

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº: 0084800-95.2009.5.15.0100

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE:

MARCOS FERNANDO GARMS E OUTROS

RECORRIDO:

ORLANDO VICENTE DA SILVA JÚNIOR

ORIGEM:

2ª VARA DO TRABALHO DE ASSIS

EMENTA

DANO MORAL – ADESÃO AO MOVIMENTO GREVISTA – DISPENSA DO RECLAMANTE – CONDUTA DISCRIMINATÓRIA E ANTI-SINDICAL – VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E CONSTITUCIONAIS. Trata-se de conduta discriminatória e anti-sindical do Reclamado, que se utiliza de forma abusiva e maliciosa de seu poder de direção, a fim de desvirtuar o seu verdadeiro intuito, de se valer do poder potestativo de dispensa como instrumento de pressão e ameaça aos trabalhadores que aderiram ao movimento grevista, deflagrado legalmente e sem abuso. De se destacar que o princípio da liberdade sindical e o direito de greve encontram-se previstos e assegurados nos artigos 8º e 9º da Carta Magna, sob a égide do princípio maior da dignidade da pessoa humana. E, não foi por acaso que a Constituição de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, elegeu expressamente tal princípio como um dos pilares fundamentais da República Federativa do Brasil, e garantiu em seu Título II, direitos fundamentais, como os da liberdade sindical e o direito de greve, como forma de concretização efetiva do princípio maior. Não é por demais ressaltar que a Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil e inserida em nosso ordenamento jurídico com *status* de lei federal, estabelece que os trabalhadores devam gozar de proteção contra atos atentatórios à liberdade sindical. Resta evidenciado o desrespeito por parte do réu, a ensejar reparação com condenação em danos morais.

Adoto o relatório da r. sentença de fls. 261/277, que julgou parcialmente procedente a ação, acerca da qual recorre o reclamado, com as

razões de fls. 280/287.

Sustenta o recorrente, em resumo, que o obreiro não se desvencilhou de seu ônus de comprovar o labor extraordinário. Caso assim não se entenda, argumenta que o trabalhador que recebe por produção faz jus somente ao adicional de horas extras, nos termos da OJ nº 235 da SDI-1 do C. TST. Aduz que deve ser excluído da condenação o pagamento de indenização substitutiva pela não entrega da cesta básica, na medida em que o reclamante não comprovou o preenchimento dos requisitos previstos na norma coletiva que disciplina o fornecimento deste benefício, sendo que, caso esta Corte assim não entender, requer que o pagamento deste título *se restrinja somente aos meses em que o Recorrido não faltou injustificadamente por mais de dois dias*. Alega que na dispensa do reclamante não houve qualquer ato discriminatório por conta de participação do trabalhador em movimento paredista (greve), devendo ser excluído da condenação o pagamento de danos morais, ou, ao menos, que seja reduzido o valor arbitrado a este título. Prequestiona as matérias.

Representação processual às fls. 57.

Depósito recursal e custas às fls. 288/289.

Contrarrazões do reclamante às fls. 294/301.

É o relatório.

VOTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do apelo do reclamado. Não conheço das contrarrazões do reclamante, eis que intempestivas.

1 – DAS HORAS EXTRAS

O reclamado argumenta que o obreiro não se desvencilhou de seu ônus de comprovar o labor extraordinário. Caso assim não se entenda, assevera que o trabalhador que recebe por produção faz jus somente ao adicional de horas extras, nos termos da OJ nº 235 da SDI-1 do C. TST.

Passemos à análise.

O reclamante foi admitido em 06/04/2006 e dispensado em 02/07/2008 (fls. 28). Na petição inicial, o autor alegou que nas safras de 2006 a 2008 cumpriu jornada de trabalho das 07h00 às 15h40, no regime 5x1, com 15 minutos de intervalo para refeição e descanso, sendo que nas safras de 2007/2008 o intervalo intrajornada foi de 1 hora. Afirmou que nas safras, em

três vezes por semana, em média, prorrogava a jornada por 40/50 minutos, laborando, então, até por volta das 16h30. Já nas entressafras, afirmou que a jornada de trabalho fora das 07h00 às 16h48, com 15 minutos de intervalo para alimentação e repouso, de segunda a sexta-feira (fls. 08).

