



PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011

A C Ó R D ã O

7.ª Turma

GMDMA/GN

#### RECURSO DE REVISTA

**1 - JORNADA 12 X 36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS.** Conquanto se verifique a existência de norma coletiva no período imprescrito a validar a adoção da jornada 12x36, resta incontroverso que houve prestação de horas extras habituais, com extrapolação do limite semanal de 44 horas, o que descaracteriza o acordo de compensação. **Recurso de revista conhecido e provido.**

**2 - HORA NOTURNA DE SESSENTA MINUTOS FIXADA EM NORMA COLETIVA.** Não se mostra possível que o redutor ficto, previsto no art. 73, § 1.º, da CLT, seja flexibilizado por meio de norma coletiva de trabalho, a qual tem como objetivo fundamental assegurar e manter a saúde e a segurança do trabalhador, de acordo com o art. 7.º, XXII, da Constituição Federal. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.**

**3 - INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. EFEITOS.** A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento de que a concessão parcial do intervalo para descanso e alimentação, de que trata o art. 71 da CLT, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido. Inteligência da Súmula 437, I, do TST. **Recurso de revista conhecido e provido.**

**4 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO.** 4.1 - O entendimento desta Corte superior é no sentido de que ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador. Isso porque o direito de rescisão



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repele todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I). 4.2 - Esta Corte, inclusive, sinaliza que, quando caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, consoante a diretriz da Súmula 443 do TST e de precedente jurisprudencial. 4.3 - No presente caso, emerge dos autos a presunção de que a dispensa do reclamante, portador de glaucoma congênito e em vias de realizar cirurgia, por iniciativa do empregador, foi discriminatória e arbitrária, até porque não houve nenhuma prova de que ela ocorreu por motivo diverso, constituindo, portanto, afronta aos princípios gerais do direito, especialmente os previstos nos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal. **Recurso de revista conhecido e provido.**

**5 - DIFERENÇAS SALARIAIS PELO ACÚMULO E DESVIO DE FUNÇÃO.** A incidência das Súmulas 296, I, e 297 do TST obsta a análise do mérito do tema. **Recurso de revista não conhecido.**

**6 - DIFERENÇAS SALARIAIS. CARGO DE LÍDER DE GRUPO.** A incidência das Súmulas 296, I, e 297 do TST obsta a análise do mérito



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

do tema. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n.º **TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**, em que é Recorrente **SEBASTIÃO CARLOS GOMES PEREIRA** e são Recorridas **METROPOLITANA VIGILÂNCIA COMERCIAL E INDUSTRIAL LTDA.** e **POSITIVO INFORMÁTICA LTDA. E OUTRAS.**

O Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região negou provimento ao recurso ordinário do reclamante e deu provimento ao recurso ordinário das reclamadas para restringir a condenação em horas extras ao pagamento das horas excedentes da quadragésima quarta semanal, determinar que, quando da apuração da jornada noturna, seja considerada a hora como de sessenta minutos e excluir da condenação o pagamento de horas extras pela fruição parcial do intervalo intrajornada.

Os embargos de declaração opostos pelo reclamante não foram providos.

O reclamante interpõe recurso de revista com fulcro no art. 896, "a" e "c", da CLT.

Admitido o recurso.

Não foram apresentadas contrarrazões.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, consoante o art. 83, § 2.º, II, do RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**1 - CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passa-se ao exame dos específicos do recurso de revista.



PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011

1.1 - JORNADA 12 X 36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA.

**HORAS EXTRAS**

O Tribunal Regional deu provimento aos recursos ordinário das reclamadas, analisados em conjunto nesse ponto, para restringir a condenação em horas extras ao pagamento das excedentes da quadragésima quarta semanal. Eis o teor do julgado:

“O Juízo de origem reputou ilegal o regime de labor em 12x36, razão pela qual, inclusive, deixou de aplicar o disposto na Súmula 85/TST. Condenou as rés ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da oitava diária e da quadragésima quarta semanal, de forma não-cumulativa, e reflexos.

Insurgem-se os réus. Defendem a validade do regime compensatório, porque autorizado por norma convencional e respaldado pelo artigo 7º, inciso XIII, da CF e pela Súmula 85, I, do TST. Pedem o afastamento da condenação neste particular.

**A adoção do sistema 12x36 encontra amparo na norma constitucional. Esta Turma entende regular esse regime quando autorizado por norma coletiva, como no caso em tela (cláusula 33 das CCTs 1999/2000, 2001/2002, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006 e 2006/2007, às fls. 115, 121, 127, 135, 143, 153 do volume de documentos).** Aqui o limite de jornada disposto pelo § 2º do artigo 59 da CLT é legitimamente afastado pela norma coletiva (artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República). A cláusula coletiva dispõe que o implemento do regime 12x36 fica legitimado pelo instrumento coletivo, cabendo ao empregado e ao empregador ajustarem sua adoção de forma direta. Houve esse ajuste individual já em 17.10.1996 (fl. 70 do volume de documentos). A jornada a ser cumprida pelo empregado foi respeitada ao longo de todo contrato de trabalho, segundo consta dos controles de jornada (fls. 71/109). **Não prospera o pedido de invalidação do sistema pelo labor extraordinário**, já que os recibos de pagamento demonstram o pagamento de horas extras e do intervalo intrajornada, conforme impõe a norma coletiva. As horas extras deferidas em sentença não são suficientes a



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

sustentar a invalidade do regime 12x36 durante todo o contrato de trabalho. Não faz jus, portanto, ao pagamento de horas excedentes da oitava diária.

