



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

AÇÃO CIVIL COLETIVA ACC 0001095-87.2017.5.12.0009

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/09/2017

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

AUTOR: SINDICATO TRAB IND DE CARNES E DERIVADOS DE CHAPECO - CNPJ:
78.504.842/0001-78

ADVOGADO: VINICIUS ROMANINI - OAB: SC26180

ADVOGADO: VERONICA QUIHILLABORDA IRAZABAL AMARAL - OAB: DF19489

RÉU: BUGIO AGROPECUARIA LTDA - CNPJ: 82.996.521/0001-05

ADVOGADO: DANIEL GIRARDINI - OAB: SC17072

ADVOGADO: MAYCON TOMBINI BANDEIRA - OAB: SC31933

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - CNPJ: 26.989.715/0001-02



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE CHAPECÓ
ACC 0001095-87.2017.5.12.0009
AUTOR: SINDICATO TRAB IND DE CARNES E DERIVADOS DE CHAPECO
RÉU: BUGIO AGROPECUARIA LTDA

SENTENÇA

Relatório

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIAS DE CARNES E DERIVADOS DE CHAPECÓ - SITRACARNES, qualificado nos autos, propôs ação trabalhista em face de BUGIO AGROPECUÁRIA LTDA, também qualificada, vindicando pelos argumentos expendidos na prefacial os pedidos ali elencados.

Alçada fixada na exordial.

Citada a ré, apresentou resposta, deduzindo defesa de rito e de fundo, controvertendo os termos do *petitum*.

Produzida prova documental pelas partes.

Colhido depoimento pessoal do representante da ré. Ouvidas seis testemunhas.

Não havendo mais provas a produzir, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais escritas pelas partes.

Apresentado parecer pelo Ministério Público do Trabalho.

Conciliação inexitosa.

Relato feito.

Fundamentação



QUESTÃO DE DIREITO

DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017

Inicialmente deve ser registrado que a Lei nº 13.467/2017 trata de matérias de direito material e de direito processual, bem como de algumas de natureza híbrida, sendo que a análise da aplicação na lei no tempo deve ser realizada considerando a matéria envolvida.

A respeito da eficácia da lei no tempo, o art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, dispõe que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Quanto ao aspecto, a doutrina de Maurício Godinho Delgado assim se expressa:

Distinguem-se, pois, no tocante ao conflito das leis no tempo, três tipos de consequências normativas: efeito retroativo (regente de situações já consumadas, juridicamente, sob a égide da lei anterior); efeito imediato (regente de situações em curso à época do surgimento da lei ou ainda não consumadas no referido instante); efeito diferido (regente de situações futuras em comparação à data de vigência da norma jurídica). (in Curso de Direito do Trabalho, 5ªed. São Paulo: LTR, 2016, pág. 245).

O autor referido segue registrando que, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, a multiplicidade de fontes normativas e de cláusulas contratuais que o caracterizam, acentuam a relevância do direito intertemporal, devendo ser considerado o *princípio da aderência contratual*, pelo qual "preceitos normativos e cláusulas contratuais tendem a aderir ao contrato de trabalho com intensidade e extensão temporais diferenciadas".

A respeito da questão, adoto o entendimento de que as cláusulas contratuais convencionadas pelas partes, seja de forma expressa ou tácita, aderem ao contrato de trabalho e por isso não podem ser suprimidas, a não que sejam respeitados os termos do art. 468, da CLT, que dispõe:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Desta forma, as normas trabalhistas de direito material possuem efeito imediato, ou seja, aplicam-se aos contratos de trabalho em curso, observado o princípio da aderência contratual, situação a ser analisada caso a caso.

No que se refere à aplicação das normas processuais da Lei nº 13.467/2017, deve ser observado que o art. 14 do CPC estabelece que "a norma processual não retroagirá e será aplicável **imediatamente aos processos em curso**, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada".



Quanto às mudanças das normas de natureza híbrida, como o caso da justiça gratuita e honorários sucumbenciais, não se aplicam aos processos ajuizados anteriormente à vigência da norma, pois no momento do ajuizamento a parte autora não tinha conhecimento das novas regras, as quais provocam oneração processual em virtude do pagamento de custas e honorários advocatícios, influenciando, portanto, no direito material.

Destaco que é nesse sentido a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST.

QUESTÕES PRELIMINARES

ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM*

A ré alega que o Sindicato autor não representa os empregados da empresa, não havendo manifestação da vontade dos mesmos quanto aos pleitos da demanda, não havendo assembleia ou reunião de trabalhadores. Afirma ainda que o sindicato busca a reparação de direitos individuais heterogêneos e não coletivos ou difusos, de modo que não teria legitimidade para o ajuizamento da ação.

A classificação dos direitos e interesses em difusos, coletivos, individuais homogêneos e individuais heterogêneos é feita com base na natureza do pedido da petição inicial e nas pessoas que são atingidas, uma vez que um mesmo fato pode dar ensejo a diferentes classes de pedidos.

