



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 1

DESEMBARGADORA MARIA MADALENA TELESKA
Órgão Julgador: 3ª Turma

Recorrente: DOUX FRANGOSUL S.A. AGRO AVÍCOLA
INDUSTRIAL - Adv. Gianmarco Costabeber
Recorrente: JBS AVES LTDA. - Adv. Gianmarco Costabeber
Recorrido: OS MESMOS
Recorrido: ZENILDA MOURA DA SILVA - Adv. Darci Floriano
Cappellari

Origem: 3ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
Prolator da
Sentença: JUIZ EVANDRO LUÍS URNAU

E M E N T A

INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL (DUMPING SOCIAL). As demandadas têm praticado, de forma deliberada, desrespeito à ordem jurídica trabalhista, o que tem culminado com número significativo de ações nesta Justiça Especializada, devendo o julgador proferir condenação que objetive a reparação específica pertinente ao dano social perpetrado, ainda que fixada de ofício pelo titular da sentença, para proteção da coletividade e da ordem jurídica, em virtude de seu compromisso ético com a proteção da dignidade da pessoa humana e do trabalho. Recurso não provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, dar provimento



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 2

parcial ao recurso da primeira reclamada, Doux Frangosul S/A Agro Avícola Industrial, para limitar sua condenação a data de 31.05.2012. Por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso da primeira e segunda reclamadas, para autorizar a compensação das horas pagas a título de "uniformização", constantes nos demonstrativos de pagamento, mês a mês, e no respectivo mês de competência, com a condenação ao pagamento de horas extras correspondentes a troca de uniformes. Valor da condenação arbitrado em R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), que se mantém.

Intime-se.

Porto Alegre, 20 de novembro de 2013 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença (fls. 347-355), que acolheu em parte os pedidos da reclamante, as reclamadas interpõem recursos (fls. 357-371v. e 374-383v.).

A primeira demandada - Doux Frangosul S/A Agro Avícola Industrial - requer que sua responsabilidade seja limitada a 31.05.2012, bem como pretende ver-se absolvida da condenação ao pagamento das seguintes parcelas: horas extras, intervalo intrajornada, intervalo do art. 253 da CLT, horas por troca de uniforme e *in itinere*, devolução de descontos, indenização por dano social (julgamento "extra petita") e honorários assistenciais. Postula, ainda, que seja tornada sem efeito a determinação de hipoteca judiciária.

A segunda demandada - JBS Aves Ltda. - pleiteia que sua responsabilidade seja limitada ao período posterior a 01.06.2012. Requer, também, reforma da sentença nos seguintes tópicos: tempo à disposição



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 3

para troca de uniforme, horas extras, intervalos intrajornada e do art. 253 da CLT, horas *in itinere*, devolução de descontos, da hipoteca judiciária, indenização por dano social (julgamento "extra petita") e honorários assistenciais.

Com contrarrazões (fls. 390-404), sobem os autos a este Tribunal.

Processo não submetido a parecer pelo Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

DESEMBARGADORA MARIA MADALENA TELESKA (RELATORA):

PRELIMINARMENTE.

CONHECIMENTO.

Sendo tempestivos os recursos (fls. 343v., 357 e 374), regulares as representações (fls. 51-52 e 301v.), e estando satisfeito o preparo (fls. 372 e 384), encontram-se preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal.

MÉRITO.

I-Análise conjunta dos recursos.

1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

A decisão reconheceu a sucessão de empregadores, assim fundamentando (fls. 353/v.-354):

A sucessão trabalhista, de acordo com a doutrina tradicional,



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 4

exige a transferência da unidade econômica-produtiva, bem como a continuidade da prestação de serviços. Já uma vertente moderna, à qual me filio, em atenção ao Princípio da Proteção, entende pela existência da sucessão de empregadores, também, quando ocorrer qualquer alteração significativa do contrato de trabalho, afetando a garantia original dos contratos empregatícios (DELGADO, Maurício Godinho. (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 418. No caso dos autos, a segunda reclamada arrendou a fábrica da primeira e contratou todos os seus empregados, que continuaram realizando as mesmas atividades. Concluo, diante disso, plenamente aplicável à hipótese o disposto no artigo 448 da CLT, segundo o qual a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Assim, reconheço a existência de sucessão de empresas, respondendo as reclamadas de forma solidária pela condenação.

A primeira reclamada afirma que não é mais responsável pelo contrato de trabalho da reclamante desde 01.06.2012, acrescentando que, entre as empresas inexistente sucessão ou qualquer contrato, seja de compra e venda ou arrendamento. Refere que o princípio de direito traduzido no brocardo latino *pacta sunt servanda*, se aplica com precisão ao presente caso, não podendo a ora recorrente responder pelos pretensos direitos dos empregados da JBS, pois não há qualquer contrato que preveja tais responsabilidades entre as empresas. Logo, entende que inexistindo a obrigação ou dever de cumprir o pacto, invalidadas as alegações da parte reclamante de que seriam uma empresa só. Enfatiza que jamais remunerou,



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 5

dirigiu, deu ordens, fiscalizou ou despediu a autora, após junho/2012, não existindo qualquer liame empregatício após essa data. Registra que há de se levar em conta que, pelo princípio da livre negociação e pelo princípio geral dos contratos, deve haver responsabilização de cada parte contratante pelas suas obrigações, ou seja, a limitação da responsabilidade de cada empresa pelo período de contrato de trabalho de cada empregado. Ainda, aduz que para haver condenação solidária ou mesmo subsidiária no caso em apreço, teriam de estar presentes os requisitos mínimos legais da relação de emprego, o que a seu ver não restou evidenciado. Por todas as razões expostas, deve ser modificado o julgado, reformando a sentença no tocante à limitação da responsabilidade das empresas pelo tempo de contrato com a parte autora, devendo ser fixada a data de 01.06.2012, como prazo final do seu encargo.

A segunda reclamada, a sua vez, ressalta que trata-se de locação de unidade industrial por meio de ata notarial prevendo possibilidade futura de compra e que a hipótese não se trata de sucessão. Afirma que o arrendamento é tipo de contrato precário, por prazo determinado e que prevê a manutenção simultânea de ambas as empresas (nesse caso), não existindo uma sucedida e uma sucessora, pois a primeira não foi comprada pela segunda. Argumenta que tanto é verdade, que atualmente existem trabalhadores que somente são empregados da primeira ré e outros que são apenas da segunda. Ressalta que deve haver a limitação da responsabilidade das empresas pelo tempo de contrato com a parte autora, não podendo ter sido julgado o feito condenando solidariamente a ora recorrente. Por todas as razões expostas requer seja modificado o julgado, limitando a condenação da DOUX FRANGOSUL até 31.05.2012 e a partir de 01.06.2012 à ora recorrente - JBS Aves Ltda.