Reformo a sentença para restringir a condenação em horas extras ao pagamento das horas excedentes da quadragésima quarta semanal.

**Persiste a condenação dos réus ao pagamento dos períodos ‘à disposição antes do horário de entrada consignado em tais documentos e após o horário de saída neles pré-annotados acima reconhecidos, bem como mais seis horas extras por mês referentes à freqüência a cursos obrigatórios’ (fl. 265). Os réus não impugnaram a condenação nestes pontos específicos.” (grifos nossos)**

O reclamante aduz que prestou horas extras habituais, tendo em vista a invalidade do acordo individual e das normas coletivas que previam a jornada de trabalho 12 x 36. Indica violação dos arts. 7.º, XIII, da Constituição Federal, 59, *caput* e § 2.º, 444 e 623 da CLT, além de trazer arestos à divergência.

De acordo com a Súmula 444 do TST, é válida a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso ajustada mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. No caso, observa-se que dentro do período imprescrito (até 28/11/2001) havia norma coletiva a validar a jornada 12x36.

Consoante ainda o previsto na referida Súmula, à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso estabelecida por meio de norma coletiva não se aplica os limites previstos no art. 59, § 2.º, da CLT.

Todavia, na hipótese, conquanto se verifique a existência de norma coletiva no período imprescrito a validar a adoção da jornada 12x36, a Corte de origem, soberana no exame dos fatos e provas, referiu-se expressamente à existência de horas extras habituais mensais. Está, portanto, descaracterizado o aludido regime, o que impõe o reconhecimento de afronta ao art. 444 da CLT.

Cite-se, a título ilustrativo, o seguinte precedente:



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

“Ocorre que, no caso concreto, não obstante exista norma coletiva instituidora do acordo de compensação de jornada de trabalho em escala 12x36, prevalece a condenação da reclamada ao pagamento de horas extraordinárias, nos termos deferidos pelo juízo de segundo grau, em face da descaracterização do aludido regime compensatório pela prestação habitual de sobrelabor.

A Corte regional assentou expressamente a existência de trabalho habitual em sobrejornada, premissa fática irrefutável, ante a dicção da Súmula nº 126 do TST; frise-se.

Ora, o acordo de compensação e a prorrogação de jornada são incompatíveis. A compensação destina-se a manter a jornada de trabalho no máximo tolerado pela legislação, prorrogando-se a jornada em determinados dias para que o labor em outros seja suprimido. Se o empregado já cumpre uma jornada dilatada, na expectativa de uma redução ou supressão de jornada em outro dia da semana, o exercício de constante sobrejornada vem em seu detrimento físico e social, em visível violação das principais garantias dos trabalhadores, pois não se admite duas causas de extrapolação de jornada - compensação e horas extraordinárias.

Nesse sentido firma-se a jurisprudência desta Corte, assim ementada:

**RECURSO DE REVISTA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO - REGIME DE 12X36 - PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS - DESCARACTERIZAÇÃO DO AJUSTE. É válida a adoção do regime de compensação de horas e do trabalho em jornada de 12x36 estipulados em norma coletiva. Todavia, a prestação de horas extraordinárias habituais - aliada à ausência de ajuste individual e de estipulação de horários - descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, acertada a condenação ao pagamento de horas extraordinárias e do adicional respectivo. Recurso de revista não conhecido. (RR-2351600-05.2007.5.09.0010, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, DEJT de 11/10/2012)**

**(...) REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS EXTRAS HABITUAIS. DESCARACTERIZAÇÃO. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como**



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. Inteligência do item IV da Súmula 85 do TST. Conhecido e provido, no particular. (RR-23900-10.2009.5.15.0113, Rel. Min. Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT de 23/11/2012)

**RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. SÚMULA 85 DO TST. INAPLICABILIDADE.** A jurisprudência desta Corte Superior consolidou o entendimento de que é válido o regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, desde que pactuado em negociação coletiva. Invalidado o regime especial pela extrapolação habitual da jornada, são devidas como extras as horas que excederem à oitava diária. Inaplicável a Súmula 85 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. **2. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. EFEITOS. NATUREZA JURÍDICA.** 1. Nos termos da Súmula 437, I, do TST, -após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão total 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-. 2. Por outro lado, segundo o entendimento consolidado no item III do mesmo verbete sumular, -possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais-. Óbice do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. **3. DESCONTOS FISCAIS. FORMA DE CÁLCULO.** Conforme dispõe o § 1º do art. 12-A da Lei nº 7.713/1988, combinado com o art. 3º da Instrução Normativa nº 1.127/2011 da Receita Federal, o cálculo do imposto devido sobre rendimentos recebidos acumuladamente, decorrentes de decisões da Justiça do Trabalho, será efetuado mês a mês (Súmula 368, II, com redação alterada na sessão do Tribunal Pleno de 16.4.2012). Recurso de revista não conhecido. (RR-2212800-53.2009.5.09.0001, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT de 23/11/2012)

**RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE 12X36 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO PREVISTO EM NORMA COLETIVA - HORAS EXTRAS (violação ao artigo 7º, XIII e**



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

XXVI, da CF/88, contrariedade à Súmula nº 85 desta Corte e divergência jurisprudencial). Conforme jurisprudência dominante nesta Corte, a jornada de 12x36 é válida somente quando instituída por meio de acordo coletivo. Se o empregador não observa as diretrizes previstas em normas coletivas para efeito de compensação de jornada de 12x36, impondo ao empregado a prestação de horas extras de forma habitual, inválido se torna o regime compensatório, sendo devido ao obreiro o pagamento das horas excedentes a 8ª (diária) e 44ª (semanal). Recurso de revista não conhecido. (...) (RR-1609600-16.2005.5.09.0652, 2ª Turma, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT de 13/4/2012)

Assim, por ser o acordo de compensação exceção à regra, deve ser cumprido em sua integralidade para que produza eficácia, o que não se verifica no caso dos autos. Restando patente a descaracterização do acordo compensatório 12x36, impõe-se a condenação da reclamada ao pagamento de horas extraordinárias.” (RR-119-25.2010.5.09.0069, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7.ª Turma, DEJT 31/5/2013)

**CONHEÇO** do recurso de revista, no particular, por violação do art. 444 da CLT.

**1.2 – HORA NOTURNA DE SESSENTA MINUTOS FIXADA EM NORMA COLETIVA**

A Corte de origem, a respeito do tema, registrou:

“A recorrente pede a reforma da sentença para que a hora noturna não seja considerada reduzida. Alega que assim prevê a Convenção Coletiva.

Dispõe o *caput* do artigo 73 da CLT que a remuneração do trabalho noturno terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna e seu § 1º estabelece que ‘*A hora do trabalho noturno será computada como de 52 [...] minutos e 30 [...] segundos*’.

A cláusula coletiva ‘33’ prevê que a hora noturna será considerada de sessenta minutos (fl. 121). Não há empecilho para que as entidades sindicais obreira e patronal disponham de modo diverso do estabelecido em lei, de



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

acordo com a amplitude de sua liberdade de negociação assegurada pela Constituição da República, especialmente quando não se verifica prejuízo ao trabalhador. O produto de negociação coletiva advém de concessões mútuas, caso contrário não se obteria o resultado.

Os ajustes coletivos pressupõem, repito, concessões mútuas em troca de benefícios. Pela teoria do conglobamento não há possibilidade de se ignorar o ajuste coletivo, ainda que imponha ampliação de parte da jornada (quando afastou a redução da hora noturna), porque a alteração da duração do trabalho encontra amparo em disposição constitucional quando proveniente de ajuste coletivo (incisos XIII e XIV do artigo 7º). E, ainda por imposição constitucional, as normas coletivas devem ser reconhecidas (inciso XXVI do mesmo artigo 7º).

Reformo a sentença para determinar que quando da apuração da jornada noturna, seja considerada a hora como de sessenta minutos.”

O reclamante argumenta não se válida a norma coletiva que desconsidera a redução ficta da hora noturna. Aponta afronta aos arts. 7.º, IX, da Constituição Federal e 73, § 1.º, da CLT e oferece julgados a cotejo.

Não se mostra possível que o redutor ficto, previsto no art. 73, § 1.º, da CLT, seja flexibilizado por meio de norma coletiva de trabalho, a qual tem como objetivo fundamental assegurar e manter a saúde e a segurança do trabalhador, de acordo com o art. 7.º, XXII, da Constituição Federal.

Vale assinalar, nesse sentido, os seguintes precedentes:

“HORA NOTURNA DE 60 MINUTOS. FIXAÇÃO MEDIANDE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. 1. Esta Corte reconhece a prevalência das disposições insertas em convenção ou acordo coletivos, em observância ao disposto no art. 7º, inc. XXVI, da Constituição da República. Todavia, a valorização que se pretendeu dar à negociação coletiva não pode ser entendida como flexibilização absoluta dos contratos



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

de trabalho. 2. Há direitos que são oriundos de normas imperativas e cogentes, tais como as normas relativas a segurança e higiene do trabalho, que são infensos à negociação coletiva. 3. Nesse contexto, não se pode deixar de observar o estipulado no art. 73, § 1º, da CLT - norma de conteúdo genérico e de higiene do trabalho -, em razão da penosidade da atividade noturna, sendo sua aplicação irrecusável. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento.” (E-RR-44200-44.2004.5.03.0099, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 9/12/2011)

