desse entendimento divergiu a douta Maioria e negou provimento ao RO da ré, pois, tendo o contrato de trabalho início antes da Lei 13467/2017, não haveria falar em limitação da hora extra pela não concessão do intervalo intrajornada. Na compreensão da douta Maioria, lei nova restritiva de direitos aplica-se apenas aos novos contratos, assim entendidos

aqueles firmados após a vigência, o que obsta a incidência dos preceitos restritivos ditados pela Lei 13.467/17 aos contratos que estavam em curso no dia 11/11/2017. A recorrente alegou, ainda, que a parcela a ser deferida seria apenas o adicional, visto que a hora intrajornada já integraria o salário. Não é isso, todavia, que se nota da análise dos cartões de ponto trazido pela própria reclamada, nos quais se nota a existência de um intervalo pré anotado de uma hora, totalizando a jornada semanal 44 horas, sendo 8 horas e 48 minutos por dia. Ressalte-se a natureza salarial das referidas parcelas, até a vigência da Lei 13.467/17 e indenizatória após a referida data, o que já foi observado na sentença. Negou-se provimento, no que fiquei parcialmente vencido. (TRT DA 3ª REGÃO; PJE 0011015-78.2018.5.03.0178 (RO); DISPONIBILIZAÇÃO: 20/05/2020; ÓRGÃO JULGADO: SÉTIMA TURMA; RELATOR: PAULO ROBERTO DE CASTRO).

Assim, reformulando entendimento anteriormente esposado, com base nos fundamentos acima, afasto a aplicação das normas de direito material previstas na lei 13.467/17 ao presente caso.

DESISTÊNCIA HOMOLOGADA

Conforme sentença de Id 50d6556, foi homologada a desistência dos pedidos em desfavor da reclamada COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS – AMBEV.

LITISPENDÊNCIA

A preliminar de litispendência levantada pela ré foi rejeitada, consoante decisão de Id 872f776, haja vista que o processo de nº 0010170-67.2021.5.03.0137 foi arquivado definitivamente.

NORMAS SINDICAIS APLICÁVEIS

O autor junta aos autos Convenções Coletivas de Trabalho firmadas por entidades sindicais diversas:

- Pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Carga do Estado de Minas Gerais e Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários, com vigência de 01/05/2017 a 30/04/2018 (Id 0ccec3);

- Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Sete Lagoas e Sindicato das Empresas de Transportes de Carga do Estado de Minas Gerais, com vigência de 01/05/2018 a 30/04/2019 (Id 65fa087) e de 01/05/2019 a 30/04/2020 (Id 8040b1d).

Noutro giro, a reclamada juntou aos autos as seguintes normas coletivas:

- Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Sete Lagoas, com vigência de 01/05/2018 a 30/04/2019 (Id 0da194d) e de 01/05/2019 a 30/04/2020 (Id f3ef27c);

- Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Carga do Estado de Minas Gerais e pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários pelo outro lado, com vigência de 01/05/2017 a 30/04/2018 (Id 606a9a9), de 01/05/2018 a 30/04/2019 (Id 76aee42), de 01/05/2019 a 30/04/2020 (Id 39912c2).

A reclamada Fadel Transportes e Logística Ltda. tem por objeto social: *"a prestação de serviços de transporte de cargas em geral, transporte de cargas em geral municipal, operações de logística e de estocagem, controle e movimentação de mercadorias em geral, carga e descarga, locação de equipamentos e locação de veículos"*.

Portanto, se trata a ré de empresa de transporte rodoviário. É cediço que o enquadramento sindical dá-se de acordo com a principal atividade econômica desenvolvida pelo empregador, que nesse caso é o transporte de carga.

Logo, quem representa a reclamada é o Sindicato das Empresas de Transportes de Carga do Estado de Minas Gerais, não se podendo aplicar ao autor as normas coletivas as quais referido sindicato não representou a empresa.

Nesse sentido é a Súmula 374 do C. TST:

"NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria".

Existindo, ao mesmo tempo, Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho que amparem uma relação de emprego ao mesmo tempo, o ACT deve prevalecer, à luz do art. 620 da CLT.

Considerando, assim, que os acordos coletivos regulam normas mais específicas, porquanto pactuados por um grupo restrito de empregados e em consonância com a realidade própria das partes que os celebram, acolhe-se o requerimento empresarial de aplicação ao caso sob análise, das normas contidas no Acordo Coletivo firmado entre a demandada e o ente sindical representativo da categoria obreira.

LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS. VALOR POR ESTIMATIVA.

Registre-se que a nova redação dada ao art. 840, § 1º, da CLT apenas procurou vedar o apontamento aleatório de valores sem qualquer relação com o conteúdo econômico da ação, não exigindo do reclamante, portanto, rigor matemático na liquidação dos pedidos formulados.

In casu, colhe-se da inicial que os valores atribuídos aos pleitos não destoam de sua expressão econômica, estando supridos, portanto, os requisitos do art. 840, § 1º, da CLT, além de não representar qualquer ofensa ao estatuído nos artigos 291 a 293 do CPC, com aplicação supletiva no processo trabalhista (art.769 da CLT).

Ademais, extrai-se da inteligência da Tese Jurídica Prevalente de n. 16, do Eg. TRT da Terceira Região, que os valores indicados na petição inicial configuram estimativa para fins de definição do rito processual a ser seguido e não um limite para apuração das importâncias das parcelas objeto de condenação, em liquidação de sentença.