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 6

Registro, de início que, embora não encontrados nestes autos a prova documental acerca de "contrato de locação de unidade industrial", firmado entre as reclamadas em 01.06.2012 (noticiado por ambas), esta matéria não é nova neste Tribunal, pois em outros tantos processos envolvendo as mesmas rés, já houve enfrentamento da modalidade de responsabilização, tanto da Doux Frangosul, quando da JBS Aves Ltda.

A questão relativa à sucessão de empregadores encontra-se disciplinada nos arts. 10 e 448, da CLT, que dispõem o seguinte, respectivamente:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

[...]

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

As normas supratranscritas têm por objetivo vincular o empregado à unidade econômica, e não com a pessoa do empregador, assegurando, primeiramente, a continuidade do emprego ou, quando não mais existente este, atribuir à unidade econômica adquirente, a responsabilidade pelos efeitos presentes, passados e futuros dos contratos de emprego. Acerca da matéria, Carmen Camino ensina que:

À luz da corrente tradicional, para que a sucessão de empregadores ocorra, é necessário que se preserve a mesma empresa e que a alteração de sua titularidade ou estrutura jurídica ocorra na constância da mesma relação de emprego. (...) assim, é necessário que exista um contrato de trabalho em



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 7

execução, no qual se opera a sub-rogação do novo empregador na condição do antigo, passando o primeiro a se obrigar em relação aos direitos adquiridos do empregado, que não podem ser afetados ex vi legis (art. 10 da CLT). (in Direito individual do trabalho - 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. pp. 215/216)

Ainda, segundo a doutrina de Maurício Godinho Delgado, a transferência da unidade econômico jurídica pode ser do controle da sociedade, de um ou alguns estabelecimentos específicos, concluindo, o ilustre jurista, que:

[...] Portanto, há sucessão de empregadores, na acepção celetista, não somente com o transpasse de toda a organização, mas também com a transferência de apenas uma ou algumas de suas frações (estabelecimento): nas duas hipóteses, altera-se subjetivamente, o contrato, ingressando, no polo passivo, novo titular". (in Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009, pp. 390-391) .

Nessa linha de raciocínio, impõe-se a conclusão de que, efetivamente, houve sucessão de empregadores, a teor do disposto nos artigos 10 e 448, da CLT, sendo a sucessora, JBS Aves Ltda., única responsável pelos créditos trabalhistas do reclamante.

A respeito da matéria, transcrevo fundamentos de aresto, que se amolda perfeitamente ao caso *sub judice*:

A doutrina trabalhista consolidou o entendimento de que a sucessão de empregadoras acarreta exclusivamente a responsabilidade da empresa sucessora, por ausência de amparo legal à responsabilidade da empresa sucedida, exceto



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 8

em caso de sucessão fraudulenta. Nesse sentido, colaciono lição de Francisco Ferreira Jorge Neto: "Pelo segundo prisma, como regra geral, não preserva o direito do trabalho qualquer responsabilidade, seja solidária ou subsidiária, em relação ao empregador sucedido. O sucessor, ante os termos da lei, assume por completo o papel de empregador, ou seja, respondendo na íntegra pelos contratos de trabalho dos empregados. Délio Maranhão pondera: "(...) c) A responsabilidade do sucessor, imposta por norma de natureza cogente, não pode ser afastada pela vontade individual; d) Não existe, no direito brasileiro, responsabilidade solidária do sucedido. Operada a sucessão, responsável é, apenas, o sucessor. É de se ressaltar, evidentemente, a hipótese de sucessão simulada ou fraudulenta; (...)".

No caso concreto, além da anotação acima mencionada na CTPS do reclamante, a ata notarial nº 38, fls. 110/111, trata apenas da existência de cláusula de confidencialidade no contrato celebrado entre as rés, mencionado em aludida ata, que, no entanto, não foi trazido à análise, havendo apenas a seguinte menção: ...objetivando fazer a verificação e constatação da existência de cláusula em contrato de locação para fins não residenciais que me foi por ele apresentado, de imóvel e unidades industriais da Doux Frangosul S/A Agro Avícola Industrial..., fl. 110.

Releva notar que não se desconhece entendimento diverso



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 9

como na jurisprudência que ora se transcreve:

"SUCESSÃO DE EMPREGADORES. ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. RESPONSABILIDADE DA SUCEDIDA PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS QUE LHES PRESTARAM SERVIÇOS NOS CASOS EM QUE A SUCESSORA É PRÉVIA E MANIFESTAMENTE INADIMPLENTE. Nos termos em dispõe o artigo 10 da CLT, a alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. O artigo 448 da CLT, por sua vez, assevera que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Nessa esteira, consagrou-se o entendimento, na doutrina e na jurisprudência, de que a sociedade empresária sucessora trabalhista responde integralmente pelos débitos oriundos das relações de trabalho, ainda que referentes a período anterior à sucessão, e mesmo que o contrato de trabalho tenha cessado anteriormente a ela. Essa tese resguarda os empregados contra as incertezas das relações econômicas, preservando sempre seus direitos trabalhistas, uma vez que imputa à sucessora a responsabilidade por seus créditos trabalhistas independentemente da época em que seus direitos foram lesados, haja vista que a nova empregadora sempre deverá arcar, integralmente, com o pagamento dos débitos trabalhistas da sucedida. Isso não significa, no entanto, que a sucessão trabalhista, a exemplo do que ocorre na sucessão disciplinada



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 10

pelo direito civil, implique, sempre e necessariamente, a liberação integral da empresa sucedida de sua responsabilidade pelo pagamento dos débitos trabalhistas dos empregados que lhes prestaram serviços. Com efeito, a responsabilidade da sociedade empresária sucessora foi construída pelo Direito do Trabalho com o escopo de proteger os empregados de uma eventual inadimplência de seus créditos trabalhistas. Ocorre que, muitas vezes, as partes negociantes têm transferido a propriedade da empresa para uma sociedade empresária de menor porte financeiro, ficando a sucedida com o capital resultante da alienação, mas sem a responsabilidade de arcar com os débitos trabalhistas do período de sua atuação enquanto a sucessora, que já não detinha patrimônio suficiente, fica sem ativos bastantes para solver aquelas dívidas trabalhistas. Como corolário, quem, no fim, fica prejudicado são os trabalhadores, que não conseguem ter seus créditos laborais quitados. Nesse contexto, fica claro que a regra geral acima delineada não pode ser aplicada nesses casos, porquanto criada para proteger os obreiros, e não para desampará-los. Em casos como este, em que a própria instância regional registrou expressamente no acórdão a existência de indícios de que a sucessão empresarial deu-se de forma a enfraquecer substancialmente as garantias patrimoniais de quitação dos débitos trabalhistas ao conjunto, sucessor e sucedido responderão conjuntamente pelo débito, pois não faz sentido que a sucessão empresarial acarrete prejuízos aos empregados enquanto as partes negociantes, seus sucessivos empregadores, lucram com o negócio jurídico. Esse