No caso, os pedidos formulados na inicial dizem respeito, basicamente, à consideração do tempo de deslocamento entre Municípios como de efetivo trabalho, com pretensão de pagamento desse tempo, inclusive com adicional de horas extras, bem como de respeito à jornada máxima e pagamento de indenização por dano existencial.

Trata-se, fundamentalmente, de direitos e interesses decorrentes de origem comum, o que os enquadra no conceito de direitos individuais homogêneos (art. 81, parágrafo único, III, do CDC).

Não se desconhece que, em caso de procedência dos pedidos, na liquidação, deverá ser considerada a situação individual de cada empregado. Porém, isso é uma característica dos direitos individuais homogêneos, tanto que o CDC ordena que a sentença, nesses casos, seja genérica (art. 95), apenas fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados.

Os direitos individuais homogêneos são passíveis de tutela coletiva por expressa disposição legal. São coletivos apenas para fins de proteção. Por essa mesma razão, o exercício do direito da ação independe de autorização dos obreiros, sendo dispensada a



autorização assemblear de forma expressa no inciso IV do art. 82 do CDC.

O art. 8º da Constituição Federal, no seu inciso III, estabelece que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

Conforme art. 81, III do Código de Defesa do Consumidor, a defesa coletiva será exercida quando se tratar de interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Desta forma, as entidade sindicais estão legitimadas para atuar em juízo na defesa de interesses individuais homogêneos dos integrantes da categoria por eles representada. No caso, trata-se de direitos individuais divisíveis, porém, por ter origem comum, podem ser tratados coletivamente.

Rejeito a preliminar.

LITISPENDÊNCIA E COISA JULGADA

A ré aduziu que existe litispendência em relação aos empregados que já ajuizaram ação trabalhista individual e coisa julgada em relação a processos que já transitaram em julgado e a acordos homologados em que tenha sido outorgada quitação geral do contrato de trabalho.

O Código de Defesa do Consumidor, que forma, juntamente com a Constituição de 1988, a Lei da Ação Civil Pública e a Lei da Ação Popular, o chamado Microssistema de Tutela Coletiva, prevê em seu art. 104 que as ações coletivas não induzem litispendência para as ações individuais, devendo-se observar, entretanto, que os efeitos da coisa julgada *erga omnes* ou ultra partes a que aludem os incisos II e III do art. 81 do CDC não beneficiarão os autores das ações individuais, se não for requerida sua suspensão, no prazo de 30 dias a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva.

Ademais, a alegação da ré de que haveria coisa julgada em relação a processos em que tenha havido sentença ou que tenha havido homologação de acordo com quitação geral do contrato não se sustenta, pois, se isso ocorrer, basta à ré informar, em eventual liquidação de sentença, que o empregado ou ex-empregado possuiu ação com o mesmo objeto e que esta transitou em julgado (seja em razão do julgamento da ação anterior e dos recursos, seja em razão da homologação de acordo).

Nesse sentido destaque também a Súmula 42 do TRT/SC:



SÚMULA N.º 42- "LITISPENDÊNCIA. INOCORRÊNCIA. AÇÃO COLETIVA E AÇÃO INDIVIDUAL. A ação coletiva não induz litispendência com a ação individual, seja proposta pelo Sindicato ou pelo Ministério Público do Trabalho."

Pelo exposto, rejeito a preliminar.

INÉPCIA DA INICIAL

Elenca o artigo 330, § 1º do Código de Processo Civil de 2015, exhaustivamente, as razões de ser da inépcia da proemial.

Fundada na teoria da substanciação, trazendo os pedidos causas de pedir próxima e remota, guardando logicidade e coerência, além de não serem incompatíveis entre si, por diversos da tese aventada os conceitos de impossibilidade jurídica e material, não está a hipótese trazida à colação enquadrada na regra legal.

Concisa a exordial trabalhista, ao abrigo dos princípios típicos deste ramo do Direito Processual (CLT art. 840 § 1º), traz a inicial todos os elementos essenciais, tanto assim que logrou o réu abstrair, sem qualquer prejuízo, o objetivo final.

Pelo que inacolho a prefacial, para remeter a matéria ao exame de mérito.

QUESTÕES DE FUNDO

PRESCRIÇÃO

A questão relativa à prescrição deverá ser analisada individualmente, por ocasião da liquidação da sentença.