Assim, acolho o requerimento autoral nesse sentido.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

O valor probante dos documentos que instruíram a reclamatória será fixado de acordo com o livre convencimento desta magistrada quando da análise do mérito. Rejeito as alegações correspondentes.

RUPTURA CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

O autor relata ter sido admitido em 06/09/2017, para laborar como motorista carreteiro, e se insurge contra a dispensa por justa causa ocorrida em 02/10/2020.

Informa o reclamante que durante todo o período laboral, trabalhou em carretas que eram conduzidas por 2 (dois) motoristas e que, no entanto, não se adaptou ao último colega de trabalho com quem revezava a direção do veículo, visto que este não aceitava que o reclamante parasse a carreta para que ambos pudessem descansar por medo de serem roubados e sofrerem violência física.

Acrescenta que, por estar conduzindo o veículo continuamente sem poder dormir e descansar, correndo riscos de se envolver em acidentes, acionou seus superiores solicitando a troca de parceiro de condução. Relata que, após retornar de uma viagem que fez sozinho para Vitória-ES, seu superior hierárquico solicitou o retorno no dia seguinte para realizar outra viagem. O reclamante questionou, alegando estar cansado, sucedendo uma discussão com seu superior hierárquico.

Complementa que, após o ocorrido, por se sentir injustiçado em razão de ter sido sempre um bom empregado para ré, em um ato de descontrole emocional, foi para o lado de fora das dependências da ré e queimou a blusa de uniforme, levando o fato ao conhecimento de outros empregados através de grupo de mensagens.

Pugna o autor pela reversão da justa causa aplicada e, conseqüentemente, a condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correlatas.

Contraopondo-se, a ex-empregadora defende a validade da medida, asseverando que o ato praticado pelo obreiro foi desabonador à imagem da empresa, de gravidade suficiente para aplicação da justa causa. Complementa que a fidúcia existente na relação de emprego foi abalada e que aplicou a penalidade no dia 02/10/2020, no dia que a reclamada teve conhecimento do fato através dos vídeos desabonadores que estavam circulando no WhatsApp.

Acrescenta a ré que diferentemente do que alega o autor, o mesmo não laborava em jornada exaustiva já que laborava dirigindo o veículo com outro parceiro, revezando a direção em média a cada 04 horas de direção e que quando o parceiro assumia a direção, o autor poderia descansar.

Pois bem. A justa causa é a pena máxima aplicável ao empregado faltoso e decorre de qualquer ato cuja gravidade torne insustentável a continuidade da relação de emprego. Como tal, deve ser robustamente comprovada, sendo do empregador tal ônus, consoante os artigos 818 da CLT e 373, II, CPC.

Assim, para que seja validamente aplicada, faz-se necessário que o empregador se atente a requisitos indispensáveis, dentre os quais, a imediatidade ou atualidade, proporcionalidade entre a falta e a punição, gravidade da conduta, non bis in idem e não ocorrência do perdão tácito.

Em relação ao requisito da proporcionalidade entre a falta e a punição, a culpa do empregado deve ser analisada em concreto, o que significa dizer que devem ser levados em conta seu passado funcional, tempo de serviço prestado perante a empregadora e personalidade do agente.

Não há controvérsia acerca do fato que ocasionou a despedida por justa causa (Id a40605a).

Em seu depoimento pessoal, a partir 00:00:40 da gravação da audiência de instrução – Plataforma Zoom (link descrito na certidão de Id d83f584), o autor relato que teve problema com colega de trabalho; que o colega, por medo de ser

assaltado, não concordava em parar o veículo para descansar; que o depoente estava dormindo no volante direto por cansaço; que dirigia direto por no máximo 4h30; que no período de descanso ficava sentado olhando o colega dirigir; que não era possível dormir, pois o caminhão ficava balançando

Complementou que solicitou ao encarregado que fosse realizada a troca de colega/rota e que demorou para fazer a troca e quando fez foi para uma rota pior; que foi até o porto de Vitória/ES para descarregar grão; que só fez uma viagem; fez pernoite; que ficou dois dias no Porto; que lançava macro e ficava aguardando o carregamento; que nesse tempo poderia descansar.

O autor relatou ainda que o fato de queimar o uniforme da empresa foi decorrente do alto nível de estresse; que estava sofrendo muita pressão; que ateou fogo no uniforme da empresa, filmou e enviou em um grupo de mensagens com cerca de 60/75 pessoas que trabalhavam na empresa.

Asseverou que o fato ocorreu em razão de estresse e por decepção com a empresa; que ficou muito indignado com a empresa; que nunca teve nenhuma falta; que nunca apresentou um atestado; que “quando mais precisou da empresa; me viraram as costas”; que essa foi a forma que encontrou de manifestar sua indignação com a empresa; sua insatisfação.

O preposto da reclamada ouvido a partir 00:20:40 da gravação da audiência de instrução – Plataforma Zoom (link descrito na certidão de Id d83f584), asseverou que na época do ocorrido era Coordenador de operações; que não tinha problemas com o reclamante; que desconhece atos de indisciplina do reclamante. Sobre o reclamante ter tido oportunidade de defesa, asseverou que a situação foi clara; que não havia dúvidas sobre o ocorrido.