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 11

entendimento, além de suprir a hipossuficiência dos empregados e preservar seus créditos com o empregador, observa o princípio da proteção, cerne do Direito do Trabalho. Esse é o escólio de Maurício Godinho Delgado, para quem "a jurisprudência tem ampliado as possibilidades de responsabilização subsidiária do antigo titular do empreendimento por além das situações de fraude comprovadas no contexto sucessório (art. 9º, CLT; art. 159, CCB/1916, e art. 186, CCB/ 2003, combinados com art. 8º, parágrafo único, CLT). Mesmo que não haja fraude, porém comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidiria a responsabilidade subsidiária da empresa sucedida" (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p.419 - grifou-se). Por fim, os artigos 10 e 448 da CLT não impedem a atribuição de responsabilidade solidária ou subsidiária à sociedade sucedida nas circunstâncias registradas na decisão regional, uma vez que ela apenas estabelece que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados." (TST, 2ª Turma, Processo n. 934-66.2010.5.11.0004 - RR, publicado em 09-11-2012 no DEJT, Ministro José Roberto Freire Pimenta - Relator)

Todavia, não é este o caso dos autos, uma vez que a segunda reclamada JBS Aves S.A, sucessora da Doux Frangosul, conforme alteração contratual das fls. 68/18, abriu 40 filiais



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 12

somente no estado do Rio Grande do Sul em 02 de maio de 2012, não se mostrando necessário, pois, a manutenção da sucedida no polo passivo da demanda em análise. Diante de todo o exposto, mantém-se a decisão de primeiro grau. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, 0000206-15.2012.5.04.0662 RO, em 15/08/2013, Desembargador Juraci Galvão Júnior - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Francisco Rossal de Araújo, Juíza Convocada Angela Rosi Almeida Chapper)

Como já mencionado acima, a sucessão das obrigações trabalhistas tem como fundamento legal os arts. 10 e 448, da CLT, e se opera nas hipóteses em que há alteração na estrutura jurídica do empregador, como no caso dos autos, fato incontroverso e já reconhecido em sentença.

Sendo assim, deveria a segunda reclamada responder integralmente pelos valores resultantes da presente demanda, uma vez que a sucessora assume a responsabilidade exclusiva por todo o passivo trabalhista, inclusive do período anterior à sucessão.

Porém, em atenção aos limites do pedido da primeira ré - Doux Frangosul -, que pretende responder pelas obrigações trabalhistas até a data de 01.06.2012, assim se decide.

Nego provimento ao recurso da segunda reclamada, JBS Aves, e dou provimento ao recurso da primeira, Doux, para limitar sua condenação à data de 31.05.2012.

2. TEMPO À DISPOSIÇÃO PARA TROCA DE UNIFORME.

A primeira reclamada insurge-se contra a condenação ao pagamento, como extra, do tempo despendido para troca de uniforme (setenta minutos



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 13

diários), afirmando que os quinze minutos que já foram adimplidos correspondem ao tempo suficiente para a substituição de vestimenta. Acrescenta que a empresa foi alvo de inspeção judicial pelo Magistrado Adriano, da Comarca de Passo Fundo, o qual concluiu que o tempo de 15 minutos era suficiente para a troca de uniforme.

A segunda reclamada também opõe-se à condenação, acrescentando que, se mantida, deve ser levada em consideração a prova testemunhal, que disse que o tempo gasto com troca de uniforme era de 20 a 25 minutos. No caso de ser mantida, requer seja autorizada a compensação dos quinze minutos já pagos.

De início, com relação à alegação, de que a empresa foi alvo de inspeção pelo Magistrado Adriano Wilhelms, há de ser levado em consideração as particularidades de cada caso concreto, sobretudo as funções e tarefas de cada empregado. Ou seja, não é possível acolher as alegações da ré, sem ter elementos que provem e/ou deem guarida à sua tese, porquanto, se assim fosse, bastaria alegar, sem provar. Em cada processo é levada em consideração não uma prova, mas o seu conjunto, que tem como objetivo a formação do livre convencimento do julgador, o qual não está adstrito, tampouco vinculado a decisões de outros julgadores.

Efetuada essa consideração, concluo que a prova testemunhal é desfavorável à tese das recorrentes (fls. 343-345).

A primeira testemunha da demandante - Lídia Aparecida Rosa dos Santos - disse que:

... trabalhou na reclamada Doux, até 12/12/2012; [...] fazia o mesmo horário da reclamante [...]; demorava de 20 a 25min só



ACÓRDÃO

0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 14

para trocar de roupa; na fila poderia demorar de 25 a 30min; raramente demoravam menos do que isso; trocava de roupa 2 vezes por dia; em 2 ou 3 vezes por semana trocava de roupa também durante o intervalo e levava o mesmo tempo; [...]

A segunda testemunha - Marilza Cogogni - afirmou que:

... leva de 25 a 30min para entrar na fila, receber o uniforme e vesti-lo; na saída o tempo gasto para trocar roupa e pegar a ficha para o uniforme do dia seguinte é mais ou menos o mesmo porque é mais ou menos a mesma quantia de pessoas que chegam e saem juntas; [...]

Logo, os limites traçados na origem estão em consonância com a prova testemunhal produzida, que fixou em média, que a autora estava à disposição do empregador para receber e trocar uniforme, durante 35 minutos na entrada e 35 minutos na saída.

Autoriza-se, todavia, a compensação daquelas horas pagas a título de "uniformização", constantes nos demonstrativos de pagamento, mês a mês e no respectivo mês de competência.

Provimento parcial aos apelos.

3. HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO.

As recorrentes dizem que nada é devido a título de horas extras, argumentando que a recorrida usufruiu do benefício de forma que pode permanecer por dois dias com a sua família, laborando de segunda à sexta-feira e que eventual sábado ou domingo laborado, foi devidamente pago ou gozado com folga posterior. Ressaltam que não houve habitualidade na



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 15

prestação de horas extras, mas apenas frações de horas trabalhadas em alguns dias, o que por si só, afasta o caráter de habitualidade. Dizem que a regularidade do sistema de compensação de horas, está respaldada no cumprimento de alguns requisitos, quais sejam: primeiro: o cumprimento no disposto no inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, que exige previsão em acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (conforme a Súmula nº 85, I, do TST). Segundo: o cumprimento no disposto no § 2º, do art. 59 da CLT, não revogado pela CF, que impõe que as horas de trabalho não ultrapassem o limite de dez diárias e, tampouco, excedam no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais previstas. Referem que os registros de ponto dos empregados demonstram que há a concessão de folgas compensatórias em grande parte dos sábados e eventualmente em outros dias da semana, sistemática que conta com respaldo em instrumento normativo da categoria e acordo individual celebrado e acostado aos autos. Assim, o regime de compensação é plenamente válido, inclusive, por força do que dispõe o artigo 7º, XIII e XXVI da CF, sendo o banco de horas uma das mais modernas normas trabalhistas de compensação de jornada (artigo 59, parágrafo 2º, da CLT). Diante disso, entendem que nada justifica uma interpretação excessivamente formal aos acordos de compensação que, de uma forma ou de outra, e ainda, em última análise, beneficiam ambas as partes, empresa e empregado, na medida em que o empregado, mesmo laborando além de sua jornada em alguns dias, tem outros dias disponíveis na integralidade para aproveitar, usufruir do convívio com seus familiares e descansar por um tempo maior que a média dos brasileiros que não têm esse regime à disposição. No caso de ser mantida a condenação, postulam que seja aplicado o tem IV da Súmula 85 do TST, que prevê o pagamento somente do adicional de horas extras daquelas destinadas à



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 16

compensação, quando ultrapassado o limite semanal da jornada.

A tese lançada na sentença foi de que a autora realizou horas extras com habitualidade, descaracterizando assim, o regime compensatório, o que não comporta qualquer reparo, porquanto em consonância com o entendimento desta Turma Julgadora. Assim, independentemente de haver previsão em instrumento coletivo, para que fosse considerado regular a compensação horária, sua irregularidade persiste em razão da prestação habitual de labor extraordinário.

Veja-se que é indubitável que a demandante trabalhou em horário extraordinário com habitualidade, conforme atestam os demonstrativos de pagamentos, fls. 245-257 e 275-283, pois em várias oportunidades recebeu por horas extras realizadas.

Logo, incide à espécie o entendimento sedimentado na Súmula nº 85, item IV, do TST, *in verbis*:

IV. 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 horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Ainda, está correto o critério de contagem das horas extras determinado na origem, de que seja observado o disposto no art. 58, § 1º, da CLT, porquanto as normas coletivas que ampliam a desconsideração de minutos a cada marcação de ponto (como p. ex. cláusula 27ª, fl. 93, que prevê a desconsideração de 07 minutos no início e no término da jornada), não se



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 17

sobrepõem à lei.

Adoto à espécie, a Orientação Jurisprudencial nº 372 da SDI-I do TST:

MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Sobre a matéria, repise-se que as normas coletivas, fontes de direito autônomas, ainda que oriundas de representação legítima e, em princípio, traduzindo a vontade das partes, quando prejudiciais ao trabalhador, não se sobrepõem à regra expressa na lei, fonte de direito heterônoma, em face da hierarquia das fontes formais do direito. São elas, pois, conforme determinam as regras de hermenêutica, insuscetíveis de obstaculizar o direito, somente podendo-se cogitar da subversão de tal hierarquia quando a norma inferior é mais benéfica do que a superior.

A norma coletiva invocada, somente beneficia o empregador, trazendo claro prejuízo ao empregado, em afronta ao disposto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, à legislação infraconstitucional (arts. 4º e 58, §1º da CLT) e ao princípio protetivo do trabalhador.

Nessa senda, entende-se que a jornada deve ser contada minuto a minuto, respeitada, no entanto, a regra do § 1º do art. 58 da CLT, positivamente do entendimento adotado na Súmula nº 366 do TST, *in verbis*:



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 18

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

De outra parte, no que tange ao art. 60 da CLT, diante do cancelamento da Súmula nº 349 do TST, esta Relatora compartilha do entendimento vertido na origem, no sentido de que, para a adoção do regime compensatório semanal, quando o trabalho é realizado em condições insalubres, é necessária a autorização prévia da autoridade em matéria de higiene do trabalho. Assim, mesmo havendo previsão normativa de adoção de regime compensatório, sendo insalubres as atividades exercidas pela reclamante, considera-se irregular o regime compensatório adotado, fazendo jus a autora, também por esta razão, ao pagamento do adicional de horas extras (e seus reflexos), sobre as horas irregularmente destinadas à compensação, nos termos do item III, da Súmula nº 85 do TST. E mesmo o fato de ter estado em vigência a Súmula 349 do TST, quando da contrato, não altera tal entendimento.

Nesse diapasão, impõe-se manter a condenação, porquanto irregular o regime compensatório, havendo de ser ressaltado que na sentença foi determinado o pagamento tão somente do adicional, fl. 350, o que corresponde à pretensão das recorrentes.

Nego provimento.



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 19

4. INTERVALO INTRAJORNADA.

Sustentando que o intervalo intrajornada fora concedido, consoante prova documental colacionada aos autos, as demandadas buscam serem absolvidas da condenação ao pagamento de tal rubrica. Acrescentam que deve ser observada a cláusula vigésima sétima da CCT, quanto ao desprezo de minutos a cada registro de ponto. Ressaltam, também, que não merece prosperar a pretensão da reclamante, quanto ao pagamento de uma hora extra a título de intervalo, visto que confessa, no mínimo, que usufruía 40 minutos diários. Salientam que a apreciação do dano da não concessão do intervalo se dá de forma objetiva e não se pode considerar que a concessão parcial do repouso deve ser totalmente ignorada. Nos casos em que o trabalhador gozar de intervalos inferiores a uma hora, a respectiva fração deve ser deduzida, ou seja, somente caberá indenização do período correspondente ao intervalo não concedido. Em suma, buscam o afastamento da condenação.

Os subsídios fornecidos pela testemunha Lídia nas fls. 343, foram no sentido de que em duas vezes por semana trocavam de uniforme também no intervalo intrajornada, o que culminou com a condenação das rés na seguinte parcela:

uma hora, em dois dias por semana, pelo desrespeito ao intervalo intrajornada nos dias em que a parte Reclamante trocou de uniforme durante a janta e laborou em jornadas maiores de 6 horas, com o adicional de 50% e mesma base de cálculo e reflexos das horas extras.

Logo, comprovado restou que em determinadas oportunidades a integralidade do intervalo entre turnos não fora observada, surgindo daí o



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

FI. 20

dever de pagar pela inobservância do direito do trabalhador.