“HORAS EXTRAS. REDUÇÃO FICTA DA HORA NOTURNA. JORNADA DE 12x36. NORMA COLETIVA. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE CONHECIDO E PROVIDO. É de se reconhecer aplicável o artigo 73, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, conquanto se trate de acordo de compensação de jornada de 12x36, e concluir-se que a hora de trabalho noturno será computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos. A redução ficta da hora noturna tem por objetivo garantir a higidez física e mental do trabalhador, tratando-se de norma de ordem pública, sequer passível de alteração por meio de norma coletiva. Intacto, assim, o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. De outra parte, quanto aos arestos paradigmas indicados nos embargos, verifica-se que são inservíveis ao confronto de teses, eis que oriundos de Tribunais Regionais de Trabalho, fonte não autorizada, a teor do artigo 894, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho Recurso de embargos não conhecido.” (E-ED-RR-800750-02.2001.5.17.0001, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 19/4/2011)

“RECURSO DE REVISTA. (...) 4. HORA NOTURNA. REDUÇÃO FICTA. REGIME 12X36. O art. 73, § 1º, da CLT estabelece que a hora de trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. Trata-se de norma de caráter tutelar, cuja observância é obrigatória, mesmo que haja previsão em norma coletiva de equiparação da hora noturna à hora diurna, uma vez que visa à higidez física e mental do trabalhador. Recurso de revista conhecido e provido. (...)” (RR-127100-34.2008.5.17.0009, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3.ª Turma, DEJT 1.º/4/2011)



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

“RECURSO DE REVISTA. (...) HORA NOTURNA DE SESENTA MINUTOS. ESCALA DE TRABALHO 12x36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Segundo o entendimento desta Corte, a hora noturna ficta de que trata o § 1.º do art. 73 da CLT constitui norma de ordem pública de caráter cogente, visando garantir a saúde do trabalhador e, portanto, inatingível por negociação coletiva. Registre-se que, mesmo quanto ao regime 12 x 36 horas, estabelecido por instrumento coletivo, é impossível a desconsideração da hora noturna ficta. Recurso de revista a que se dá provimento.” (RR-1304400-40.2003.5.09.0016, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 5.ª Turma, DEJT 19/11/2010)

“HORA NOTURNA DE SESENTA MINUTOS FIXADA POR MEIO DE NORMA COLETIVA - IMPOSSIBILIDADE - ART. 73, § 1º, DA CLT - NORMA DE ORDEM PÚBLICA. 1. O art. 73, § 1º, da CLT, que dispõe que a hora do trabalho noturno será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, contém norma de ordem pública visando a garantir a higidez física e mental do trabalhador em face da penosidade do trabalho noturno, no qual este despende maior esforço do que aquele que cumpre jornada no período diurno. 2. Assim sendo, nem mesmo por meio de acordo ou convenção coletiva poderia vir a ser afastada a hora noturna reduzida, sob pena de não se respeitarem os direitos mínimos assegurados aos trabalhadores pela mencionada norma consolidada. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.” (RR-6600-55.2009.5.23.0002, Rel. Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes, 7.ª Turma, DEJT 1.º/10/2010)

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. HORA NOTURNA REDUZIDA. FLEXIBILIZAÇÃO. NORMA COLETIVA. Discute-se a possibilidade de que a hora noturna reduzida, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT como de 52 minutos e 30 segundos, seja flexibilizada para 60 minutos por meio de acordo coletivo de trabalho. Referida negociação é inválida, consoante tem-se posicionado esta Turma, na interpretação de cláusulas normativas semelhantes, porque transaciona sobre saúde e segurança no trabalho e, por isso mesmo, está infensa à negociação coletiva.



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

Recurso de revista não conhecido. (...)” (RR-204900-62.2008.5.03.0031, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8.<sup>a</sup> Turma, DEJT 11/2/2011)

Nesse cenário, tem-se que o entendimento adotado pelo Tribunal Regional atrita com os arts. 7.º, IX, da Constituição Federal e 73, § 1.º, da CLT.

**CONHEÇO** do recurso de revista, nesse aspecto, por violação dos arts. 7.º, IX, da Constituição Federal e 73, § 1.º, da CLT.

**1.3 - INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL.**

**NORMA COLETIVA**

O Tribunal Regional consignou a respeito da questão em tela:

“A recorrente insurge-se contra a sentença no ponto em que reconheceu que o autor usufruía de apenas vinte minutos diários de intervalo intrajornada e, por conseqüência, deferiu, como extra, os quarenta minutos trabalhados.

O fato de o autor ter usufruído parcialmente do intervalo durante a jornada lhe confere o direito à remuneração respectiva (na forma do art. 71, § 4º da CLT). Todavia, no presente caso ainda é necessário atentar para a seguinte disposição convencional:

‘Na impossibilidade de concessão do descanso intrajornada, em face da peculiaridade do trabalho, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida.’ (fl. 135).

O pagamento somente do adicional previsto coletivamente deve ser prestigiado, na forma do art. 7º, XXVI, da CF. Não há que se falar em ofensa à OJ 307 da SDI-1 do TST.

Assim, com relação ao labor em ofensa ao intervalo intrajornada, resta devido tão-somente o adicional de hora extra, na forma já quitada pela reclamada, conforme se infere dos recibos de pagamento.

Reformo a sentença para excluir da condenação o pagamento de horas extras pela fruição parcial do intervalo intrajornada.”



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

O reclamante sustenta a invalidade da cláusula normativa que limitara o pagamento do intervalo intrajornada não usufruído em sua totalidade ao adicional de horas extraordinárias. Indica afronta ao art. 71, § 4.º, da CLT, contrariedade à Orientação Jurisprudencial 307 da SBDI-1 e oferece paradigmas a confronto.

Discute-se nos autos se a concessão parcial do intervalo para descanso e alimentação, amparado por norma coletiva, gera direito ao recebimento apenas do adicional de horas extras sobre os minutos faltantes não usufruídos pelo empregado, ou da remuneração integral desse intervalo.

A matéria encontra-se pacificada nos termos da Súmula 437, I, do TST, antiga Orientação Jurisprudencial 307 da SBDI-1:

**“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n°s 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - Após a edição da Lei n° 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.”**

Como se vê, o aludido verbete consagra o entendimento de que deve ser restituído ao empregado o “período correspondente” ao intervalo mínimo de uma hora, previsto no art. 71 da CLT, e não apenas o período não usufruído.

Observa-se, portanto, que a tese adotada pela Corte do Tribunal Regional, no que diz respeito aos efeitos da concessão parcial do intervalo intrajornada, contraria a jurisprudência pacificada desta Corte.



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

**CONHEÇO** do recurso de revista, nesse tópico, por contrariedade à Orientação Jurisprudencial 307 da SBDI-1, convertida no item I da Súmula 437 do TST.

**1.4 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS**

A Corte de origem entendeu que:

“O autor busca a reforma do julgado no tocante à reintegração ao emprego e aos danos morais e materiais. Sustentou na inicial que foi vítima de dispensa arbitrária por ter sido acometido de um grave problema de visão - glaucoma congênito, o qual necessitou de tratamento, bem como cirurgia para colocação de prótese intra-ocular. Alegou que no dia 18.9.2007(*sic*) informou a ré da sua cirurgia, apresentando o respectivo atestado médico, bem como pediu um empréstimo com o intuito de arcar com os custos do tratamento. Sendo dispensado em 21.9.2006 (fls. 04/05).

O autor foi admitido em 17.6.2006 (*sic*) e afastado em 21.9.2006 (TRCT, fl. 29).

Na contestação, a ré argumentou que a despedida imotivada do autor ocorreu de forma lícita, pois na época da rescisão contratual o autor não detinha estabilidade no emprego (fl. 126).

Entendo que incumbia à parte autora comprovar que a demissão ocorreu de forma discriminatória, ônus do qual não se desincumbiu a contento no meu entender. Frágil a sua prova oral, pois o depoimento de sua testemunha não permite a conclusão insofismável de que o reclamante tenha sido despedido em decorrência de seus problemas de saúde, pois afirmou que: ‘ficou sabendo do motivo da rescisão do autor por comentários deste com o depoente; o que o depoente ficou sabendo por comentários do reclamante foi que este estava com glaucoma, precisava de dinheiro, tentou um acordo com a 1ª reclamada, posteriormente a tal informação o depoente mencionou que o autor tentou um empréstimo, sendo posteriormente dispensado’ (fl. 242).



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

Não há prova de que o autor tenha entregue à ré documentos comprobatórios do seu problema de saúde ou da cirurgia que necessitaria fazer e menos ainda que tenha sofrido ato discriminatório. Tampouco há prova de que o autor fosse detentor de qualquer espécie de estabilidade por ocasião da dispensa.

Enfim, o reclamante não provou nenhuma de suas alegações, nem mesmo que a ré tenha lhe despedido pelo pedido de empréstimo. A testemunha do reclamante disse que o autor *'tentou um acordo com a 1ª reclamada'*, sendo que somente após esta afirmação mencionou que houve uma solicitação de empréstimo. E como mencionado pelo Juízo de origem: *'Não obstante, mesmo que restasse efetivamente comprovada a solicitação de empréstimo à primeira reclamada, esta não estava obrigada a assim proceder'* (fl. 258).

Ausente óbice à dispensa sem justa causa, não há que se falar em reintegração ao emprego."

O reclamante insiste que a dispensa foi arbitrária e discriminatória devida ao seu grave problema de saúde. Sustenta que, além de ser reintegrado no emprego, deve receber indenização por danos morais e materiais. Aponta afronta aos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 5.º, V e X, 6.º, caput, 7.º, I e XXXI, e 170 da Constituição Federal, 186, 187 e 927 do Código civil, 1.º e 4.º, I e II, da Lei 9.029/95. Apresenta, ainda, julgados a confronto.

Quanto à indenização por danos morais e materiais, verifica-se que o Tribunal Regional, não obstante tenha mencionado o tema, não adotou nenhuma tese a esse respeito, limitando-se a sufragar acerca do ônus da prova da alegação de dispensa discriminatória. Incide na espécie o óbice da Súmula 297 do TST.

Já no tocante à reintegração, tem-se que o Tribunal Regional concluiu pela impossibilidade de retorno do reclamante ao emprego à mingua de provas de ter ocorrido dispensa por motivo discriminatório, cujo ônus lhe competia.



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

Entretanto, o entendimento desta Corte superior é no sentido de que ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador.

Isso porque o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repele todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I).

Esta Corte, inclusive, sinaliza que, quando caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, consoante a diretriz da Súmula 443 do TST e de precedente jurisprudencial, respectivamente:

**“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

**“RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1. O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na**



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

voluntas que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, *caput* e XLI, e 7º, XXX. 3. Acerca da dignidade da pessoa humana, destaca Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra -Eficácia dos Direitos Fundamentais- (São Paulo: Ed. Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1), que -constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc. (...). O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças-. 4. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição - embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. 5. Na espécie, é de se sopesar, igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a saúde como 'direito de todos e dever do Estado', impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. 6. Nesse quadro, e à luz do art. 8º, *caput*, da CLT, justifica-se hermenêutica ampliativa da Lei 9.029/95, cujo conteúdo pretende concretizar o preceito constitucional da não-discriminação no tocante ao estabelecimento e continuidade do pacto laboral. O art. 1º do diploma legal proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção. Não obstante enumere certas modalidades de práticas discriminatórias, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado-civil, situação familiar ou idade, o rol não pode ser considerado *numerus clausus*, cabendo a integração pelo intérprete, ao se



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

defrontar com a emergência de novas formas de discriminação. 7. De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção. 8. A edição da Lei 9.029/95 é decorrência não apenas dos princípios embaixadores da Constituição Cidadã, mas também de importantes tratados internacionais sobre a matéria, como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT. 9. O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico. 10. **A distribuição do ônus da prova, em tais casos, acaba por sofrer matizações, à luz dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, tendo em vista a aptidão para a produção probatória, a possibilidade de inversão do encargo e de aplicação de presunção relativa.** 11. *In casu*, restou consignado na decisão regional que a reclamada tinha ciência da doença de que era acometido o autor - esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. **É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do reclamante. Como consequência, o empregador é que haveria de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ser o empregado portador de doença grave.** A dispensa discriminatória, na linha da decisão regional, caracteriza abuso de direito, à luz do art. 187 do Código Civil, a teor do qual o exercício do direito potestativo à denúncia vazia do contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. 12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. 13. Ilesos os arts. 5º, II - este inclusive não passível de violação direta e literal, na hipótese -, e 7º, I, da Constituição da República, 818 da CLT e 333, I, do CPC. 14. Precedentes desta Corte. Revista não conhecida, no tema.” (RR-105500-32.2008.5.04.0101, Red. Min. Rosa Maria Weber, 3.ª Turma, DEJT 5/8/2011 – grifos nossos)

No presente caso, emerge dos autos a presunção de que a dispensa do reclamante, portador de glaucoma congênito e em vias de realizar cirurgia, por iniciativa do empregador, foi discriminatória e arbitrária, até porque não houve nenhuma prova de que ela ocorreu por motivo diverso, constituindo, portanto, afronta aos princípios gerais do direito, especialmente os previstos nos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal.

**CONHEÇO** do recurso de revista, nesse tema, por violação dos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal.

**1.5 - DIFERENÇAS SALARIAIS PELO ACÚMULO E DESVIO DE FUNÇÃO**

A Corte de origem negou provimento ao recurso ordinário do reclamante, nesse ponto, sufragando que:

“O autor não se conforma com a decisão de primeiro grau que indeferiu seu pedido de diferenças salariais pelo acúmulo/desvio de funções.



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

Irreparável a sentença proferida pela excelentíssima Juíza Rosângela Vidal, que esgota a matéria, cujos fundamentos adoto para sua manutenção (fls. 258/260):

‘Sustenta, a parte autora, que foi contratada para desempenhar a função de ‘vigilante’, com atividades de observação, guarda e vigília do local para eventual intervenção em conformidade com as leis respectivas. No entanto, expõe que seus serviços não se restringiam a tais atividades, pois realizava tarefas que não condizem com seu cargo, como conferir cargas e descargas destinadas às tomadoras, abrir e fechar os ‘baús’ dos caminhões das entregas, conferir notas fiscais, carimbar nota por nota, fazer relatórios, dar vistos, liberar ou barrar entregas.

Ainda, assevera que era o encarregado do almoxarifado quanto aos problemas médicos que ocorriam tanto com os empregados da prestadora como da tomadora de serviços, sendo que se houvesse alguma ocorrência se dirigia ao local destinado à guarda de medicamentos e medicava a pessoa, entregando-lhe um remédio que entendia ser o correto, também fazendo curativo.

Pelo acúmulo e desvio de função, demanda a condenação da parte reclamada no pagamento de um *plus* salarial de 40% sobre sua remuneração e, sucessivamente, um piso da categoria ou outro valor a critério do juízo, com reflexos em aviso prévio, férias acrescidas do respectivo terço, 13º salário, FGTS, bem como indenizações, jornada, danos materiais e morais.