Questionado se o reclamante realizou viagens após a empresa ter tomado conhecimento do fato; o preposto ficou em dúvida manifestando que acreditava que o reclamante realizou 1 ou 2 viagens após o fato.

A testemunha Bruno de Jesus Barboza, ouvido a partir 00:34:50 da gravação da audiência de instrução – Plataforma Zoom (link descrito na certidão de Id d83f584) afirmou que vez ou outra encontrava com o reclamante na reclamada; que desconhece qualquer fato que desabonasse a conduta do reclamante; que trabalhou com o encarregado Felipe; que às vezes ele agia com rigor, gritava com os funcionários.

Da análise dos autos, tem-se que o fato ocorrido e confessado pelo reclamante é suficientemente grave para romper a fidúcia necessária para a manutenção do contrato de trabalho.

Inobstante a prova oral tenha revelado que não havia relatos de condutas reprováveis do autor antes do fato ocorrido que culminou na sua despedida, diante da gravidade do fato não há que falar em gradação de penalidade.

No que toca à imediatidade de punição, não restou provado de forma robusta que o reclamante tenha realizado viagens após a reclamada ter tomado ciência dos fatos a configurar suposto perdão tácito.

Vale lembrar que, se o reclamante estava insatisfeito com a conduta da empresa que teria, nas suas palavras, *"lhe virado as costas quando mais precisou"*, poderia, tendo por configurado o descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, lançado mão da possibilidade de pleitear perante o Poder Judiciário a ruptura do pacto por via oblíqua, podendo suspender ou não a prestação dos serviços (CLT, art. 483, § 3º).

Nada pode justificar a atitude do reclamante. Ao revés, deve o empregado se portar com urbanidade, educação e respeito em relação a seu empregador, tanto no ambiente laboral como fora dele, inclusive no mundo virtual.

Saliento, ademais, que o autor não produziu nenhuma prova capaz de corroborar a alegação de que o encarregado teria agido de forma desrespeitosa ou agressiva para com o reclamante.

Por todo o exposto, entendo que a grave conduta praticada pelo autor acarretou a quebra da confiança existente na relação de emprego, tornando insustentável a manutenção do contrato de trabalho.

Diante de todo o contexto exposto, reputo que a reclamada se desincumbiu a contento, do ônus de provar a falta grave do empregado, enquadrada na alínea "k" do artigo 482 da CLT, de modo que entendo como acertada a pena máxima de demissão por justa causa imposta ao autor.

Consequentemente, julgo improcedentes os pedidos de reversão da justa causa e de pagamento e fornecimento de verbas e guias rescisórias daí decorrentes, além dos pedidos corolários (pedidos "b", "c", "d" e "e" do rol da exordial).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RETIFICAÇÃO DA CTPS

Ante a controvérsia acerca do labor do reclamante em local perigoso, foi realizada prova técnica por perito nomeado pelo Juízo.

Sublinho que, para elaboração do laudo, o art. 473, §3º, do NCPA autoriza ao perito fazer uso de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações e solicitando documentos.

Nesse sentido, após as diligências necessárias, as conclusões do perito foram as seguintes em relação à periculosidade, *in verbis* (Id 49d39fa):

Ficou CARACTERIZADA a PERICULOSIDADE - por Inflamáveis - Anexo 2, NR 16 - no lapso de tempo de permanência na área de risco durante os abastecimentos do veículo com exposição vivenciada de forma intermitente ao longo do pacto laboral.

Por outro lado este Perito não ignora a existência da Súmula 364 /TST, que assim dispõe: "Súmula nº 364 do TST ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209 /2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016 I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT)." Desta forma, este Perito como técnico apresenta o laudo pericial considerando os fundamentos retro mencionados, deixando à consideração de V. Exa as questões jurídicas que envolvem o assunto.

O perito constatou que havia "presença na área de operação dos abastecimentos realizados no percurso das viagens. Os abastecimentos eram realizados com óleo diesel, este classificado como líquido inflamável. (fonte: Shell e Petrobrás)." Em relação ao enquadramento normativo, asseverou o expert que segundo o Anexo 2 da NR-16 quando o trabalhador exerce atividade e/ou permanece na área de risco definida na norma resta caracterizada periculosidade.

Apesar da impugnação ao laudo pericial, a reclamada não logrou êxito em infirmar as conclusões do perito judicial (art. 818, II, da CLT), valendo ressaltar que a prova técnica foi elaborada por profissional habilitado, de forma criteriosa e isenta. A prova oral nada acrescentou a respeito do tema.

Logo, faz jus o reclamante ao pagamento de adicional de periculosidade à taxa de 30% sobre o salário-base, durante todo o pacto laboral, nos termos do art. 193, I e § 1º, da CLT. e, dada a natureza contraprestativa da parcela (art. 457, caput e §1º, da CLT), são também devidos reflexos em férias + 1/3, 13ºs salários e FGTS (a ser depositado na conta vinculada), a se apurar em liquidação de sentença.

Indevidos os reflexos postulados no aviso prévio e na multa rescisória, haja vista a manutenção da justa causa aplicada.

Registre-se que não pedido para entrega de PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.

A ex-empregadora deverá, ainda, proceder à retificação da CTPS, para que passe a constar a remuneração do obreiro com o adicional de periculosidade ora reconhecido, mantendo-se inalterados os demais registros. Para tanto, o autor deverá entregar sua CTPS diretamente à reclamada ou ao seu procurador, mediante recibo, no prazo de 05 dias após o trânsito em julgado. A ré deverá cumprir a obrigação supradeterminada, devolvendo o documento diretamente ao procurador da reclamante, também mediante recibo, no prazo de 10 dias, sob pena de fixação de multa.

O silêncio do reclamante no prazo de 30 dias, importará em presunção do adimplemento da obrigação de fazer supradeterminada.

DIÁRIAS DE VIAGEM

O autor alega que as diárias de viagem não foram pagas corretamente e pugna pelo pagamento de diferenças provenientes da observância do que estipula a cláusula décima-segunda da CCT. Afirma o reclamante que a ré, equivocadamente, não considerava o dia trabalhado e sim horas trabalhadas para fins de pagamento de diária.

Defende-se a ré, assegurando que os valores eram corretamente pagos, nos termos da norma coletiva e conforme comprovantes que anexou aos autos com a defesa.

Com efeito, tal como estabelecido na cláusula 12ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018:

"A partir do dia primeiro de agosto de 2.017, para cobrir as despesas com alimentação e repouso, as empresas pagarão a todos os seus motoristas de viagem, assim qualificados no contrato de trabalho, uma diária no valor de R\$ 40,06 (quarenta reais e seis centavos).

Parágrafo primeiro – A diária é determinada pela jornada de trabalho em cada período entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) horas, independente da quantidade de horas trabalhadas em cada dia para exercer a atividade externa ou quando estiver à disposição da empresa por qualquer motivo.” (Id 0cceec3 - Pág. 5)

Diante disso, até 30/04/2018, a diária é devida por dia, observada a vigência da norma coletiva invocada.

Noutro passo, o Acordo Coletivo de Trabalho aplicável a partir de 01/05/2018 prevê que *“A EMPRESA pagará a título de diária para alimentação para os Motoristas Carreiros o valor mínimo de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) a cada 24hrs, bem como a proporcionalidade caso o tempo à disposição supere 24 horas, não importando o horário de início e término da jornada. Efetuando o pagamento da Diária a EMPRESA fica desobrigada ao fornecimento do ticket alimentação, bem como ao fornecimento do lanche previsto na cláusula décima, § primeiro da CCT Vigente, tendo em vista que a proporcionalidade visa remunerar as horas adicionais”.* (Id 0da194d - Pág. 12)

Nesse contexto, julgo procedente o pedido formulado na letra “p” do rol de pedidos da exordial para deferir ao reclamante o pagamento das diferenças de valores a título de diárias de viagem limitadas à data de 30/04/2018, observando o que dispõe a norma coletiva então vigente.

Considerando que os valores pagos a título de diárias não superam 50% da remuneração do reclamante, julgo improcedentes os reflexos postulados.

Lado outro, considerando que, no interregno abrangido pelo referido ACT (de 01/05/2018 até a ruptura contratual), o autor tinha direito ao pagamento da verba levando-se em consideração uma diária de viagem a cada 24h de prestação de serviços, e não de acordo com o número de dias trabalhados, resta improcedente o pleito formulado na letra “q” do rol da exordial.

DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. DOMINGOS E FERIADOS.
ADICIONAL NOTURNO

O autor alega que ao longo do período contratual extrapolou a jornada legal de trabalho sem receber a totalidade das horas extras prestadas. Alega que laborava em jornadas de duração variadas entre 15/16/17 horas de trabalho, às vezes até de 24 horas trabalhando em dupla com outro motorista, revezando-se a cada 4h30min/05h00min de condução do veículo.

Também afirma não ter havido a correta contraprestação pelo labor em domingos e feriados e em horário noturno. Pugna pelo pagamento das diferenças que entende devidas sob tais títulos.

No contraponto, a ex-empregadora argumenta que a jornada era devidamente controlada, com lançamentos dos horários fidedignos de labor e intervalos e que todas as horas extras eventualmente realizadas foram corretamente compensadas ou contraprestadas, bem como os domingos, feriados e labor noturno, não havendo que se falar em quaisquer diferenças.

Pois bem.

De início, registra-se que o fato de o autor ter laborado em jornadas com horários de início e término variáveis, por si só, não é capaz de configurar o cumprimento de turnos ininterruptos de revezamento, na forma estabelecida no inciso XIV do art. 7º da CF/88.

Ademais, o §13 do art. 235-C da CLT prevê expressamente que “a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos”, salvo previsão contratual.

Isto posto, improcedem os pleitos formulados na letra “f” do rol da exordial.

Superado tal ponto, tem-se que foram anexadas aos autos cópias dos espelhos de ponto, assinados pelo autor, contendo os horários lançados por ele nos computadores de bordo os quais se mostram em conformidade com o que consta dos histogramas (Id 061a0b3).

Em seu depoimento pessoal, o reclamante, a partir de 00:00:40 da gravação da audiência de instrução – Plataforma Zoom (link de Id d83f584), confessou que no veículo conduzido havia computador de bordo com teclado onde lançava corretamente as macros relativas a início e término de jornada, intervalos, carregamentos; que a jornada era integralmente registrada bem como que usufruía de 1 hora de intervalo intrajornada.

Complementou o autor que ao assumir o caminhão, registrada a macro e o que o “giro de 360 graus” é realizado depois de dar o início da jornada.

A regularidade dos registros foi confirmada pela testemunha inquirida a rogo do autor, Sr. Vanilson Teixeira de Moraes Souza (ouvido a partir de 00:23:40 da gravação da audiência de instrução – Plataforma Zoom - link de Id d83f584). A testemunha declarou que laborou como motorista carreteiro; que trabalhou na mesma

rota do reclamante; que normalmente trabalhava em dupla; que a jornada era registrada através dos macros; que antes de começar a viagem fazia o check list do caminhão depois de dar início a jornada; que depois que finaliza a jornada, entrega a ordem de coleta para o próximo e vai embora.

No mesmo sentido as declarações da testemunha Bruno de Jesus Barboza (ouvido a partir de 00:34:50 da gravação da audiência de instrução - Plataforma Zoom - link de Id d83f584). Afirmou que registava todas as macros; que tem que registrar se não o caminhão nem anda; que dirigia por 4h30 e fazia as paradas para trocar de motorista; que há macro de troca de motorista; que no tempo em que não está dirigindo, fica descansando; que não tem outra coisa a fazer dentro de uma cabine de caminhão.

Nesse contexto, reputa-se que os controles de jornada anexados com a defesa retratam a efetiva jornada de trabalho empreendida pelo autor ao longo do período contratual.

Vale lembrar que a lei 13.103/15, que regula a profissão, permite a validade do descanso mediante rodízio na direção e repouso na cabine do veículo, conforme §5º do art. 235-D da CLT, não havendo campo para prosperar a alegação obreira no sentido de que o gozo do descanso nesses moldes violaria o artigo 71 da CLT por configurar intervalo intrajornada superior a 02 horas.

Outrossim, a prova testemunhal foi favorável à tese defensiva, no sentido de que o reclamante não executava atividades laborais durante o tempo em que não se encontrava na direção do veículo, usufruindo efetivamente o descanso registrado nos controles.

Por outro lado, o autor logrou demonstrar a existência de diferenças de horas extras a seu favor. Por amostragem, vê-se que houve labor extra no mês de fevereiro de 2018 em que pese não conste pagamento de jornada extraordinária no contracheque correspondente (Id 632bce7 - Pág. 2)

Desse modo, tendo em vista a ultrapassagem do limite legal (art. 235-C, da CLT), condeno a reclamada a pagar ao autor as diferenças de horas extraordinárias não quitadas, consideradas como tais as horas trabalhadas excedentes da oitava diária e da quadragésima quarta semanal, sem duplicidade de contabilização.

Ante a natureza salarial da verba e a habitualidade do fato gerador, procede o pedido de incidências reflexas das horas extras repouso semanal remunerado, férias mais um terço, natalinas e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada), observado o teor da OJ 394 da SDI-1, do C. TST.

Autorizo a dedução de valores pagos a título de horas extras, conforme contracheques colacionados aos autos.

Logrou êxito, ademais, em provar o reclamante que restou infringido o intervalo interjornada de 11 horas do art. 66 da CLT e não tenham sido quitadas as correspondentes horas extras.

Por exemplo, entre os dias 08/03/2018 e 09/03/2018, o autor laborou até 21h18 dia 08/03/2018 e reiniciou a jornada às 04h52 do dia 09/03/2018, em que pese no contracheque correspondente contenha apenas a quitação de 0.53 de horas extras a 100% (Id 632bce7 - Pág. 4).

Diante disso, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada a pagar ao reclamante as horas suprimidas dos intervalos interjornadas, de acordo com os cartões de ponto com o adicional convencional, consoante o disposto na OJ 355 da SDI-1, TST com reflexos em repouso semanal remunerado, férias mais um terço, natalinas e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada).

Por amostragem, consoante documento de Id e37a98d, o reclamante demonstrou que não foi corretamente remunerado o labor noturno, ficando pendentes de pagamento diferenças.

Isso posto, julga-se procedente o pedido para deferir ao reclamante o pagamento das diferenças de adicional noturno, observada a hora ficta reduzida, a serem apuradas de acordo com os cartões de ponto com reflexos em repouso semanal remunerado, férias mais um terço, natalinas e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada).

Procedente, ainda, o pedido de pagamento em dobro dos feriados nacionais laborados e não pagos e nos RSRs, estes sempre que ocorrer o trabalho contínuo de 7 dias, a ser apurado em liquidação de sentença com reflexos em repouso semanais remunerados, 13º salários, férias + 1/3, FGTS (a ser depositado em conta vinculada).

Para fins de apuração, deverão ser considerados os feriados federais previstos em lei (1º de janeiro, Sexta-Feira da Paixão, 21 de abril, 1º de maio, Corpus Christi, 7 de setembro, 12 de outubro, 02 e 15 de novembro e 25 de dezembro).

Pugna o reclamante, ainda, pela condenação da ré ao pagamento de 04h extras mensais, relativas à participação em reuniões no último domingo de cada mês (das 07h às 11h).

A prova oral, no ponto, socorreu ao reclamante.

O Sr. Vanilson Teixeira de Moraes Souza (ouvido a partir de 00:23:40 da gravação da audiência de instrução – Plataforma Zoom - link de Id d83f584) afirmou que participava de reuniões e cursos na reclamada; que a participação era obrigatória; que não havia registro de ponto nos domingos e nos cursos; que as reuniões ocorriam em 1 domingo por mês; que essas horas não eram registradas nem pagas nem compensadas.

Na mesma linha, a testemunha Bruno de Jesus Barboza, ouvido a partir 00:34:50 da gravação da audiência de instrução – Plataforma Zoom (link descrito na certidão de Id d83f584), afirmou que havia reuniões mensais na parte da manhã; que não havia registro no ponto; que não havia compensação do tempo da reunião; que perdia o tempo; que era sempre aos domingos; que fez um curso de economia de diesel que durou 2 dias na FABET; que os cursos eram obrigatórios.

Pelo exposto, inexistindo provas de que as horas relativas às participações em reuniões mensais e em cursos tenham sido quitadas, julgo procedente o pedido formulado na letra “m” do rol da inicial para deferir ao reclamante o pagamento de 4 (quatro) horas extras por mês pelas suas participações em reuniões aos domingos e 9 (nove) horas pela participação em curso com reflexos nos RSRs e feriados e com esses nas férias mais 1/3, gratificações natalinas, adicional noturno e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada).

PARÂMETROS PARA O CÁLCULO DO TEMPO EXTRAORDINÁRIO

Deverão ser observados os seguintes parâmetros:

- a) o adicional legal ou normativo, se mais vantajoso;
- b) a evolução salarial do autor;
- c) a súmula n. 264 do C. TST;
- d) o divisor 220;
- f) as OJ 394 e 397 da SDI-1/TST.

PRÊMIO META. ADICIONAL PRODUÇÃO CARRETEIRO . DIFERENÇAS

O reclamante postula diferenças a título de “prêmio meta”, alegando que durante todo o pacto laboral cumpriu todos os requisitos impostos para recebimento dos prêmios “meta”, “consumo” e “adicional de produtividade”, no entanto, a ré não pagava a integralidade das premiações, vez que quitavam as mesmas de acordo com sua própria conveniência sem apresentar os critérios utilizados para

cálculo. Assevera, assim, ter deixado de receber em média de R\$ 1.000,00/R\$ 1.300,00 por mês referente às diferenças das 3 (três) premiações.

A reclamada refuta os pedidos, negando que sejam devidas quaisquer diferenças. Esclarece que o “prêmio meta” era pago de acordo com os valores pré- estabelecidos para cada destino e a quantidade de viagens realizadas pelo motorista, podendo figurar nos contracheques sob a rubrica “P11 PREMIO META”.

Acrescenta que o empregado tinha acesso ao relatório de produtividade, por meio do qual poderia acompanhar a evolução da remuneração.

Acerca dos valores pagos sob a rubrica “P31 ADIC PROD CARRETEIRO”, argumenta que se tratou de liberalidade paga aos carreteiros apenas no início da operação, quando a remuneração total desses não atingia o montante de R\$3.000,00, ante a falta de adaptação às rotinas e metas estabelecidas.

Ressalta, ainda, que referido prêmio não guarda qualquer relação com o “P08 PRÊMIO CONSUMO”, o qual representava a diferença entre a meta e a quantidade real apurada resulta no valor que seria repassado para o seu saldo de litros, que durante o mês vai sendo contabilizado de acordo com seu consumo. Frisa que se trata de mera liberalidade da ré e que inexistem diferenças a seu favor.

Em que pese a prova testemunhal tenha sido no sentido de que os valores recebidos sob as rubricas em questão não correspondiam à expectativa dos depoentes, não foi produzida qualquer prova robusta da existência de diferenças a favor do autor.

As afirmações de haver diferenças e que os controles pessoais não correspondiam com o que era efetivamente pago é insuficiente pra desconstituir os documentos apresentados pela ré.

Vale ponderar que ao prestar depoimento pessoal o autor admitiu que ao ser contratado passou por processo de integração em que foi informado de como se daria a apuração dos prêmios.

Cabia ao autor, pois, comprovar a existência de diferenças de premiação a seu favor, ônus que lhe incumbia conforma o art. 818, I, da CLT, do qual não se desincumbiu pelo que julgo improcedentes os pleitos de diferenças de premiações.

NULIDADE DA RUBRICA VALE-TRANSPORTE

Alega o reclamante que recebia um complemento salarial sob a rubrica "vale-transporte", parcela que lhe era paga, inicialmente, no valor fixo mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

A reclamada aduz que a referida rubrica jamais foi um complemento salarial, não possuindo natureza remuneratória, porquanto sempre foi destinada a custear as despesas de transporte do empregado entre sua residência e o local da garagem, constituindo obrigação imposta por lei, que não se desvirtua com o pagamento em dinheiro - autorizado pelo ACT.

Extrai-se das normas coletivas que as importâncias, ainda que habituais, que sejam pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Em depoimento pessoal, o reclamante confirmou a assinatura do documento relativo ao vale-transporte, asseverando que recebia adiantado e descontava do salário no final do mês.

O vale-transporte constitui, pois, benefício que o empregador antecipará para utilização efetiva do empregado em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Trata-se de uma obrigação do empregador (desde que comprovada a necessidade do empregado), salvo se este proporcionar, por meios próprios ou contratados, o transporte do empregado.

A lei 7.418/85 dispõe que o empregador participará dos gastos de deslocamento do obreiro com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico. Em relação à diferença entre o custo total do Vale e o valor máximo a ser descontado do empregado, a legislação trabalhista estabelece que não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

A lei 7.418/85 dispõe que o empregador participará dos gastos de deslocamento do obreiro com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico. Em relação à diferença entre o custo total do Vale e o valor máximo a ser descontado do empregado, a legislação trabalhista estabelece que não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

Destarte, tratando-se de ajuda de custo e estando prevista em norma coletiva seu pagamento em dinheiro, julga-se improcedente o pedido de integração dos valores pagos a título de vale transporte na remuneração do autor.

INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DE LANCHE

Conforme analisado em tópico pregresso, restou reconhecida a prevalência do acordo sobre a convenção coletiva, sendo certo que a cláusula 18ª do ACT dispõe que o pagamento da diária para alimentação exime a empresa do fornecimento do lanche previsto na CCT.

Quanto ao período que não há ACT vigente, a cláusula da convenção coletiva que trata do fornecimento do lanche o faz considerando a hipótese de labor extraordinário excedente de duas horas, especificamente nos casos de força maior.

Não houve prova de ocorrência de força maior.

Assim, julgo improcedente o pedido em exame.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Aduz o reclamante que embora preenchesse os requisitos convencionais, não recebeu integralmente os valores das participações nos lucros e resultados e prêmios previstos nas inclusas CCTs.

A reclamada assevera que quitou corretamente a verba ao reclamante. Quanto ao ano de 2018, afirma que o autor recebeu em julho de 2018 e janeiro de 2019; quanto ao ano de 2019, o valor pactuado foi quitado em duas parcelas de R\$204,88 em julho 2019 e janeiro de 2020. Complementa que em julho de 2020 o autor também recebeu o pagamento de PLR no valor de R\$ 204,00 e o restante proporcional a 2020 o autor não faz jus, haja vista a despedida por justa causa.

Com efeito, por amostragem, vê-se que consta no contracheque de julho de 2019 a rubrica PLR (Id e78b68b - Pág. 7). Não se desincumbiu o autor de comprovar a existência de diferenças a seu favor.

Destarte, julgo improcedente o pedido formulado na letra “w” do rol de pedidos da exordial.

MULTA CONVENCIONAL

Comprovado o descumprimento de cláusulas da norma coletiva, notadamente no que diz respeito às diárias de viagem, julgo procedente o pedido para deferir ao reclamante o pagamento da multa convencional.

DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXCESSIVA

Sob o argumento de que fora submetido a extensa e abusiva jornada de trabalho, além de condições vulneráveis e risco de vida pela prestação de serviços nas movimentadas estradas brasileiras, o reclamante pugna pela condenação da ré ao pagamento de indenização reparatória de danos morais

Pois bem. O instituto do dano moral se caracteriza pela ofensa na esfera imaterial da vítima, provocando inequívoco e profundo sofrimento, devendo, por isso, ser analisado com parcimônia, de modo a evitar os riscos de sua banalização. Assim, seu deferimento deve suceder a comprovação in concreto dos prejuízos imateriais sofridos pelo empregado. Como espécie de dano moral, para configuração do dano existencial é necessário que se prove o efetivo prejuízo às relações sociais e ao projeto de vida do trabalhador, o que não se constatou no presente caso.

Ressalta-se que o fato de estar exposto aos riscos de trafegar em rodovias por si só não tem o condão de macular o patrimônio material ou os direitos de personalidade do trabalhador de modo a embasar o pleito indenizatório.

Outrossim, o autor não logrou demonstrar condições inadequadas de trabalho, sendo certo que foi confesso quanto ao escorreito registro dos horários de labor e intervalos, cujas macros eram devidamente lançadas nos computadores de bordo instalados nos veículos, e cujos relatórios infirmam a alegação inicial de cumprimento de jornada exorbitante e ilícita ao ponto de ensejar a reparação pretendida.

Isso posto, não suprido o ônus probatório do autor quanto aos fatos constitutivos do direito vindicado, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais.

COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO

Já deferida oportunamente.

JUSTIÇA GRATUITA

Tendo em vista que o patamar remuneratório afirmado na inicial é inferior ao montante de 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e não havendo nos autos elemento capaz de infirmar o que consta do documento de Id 5d2ef89, é de prevalecer a presunção de veracidade da declaração de pobreza apresentada, nos termos da Lei nº 7.115/83, art. 1º.

Isso posto, a despeito da impugnação apresentada pela ré, concedo ao reclamante os benefícios da gratuidade de justiça (Súmula 463, I, do C. TST), nos termos do art. 790, § 4º, da CLT.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Pela sucumbência nos objetos da perícia de periculosidade, condena-se a reclamada a pagar honorários periciais, que se arbitram em R\$2.000,00 (dois mil reais), em favor do perito Reginaldo Xavier de Macedo, com atualização na forma da OJ n. 198 da SDI-1/TST.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Proposta a ação na vigência da Lei n. 13.467/17, defiro honorários advocatícios de 10% sobre o valor dos pedidos julgados procedentes, conforme se apurar em liquidação de sentença, a cargo da reclamada, atualizados até a data do efetivo pagamento.

Em relação aos honorários advocatícios do patrono da reclamada, esclareço que no dia 20/10/2021, o Pleno do STF, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.766-DF, para "declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)".

Destarte, tendo em vista o efeito vinculante da decisão, não se mostra mais cabível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, motivo pelo qual, indefiro, no aspecto.

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

Transitada em julgado a ADC 58 (Ação Declaratória de Constitucionalidade 58), em 02/02/2022, deverá ser adotado como critério para atualização dos débitos, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Esclareça-se que como a Selic engloba juros e correção monetária, com a sua incidência fica vedada a cumulação com outros índices.

RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Os recolhimentos previdenciários serão efetuados em conformidade com art. 276, § 4º, do Decreto 3.048/1999, apurando-se o valor da contribuição do empregado, mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário-de-contribuição.

O IRRF será retido e recolhido, com comprovação nos autos, no prazo legal, sob as penas da lei, nos termos da Consolidação de Provimentos do Colendo TST.

Os juros de mora não compõem da base de cálculo para apuração do imposto de renda, nos termos da OJ 400 da SDI1/TST.

As contribuições previdenciárias e fiscais a cargo do(a) empregado(a) serão deduzidas do crédito do reclamante, porque decorrem de normas legais imperativas e, assim, não podem ser transferidas ao empregador - art. 46 da Lei 8.541/1992.

3 - DISPOSITIVO

Isso posto, nos termos da fundamentação supra, decido julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos aviados por CARLOS HENRIQUE VIANA SILVA em face de FADEL TRANSPORTES E LOGÍSTICA LTDA para condenar a reclamada a pagar ao reclamante, no prazo legal, conforme se apurar em liquidação de sentença:

a) adicional de periculosidade à taxa de 30% sobre o salário-base, durante todo o pacto laboral com reflexos em férias + 1/3, 13ºs salários e FGTS (a ser depositado na conta vinculada);

b) o pagamento das diferenças de valores a título de diárias de viagem limitadas à data de 30/04/2018, observando o que dispõe a norma coletiva então vigente;

c) diferenças de horas extraordinárias não quitadas, consideradas como tais as horas trabalhadas excedentes da oitava diária e da quadragésima quarta semanal, sem duplicidade de contabilização, com reflexos em repouso semanal remunerado, férias mais um terço, natalinas e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada);

d) as horas suprimidas dos intervalos interjornadas, de acordo com os cartões de ponto com o adicional convencional com reflexos em repouso semanal remunerado, férias mais um terço, natalinas e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada);

e) das diferenças de adicional noturno, observada a hora ficta reduzida, a serem apuradas de acordo com os cartões de ponto com reflexos em repouso semanal remunerado, férias mais um terço, natalinas e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada).

f) pagamento em dobro dos feriados nacionais laborados e não pagos e nos RSRs, estes sempre que ocorrer o trabalho contínuo de 7 dias, a ser apurado em liquidação de sentença com reflexos em repouso semanais remunerados, 13º salários, férias + 1/3, FGTS (a ser depositado em conta vinculada);

g) 4 (quatro) horas extras por mês pelas suas participações em reuniões aos domingos e 9 (nove) horas pela participação em curso com reflexos nos RSRs e feriados e com esses nas férias mais 1/3, gratificações natalinas, adicional noturno e no FGTS (a ser depositado em conta vinculada);

h) multa convencional.

A ex-empregadora deverá, ainda, proceder à retificação da CTPS, para que passe a constar a remuneração do obreiro com o adicional de periculosidade ora reconhecido, mantendo-se inalterados os demais registros. Para tanto, o autor deverá entregar sua CTPS diretamente à reclamada ou ao seu procurador, mediante recibo, no prazo de 05 dias após o trânsito em julgado. A ré deverá cumprir a obrigação supradeterminada, devolvendo o documento diretamente ao procurador da reclamante, também mediante recibo, no prazo de 10 dias, sob pena de fixação de multa.

O silêncio do reclamante no prazo de 30 dias, importará em presunção do adimplemento da obrigação de fazer supradeterminada.

Concedo ao autor a gratuidade de justiça.

Atualização monetária conforme fundamentação.

Honorários advocatícios sucumbenciais na forma da fundamentação.

Honorários devidos ao Reginaldo Xavier de Macedo, arbitrados em R\$2.000,00 (dois mil reais), com atualização na forma da OJ n. 198 da SDI-1/TST, a cargo da reclamada.

A(s) reclamada(s) recolherá(ão) as contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas de natureza salarial deferidas, comprovando a operação no prazo legal, sob pena de execução, nos termos do disposto no inciso VIII do art. 114 da CF/88. Procederá ainda à retenção e recolhimento do IRRF, comprovando no processo dentro do prazo legal, sob as penas da lei, nos termos da Consolidação de Provimentos do Colendo TST.

Autorizo as deduções previdenciárias e fiscais a cargo do obreiro.

Declaro de natureza salarial: diferenças de adicional noturno e de repousos e feriados com respectivos reflexos em gratificações natalinas e RSR.

Custas no importe de R\$600,00, incidentes sobre o valor atribuído à condenação de R\$30.000,00, pela reclamada.

Intime-se a União, ao final, se a quantia apurada a título de contribuições previdenciárias superar a cifra a partir da qual sua intimação se torne obrigatória, nos termos da portaria competente.

Intimem-se as partes.

nb

SETE LAGOAS/MG, 04 de maio de 2022.

ROSANGELA ALVES DA SILVA PAIVA
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ROSANGELA ALVES DA SILVA PAIVA - Juntado em: 04/05/2022 22:54:27 - 33c326e
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/22042316164710300000146561973?instancia=1>
Número do processo: 0010223-48.2021.5.03.0137
Número do documento: 22042316164710300000146561973