Entendo aplicável o posicionamento consubstanciado na Súmula nº 437, item I, do TST, que preconiza que a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, 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.

Nego provimento.

5. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 253 DA CLT.

As rés, opondo-se à condenação ao pagamento da parcela em epígrafe, aduzem que os ambientes de trabalho têm termômetros para ciência de todos a respeito da temperatura, e muito mais do que isso, porque a empresa segue padrões rigorosos no controle de temperatura "PE" em função de sua própria atividade. Registram que, em que pese a temperatura atestada, todo e qualquer funcionário que pelo desempenho de uma função específica tenha que adentrar numa câmara fria, está rigorosamente vestido e entra com o auxílio de uma máquina como se fosse uma cabine totalmente protegido do frio. Nos demais locais, onde permanecem os demais funcionários laborando de acordo com cada uma de suas funções, a temperatura não baixa jamais dos 10°C. Ademais, sustentam que a parte autora não se locomovia entre ambientes quentes e normais para frios e vice-versa, que pudessem gerar o gozo do intervalo de que trata o artigo 253 da CLT. Salientam, também, que o intervalo de 20 minutos, após 1h40min de trabalho, é concedido aos empregados que laboram no interior das câmaras frigoríficas ou, ainda, em outras situações



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 21

previstas no art. 253 da CLT. Assim, pleiteiam o afastamento da condenação.

Estabelece o artigo 253 da CLT que:

Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).

Consoante a Portaria MT/SSST nº 21/94, o Rio Grande do Sul se enquadra na sétima zona climática, considerando-se, assim, artificialmente frio o ambiente com temperatura inferior a 10°C.

A prova testemunhal da obreira é contrária à tese das recorrentes, senão vejamos (fls. 343-345):

A primeira testemunha (Lídia), afirmou que *trabalhava junto com a reclamante na sala de cortes, na filetadora 3; o termômetro da sala marcava temperatura entre 08 e 09°C.*

A segunda testemunha (prova emprestada), Sr^a Marilza, que



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 22

trabalha/trabalhava na sala de corte disse que:

... em dias normais a temperatura da sala de corte é de 06 a 08°C; em dias de visita a temperatura é de 05 a 06°C; o termômetro é visível para todos os funcionários; a temperatura na sala de corte varia conforme o ambiente em que a pessoa está trabalhando; a reclamante trabalha no mesmo ambiente que a depoente; [...]

Idêntica matéria já foi objeto de julgamento nesta Turma, fundamentos que se amoldam perfeitamente ao caso em apreço, merecendo transcrição como razões de decidir:

Em inspeção realizada na data de 28-03-2011, o Magistrado Adriano Santos Wilhelms verificou que "no setor de estocagem existem três câmaras de resfriamento, que as câmaras de resfriamento permanecem com as portas de correr fechadas; que a primeira câmara de resfriamento a temperatura interna é de 3,5 graus; que havia um trabalhador mexendo em caixas neste local; que nas outras duas a temperatura era de 0,5 graus e não havia nenhum trabalhador nestes locais; (...) que nos deslocamos para o setor de corte, que é separado em diversos ambientes, em virtude de sua dimensão; que no primeiro termômetro encontrado a temperatura registrada era de 10 graus (...)" (fl. 66).

Nesse contexto, ao contrário do alegado pela reclamada, tem-se que efetivamente o reclamante laborava em ambiente equiparado a câmaras frigoríficas, movimentando mercadorias



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 23

do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, inserido, por conseguinte, na hipótese do art. 253 Consolidado.

Considerando que incumbia à recorrente provar que o recorrido laborasse em sistemática distinta da prevista no referido artigo, encargo do qual não se desincumbiu, mantenho a sentença que a condenou ao pagamento de 20min extras a cada 1h40min de trabalho, pelos seus próprios fundamentos.

Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 3a. Turma, 0000603-68.2012.5.04.0664 RO, em 16/10/2013, Desembargadora Maria Madalena Telesca - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Juiz Convocado Marcos Fagundes Salomão)

Nesse contexto, impõe-se a manutenção da sentença, que condenou as reclamadas ao pagamento de 20 minutos a cada um hora e quarenta minutos de labor, com adicional de 50%.

Provimento negado.

6. HORAS *IN ITINERE* E TEMPO DE ESPERA PELO TRANSPORTE.

As reclamadas, inicialmente, impugnam o tempo arbitrado, de 60 minutos a título de "in itinere" e de 35 minutos pela espera do transporte, porque excessivo e sem prova nos autos. Alegam que a recorrida não fez prova quanto à indisponibilidade de transporte público no início da jornada, bem como ao final, já que juntou todos os documentos necessários para descaracterizar o trajeto *in itinere*. Acrescentam que a decisão ora atacada afronta a disposição contida no artigo 58 da CLT. Pugnam que a condenação não pode persistir, primeiro, porque o transporte não era



ACÓRDÃO

0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 24

fornecido pelas recorrentes e sim meramente intermediado como meio facilitador aos seus empregados; segundo, porque nunca houve gratuidade em tal transporte, pois as reclamadas forneciam vale transporte e descontavam a cota parte de cada funcionário como demonstram os contracheques anexados aos autos; terceiro, porque as empresas não estão situadas em local de difícil acesso, como é do senso comum, tanto da Comarca de Passo Fundo, quanto pelo C. Tribunal. Com relação ao tempo de espera pelo transporte, aduzem deve ser entendido somente quando o empregado de fato está à disposição para o trabalho, o que não é o caso da parte autora. Por derradeiro, dizem que sob pena de afronta aos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, bem como à Súmula 90 do TST, deve ser reformada a sentença.

A condenação foi de uma hora e trinta e cinco minutos, relativos ao final da jornada, no turno em que o deslocamento da reclamante ocorreu de madrugada (fl. 349).

Segundo termos da exordial, a parte autora disse que demandava 60 minutos para ir e 60 minutos para voltar ao trabalho em transporte fornecido pelo empregador, e que no final da jornada aguardava de 40 a 50 minutos a partida do ônibus. Seu horário era, em média, das 13 horas e 30 minutos à 1 hora e 30 minutos.

Consoante fundamentos da sentença, fl. 348/v.:

Nos moldes do artigo 58, §2º, da CLT, o tempo de deslocamento não se integra à jornada, exceto quando o empregador fornecer o transporte e o local foi de difícil acesso ou não servido por transporte público.



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 25

Em que pese a alegação da parte Reclamada de que forneceu transporte para local de fácil acesso e servido por transporte público, em parte da jornada a parte autora deslocou-se de madrugada, em horário incompatível com o transporte público. Com efeito, é notório que nesta cidade não há transporte público regular de madrugada.