A parte reclamada impugna as alegações da parte reclamante, expondo que as tarefas declinadas na petição inicial estão diretamente ligadas à segurança do estabelecimento onde prestava serviços, não havendo previsão legal, convencional ou contratual de pagamento da remuneração adicional postulada. Afirma que a parte autora não acumulava funções, nem mesmo ocorria desvio funcional, sendo que as sustentadas tomadoras de serviço negam que a parte reclamante tenha realizado as atividades elencadas na peça de ingresso a respeito do alegado acúmulo e desvio de função.

Sem razão, haja vista que a prova documental e oral também não se mostram hábeis à comprovação da efetiva ocorrência de desvio ou acúmulo de funções.

A primeira testemunha ouvida a convite da parte autora revela que todos os vigilantes realizavam as mesmas atividades, sendo que além destas a parte reclamante também realizava atividades de receber e passar serviços aos demais vigilantes, bem como fornecia remédios a estes.

Embora a prova oral corrobore labor da parte reclamante em outras duas atribuições além daquelas realizadas por todos os



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

demais vigilantes que trabalhavam no posto de serviço, tem-se que não resta abrigado o acolhimento de adicional por acúmulo e desvio de função.

Ora, não há como se reconhecer que acumulava função pelo fato de realizar além das mesmas atividades dos demais vigilantes os serviços de receber e passar serviços aos demais vigilantes, bem como de fornecimento de remédios a estes, até porque quando realizava tais atividades, não há como se reconhecer que prestava as atividades afetas à função de 'vigilante', por sua própria natureza. Ainda, por óbvio que **os serviços acrescidos àqueles da função de 'vigilante', antes mencionados, não consumiam sequer uma hora de sua jornada, senão poucas dezenas de minutos de seu dia de trabalho, além de não se tratar de serviços de realização diária.** Não se diga que permanecia a fornecer medicamentos aos outros dez/onze vigilantes, diariamente, por o que não deveria passar de alguns, poucos, minutos quando tal ocorria. Ainda, quanto aos serviços pertinentes a receber e passar serviços aos demais vigilantes, de igual forma não há como se reconhecer que tal atividade demandasse mais que alguns, poucos, minutos e que tal também não ocorria diariamente, até porque não há notícias de constantes alterações de rotinas de trabalho, de vigilantes no posto, a necessitar do serviço de 'recebimento e passagem de serviços aos demais vigilantes'.

Ademais, não há abrigo legal para o acolhimento de outro salário ou mesmo adicional salarial ao empregado, por ter laborado, em certo período, em funções diversas àquelas para as quais foi admitido.

Possível, sim, examinar e acolher pedido de diferenças salariais pelo labor em outra função que não aquela especificamente contratada, desde que restasse comprovado no caderno processual, o que não foi o caso dos presentes autos, mas não outra remuneração por trabalho em mais de uma função na mesma jornada de trabalho.

Neste particular, pedimos vênha para transcrever o seguinte aresto que bem esclarece a questão ora apresentada pela parte autora:

**'DUPLA FUNÇÃO.** Sendo silente a lei, e não havendo qualquer estipulação entre as partes, contratual ou convencional, inexistente o direito do empregado a perceber duplo salário, sob o pressuposto de que, em uma mesma jornada, duas funções diversas desempenhava, cabendo-lhe, eventualmente, postular diferenças salariais em face da função melhor remunerada. (TRT-PR-RO 29/96 -



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

Ac. 4ª T 21.076/96 - Rel. Juiz Lauremi Camaroski - DJPr. 11/10/96.’

Pelo que, quer pelos fatos acima apontados, quer pela ausência de abrigo legal, contratual entre as partes ou convencionalmente firmada em instrumentos normativos, não há que se cogitar da condenação da parte reclamada no pagamento de adicional salarial.

Diante do que, indeferem-se os pleitos de adicional salarial e de piso salarial da categoria, juntamente com os reflexos demandados’.

Indevidas diferenças salariais pelo desvio de função e acúmulo de função, porque as funções desenvolvidas pelo autor correspondiam àquelas inerentes ao cargo de vigilante.

Mantenho a sentença por seus próprios fundamentos.’” (grifos nossos)

O reclamante alega que ficou provado o exercício acumulado de função diversa da contratada. Indica afronta aos arts. 7.º, XIV, da Constituição Federal e 884 do Código Civil e apresenta modelos a confronto.

O Tribunal Regional não examinou o tema à luz dos arts. 7.º, XIV, da Constituição Federal e 884 do Código Civil, carecendo, portanto, do prequestionamento exigido na forma da Súmula 297 do TST.

Os arestos são inespecíficos, pois nenhum deles trata da questão básica condutora da conclusão recorrida, acerca da realização de serviços diversos do contratado de forma não frequente e que demandasse poucos minutos. Incidência da Súmula 296, I, do TST.

**NÃO CONHEÇO** do recurso de revista, no particular.

**1.6 - DIFERENÇAS SALARIAIS. CARGO DE LÍDER DE GRUPO**

O Tribunal Regional, ao negar provimento ao recurso ordinário do reclamante na matéria em epígrafe, consignou:

“O reclamante insurge-se contra o indeferimento de seu pedido de diferenças salariais. Alega que além de ‘vigilante’ era ‘líder de grupo’, ou seja, era responsável por onze colegas do setor, resolvendo problemas que



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

envolviam os empregados e a ré, sem receber contraprestação por estas tarefas.

Esse fato, por si só, não dá o direito ao recebimento de diferenças salariais. A pretensão do reclamante não encontra fundamento legal ou convencional. A atividade desenvolvida pelo reclamante insere-se nas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, as quais foram desenvolvidas dentro da mesma jornada de trabalho.

Na hipótese de cumulação de duas funções, o empregado poderia postular somente o pagamento da diferença existente entre o salário que efetivamente percebia e aquele de maior valor. Como bem salientado pelo Juízo de origem: *‘Em que pese a pretensão, não merece abrigo, haja vista que não há agasalho legal, convencional ou contratual para o pagamento das diferenças salariais pleiteadas, pois não há prova de que havia outra pessoa realizando o mesmo conjunto de atribuições que a parte autora, simultaneamente à vigência do contrato de trabalho desta, que percebia as diferenças salariais apontadas.’*

O reclamante afirma que devem ser deferidas as diferenças salariais, pois não era simples vigilante, uma vez que era responsável por onze colegas do setor. Diz que, após sua dispensa, o substituto passou a receber um *plus* dado o desempenho de função diferenciada. Aponta afronta ao art. 468 da CLT e oferece arestos a cotejo.

A Corte de origem não examinou o tema à luz do art. 468 da CLT, carecendo, portanto, do prequestionamento exigido na forma da Súmula 297 do TST.

Os paradigmas não justificam o recurso, de acordo com a Súmula 296, I, do TST. O primeiro é genérico e o segundo trata de caso diverso alusivo ao labor na função de técnico de radiologia por quem não detém conhecimento técnico para tanto.

**NÃO CONHEÇO** do recurso de revista, nesse aspecto.

**2 - MÉRITO**



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

**2.1 - JORNADA 12 X 36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA.**

**HORAS EXTRAS**

O reconhecimento de afronta ao art. 444 da CLT impõe, como consequência lógica, o provimento do recurso.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista para restabelecer a sentença, que considerou inválido o regime de compensação 12x36 adotado e determinou o pagamento como horas extras das excedentes da jornada diária e semanal.

**2.2 - HORA NOTURNA DE SESSENTA MINUTOS FIXADA EM NORMA COLETIVA**

O reconhecimento de afronta aos arts. 7.º, IX, da Constituição Federal e 73, § 1.º, da CLT impõe, como consequência lógica, o provimento do recurso.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista para restabelecer a sentença, que determinou a consideração da hora noturna consoante o art. 73, § 1.º, da CLT.

**2.3 - INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. NORMA COLETIVA**

O reconhecimento de contrariedade à Orientação Jurisprudencial 307 da SBDI-1, convertida no item I da Súmula 437 do TST, impõe, como consequência lógica, o provimento do recurso.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista para restabelecer a sentença, que condenou os reclamados ao pagamento integral do intervalo intrajornada correspondente a uma hora, com acréscimo de 50%.



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

**2.4 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO**

O reconhecimento de afronta aos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal impõe, como consequência lógica, o provimento do recurso.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista para determinar a reintegração do reclamante ao emprego na função anteriormente exercida, com todos os direitos, vantagens e adicionais conferidos por lei ou norma contratual, durante o período de afastamento. Acrescidos R\$ 30.000,00 à condenação e R\$ 600,00 às custas judiciais.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista apenas quanto aos temas: "jornada 12 x 36 - previsão em norma coletiva - horas extras", por afronta ao art. 444 da CLT, "hora noturna de sessenta minutos fixada em norma coletiva", por afronta aos arts. 7.º, IX, da Constituição Federal e 73, § 1.º, da CLT, "intervalo intrajornada - supressão parcial - norma coletiva", por contrariedade à Orientação Jurisprudencial 307 da SBDI-1, convertida no item I da Súmula 437 do TST, e "dispensa discriminatória - reintegração", por afronta aos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença, que considerou inválido o regime de compensação 12x36 adotado e determinou o pagamento como horas extras das excedentes da jornada diária e semanal, determinou a consideração da hora noturna consoante o art. 73, § 1.º, da CLT e condenou os reclamados ao pagamento integral do intervalo intrajornada correspondente a uma hora, com acréscimo de 50%, como também a fim de determinar a reintegração do reclamante ao emprego na função anteriormente exercida, com todos os direitos, vantagens e adicionais conferidos por lei ou norma contratual, durante o período de afastamento. Acrescidos R\$ 17.000,00 à condenação e R\$ 340,00 às custas judiciais.



**PROCESSO N° TST-RR-1996700-79.2006.5.09.0011**

Brasília, 13 de Agosto de 2013.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei n° 11.419/2006)

**DELAÍDE MIRANDA ARANTES**

**Ministra Relatora**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10007F1724A8457513.