HORAS *IN ITINERE*

Alega o autor que a ré instalou-se em área distante de centros urbanos, de difícil acesso, e que não é servida por transporte público regular, além de fixar turnos de trabalho em horários incompatíveis com o transporte público existente. Registra que, por não preencher a totalidade dos postos de trabalho de suas unidades com pessoal recrutado nos Municípios circunvizinhos, a reclamada busca trabalhadores que residem em locais distantes, inclusive no



norooeste do Estado do Rio Grande do Sul e em terras indígenas situadas em áreas rurais acessíveis, muitas vezes, apenas por estradas de chão, fornecendo o transporte da residência dos obreiros até a unidade produtiva, mediante desconto mensal nos holerites dos trabalhadores. Aduz que a reclamada deixou de organizar seus fatores de produção de forma a permitir que os deslocamentos dos empregados ocorra dentro da jornada diária de trabalho. Refere que a empresa também não remunera o tempo de espera compreendido entre o fim da jornada de trabalho e o embarque no transporte por ela fornecido, que, por sua natureza, deve integrar o tempo à disposição do empregador. Postula a condenação da reclamada a pagar as horas *in itinere*, bem como do tempo gasto aguardando a chegada e saída da condução oferecida pela empresa, com acréscimo de 50%, a todos os trabalhadores e ex-trabalhadores que fizeram jus ao pagamento, nos últimos 5 anos, até a entrada em vigor de Lei nº 13.467/2017, reservada para futura liquidação a análise de eventuais questões prejudiciais ao direito de cada beneficiário. Pretende também o pagamento de reflexos da verba.

A reclamada apresenta defesa impugnando as alegações do autor. Afirma que está situada a pouco mais de 9km do Hospital Regional de Chapecó, às margens da Rodovia Chapecó-Seara, local servido de transporte público municipal regular e intermunicipal. Argumenta que atualmente existe linha de ônibus urbano da empresa de transporte Tiquim, que passa em frente ao frigorífico. Diz que além disso, há transporte intermunicipal de passageiros operado pelas empresas Tiquim, Unisul e Reunidas, que, para chegar à Chapecó, obrigatoriamente passam em frente à empresa. Destaca a recente alteração da legislação, excluindo o pagamento de horas *in itinere*. Aduz que não se localiza em local de difícil acesso, fornecendo vale transporte em alguns casos, com desconto de valor irrisório em folha de pagamento, para oportunizar emprego aos trabalhadores. Afirma haver inépcia do pedido quanto ao tempo de espera, uma vez que o autor indica que texto de lei "aguardando ou executando ordens", sem expor que tipo de atividade ficam fazendo os trabalhadores durante à espera. Registra que a jornada de trabalho, geralmente, é de 8h48min de segunda à sexta-feira, sendo anotada toda a hora extra laborada em cartões de ponto. Refere que a escala de trabalho é de 5 dias consecutivos, com 2 dias de folga ao final de semana.

No que se refere a alegada inépcia do pedido quanto ao tempo de espera, não procede a tese da defesa, uma vez que especificado na inicial que os empregados permaneciam aguardando o transporte.

Ademais, considerando a natureza da ação e a informação de que a reclamada buscava empregados em diversos locais diferente, a individualização da situação de cada um, inclusive quanto ao tempo despendido em transporte e em espera, caso sejam procedentes as pretensões, será realizada oportunamente.

A Constituição de 1988 previu como direitos fundamentais do trabalhador a limitação da duração do trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais,



facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII), e a remuneração das horas extraordinárias superior, no mínimo, em cinquenta por cento à da hora normal (art. 7º, XVI).

As normas afeitas à duração do trabalho cumprem basicamente três funções: a biológica, a social e a econômica (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 2 ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 626).

A função biológica diz respeito à necessidade de descanso e de evitar o estresse, a fadiga e o cansaço do trabalhador, o que interfere na sua saúde.

A função social significa possibilitar ao trabalhador tempo para lazer e para a interação com a família e amigos, pois jornadas muito extensas tendem a excluir socialmente o trabalhador.

A função econômica demonstra a preocupação com a produtividade do trabalhador, pois um empregado que cumpre jornada muito extensa tende a uma produtividade menor, diminuindo a vantagem econômica para o patrão.

As normas de limitação da jornada também possuem íntima relação com o salário, pois a jornada interfere no montante de transferência da força de trabalho; com a saúde, pois estudos e pesquisas demonstram que o tempo de trabalho é elemento decisivo para configurar o efeito nocivo de certas atividades; e com o emprego, pois a diminuição da jornada reflete na criação de novos postos de trabalho (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: LTr, p. 927-931).

A CLT prevê uma jornada máxima de 8 horas diárias, mas permite a prestação de trabalho extraordinária, até 2 horas diárias, totalizando o máximo de 10 horas diárias de trabalho (art. 58 e 59).

A CLT adotou o critério do tempo à disposição para fixação do tempo de serviço efetivo, conforme o art. 4º: "*Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada*".

No tocante às horas de deslocamento, o art. 58, § 2º, da CLT prevê que "*O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*".

Portanto, para que as horas de deslocamento até o local de trabalho e para seu retorno sejam computadas como de serviço efetivo, devem ser cumpridos os seguintes requisitos:

- a) o transporte deve ser fornecido pelo empregador; **E**



b) o local deve ser de difícil acesso **OU** não servido por transporte público.