O raciocínio para o tempo de espera é o mesmo. Ora, se o trabalhador é obrigado a esperar o horário do ônibus do empregador para ir para casa, logicamente não há desconexão com o labor. Se há transporte público regular e o deslocamento pode ser feito por outro meio, o trabalhador aguarda (ou não) por sua opção. Mas se não há transporte público, o trabalhador é obrigado a permanecer no local de trabalho. Assim, no turno em que caracterizada jornada in itinere, o tempo de espera também deve ser remunerado, pois mantida a disposição da pessoa ao empregador (art. 4º da CLT).

Desse modo, a espera e o deslocamento da Reclamante de madrugada (final da jornada) integra-se à jornada de trabalho.

De acordo com a testemunha Lídia explica que demandava 40 a 50 minutos no trajeto e que a Reclamante embarca seis paradas antes (se considerada a viagem de ida, do que concluo que são seis paradas depois na volta). Diz a testemunha, ainda, que esperava de 30 a 35 minutos na saída até o ônibus da Reclamada iniciar a viagem.

Admito, portanto, que a Reclamante demandava 60 minutos no



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 26

trajeto in itinere (na volta) e outros 35 minutos de espera.

Os argumentos das recorrentes não se afeiçoam à situação vivenciada nestes autos, pois incontroverso que a recorrida, em algumas oportunidades, encerrou a jornada de madrugada, por volta de uma hora da manhã.

Também não há falar em ofensa ao que dispõe o artigo 58, § 2º, da CLT, tendo em vista que, além de as rés terem fornecido condução (fls. 115-128), no horário de saída da autora, na madrugada, não tinha transporte público regular, como bem observado o juízo *a quo*, conhecedor da realidade existente naquele Município.

Portanto, era ônus das reclamadas a prova da existência de transporte coletivo nos horários de saída da jornada da reclamante, nos termos do art. 818 da CLT e art. 333, II, do CPC, do qual não se desincumbiram a contento.

Tem incidência, portanto, o item II, da Súmula 90, do TST, que dispõe:

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".

Assim, ainda que a sede das reclamadas possa estar situada em local que não seja de difícil acesso, a prova dos autos permite concluir que não havia transporte público regular compatível com o final da jornada da autora.

Válido referir que o fato de haver cobrança pela utilização do referido transporte não descaracteriza as horas *in itinere*, como evidencia o disposto na Súmula 320 do TST:



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 27

HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Nesse sentido, é o entendimento desta Turma Julgadora como, por exemplo, no julgamento do processo 0000897-42.2012.5.04.0302 RO, em 17/07/2013. O fato de a reclamada cobrar dos funcionários não obsta a pretensão. Incide à hipótese a Súmula 320 do TST.

Diante dessas razões, mantenho a condenação.

Nego provimento a ambos os recursos.

7. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS (ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS).

As reclamadas discordam da determinação de restituição das mensalidades referente à associação, pelo fato de que foram autorizadas pela reclamante de forma espontânea, além de previstas nas normas coletivas. Acrescentam que ela usufruiu dos inúmeros benefícios oferecidos pela associação, nunca manifestando vontade de se desligar. Logo, entendem que não pode depois de utilizar de todos os benefícios que gozou ao longo dos anos, querer a devolução do ínfimo pagamento que fazia de forma mensal, sob pena de tratamento privilegiado em relação aos funcionários que pagam e pagaram pelo benefício e pela manutenção dos serviços oferecidos. Referem que se a autora não tivesse interesse em usufruir da associação, poderia ter cancelado por escrito, o que não fez. Em síntese, dizem que os descontos foram autorizados pela reclamante, como



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 28

se demonstra pela documentação juntada e ainda realizados em seu benefício, devendo ser considerados legítimos, a teor do artigo 462 da CLT e na esteira da Súmula nº 342 do TST.

Ainda que a demandante tenha subscrito autorização para desconto a título de "Associação dos Funcionários Frangosul" (fl. 134), referido termo foi firmado no mesmo mês de admissão, caracterizando adesão compulsória ao pacto laboral, o que não pode ser admitido. Além disso, não há prova de que a reclamante tenha usufruído de benefícios propiciados pela referida associação.

Também há de ser relevado o fundamento da sentença, na qual consignado que não era voluntária a intenção de aderir à associação, o que configura ilícito o desconto efetuado.

Entendo aplicável à espécie o entendimento sedimentado na Súmula nº 342 do TST, *in verbis*:

SÚMULA Nº 342 - DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Dessa maneira, demonstrado que a adesão da reclamante à associação



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 29

não foi por espontânea vontade, revestindo de nulidade o termo de autorização.

Mantenho a determinação de pagamento de indenização equivalente.

Nego provimento.

8. HIPOTECA JUDICIÁRIA.

As demandadas aduzem que merece reforma a determinação judicial de hipoteca judiciária de bem imóvel. Afirmam que, embora a hipoteca judiciária seja efeito da sentença condenatória, não pode ser constituída sem que seja observado o princípio do contraditório, na forma do artigo 5º, LV, da CF. Ademais a hipoteca judiciária apenas se justifica nos casos que o reclamado, ao sofrer a condenação, venha a dificultar, inviabilizar ou impossibilitar sua execução.

A sentença foi no seguinte sentido (fl. 354-354/v.):

A teor do artigo 466, "caput", do CPC, a sentença condenatória constitui hipoteca judiciária, a qual "será ordenada pelo juiz". Portanto, a hipoteca judiciária é um efeito da sentença condenatória.

A inscrição no cartório de registro de imóveis da hipoteca judiciária constituída pela sentença é providência judicial prevista em lei e recomendada pela doutrina de Antônio Álvares da Silva, na obra "Execução Provisória Trabalhista depois da reforma do CPC", Editora LTr, São Paulo, 2007, p. 104:

A hipoteca judiciária é automática e será ordenada pelo juiz, como determina o art. 466 do CPC. Portanto independe de



ACÓRDÃO

0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 30

requerimento da parte. É uma consequência da sentença. Estas duas providências - depósito [recursal] e hipoteca judiciária - nada têm a ver com a penhora proveniente de execução provisória, pois cada uma das três medidas tem uma providência jurídica diversa e se superpõem sem nenhum “bis in idem”.

A jurisprudência do TST está pacificada sobre a compatibilidade da hipoteca judiciária, determinada de ofício, com o processo do trabalho, conforme revelam os seguintes precedentes da SDI-1: TST-SDI1-E-RR 98600-73.2006.5.03.0087 e TST-SDI1-E-ED-RR 24800-64.2007.5.03.0026.