Na contestação, o recorrente sustentou que, nas safras de 2006 e 2007, o autor cumpriu jornada de trabalho das 07h00 às 15h40, com 1 hora de intervalo para refeição e descanso, e mais 20 minutos para o café, no sistema 5x1. Nas entressafras e na safra de 2008, explanou que o obreiro cumpriu jornada nos mesmos horários, de segunda-feira a sábado (fls. 85).

Valorando a prova emprestada realizada e considerando a delimitação da inicial e defesa, o ilustre magistrado sentenciante fixou as seguintes jornadas de trabalho (fls. 272):

“Nas safras, 15/maio a 15/dezembro, de segunda a sexta, das 07h00 às 15h40, sendo que em dois dias da semana o horário de saída se dava às 16h00;

Nas entressafras, de segunda a sábado das 07h00 às 15h40, sendo que durante dois dias por semana o horário de saída se dava às 16h00.

Até julho de 2006 o trabalhador usufruía 00h15 de intervalo intrajornada e, a partir de agosto de 2006, 01h00 de intervalo intrajornada.”

Todavia, *data venia*, tenho que merece reparo a r. sentença, mas de forma parcial, senão vejamos.

Extrai-se dos depoimentos das duas testemunhas inquiridas pela parte autora nos autos do processo nº 01049-2007-100-15-00-0, que serviram como prova emprestada a presente Reclamação Trabalhista, que, a partir de 2006, a jornada de trabalho encerrava-se sempre às 15h40, sem prorrogação em outros dias da semana (fls. 256/257). Portanto, neste aspecto merece ser reformado o r. julgado de Origem.

Quanto ao intervalo intrajornada, não há o que reparar, pois as mesmas testemunhas esclareceram que usufruíam 15 minutos diários, sendo que a partir de agosto de 2006 o intervalo em questão foi de 1 hora diária. Logo, o período de intervalo fixado na r. decisão *a quo* está em consonância com a prova testemunhal.

Consigne-se que, muito embora as aludidas testemunhas tenham aduzido ainda que, a partir de agosto de 2006 também usufruíam 20 minutos para o café, entretanto, o entendimento desta Desembargadora Relatora é no sentido de que a concessão de intervalo não previsto em lei é considerado como mera liberalidade do empregador, e, portanto, tempo à disposição da empresa, consoante dispõe a Súmula nº 118 do C. TST, abaixo transcrita, não havendo que se falar em violação ao artigo 5º da Lei nº 5.889/73.

118. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Prosseguindo, entendo também que, sendo o trabalhador remunerado por produção (vide fls. 195/225), a hora extraordinária já se encontra quitada com o que recebe a mais, ficando a título de pendência apenas o adicional e os reflexos, nos termos da OJ nº 235 da SDI-1 do C. TST:

235. HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO.

O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada faz jus à percepção apenas do adicional de horas extras.

No mesmo sentido a Súmula nº 15 deste E. Regional:

15. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. CABÍVEL APENAS O ADICIONAL SOBRE AS HORAS EXCEDENTES.

Empregado remunerado por produção somente faz jus ao adicional sobre as horas trabalhadas excedentes à jornada legal.

Desta forma, por todo o exposto, dou parcial provimento ao apelo para fixar o horário de término da jornada de trabalho como sendo às 15h40, em todos os dias laborados, assim como para restringir a condenação pelo trabalho extraordinário ao pagamento tão-somente do adicional de horas extras e reflexos.

2 – DAS CESTAS BÁSICAS

Aduz o recorrente que deve ser excluído da condenação o pagamento de indenização substitutiva pela não entrega da cesta básica, na medida em que o reclamante não comprovou o preenchimento dos requisitos previstos na norma coletiva que disciplina o fornecimento deste benefício, sendo que, caso esta Corte assim não entender, requer que o pagamento deste título *se restrinja somente aos meses em que o Recorrido não faltou injustificadamente por mais de dois dias.*

Não prospera a pretensão recursal, conforme fundamentos que passo a expor.

O recorrido afirmou que o benefício da cesta básica, previsto em norma coletiva, não foi concedido nos últimos dois meses do pacto laboral (fls. 15).

Assim está redigida a cláusula convencional que trata da matéria vertente (fls. 137/138):

CLÁUSULA 25ª – CESTA BÁSICA

Os Empregadores darão uma cesta básica mensalmente aos trabalhadores rurais, que não residem em propriedade dos empregadores e que laboram nas lavouras de canas-de-açúcar e eliminação de colônia, no período do presente acordo coletivo, entre os dias 20 e 25 do mês subsequente, sendo que, a referente ao mês de maio será entregue dez (10) dias úteis após a assinatura deste acordo, com o seguinte critério:

[...]

CESTA TIPO “A”: Para o trabalhador que não faltar injustificadamente:

[...]

CESTA TIPO “B”: Para o trabalhador que faltar injustificadamente um dia no mês:

[...]

CESTA TIPO “C”: Para o trabalhador que faltar injustificadamente dois dias no mês:

[...]

Parágrafo 1º - Para os trabalhadores que tiverem mais de duas (02) faltas injustificadas no mês, não terão direito a cesta básica. [...]

Em sua defesa, o reclamado mencionou que as referidas cestas básicas não foram fornecidas porque não foi preenchido o requisito previsto nos instrumentos coletivos para a concessão deste benefício, qual seja, a assiduidade do empregado.

Assim, tendo o recorrente apontado fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, incumbe ao réu, portanto, o ônus da prova (artigo 333, II, do CPC, e artigo 818 da CLT).

De certo, diante da natureza e características do contrato de trabalho, a assiduidade ao serviço é presumida. Logo, cabe ao empregador demonstrar as eventuais ausências do seu empregado. E não é só, pois estas ausências têm que ser **injustificadas**.

No entanto, desse ônus o recorrente não se desvencilhou, na medida em que não produziu qualquer prova idônea a convencer o Juízo de que o autor tivesse mais de duas faltas injustificadas no mês.

Desta forma, mantém-se a r. sentença.

3 – DOS DANOS MORAIS

O recorrente assevera, em apertada síntese, que na dispensa do reclamante não houve qualquer ato discriminatório por conta de participação do trabalhador em movimento paredista (greve), devendo ser excluído da condenação o pagamento de danos morais, ou, ao menos, que seja reduzido o

valor arbitrado a este título.

Pois bem.

Na exordial, o reclamante relatou que o Sindicato da categoria convocou os trabalhadores para assembléia geral, na qual seria deliberado, dentre outros assuntos, a oportunidade de exercer o direito de greve. Com a deliberação, a categoria votou pela deflagração da greve, o que ocorreu de fato, nos estritos termos da lei, sem qualquer abuso, tendo o autor aderido ao movimento paredista. Iniciada a paralisação, salientou que os trabalhadores receberam ordens do reclamado para que retornassem ao serviço, sob pena de serem demitidos sumariamente. Prosseguindo em sua narração, aduziu que, passados quatro dias do início do movimento grevista, o empregador concretizou a ameaça, promovendo a dispensa em massa dos trabalhadores que aderiram à greve, dentre eles o obreiro. Desta forma, afirmou que sofreu abalo moral diante da perseguição do reclamado (fls. 04/08).

Em sua defesa, o reclamado suscitou vício formal na deflagração do movimento paredista, em razão da não observância do regramento previsto na Lei nº 7.783/89. Acrescentou que não houve qualquer ato discriminatório na ocasião da dispensa do reclamante, afirmando que apenas exerceu o seu direito potestativo de despedir seus empregados. A par disso, ainda ressaltou que é comum a dispensa de trabalhadores no meio da safra, visto que a colheita está adstrita ao bom funcionamento da Usina (fls. 86/92).

Da análise dos autos, tenho que o conjunto probatório foi favorável às alegações do obreiro, senão vejamos.

Em prova emprestada, a testemunha Sr. Paulo Anísio esclareceu:

“que não é empregado do reclamado; que é presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Paraguaçu Paulista há um ano e meio aproximadamente; que como já havia vencido a data-base para negociação, o sindicato chamou os trabalhadores para uma conversa a respeito dos reajustes; que os trabalhadores reiteradamente se dirigiam ao sindicato para saber qual o andamento da negociação, sendo sempre respondido pelo sindicato que as negociações não estavam caminhando adequadamente porque a reclamada se recusava a negociar; que, entretanto, os próprios trabalhadores diziam no sindicato que ouviam da empresa justamente o contrário, ou seja, de que estavam fazendo propostas negociais; que em razão dessa contradição, foi convocada uma assembléia para comunicar a real situação; que na assembléia deliberou-se pela concessão de um prazo, para que a reclamada efetivamente negociasse, sob pena de, transcorrido esse prazo, ser deflagrado o movimento grevista; que transcorrido o prazo sem iniciativa da reclamada, teve início o movimento de greve; que no curso da

greve, a reclamada solicitou a realização de uma mesa redonda junto ao Ministério do Trabalho em Marília; que no mesmo dia da mesa redonda, às 6h00 da manhã, ou seja, antes mesmo da realização da mesa redonda, a reclamada promoveu a demissão de 53 trabalhadores grevistas; que nesse dia, os trabalhadores já haviam tomado a condução da empresa de suas casas até a primeira parada chamada "ponto de apoio", local de onde partiam os trabalhadores em direção à roça; que indagado qual foi o critério utilizado pela reclamada para escolher quais trabalhadores seriam dispensados, disse acreditar que se tratavam dos trabalhadores que desde o início eram simpatizantes ao movimento grevista; que em decorrência desse fato, todos os demais trabalhadores, receosos de sofrer a mesma consequência, retornaram às suas atividades; que posteriormente, em nova assembléia, os trabalhadores aceitaram a proposta salarial efetuada pela empresa na mesa redonda realizada naquele dia; que a greve transcorreu com naturalidade, sem que qualquer dos trabalhadores se destacasse como líder do movimento; que diariamente, desde o início do movimento, o sindicato passou a receber trabalhadores, noticiando que estavam sendo pressionados pela empresa a não aderir ao movimento, porque se o fizessem seriam demitidos; que inclusive foi tema de negociação na mesa redonda a situação de trabalhadores que haviam sido punidos pela reclamada com suspensão, em decorrência da participação do movimento; que a greve durou aproximadamente oito dias; que confirma a realização das reuniões de negociação coletiva, conforme atas elaboradas nos dias 02, 18 e 23 de junho de 2008; que neste ano de 2009, o acordo coletivo foi fechado neste mês de setembro; que ao contrário do ano passado, não houve greve porque houve efetiva manifestação da reclamada em negociar com o sindicato, tendo sido realizadas em torno de 30 reuniões para isso; que ao que sabe, à época daquela demissão em massa, somente foram demitidos os trabalhadores grevistas; que o sindicato, inclusive, tentou, após a demissão desses trabalhadores, recolocá-los em outras empresas do mesmo ramo, porém não obteve êxito, porque já estavam em época em que as usinas não contratam mais trabalhadores; que ao final da safra às vezes ocorre da empresa fazer contratações extraordinárias tão-somente para respeitar o calendário de término de safra, porém isso só ocorre em épocas de chuvas ou outros fatores que atrasam o andamento da safra; que não sabe dizer por quanto tempo a cana, depois de cortada, pode permanecer no campo." (fls. 252/253 - destaques nossos)

Conforme se observa, o teor do depoimento acima se mostra robusto, convincente e corrobora integralmente a tese do autor, sendo que não vislumbro dos autos qualquer outro elemento que seja satisfatório o suficiente a infirmá-lo.

De certo, tenho que restou evidente a conduta discriminatória e anti-sindical do reclamado, que se utilizou de forma abusiva e maliciosa de seu

poder de direção, a fim de desvirtuar o seu verdadeiro intuito, de se valer do poder potestativo de dispensa como instrumento de pressão e ameaça aos trabalhadores.

A prática do reclamado é um atentado ao princípio da liberdade sindical e ao direito de greve, previstos e assegurados nos artigos 8º e 9º da Carta Magna na qualidade de direitos sociais fundamentais, os quais representam conteúdo de preservação da dignidade da pessoa.

Nesse sentido, não foi por acaso que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, elegeu expressamente o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos pilares fundamentais da República Federativa do Brasil, assim como garantiu, principalmente em seu Título II, direitos fundamentais (dentre eles os da liberdade sindical e de direito de greve), a fim de concretizar a efetivação deste princípio.

A reforçar, a Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil e inserida no ordenamento jurídico pátrio com força de lei federal, estabelece expressamente que os trabalhadores devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical, inclusive no que toca aos atos destinados a dispensar o trabalhador em virtude de participação em atividades sindicais.

Saliente-se que o direito potestativo do empregador em dispensar seus empregados, como qualquer outro direito, não é absoluto, pois encontra os seus limites nos direitos fundamentais e na dignidade da pessoa humana.

Esse enfoque foi muito bem retratado pelo Código Civil de 2002, cujo artigo 187 consagrou a figura do abuso do direito, nos seguintes termos:

Art. 187. *Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.*

O mesmo raciocínio encontra-se irradiado em vários dispositivos do Código Civil. Pela pertinência, menciono os artigos 421 e 422 deste diploma legal, *verbis*:

Art. 421. *A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.*

Art. 422. *Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e da boa-fé.*

E o conteúdo da probidade e boa-fé objetiva contratual pode ser entendido como expressão dos princípios gerais e universais de direito do:

honeste vivere (viver honestamente), *neminem laedere* (não lesar o próximo) e *suum cuique tribuere* (dar a cada qual o que lhe é devido).

Ora, se não forem respeitadas as premissas aqui expostas, como então construir uma sociedade livre, justa e solidária, voltada ao bem de todos, sem quaisquer preconceitos ou outras formas de discriminação? (objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil; art. 3º, I e IV, da CF)

O abuso de direito não pode ser tolerado, como o caso *sub judice*, repisa-se, no qual o reclamado, sob o escudo do poder diretivo do empregador, tenta legitimar o ato de dispensar em massa cerca de 53 trabalhadores, dentre eles o reclamante, sendo que na verdade utilizou-se deste meio, de forma desleal e discriminatória, como instrumento de represália àqueles que participaram das atividades sindicais e ameaça aos demais trabalhadores que pudessem aderir ao movimento paredista.

E a circunstância agravante é que a ameaça e afronta à liberdade sindical surtiram os efeitos pretendidos, pois os trabalhadores (que não foram demitidos) retornaram ao serviço, diante do receio de serem dispensados.

A propósito, em audiência perante o Ministério Público do Trabalho, o empregador afirmou que “se praticou algum ato anti-sindical, não agiu de má-fé”, já que os fatos “exigiram atuação da empresa para a exclusiva preservação de seu patrimônio e do seu poder de comando”, e, mesmo não reconhecendo a culpa, firmou Termo de Ajuste de Conduta, no qual se comprometeu a pagar R\$ 160,00 a cada trabalhador, a título de reparação por prática anti-sindical (fls. 45/48).

Em que pese a justificativa dada pelo empregador para firmar o Termo de Ajuste de Conduta, a meu ver se trata de verdadeiro reconhecimento da prática de ato discriminatório. Ora, a reprimenda à manifestação grevista somente comporta a modalidade dolosa, e se praticou, é óbvio que houve dolo. Não vislumbro a possibilidade de que tal conduta tenha se dado “sem querer”, por imprudência.

Ademais, não verifico qualquer ilegalidade do movimento grevista, que foi deflagrado na forma da Lei nº 7.783/89, consoante se observa dos documentos de fls. 71/80.

Diga-se ainda, apenas para argumentar, que, considerando que a safra de cana-de-açúcar compreende o período que vai de maio a dezembro, e que o obreiro foi dispensado em julho, logo no início da safra, temos que desprovido de razoabilidade a alegação do recorrente no sentido de que é comum a dispensa de trabalhadores no meio da safra.

Por todo o exposto, entendo correta a decisão *a quo* que condenou o reclamado no pagamento de danos morais, eis que inegável a

ofensa à dignidade do autor.

No que toca ao valor arbitrado a este título, saliente-se que uma das questões de maior complexidade nessa matéria é justamente a fixação do *pretium doloris*. No dano moral, a correspondência entre a ofensa e o dano é bem mais difícil, requerendo ponderação e bom-senso do julgador, a fim de que não se cometam excessos, como nos Estados Unidos, onde existe uma quantidade infundável de aventuras judiciais, por meio dos chamados *punitive damages*, fruto de estarrecedoras decisões dos pretórios americanos.

A respeito da matéria, colacionamos a sábia e abalizada doutrina do professor Rodolfo Pamplona Filho, em sua obra "O Dano Moral na Relação de Emprego", de cujo entendimento pactuamos:

Embora sejamos defensores da tese da ampla liberdade do julgador para fixar a reparação do dano moral, isso não quer dizer que o juiz esteja autorizado a fixar desarrazoadas quantias a título de indenização por dano moral, eis que "Não se paga a dor, tendo a prestação pecuniária função meramente satisfatória" (STJ, 2ª T., Proc. REsp n. 37.374-MG, Rel. Min. Hélio Mosimann, julgado em 28.9.94).

(...)

A indenização por dano moral deve ter justamente esta função compensatória, o que implica dever sua estipulação limitar-se a padrões razoáveis, não podendo se constituir numa "premiação" ao lesado.

A natureza sancionatória não pode justificar, a título de supostamente aplicar-se uma "punição exemplar", que o acionante veja a indenização como um "prêmio de loteria", "baú da felicidade" ou "poupança compulsória" obtida às custas do lesante.

A inobservância dessas recomendações de cautela somente fará desprestigiar o Poder Judiciário Trabalhista, bem como gerar a criação de uma "indústria de litigiosidade sobre a honra alheia", algo condenável jurídica, ética e moralmente.

Nas palavras de João de Lima Teixeira Filho:

*"Precisamente porque sua função é satisfatória, descabe estipular a indenização como forma de 'punição exemplar', supostamente inibidora de reincidências ou modo de eficaz advertência a terceiros para que não incidam em práticas símiles. Os juizes hão de agir com extremo comedimento para que o Judiciário não se transforme, como nos Estados Unidos, num desaguadouro de aventuras judiciais à busca de uma sorte grande fabricada por meio dos chamados *punitive damages* e suas exacerbadamente polpudas e excêntricas indenizações." (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Dano Moral na Relação de Emprego. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 198/9)*

Na esteira desse entendimento, do qual compactua esta Desembargadora Relatora, entendo que o valor fixado na Origem, no importe de R\$ 1.034,00, *data maxima venia*, ficou muito aquém do razoável, diante da gravidade dos fatos, e também porque não atende plenamente o objetivo

pedagógico. Entretanto, em observância à vedação da *reformatio in pejus*, nada a reparar.

Nego provimento.

4 – DO PREQUESTIONAMENTO

Para efeitos de prequestionamento, consigne-se que não houve violação aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais mencionados no apelo, além de que a presente decisão adota tese explícita quanto às matérias em testilha, sendo certo que não se impõe ao julgador a exaustão de todos os motivos que levam ao mesmo fim, senão àquilo que se mostrar suficiente ao regular e adequado deslinde da causa, bastando que explicita, de forma clara e inequívoca, as razões do seu convencimento.

Diante do exposto, decido **conhecer** do recurso ordinário interposto por MARCOS FERNANDO GARMS E OUTROS (reclamado) e **o prover em parte** para fixar o horário de término da jornada de trabalho como sendo às 15h40, em todos os dias laborados, assim como para restringir a condenação pelo trabalho extraordinário ao pagamento tão-somente do adicional de horas extras e reflexos, mantendo-se incólume, no mais, o r. julgado de 1º grau, tudo nos termos da fundamentação.

Mantêm-se os valores arbitrados na Origem para fins recursais.

**ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN
DESEMBARGADORA RELATORA**

Acórdão divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 27 de outubro de 2010, sendo o dia 28 de outubro de 2010 considerado como data de publicação para efeito de contagem de prazo processual, nos termos do art. 4º, § 3º, da Lei nº 11.419/06.