No mesmo sentido a Súmula 90 do TST, a qual, aliás, inspirou a alteração legislativa que inseriu o § 2º ao art. 58 da CLT:

SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-I - inserida em 20.06.2001)

Não há controvérsia quanto ao transporte ser fornecido pelo empregador, pois não houve contestação a essa alegação, do que se presume a sua veracidade (art. 341 do CPC/2015).

Dessa forma, o primeiro requisito, ou seja, o transporte fornecido pela empregadora, está presente.

O outro requisito é o local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Quanto ao local de difícil acesso, a questão das horas *in itinere* posta para apreciação mostra-se bastante singular, exigindo análise acurada. No caso, não se trata simplesmente de empresa situada em local de difícil acesso, mas de empregados residentes em outros Municípios. A singularidade da situação não comporta o mero afastamento da incidência da regra insculpida na última parte do § 2º do art. 58 da CLT, pelos componentes que envolvem a prestação de serviços em análise.

Com efeito, é notória a contratação de empregados em Municípios vizinhos como prática rotineira na atividade da agroindústria na Região Oeste do Estado de Santa Catarina. Tal providência decorre da necessidade das empresas viabilizarem suas atividades, seja pela falta de mão de obra local, seja pelas possíveis vantagens ao empregador, em decorrência do



excedente de mão de obra nas pequenas cidades e a consequente aplicação da lei de oferta e procura de emprego.

Desta forma, em que pese à constatação de que o trabalhador é quem reside em local de difícil acesso, os fatos, de conhecimento notório, evidenciam que a iniciativa de buscar trabalhadores fora da sua sede é da empresa, bem como que o fornecimento de transporte se torna condição indispensável para que se efetive a admissão do trabalhador, o que ocorre no interesse da empregadora.

Vale ressaltar que a CLT não deixa claro que a expressão "local de difícil acesso" refere-se ao local de trabalho. Por isso, a interpretação a ser dada à expressão é a mais favorável ao empregado, na esteira do princípio da norma mais favorável. Dessa forma, basta que o local de trabalho ou a residência do empregado sejam de difícil acesso em relação ao local de trabalho para que o requisito das horas *in itinere* seja implementado.

Ocorre que, se houvesse trabalhadores do Município de Chapecó interessados em trabalhar na ré, esta não hesitaria em contratar esses trabalhadores e deixar de arcar com o transporte para trabalhadores que moram a até 3h distantes de Chapecó.

A ré não fornece o transporte preocupada com a sua função social e com a situação de ausência de oportunidade de emprego, de condições de trabalho, de vida digna e de condições de subsistência dos trabalhadores de outros municípios. Se fosse assim, a ré computaria na jornada as horas *in itinere*.

Em verdade, o fornecimento de transporte para moradores de outros municípios evidencia a falta de mão de obra disposta a trabalhar na ré no município de Chapecó.

Há ainda o requisito da inexistência de transporte público em horário compatível com o trabalho, que é alternativo em relação ao requisito do local de difícil acesso. Contudo, a eventual existência de transporte público poderia dar ensejo à conclusão de que o local não é de difícil acesso.

A ré trouxe documento com os horários dos ônibus urbanos (ID. 9292831 e ID. 09cf47f), na cidade de chapecó.

No seu depoimento pessoal, o representante da empresa declarou que "atualmente considerando os horários de entrada e saída são 4 turnos de trabalho, em diferentes setores; que um incia as 3h20min e termina às 12h, outro inicia as 5h20min e termina às 15h, outro inicia as 7h às 17h, aproximadamente; que outro das 15h às 00h30min", ID. 1863414.

A primeira testemunha do autor, Adelaine Luciane Souza Muller, declarou que reside em Faxinalzinho/RS e que "vinha para o trabalho em transporte da empresa, sendo que



ao que sabe era a empresa Marangoni; que embarcava no posto de saúde de Faxinalzinho; que embarcava às 3h30min a chegava na empresa às 5h15min; que seu turno começava às 5h20min".

A segunda testemunha, Francieli Balsanello, informou morar na cidade de Erval Grande/RS, dizendo que "embarcava no bairro Novo Horizonte de sua cidade às 3h30min, chegando por volta das 5h10min; que iniciava o trabalho às 5h20min; que não havia transporte público nesse horário; que a saída era às 15h15min, sendo que o veículo de modo geral saía às 16h; que após bater a saída ficava ali aguardando, não trabalhando nesse período".

Desta forma, ainda que houvesse transporte coletivo na cidade de Chapecó, não havia transporte coletivo vindo de outras cidades, onde a requerida recruta empregados.

No que se refere ao transporte intermunicipal, não seria viável a utilização de transporte público, não somente em razão da incompatibilidade de horários, mas também porque o custo da passagem intermunicipal e a necessidade de utilização também de transporte urbano, para possibilitar a prestação de serviço dos empregados em favor da reclamada, tornaria inviável tal prestação, especialmente se comparado com o valor do salário pago aos empregados.

Isso, aliado ao tempo que seria despendido pelos empregados no deslocamento até o local de trabalho utilizando transporte público, caso houvesse tal transporte disponível com horários compatíveis, tornaria impraticável a manutenção do contrato laboral. Logo, a viabilidade da prestação de serviços dos empregados de outros municípios para a reclamada somente se verifica em função do fornecimento de transporte pela empregadora.

Desta forma, ponderando que não pode ser considerado que a opção de residir em outro Município foi dos empregados, diante da notoriedade da política da reclamada em buscar a contratação de trabalhadores em outras cidades, fenômeno comum nos dias de hoje nas agroindústrias desta região, não há dúvidas que, em relação aos empregados que residem em outros municípios, o local de trabalho é de difícil acesso, além de não ser servido de transporte público regular. Ademais, o fornecimento de transporte pela empregadora, condição indispensável para a efetivação da prestação de serviço em questão, também decorre da contratação de expressivo número de trabalhadores residentes no mesmo local, possibilitando o transporte comum, fornecido pela empresa.

Pelo exposto, conclui-se que a ré fornecia o transporte e que os locais eram de difícil acesso e não servidos por transporte público compatível com os horários de trabalho.

Vale ressaltar também que não se olvida que a decisão de trabalhar ou não na ré é faculdade do trabalhador. Contudo, isso não autoriza o descumprimento das normas trabalhistas. Entender de forma diversa significaria dizer, por exemplo, que o empregador estaria autorizado a admitir trabalhadores laborando 15 horas por dia sem intervalo, pois se os empregados não quisessem laborar nessas condições, bastaria pedir demissão ou não aceitar



o emprego. Essa é justamente a razão pela qual as normas trabalhistas têm caráter de irrenunciabilidade e indisponibilidade, ou seja, para evitar o efeito de retrocesso social.

Por fim, o fato de haver casos em que as sentenças que julgaram procedente o pedido de horas *in itinere* foram reformadas pelo tribunal não impede o julgamento do presente processo de acordo com o livre convencimento motivado, inclusive porque não há como afirmar que os casos postos sob julgamento continham os elementos de prova produzidos no presente processo, de modo que tanto a juntada das sentenças quanto a impugnação do réu a elas pouco ou nenhum efeito possuem sobre o presente caso.

Pelo exposto, estão configurados todos os requisitos para cômputo do tempo de deslocamento como horas *in itinere* (tempo à disposição).

Cabe ressaltar ainda que o art. 59 da CLT permite no máximo 2 horas extraordinárias diárias e o art. 66 da CLT estabelece o intervalo interjornadas de no mínimo 11 horas.

Tendo em vista que há casos em que os trabalhadores permanecem 6h diárias ou mais, em transporte, e que normalmente laboram 8h48min diários, com intervalo intrajornada de uma hora, constata-se que esses trabalhadores possuem intervalo interjornadas de tempo inferior às 11 horas previstas na legislação.

Ademais, também há extrapolação das duas horas extras máximas diárias.

Para efeito das obrigações da ré que serão abordadas a seguir, são fixados os seguintes pressupostos:

a) é considerado como tempo de efetivo serviço o despendido pelos empregados da ré de sua unidade de Chapecó no deslocamento de suas residências até o local de trabalho e do local de trabalho até suas residências, sempre que, cumulativamente:

a.1) a requerida forneça o transporte (ainda que com co-participação dos trabalhadores ou terceiros);

a.2) o local de trabalho ou de residência dos trabalhadores seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular disponível desde a localidade de residência do trabalhador; nesse conceito se enquadra qualquer outro município (à exceção de Chapecó), pois, mesmo quando há transporte público em horários compatíveis, não seria viável economicamente para o empregado suportar os custos de transporte entre municípios e do transporte urbano na cidade de Chapecó;

b) deve ser computado o tempo de transporte mesmo nos trechos em que houver transporte público (como por exemplo no perímetro urbano da cidade de Chapecó), em razão da incompatibilidade de horários ou da incompatibilidade econômica de os empregados tomarem esse transporte.



c) não se ressalva eventual norma coletiva que exclua as horas de deslocamento do tempo de efetivo serviço ou disponibilidade perante o empregador, pois as normas que tratam do tempo à disposição do empregador ostentam natureza de normas de ordem pública e, portanto, são infensas à negociação coletiva;

d) o direito ao recebimento de horas *in itinere* está limitado à data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que alterou a redação do § 2º do art. 58 da CLT, passando a dispor que "O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador."

No que se refere ao tempo despendido aguardando o transporte, entendo que os empregados não estão à disposição da empresa, nada impedindo a utilização de tal tempo para finalidades pessoais, como fazer lanche, conversar com colegas, etc. Assim, nada a deferir no aspecto.

OBRIGAÇÕES DE PAGAR

A ré deverá pagar aos seus empregados e ex-empregados o tempo despendido no deslocamento de suas residências até o local de trabalho e do local de trabalho até suas residências, nas condições antes especificadas, inclusive com adicional de horas extras em relação às horas que ultrapassarem 8 horas diárias e 44 horas semanais (quando não houver acordo escrito de compensação semanal de horas) e 8h48min diários e 44 horas semanais (quando houver acordo escrito de compensação semanal de horas), considerando-se a soma entre as horas de trabalho anotadas no ponto e as horas *in itinere*.

Tendo em vista que é habitual o horário *in itinere*, a ré é responsável pelos reflexos das horas *in itinere*, o que será objeto de liquidação de sentença, já que não é possível, de antemão fixar quais são os reflexos, porque eles podem ser diferentes para cada empregado.

Para apuração, deverão ser considerados os dias efetivamente trabalhados, em conformidade com os registros de ponto, descontando licenças, férias e afastamentos.

O adicional de horas extras a ser aplicado é o previsto nas normas coletivas ou o legal (o que for mais benéfico aos empregados).

Deverão ser consideradas na base de cálculo o montante das verbas de natureza salarial, nos termos da Súmula 264 do TST.



O divisor deverá observar a situação pessoal de cada empregado, pois há diferentes tipos de jornadas na ré.

As horas *in itinere* somente são devidas até a data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, não havendo falar em indenização pelo tempo de deslocamento e de espera em período posterior, diante da nova redação do § 2º do art. 58 da CLT.

INTERVALO DO ARTIGO 384

Incabível o pagamento, como labor extraordinário, do intervalo previsto no art. 384 da CLT, pois o § 4º do art. 71 refere-se, restritivamente, ao "intervalo previsto neste artigo". A interpretação extensiva de norma punitiva é incompatível com a boa hermenêutica jurídica, e contrária ao mandado constitucional (Constituição da República art. 5º, II).

A não concessão, até o presente momento, constitui-se em mera infração administrativa.

Ademais, a prorrogação da jornada em alguns minutos no curso da semana, visando a compensação do sábado, não trabalhado, não enseja o direito ao intervalo do art. 384 da CLT, inclusive porque a jornada normal contratual dos empregados é de 8h48min diários. Assim, a prorrogação de jornada para compensação semanal não configura labor extraordinário.

Por fim, no que se refere à prorrogação de jornada em razão do tempo despendido em transporte, entendo que não enseja o intervalo pretendido, uma vez que as horas *in itinere* não são horas de efetivo trabalho.

Indefiro a pretensão como formulada.

DANO EXISTENCIAL

O sindicato autor alega que a conduta da ré, no sentido de exigir dos trabalhadores longos períodos diários de deslocamento e de espera por condução, denota dano existencial, ante o impedimento da realização das atividades cotidianas dedicadas ao lazer, à higiene, à cultura, ao exercício da cidadania e ao investimento em projetos futuros de vida, bem como à convivência social. Postula indenização por danos existenciais em favor de cada empregado.

A ré contestou a pretensão, aduzindo que adota políticas internas e externas que visam o bem estar dos empregados. Diz que "paira uma ingratidão" com a presente demanda, já que os empregados recebem cestas básicas, auxílio-creche, auxílio-funeral e até mesmo



abono de faltas caso ocorra o falecimento de pais, filhos, irmãos e tios. Afirma haver litigância de má-fé no tópico, uma vez que os benefícios constam em acordo coletivo de trabalho. Refere que há repouso de dois dias nos finais de semana.

O dano existencial é aquele que decorre da conduta do empregador e que impossibilita o empregado de se relacionar e conviver em sociedade mediante atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas e sociais ou ainda que impede o empregado de desenvolver seus projetos de vida, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. Um dos exemplos típicos de fato que enseja dano existencial é o cumprimento de jornada muito extensa.

A jurisprudência vem fixando como parâmetro de jornada extensiva aquela que ultrapassa duas horas extras diárias.

Colaciono ementas que demonstram esse entendimento:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. Considerando que nosso poder constituinte determinou que a jornada diária do trabalhador seja de oito horas e que a semanal não ultrapasse as 44 (quarenta e quatro) horas (art. 7º, inciso XIII, da CRFB), bem como o fato de que a legislação trabalhista proíbe o labor extraordinário além de duas horas diárias, nos termos do art. 59 da CLT, fica clarividente ter sido suprido do autor o seu direito ao lazer (art. 6º da CRFB), visto que a jornada cumprida extrapolava em muito as dez horas diárias, o que afronta o disposto na CRFB e na CLT, dano existencial que deve ser indenizado nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil. (RO 0000491-25.2015.5.12.0033, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, VIVIANE COLUCCI, publicado no TRTSC/DOE em 01/12/2016).

DANO EXISTENCIAL. CONFIGURADO. TRABALHO EM JORNADAS ELASTECIDAS E COM PERÍODOS IN ITINERE, ALÉM DE REDUÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADA. DESRESPEITO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR, VIOLAÇÃO A SUA SAÚDE E AOS SEUS CONVÍVIOS FAMILIAR E SOCIAL. O frequente trabalho extraordinário, aliado a longos períodos in itinere e à redução dos intervalos interjornadas, caracteriza o desrespeito à dignidade do trabalhador e a violação a sua saúde e aos seus convívios familiar e social, de modo que é devida indenização por danos morais. HORAS IN ITINERE. INCOMPATIBILIDADE DE HORÁRIO COM O TRANSPORTE PÚBLICO. Não havendo serviço de transporte público regular ou sendo a jornada de trabalho do empregado incompatível com os horários do transporte público (o que equivale à sua inexistência, na forma da Súmula nº 90, II, do TST), impõe-se a aplicação da parte final do art. 58, § 2º, da CLT, com o consequente pagamento das horas in itinere ao empregado. (RO 0001765-24.2014.5.12.0012, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 24/02/2016).

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas



*extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. (Processo 0001137-93.2010.5.04.0013 (RO), Data: 16/05/2012, 1ª Turma do TRT/RS, Redator: **Redator: José Felipe Ledur**).*

Para surgir o dever de reparação por danos existenciais é necessário estarem presentes os requisitos da responsabilidade civil, ou seja, a ação ou omissão, o dano e o nexo causal (art. 927 do Código Civil).

A conduta ilícita da ré está configurada, conforme reconhecido em tópico anterior e consiste na ausência do cômputo do tempo de deslocamento na jornada, o que submete os empregados a jornadas muito extensas.

O fato de os empregados terem conhecimento da inevitável exigência de se deslocarem não autoriza a ré a descumprir as normas trabalhistas, como também já foi analisado em tópico supra.

A realização de jornada muito extensa, acima de 2 horas extras diárias, afeta o convívio e a integração familiar e social, bem como impede vários projetos de vida e o desenvolvimento pessoal (como por exemplo a realização de cursos de capacitação para ascensão profissional e o ingresso em uma universidade), ofendendo a dignidade da pessoa humana e gerando dano existencial.

A empresa (a reclamada e todas as outras) exerce função social. O trabalho dignifica o ser humano. No trabalho passamos a maior parte de nossas vidas. No trabalho nos realizamos, ou nos frustramos. Não se dão conta as empresas que, como fonte do trabalho, trazem em si o potencial de realização capaz da mais profunda (e eficaz) revolução social. O ser humano respeitado, integrado, realizado e protegido é o mais fiel aliado; é o mais valioso capital; é o único e verdadeiro meio de produção.

A dignificação do meio ambiente de trabalho será o agente transformador de todas as esferas da vida humana - pois, como visto, dele intrinsecamente dependentes.

O dano é *in re ipsa* e decorre diretamente da conduta ilícita da ré.

Portanto, estão presentes os requisitos para a responsabilidade civil da ré pelos danos existenciais.

No caso de direitos individuais homogêneos, a sentença é genérica (art. 95 do CDC), fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados.



De acordo com a doutrina e a jurisprudência, a tutela coletiva se dá em duas fases. Na primeira, a sentença deve fixar os elementos que constituem a homogeneidade dos direitos tutelados, ou seja, a existência do direito (*an debeatur*), o que é devido (*quid debeatur*) e quem deve pagar (*quis debeat*).

Na segunda fase ocorrerá a liquidação, quando se fixará o quanto é devido (*quantum debeatur*), bem como a legitimidade ou titularidade do direito (*cui debeatur*), que são os aspectos que constituem a margem de heterogeneidade dos direitos homogêneos.

Dessa forma, fixo a responsabilidade da ré por danos existenciais causados aos empregados que cumprem mais de 2 horas extraordinárias diárias, em razão do cômputo das horas *in itinere* como de efetivo serviço. É considerado como ensejador do dano existencial o cumprimento de mais de 2 horas extraordinárias além das horas normais de trabalho, ou seja, além de 8 horas diárias e 44 horas semanais (quando não houver acordo escrito de compensação semanal de horas) e além 8h48min diários e 44 horas semanais (quando houver acordo escrito de compensação semanal de horas), considerando-se a soma entre as horas de trabalho anotadas no ponto e as horas *in itinere*.

A liquidação ocorrerá por arbitramento, nos termos do art. 879 da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Nos termos da Súmula nº 219, V, do TST, concedem-se honorários advocatícios ao sindicato autor, no importe de 15% sobre o valor de condenação, apurado em liquidação de sentença.

DAS INCIDÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

DELIMITAÇÃO DE OFÍCIO

Autorizam-se descontos fiscais incidentes sobre os créditos da condenação na forma da lei vigente quando da disponibilidade dos créditos, inclusive por suas respectivas alíquotas e isenções, observados os títulos que constituem base de incidência do imposto de renda, como se apurar em liquidação.

Contribuições previdenciárias pela parte-ré, devendo arcar com as parcelas do empregador e do empregado, incidentes sobre os créditos da condenação, observados os títulos que configuram o salário-de-contribuição (cota do empregado), como se apurar em liquidação.



Para todos os efeitos previdenciários, nos termos da Súmula 80 do TRT/SC, o fato gerador, para os serviços prestados até 04/03/2009, se houver, é o pagamento (total ou da última parcela) dos créditos que constituem salário-de-contribuição, só havendo incidência de juros e multa caso o executado não recolha as contribuições previdenciárias até o dia 2 do mês seguinte ao desse pagamento; para o serviço prestado de 05/03/2009 em diante, o fato gerador é a prestação dos serviços pelo trabalhador, com acréscimo de juros de mora desde então, só havendo incidência da multa caso o executado não recolha as contribuições previdenciárias no prazo de 48 horas da citação na fase executiva.

Os valores das retenções fiscais deverão ser atualizados pelos mesmos critérios aplicáveis aos demais débitos trabalhistas.

DECISUM

PELO EXPOSTO e por tudo mais que dos autos consta, **JULGO procedente em parte** o *petitum* formulado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIAS DE CARNES E DERIVADOS DE CHAPECÓ - SITRACARNES em face de BUGIO AGROPECUÁRIA LTDA para condená-la:

a) nas seguintes obrigações de fazer:

a.1) considerar como tempo de efetivo serviço o despendido pelos seus empregados no deslocamento de suas residências até o local de trabalho e do local de trabalho até suas residências, sempre que, cumulativamente:

I - a requerida forneça o transporte (ainda que com co-participação dos trabalhadores ou terceiros);

II - o local de trabalho ou de residência dos trabalhadores seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular disponível desde a localidade de residência do trabalhador;

b) nas seguintes obrigações de pagar:

b.1) pagar aos empregados e ex-empregados o tempo despendido no deslocamento de suas residências até o local de trabalho e do local de trabalho até suas residências, nas condições antes especificadas, inclusive com adicional de horas extras em relação às horas que ultrapassarem 8 horas diárias e 44 horas semanais (quando não houver acordo escrito de compensação semanal de horas) e 8h48min diários e 44 horas semanais



(quando houver acordo escrito de compensação semanal de horas), considerando-se a soma entre as horas de trabalho anotadas no ponto e as horas *in itinere*. A ré é responsável pelos reflexos das horas *in itinere*, o que será objeto de liquidação de sentença.

O direito ao recebimento de horas *in itinere* está limitado à data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

Para apuração, deverão ser considerados os dias efetivamente trabalhados, em conformidade com os registros de ponto, descontando licenças, férias e afastamentos.

O adicional de horas extras a ser aplicado é o previsto nas normas coletivas ou o legal (o que for mais benéfico aos empregados).

Deverão ser consideradas na base de cálculo o montante das verbas de natureza salarial, nos termos da Súmula 264 do TST.

O divisor deverá observar a situação pessoal de cada empregado, pois há diferentes tipos de jornadas na ré.

b.2) pagar indenização por danos existenciais causados aos empregados que cumprem mais de 2 horas extraordinárias diárias, em razão do cômputo das horas *in itinere* como de efetivo serviço. É considerado como ensejador do dano existencial o cumprimento de mais de 2 horas extraordinárias além das horas normais de trabalho, ou seja, além de 8 horas diárias e 44 horas semanais (quando não houver acordo escrito de compensação semanal de horas) e além 8h48min diários e 44 horas semanais (quando houver acordo escrito de compensação semanal de horas), considerando-se a soma entre as horas de trabalho anotadas no ponto e as horas *in itinere*. A liquidação ocorrerá por arbitramento, nos termos do art. 879 da CLT.

A ré é condenada em honorários advocatícios ao sindicato autor, no importe de 15% sobre o valor de condenação, apurado em liquidação de sentença.

Tudo nos termos da fundamentação supra, que para todos os efeitos de direito passa a integrar este dispositivo, e em seus limites e parâmetros.

Custas, pela parte ré, no importe de **R\$ 2.000,00**, calculados sobre **R\$ 100.000,00**, valor arbitrado **apenas para este fim específico**. O efetivo *quantum debeat* será apurado em liquidação de sentença.

Deduções fiscais pela parte ré, quando cabíveis, condicionadas à respectiva comprovação nos autos, observados os termos da Instrução Normativa RFB nº 1.500/2014. Contribuições previdenciárias pela parte ré na forma da Lei, devendo arcar com as parcelas do empregador e do empregado.



Documento assinado pelo Shodo

Correção monetária e juros de mora *ex lege*.

Publique-se e intímese, *forma legis*.

Prestação jurisdicional entregue.

Nada mais.

CHAPECO, 7 de Janeiro de 2019

CARLOS FREDERICO FIORINO CARNEIRO
Juiz(a) do Trabalho Titular

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
9d829ec	07/01/2019 13:40	Sentença	Sentença