Assim, independentemente do trânsito em julgado, autorizo o registro da hipoteca judiciária no Cartório de Registro de Imóveis desta cidade, [...] limitada a um imóvel da Reclamada e ao valor arbitrado à condenação. No caso da existência de mais de um imóvel disponível, a hipoteca recairá sobre aquele indicado pelo credor, pelo valor atribuído à condenação.

Esta sentença possui força de mandado junto ao Cartório de Registro de Imóveis.

O procedimento adotado pelo julgador de origem está em consonância com o dispositivo legal referido por ele (art. 466 do CPC), não havendo falar em violação ao artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal.

Ou seja, independentemente de requerimento da parte autora, bem como de manifestação da parte adversa, porquanto a hipoteca judiciária tem previsão expressa na legislação processual civil, de aplicação subsidiária



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 31

nesta Especializada, por força do estatuído no artigo 769 da CLT.

Nesse sentido Súmula aprovada na última sessão plenária deste Regional.

Mantenho a sentença por seus próprios fundamentos.

**9. INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL (DUMPING SOCIAL).
JULGAMENTO "EXTRA PETITA". QUANTUM INDENIZATÓRIO.**

As recorrentes insurgem-se contra a condenação ao pagamento de indenização por dano social, dizendo que não seria aplicável no presente caso. Referem que o único fundamento do magistrado foi de que há um volume grande de reclamações contra as empresas ora recorrentes, e que as pretensões são as mesmas ou parecidas. Acrescentam que têm grande número de empregados, bem como volume significativo de reclamações, o que não significa que está descumprindo deliberadamente direitos sociais ou trabalhistas, ou mesmo que enseja tais pretensões que justifique a caracterização de dano social. Justificar que as empresas estão a cometer dano social, simplesmente pelo volume de ações trabalhistas que possuem, seria condená-las por situação que não deram causa. Registram que é plausível que os magistrados tentem reduzir o volume de reclamações trabalhistas, mas a condenação em danos sociais em valores absurdamente exacerbados, como no presente caso, não é a forma de tal situação ocorrer. Pelo contrário, somente fomenta e enseja ainda mais o ajuizamento de tais reclamações. Relatam que busca o magistrado, ainda, sem qualquer fundamento legal, que o valor seja revertido para pagamento de reclamações trabalhistas arquivadas com dívida. Tal situação mostra claramente a intenção do julgador, quando da aplicação do dano social, corroborando os apontamentos antes lançados. Em se aceitando tal situação, acaba-se indiretamente condenando as reclamadas por dívida de



ACÓRDÃO

0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 32

outras empresas a qual não deu causa e sequer tem relação, o que não encontra qualquer embasamento no sistema legal vigente. Ainda, cabe destacar que a condenação imposta é *extra petita*, na forma dos arts. 128 e 460, ambos do CPC, pois a seu ver seria incontroversa a ausência de pedido da reclamante nesse sentido e, por consequência, as reclamadas não se defenderam, oportunamente, em relação aos fatos suscitados na sentença. Assim, é cristalino que o contraditório se firmou estritamente em relação aos pedidos constantes na reclamação trabalhista, não incluindo dentre eles o dano social, não lhes sendo assegurado o contraditório e a ampla defesa. Nessa linha, enfatizam que ao serem condenadas solidariamente ao pagamento de indenização por "dumping social", mesmo sem pedido da autora, a decisão violou os arts. 128 e 460, do CPC, que estabelecem, respectivamente, que o juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, que exigem a iniciativa da parte, e que é defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. No caso de manutenção da decisão, postulam a redução do *quantum* indenizatório, por ser exacerbado e fora dos limites legais.

O juízo de origem determinou que as reclamadas efetuem o pagamento de indenização complementar por *dumping* social, no valor de R\$ 100.000,00, com base no que expressamente estabelece o art. 404, parágrafo único, do Código Civil, conjugado com o artigo 652 da CLT. Definiu que tal valor deverá ser revertido para pagamento das demandas arquivadas com dívida nesta unidade judiciária, até o limite de R\$ 10.000,00 por demanda.

Fundamentou a decisão nos seguintes termos (fls. 351/v.-352):



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 33

No dia 12 de agosto de 2013 presidi quatro audiências em que figurava a Reclamada Doux - Frangosul (processos 0001421-23.2012.5.04.0663, 0000983-94.2012.5.04.0663, 0000986-49.2012.5.04.0663 e 0000444-31.2012.5.04.0663). Três tratando da mesma hipótese de jornada de trabalho, in itinere e trocas de uniformes e uma em que ela era tomadora de serviços de refeições coletivas, mas que também havia labor extraordinário. O mesmo tipo de processo se repetiu na semana anterior e, pelo que vejo da pauta de audiências, se repetirá durante toda a minha substituição nesta cidade. Na consulta do sistema INFOR constato que apenas nesta Unidade Judiciária (e são quatro Varas no total) tramitam 299 processos contra a Reclamada.

Diante destes fatos, inegável que o agir da reclamada configura nítida hipótese de "dumping" social, ou seja, descumprimento reiterado de normas trabalhistas com o escopo de obter vantagens econômicas.

Infelizmente, as indenizações deferidas ao próprio trabalhador neste processo são flagrantemente insuficientes a reparar esse agir da empresa e sobretudo a incentivá-la a não mais descumprir direitos fundamentais. A sociedade, como um todo, é prejudicada pela conduta reiterada de desrespeito a direitos sociais.

Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada pelo TST, em 23/11/2007, da qual participaram operadores de todas as áreas do direito do



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 34

trabalho, foi aprovado enunciado dispondo: “DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT”. É exatamente essa a hipótese dos autos. Como ressaltou Carlos Henrique Bezerra Leite, em recente palestra organizada pela Escola Judicial do TRT da 4ª Região, não podemos mais olhar para o processo como uma lide entre duas partes singulares, desconhecendo os efeitos nocivos de práticas reiteradas de inobservância da Constituição, por parte de alguns empregadores. (grifei)

Na mesma linha dos fundamentos da sentença, cito artigo publicado na rede internacional de computadores, no sítio "Jusnavegandi", da autoria de advogado pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho (Luiz Gustavo Abrantes Carvas), sob o título *Desmistificando o dumping social*, publicado



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 35

em outubro/2011, que muito contribui para a elucidação da matéria:

... Um dos maiores estudiosos sobre o tema é o magistrado JORGE LUIZ SOUTO MAIOR que, em artigo intitulado "Indenização por Dano Social pela Agressão Voluntária e Reincidente aos Direitos Trabalhistas", defende a fixação de indenização ao empregador afeito à prática do dumping social, chamada de "indenização suplementar".

Segundo o entendimento do ilustre professor - que seguramente mantém estrita relação com a criação do Enunciado nº 4 da ANAMATRA - esta é uma matéria que merece atenção do Direito Trabalhista, pois "o direito do trabalho, que muitos, inadvertidamente, situam como direito privado, dita as políticas públicas da produção, da economia e da luta contra o desemprego (problemas cruciais para o Estado capitalista), sem falar da influência dessa regulação nas relações internacionais".

Engana-se, portanto, aqueles que à primeira vista veem o combate ao "dumping" social como mais uma simples aplicação do princípio protetivo do Direito do Trabalho, pois um dos principais fundamentos para imposição de indenização à empresa praticante desta nefasta atitude é impedir as agressões reincidentes aos direitos trabalhistas que geram um dano à sociedade, já que "com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência".



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 36

Mais do que reparar o dano individual/episódico, a indenização visa punir as práticas ilícitas que tenham importante repercussão social, visualizando sua extensão, fixando-se como forma de desestimular a continuação da prática do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo. É o próprio professor JORGE LUIZ SOUTO MAIOR quem explica o encontro dos dois fronts de combate (individual e coletivo) almejado pela tese da luta contra o "dumping" social, senão vejamos:

A pertinência desses dispositivos no direito do trabalho é gritante, pois, normalmente, as agressões ao direito do trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou, de outro modo, acaba forçando-os a agir da mesma forma, precarizando, por completo, as relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção. Óbvio que esta prática traduz-se em "dumping social", que prejudica a toda a sociedade e óbvio, igualmente, que o aparato judiciário não será nunca suficiente para dar vazão às inúmeras



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 37

demandas em que se busca, meramente, a recomposição da ordem jurídica, o que representa um desestímulo para o acesso à justiça, forçando a prática dos acordos trabalhistas, e tudo somado acaba constituindo mais um incentivo ao descumprimento da ordem jurídica.

Trata-se, pois, de tese que visa combater a prática precarizante do empregado e, conseqüentemente, proteger a sociedade como um todo. Sociedade esta compreendida entre empregados, empregadores, consumidores, ou seja, a coletividade amplamente conceituada. (<http://jus.com.br/artigos/20121/desmistificando-o-dumping-social>). (grifei)

Portanto, demonstrado nestes autos que as demandadas têm praticado, de forma deliberada, desrespeito à ordem jurídica trabalhista, o que tem culminado com número significativo de ações nesta Justiça Especializada, devendo o julgador proferir condenação que objetive a reparação específica pertinente ao dano social perpetrado, ainda que fixada de ofício pelo titular da sentença, para proteção da coletividade e da ordem jurídica, em virtude de seu compromisso ético com a proteção da dignidade da pessoa humana e do trabalho.

Nessa senda, não há falar em julgamento "extra petita", não comportando reforma a sentença, por esse prisma, muito menos violação aos arts. 128 e 460, do CPC, já que, ainda que não tenha havido requerimento de indenização por dano social, incumbe ao Julgador, *ex officio*, ao constatar que o empregador esteja infringindo reiteradamente direitos trabalhistas, adotar medidas que inibam tal conduta e comportamento.



ACÓRDÃO

0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 38

Com relação ao valor fixado e o destino a ser dado ao montante, entendo que está dentro de parâmetros razoáveis e proporcionais aos atos que vem sendo praticados pelas rés, sendo irrelevante a elas que a importância da indenização seja utilizada para pagamento de demandas arquivadas na Unidade Judiciária. Ou seja, a pena pecuniária aplicada às reclamadas é decorrente de dano social, nada sendo mais justo do que utilizar o valor da indenização para pagamento de dívidas pendentes, oriundas de processos não findos, atingindo, de certo modo, o fim social da indenização imputada.

Nesse contexto, por entender justa a medida adotada pelo julgador de primeiro grau, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos, inexistindo ofensa/violação a qualquer dos dispositivos legais invocados pelas reclamadas.

Provimento negado.

10. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS.

As rés não se conformam com a condenação ao pagamento de honorários assistenciais, dizendo que, além de não ter sido revogado o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, a autora não preencheu os requisitos dos arts. 14 e 16, da Lei nº 5.584/70. Se mantida, dizem que a base de cálculo é o valor líquido da condenação.

O entendimento desta Redatora é que a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, com o aumento da competência material da Justiça do Trabalho, a jurisprudência até então dominante - no sentido de que os honorários somente eram devidos quando preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 - cede espaço ao entendimento de que a assistência judiciária aos necessitados, incumbência expressamente conferida ao Estado por



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 39

disposição constitucional (artigo 5º, inciso LXXIV), não pode permanecer adstrita ao monopólio sindical, sob pena de configurar-se afronta ao princípio constitucional da isonomia.

Ainda, em que pese considerar-se que as despesas processuais e os honorários advocatícios não constituírem crédito trabalhista, os mesmos decorrem da condenação no processo. Atente-se para os termos do artigo publicado pelos integrantes desta 3ª Turma Julgadora acerca do tema: **O cabimento de honorários advocatícios nas lides trabalhistas: o Estatuto da Advocacia (Lei 8906/94), regula o exercício da profissão, cuja essencialidade para a administração da Justiça tem assento no artigo 133 da CF. Institui a prerrogativa exclusiva da classe dos advogados para o exercício desta profissão, bem como que são destes a titularidade dos honorários decorrentes da sucumbência, procedência ou improcedência da ação, nos termos do artigo 22 da Lei 8.906. Acrescenta-se, também, os dispositivos do novo Código Civil Brasileiro (2002), que através de seus artigos 389 e 404, asseguram o princípio da reparação integral, segundo o qual, na reparação dos danos causados, deverá o responsável ressarcir os prejuízos, neles incluindo-se além da correção monetária, juros de mora, eventual pena convencional, os honorários advocatícios (grifamos).**

Com relação à base de cálculo, também não prosperam os apelos.

A base de cálculo dos honorários é o valor bruto da condenação, nos termos da Súmula nº 37, deste TRT: *Os honorários de assistência judiciária são calculados sobre o valor bruto da condenação.*

Nego provimento.



ACÓRDÃO
0000983-94.2012.5.04.0663 RO

Fl. 40

II-PREQUESTIONAMENTO.

Apenas para que não se tenha a presente decisão por omissa, cumpre referir que a matéria contida nas disposições legais e constitucionais invocadas pelas partes foi devidamente apreciada na elaboração deste julgado. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-I do TST: *PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.*

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA MARIA MADALENA TELESCA (RELATORA)

JUIZ CONVOCADO MARCOS FAGUNDES SALOMÃO

DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS