



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

**SENTENÇA**

**000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

Autor: [REDACTED]

Réu: **BRF S.A.**

**SENTENÇA**

**VISTOS E EXAMINADOS OS AUTOS.**

[REDACTED], qualificado na inicial, ajuizou ação trabalhista contra **BRF S.A.** expondo, entre outros fatos, que manteve relação de emprego com a reclamada no período de 29.05.1985 a 06.03.2012. Aduz que foi despedido sem justa causa e que recebia, por último, o salário básico mensal de R\$ 12.365,10. Relata que exerceu na empresa diversos cargos e que atuou em várias unidades industriais da reclamada. Expõe o cumprimento de extensas jornadas, inclusive em domingos e feriados. Sustenta ter direito ao recebimento de horas extras, uma vez que os cargos exercidos não se enquadram na norma do art. 62, inc. II, da CLT. Denuncia, ainda, a ocorrência de transferências sem o pagamento do adicional previsto na CLT, assim como o não regular gozo de férias. Também entende ser credor de diferenças salariais por ter substituído o gerente de processo na unidade de Lucas do Rio Verde – MT e de ressarcimento de despesas pela utilização de veículo a serviço da empresa quando atuou na unidade de Várzea Grande. POSTULA: pagamento das horas extras, assim consideradas aquelas trabalhadas além de 44 horas de segunda a sábado; horas extras pelo trabalho em domingos e feriados; horas extras decorrentes da não concessão do intervalo intrajornada; adicional de transferência a contar de outubro de 2008; pagamento dos dias trabalhados durante as férias nos anos de 2010 a 2012; diferenças salariais nos períodos de outubro de 2009 a janeiro de 2010 e de junho a novembro de 2010; diferença de abono de transferência; indenização pela utilização de veículo nos últimos quinze meses, além de R\$ 350,00 por mês para ressarcimento de gastos de combustível. Atribuiu à



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

causa o valor de R\$500.000,00. Acompanharam a inicial os documentos de fls. 07/09.

Designada audiência, a reclamada apresentou **exceção de incompetência em razão do lugar**, que foi recebida com a suspensão do feito. A exceção foi acolhida em primeiro grau (decisão das fls. 63/64). Em razão de recurso interposto pelo reclamante, houve a reforma da decisão, declarando-se competente a 1ª Vara do Trabalho de Lajeado – RS (acórdão das fls.81/83).

Devolvidos os autos a esta Vara, a reclamada apresentou contestação por escrito arguindo a observância da prescrição quinquenal e sustentando a improcedência dos pedidos da inicial, tudo conforme razões delineadas na peça processual das fls.110/115. Com a defesa vieram os documentos das fls. 116/127.

Sobre os documentos trazidos com a contestação, manifestou-se o reclamante (petição das fls. 145/146).

Foram ouvidas três testemunhas por meio de cartas precatórias (fls. 201, 253 e 293-verso).

Sem outras provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução.

Aduzidas razões finais.

A solução conciliatória não vingou.

É o relatório.

## FUNDAMENTOS DA DECISÃO

### DA PRESCRIÇÃO

Diante do período de vigência do contrato de trabalho (29.05.1985 a 06.03.2012) e da data do ajuizamento da ação (10.01.2013), pronuncia-se a prescrição do direito de ação quanto aos créditos vencidos e exigíveis anteriormente a 10.01.2008, na forma do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário  
DO TRABALHO EM HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO

Expõe a inicial que o reclamante sempre cumpriu jornada de trabalho superior à legal, nas diversas unidades em que atuou. Aduz que a reclamada não pagava horas extras sob a alegação de exercício de cargo de confiança, mas que os cargos ocupados pelo autor não permitem o enquadramento na regra do art. 62, inc. II, da CLT. Busca, assim, o pagamento das horas extras, assim consideradas as trabalhadas além do limite de 44 horas por semana, bem como as horas trabalhadas em domingos e feriados. Também pretende o pagamento como tempo extraordinário do intervalo intrajornada não gozado.

Contesta a reclamada, impugnando as assertivas da petição inicial, posto que não verídicas. Salaria que o reclamante no período imprescrito exerceu a função de "Gerente de Processos Aves", detendo plenos poderes de gestão e mando sobre os empregados sob o seu comando, bem como recebia um salário alto em razão do cargo de confiança. Entende, assim, que o reclamante não estava sujeito a controle de horário, na forma disposta no art. 62, inc. II, da CLT, descabendo cogitar de horas extras por trabalho excedente de 44 horas semanais, bem como em razão de supressão do horário de intervalo interjornadas e pelo alegado trabalho em domingos e feriados.

O enquadramento de determinado caso concreto como sendo ou não cargo de confiança a teor do art. 62, inc. II, da CLT, é matéria que na maioria dos casos não é de fácil solução. Pela nova redação do dispositivo em questão estão excluídos das regras da duração da jornada **"os gerentes, assim compreendidos os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial"**. O parágrafo único do artigo citado, observada a nova redação, exige ainda que o salário da função de confiança seja pelo menos 40% superior ao cargo efetivo, quando for o caso. Tal conclusão leva em consideração que o gerente, bem como os diretores e chefes de departamentos a este equiparados, em razão da sua posição no estabelecimento, não estão sujeitos a controle de horário de trabalho, tendo liberdade para organizar a forma de sua execução, inclusive delegando tarefas de modo a evitar que necessitem estar em tempo integral no estabelecimento.

Cabe acentuar que nenhum gerente empregado possui plenos poderes de gestão, pois sempre deverá obedecer os



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

limites traçados pela direção da empresa ou instituição. O que importa é que ele tenha a seu comando um determinado estabelecimento ou departamento da empresa, sendo responsável pela condução dos serviços de sua área, ainda que segundo as limitações impostas pelo titular do negócio. As admissões e demissões de empregados (atos pertinentes), nas grandes empresas e instituições, geralmente são centralizadas, mas o gerente tem o poder de indicar empregados a serem admitidos e recomendar a dispensa, assim como programar o número de trabalhadores necessários.

Verifica-se na jurisprudência algumas decisões extremadas. De um lado as que praticamente negam vigência à norma em questão ou desconsideram que nela não há exigência de poderes plenos, absolutos, esquecendo que pela própria dicção da norma legal se equiparam a gerente os diretores e chefes de departamento. Por outro lado, também existem decisões que conferem alcance não objetivado pela norma, como é o caso de ali enquadrar chefes de setor, seção ou encarregados (chefias intermediárias dentro da estrutura da empresa). A melhor interpretação é aquela se afasta dos extremos, dando à norma um sentido razoável, abrangendo empregados que efetivamente exercem função de grande relevância e com poderes de gestão. Na verdade, poder de gestão nada mais é do que ter uma atuação em atividades de planejamento, organização, liderança e controle, de forma a atingir os objetivos organizacionais pré-determinados pela direção da empresa. Não se pode esquecer que o gerente, diretor ou chefe de departamento é um empregado e, portanto, é também um subordinado.

A ementa a seguir citada confere uma interpretação razoável à norma em exame:

***“CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, INC. II, DA CLT. HORAS EXTRAS. NÃO CABIMENTO. O empregado que exerce cargo de gestão (equiparado a diretores e chefes de departamento ou filial) não tem, a princípio, direito à remuneração das horas suplementares, pois, além de não se sujeitar a controle de horários, sofre com menor intensidade os efeitos do poder diretivo, ficando geralmente em suas mãos a determinação concreta do conteúdo da sua própria prestação laboral. Nesse sentido, para efeito do art. 62, II, da CLT exerce cargo de confiança o empregado que desempenha tarefas diferenciadas e de destaque em relação***



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

***aos demais empregados, com padrão mais elevado de vencimentos, autonomia para estabelecer o horário e as demais condições de trabalho, e poderes especiais de direção e representação da empregadora, ainda que subordinado a gerentes, supervisores ou diretores. Não se exige, entretanto, que o empregado detenha todos os poderes de mando e gestão típicos do empregador. A melhor interpretação da norma em apreço autoriza concluir que todos os empregados que ocupam posição de destaque na hierarquia da empresa (não só pela natureza de suas atribuições, mas também em função de um padrão salarial diferenciado) podem ser considerados ocupantes de cargo de confiança. Enquadrando-se na exceção prevista no inc. II do art. 62 da CLT, o autor não estava submetido às normas de duração de jornada, razão pela qual são indevidas horas extras.*** (TRT-3 – Proc. 0000097-68.2012.5.03.0099, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Quarta Turma, Data de Publicação: 27/01/2014 24/01/2014. DEJT. Página 156)

Na doutrina também não há consenso quanto ao alcance da norma do art. 62, inc. II, da CLT. Em sua obra “Direito do Trabalho” (Ed. Atlas, 15ª edição, SP), Sérgio Pinto Martins também acentua a dificuldade prática de aplicação da norma, esclarecendo que a nova redação dada pela Lei nº 8.966/94 em nada contribuiu para definir a questão. Segundo Pinto Martins, ***“não mais se sujeitam também a ter direito a horas extras os diretores e chefes de departamento ou filial, que se equiparam aos gerentes, pois também exercem encargos de gestão, devendo ter o mesmo tratamento”*** (obra citada, pag. 460). Linhas após, o doutrinador citado registra que ***“é difícil explicar o que é empregado de confiança, pois, para o empregador, o empregado é de confiança e o empregado muitas vezes não se considera de confiança, pois não tem amplos poderes para tanto”***. Aqui cabe acrescentar, conforme a experiência tem revelado, que a “vontade” de não ser enquadrado como cargo de confiança nasce quase sempre depois de extinto o contrato de trabalho, quando o trabalhador enxerga a possibilidade de ganhar horas extras apuradas com base no salário elevado de gerente ou chefe de departamento.

Outro ponto importante sobre o qual discorreu Pinto Martins é o que diz respeito à gratificação de 40% de que trata o parágrafo único do art. 62 da CLT. Depois de acentuar a péssima redação do dispositivo, esclarece que ***“se o trabalhador receber***



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

*gratificação de função inferior ao valor do salário efetivo acrescido de 40%, pode-se entender que mesmo tendo cargo de gerente, terá direito a horas extras. Entretanto, não se pode dizer que esse fator será preponderante, pois a própria lei menciona a expressão se houver, denotando facultatividade de tal pagamento, indicando que, mesmo inexistindo gratificação de função, o empregado não estará sujeito a horas extras desde que tenha cargo de gestão. Logo, o critério da gratificação de função será meramente exemplificativo ou indicativo da condição de gerente, mas não será essencial, bastando para tanto que o salário do gerente tenha padrão bem mais elevado do que o do seu subordinado imediatamente inferior ou de que seja superior a 40% deste. Não se pode interpretar o parágrafo em confronto com o artigo, mas os dois devem ser interpretados harmônica ou sistematicamente, pois, se não, um iria anular o outro*” (obra citada, pág. 461 – grifo do original).

No caso específico do reclamante, a situação é ainda mais complexa, tendo em vista as diversas unidades em que prestou serviços e as diferenças quanto às nomenclaturas dos cargos. No período imprescrito (desde janeiro de 2008) o reclamante teve pelos menos cinco alterações de unidade de trabalho. A inicial se refere a cargos como “*especialista de processo de produtividade*”, “*gerente de processo de produção*” e “*gerente de processo*”. A defesa afirma o exercício no período imprescrito do cargo de “*Gerente de Processos de Aves*”. Os poucos documentos juntados pela reclamada dificultam a verificação da evolução funcional, visto que o documento de “Registro de Empregado” foi juntado de forma incompleta, desatualizada (doc. da fl. 49). O único documento em que consta a denominação do cargo é o chamado “Resumo da Rescisão”, no qual consta a expressão “Ger Processo Aves” (fl. 126). A reclamada, inexplicavelmente, não juntou a evolução salarial e funcional e nem os recibos de salário do período imprescrito, que poderiam auxiliar na definição de locais de trabalho e dos cargos exercidos em cada época. E a prova testemunhal, como não poderia ser diferente, é insuficiente e não consegue definir exatamente os locais, os períodos e as funções exercidas em cada época. A testemunha Volnei Tessaro (fl. 201), que trabalhou com o reclamante em Chapecó – SC e em Lucas do Rio Verde - MT, diz que na unidade da primeira cidade citada, o autor foi **supervisor e depois especialista de produção**. A



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

mesma testemunha diz que o reclamante foi **gerente de produção quando atuou em Lucas do Rio Verde**. A outra testemunha indicada pelo autor (fl.293-verso), que trabalhou com o reclamante em Várzea Grande - MT, no período de 2011 a 2012, relata que este atuou como **gerente do setor de aves**. Já a testemunha indicada pela reclamada (fl. 253), relata que **entre 2008 e 2009**, quando o reclamante trabalhou na unidade de **Várzea Grande – MT**, ocupou o cargo de **especialista de produção, e entre 2010 e 2012**, quando retornou para a mesma unidade, ocupou a função de **gerente de produção**. Observe-se que nenhuma das testemunhas define o período exato de trabalho do reclamante em cada unidade ou local.

Diante deste contexto e considerando que a reclamada não juntou documentos para comprovar as alterações de locais de trabalho, a evolução salarial e funcional e nem fez prova dos exatos períodos de trabalho do reclamante em cada unidade, devem ser acolhidos os períodos indicados na petição inicial, no item tópico “LOCAIS DE TRABALHO”. Tendo presente a testemunhas ouvidas e os demais elementos trazidos aos autos define-se, já considerando o período imprescrito:

**I – De janeiro de 2008 a setembro de 2008, na Unidade de Chapecó – SC, ocupando a função de especialista em produção;**

**II – de outubro de 2008 a maio de 2009, na Unidade de Várzea Grande – MT, na função de “gerente de processo de produção”, conforme admitido na própria petição inicial;**

**III – de junho de 2009 a dezembro de 2009, na Unidade de Lucas do Rio Verde – MT, igualmente como “gerente de processo de produção”, também chamado de “gerente de produção”;**

**IV – de janeiro a maio de 2010, na Unidade de Chapecó – SC, como “especialista de processo de produtividade” (conforme informado na inicial – não existe prova em contrário quanto a este período);**

**V – de junho de 2010 a novembro de 2010, nas unidades de Garibaldi – RS e Lajeado – RS, no exercício da função de gerente de processo de aves (igual a gerente de produção do frigorífico de aves, conforme as testemunhas), e;**

**VI – de dezembro de 2010 a até a rescisão contratual em março de 2012, na Unidade de Várzea Grande – MT, na**



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

**mesma função de gerente de processo de aves, também chamado pelas testemunhas de gerente de produção.**

O exame da prova testemunhal permite definir que não se enquadra como cargo de confiança, com encargos de gestão, o trabalho como especialista de produção ou especialista de processo de produtividade. Este cargo se situava, dentro da hierarquia do abatedouro de aves, entre o supervisor e o gerente de produção ou de processo. O especialista era uma espécie de assessor do gerente de produção, atuando como auxiliar direto deste. A própria testemunha indicada pela reclamada esclarece: **“que o especialista de produção atua como apoio ao gerente, sendo que é ele quem dá “o norte para a fábrica produzir”, estabelecendo a quantidade de abate e de produção e controlando as perdas; que o especialista não comanda pessoas, enquanto que o supervisor tem atuação focada sobre os funcionários, “para fazer acontecer”; que os especialistas tinham grau hierárquico um pouco superior aos supervisores, pois atuam ao lado do gerente”** (depoimento da fl. 253). Acima do gerente de produção ou de processo existia ainda o Gerente Geral da Unidade. O reclamante, quando atuou na citada função, conforme períodos acima definidos, não tinha poderes de gestão e de mando na condução dos negócios da empresa ou de determinado departamento. Portanto, neste período, o reclamante deveria ter tido a jornada de trabalho controlada por cartão-ponto e recebido o pagamento como extra do trabalho excedente à jornada normal.

Já nos períodos em que o reclamante atuou como gerente de processo (também chamado de gerente de produção ou gerente de processo de aves), é cabível o enquadramento na norma do art. 62, inc. II, da CLT, conforme a jurisprudência e a doutrina acima colacionadas. Trata-se de efetiva gerência de uma área da empresa. No mínimo equivale a ser diretor ou chefe de um departamento. Observe-se que no ano de 2012, conforme referido na própria inicial, o reclamante tinha um salário básico de R\$ 12.365,10. É evidente que se trata de padrão salarial mais elevado da área de processamento de aves (área de produção), não havendo necessidade de receber gratificação de 40%, conforme acima já salientado.

Neste período o reclamante tinha liberdade de organizar o seu tempo dedicado ao trabalho e gozar de intervalo conforme entendesse mais adequado, visto que atuava com poderes de gestão e mando. Certo é que o reclamante não tinha horário fixo



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

de trabalho e nem controle do tempo de atuação na empresa reclamada quando no cargo de gerente.

Observe-se o que disse a testemunha do próprio reclamante quando se referiu ao reclamante como gerente: ***“que o Reclamante gerenciava o setor de aves, no primeiro e segundo turno, sendo que todos os empregados daquele setor eram subordinados ao Reclamante; que o Reclamante tinha poder de demitir e contratar empregados; que o Reclamante era o superior hierárquico de todos aqueles que trabalhavam no setor de aves; que em razão do cargo que ocupava, o Reclamante tinha poderes para assinar contratos; que havia uma reunião semanal que o Reclamante e o depoente participavam; que essas reuniões eram presididas pelo Reclamante; que o Reclamante estabelecia metas a serem cumpridas no setor de aves; que o Reclamante era subordinado ao Sr(a).Joseandro, que ocupava o cargo de gerente-geral da unidade de Várzea Grande; que o Reclamante desempenhava um cargo administrativo, embora estivesse normalmente presente na linha de produção.”*** (depoimento de ██████████, fl. 293-verso).

Do depoimento da testemunha Jesus José de Trindade, indicada pela reclamada, também fica evidente a importância, os encargos de gestão e mando daquele que ocupa o cargo de “gerente de produção. Cabe destacar os seguintes trechos: ***“que havia um gerente geral acima do gerente de produção; que o autor, na função de gerente de produção, estava subordinado ao gerente geral; que o autor não contratava funcionários para a produção, uma vez que as contratações para este setor eram feitas pelos supervisores mediante liberação do gerente de produção, mas poderia contratar funcionários para trabalhar na gerência de produção, na área administrativa, como uma secretária por exemplo; que o autor poderia dispensar funcionários da área de produção, pois era superior ao supervisor, mas geralmente os gerentes fazem dispensas em conjunto com os supervisores; que o gerente de produção podia assinar contratos de compras de materiais; que o gerente de produção podia ausentar-se do trabalho sem solicitar permissão do superior, pois ele tinha a sua equipe tomando conta do local de trabalho; que participou de reuniões em que o autor também participou como gerente de produção; que o autor tinha autonomia, pois comandava uma área com 1400 funcionários e 12***



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

*supervisores; que eventualmente o gerente geral participava dessas reuniões; que nessas reuniões o gerente geral apenas observava, sendo que posteriormente havia uma reunião entre o gerente geral e os demais gerentes; que no caso do depoente, as metas eram estipuladas pelo autor, que as repassava aos supervisores; que o autor cuidava da área da produção e da parte administrativa, que na unidade de Várzea Grande há uma fábrica de bovinos e outra de aves; que o autor trabalhou na fábrica de aves; que todos os assuntos relacionados a produção da fábrica de aves passavam pelo gerente de produção, ressaltando que havia apenas um gerente de produção na fábrica de aves, e que o gerente geral comandava as duas fábricas; que o especialista de produção atua como apoio ao gerente, sendo que é ele quem dá "o norte para a fábrica produzir", estabelecendo a quantidade de abate e de produção e controlando as perdas; que o especialista não comanda pessoas, enquanto que o supervisor tem atuação focada sobre os funcionários, "para fazer acontecer"; que os especialistas tinham grau hierárquico um pouco superior aos supervisores, pois atuam ao lado do gerente; que tanto especialista como supervisor não registram ponto; que o gerente de produção cobra dos supervisores e dos especialistas sobre cumprimento de metas e rendimentos, ressaltando que na ausência do gerente de produção, as reuniões são comandadas pelo especialista; que há centro de custos na empresa, um em cada fábrica; que o gerente de produção coordenava o cumprimento dos orçamentos da fábrica; que a gerência define o custo de cada supervisão; que o gerente de produção tem poderes para transferir recurso de uma supervisão para outra; que o gerente de produção também não registrava jornada em cartão de ponto".*

O depoimento da testemunha Volnei Tessaro não se mostra apto a afastar o que ficou claro, cristalino, a partir dos depoimentos de outras duas testemunhas. É que a testemunha citada, em seu depoimento mistura situações envolvendo o trabalho do reclamante como especialista de produção e gerente de produção. Tenta fazer crer que o reclamante tinha horário a cumprir (horário definido) em ambas as funções. O depoimento tenta diminuir a autonomia e a importância do cargo de gerente de produção, afirmando em uma passagem que "**o autor tinha**



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

**autonomia de certa forma, sim e não, para admitir e demitir, porque tudo tinha que ser alinhavado com o RH e o gerente da unidade**". Ora, é evidente que em uma grande empresa esta coordenação integrada é normal e necessária. O depoimento confuso desta testemunha fica mais caracterizado quando, depois de admitir que em Lucas do Rio Verde, "**como gerente, havia cerca de 1600 a 1800 subordinadas ao autor nessa condição**", tenta dizer que o reclamante não tinha autonomia para tratar de admissão, demissões e penas disciplinares. Disse a testemunha "**em Lucas, o autor não tinha autonomia para demitir e admitir empregados, sem o consenso do RH e do gerente da unidade; que não podia aplicar medidas disciplinares, em Lucas, porque o autor era superior aos supervisores, que eram quem fazia isso, mas também podia ocorrer de o autor dar ao supervisor essa tarefa de aplicar a punição; que o autor, como supervisor, podia aplicar medidas disciplinares aos empregados, tanto em Chapecó quanto em Lucas; como supervisor, o autor tinha atribuição de avaliar o desempenho dos empregados, inclusive dos novos, como gerente, ele poderia avaliar ou dar uma opinião em relação ao desempenho dos supervisores**". Ora, então esta testemunha quer dizer que o supervisor podia aplicar punições, mas o gerente de produção, ao qual o supervisor estava subordinado, não. Na verdade, o gerente de produção, delegava tais poderes aos supervisores, o que revela justamente o poder de gestão.

Cabe repetir, mais uma vez, que a norma do art. 62 da CLT, pertinente aos gerentes, foi inclusive abrandada no aspecto dos requisitos necessários à caracterização da função de confiança, uma vez que se equiparam ao gerente os diretores e chefes de departamento. Assim, não pode haver dúvida de que o reclamante, como gerente de produção ou de processo de uma unidade inteira de um frigorífico de aves, e com os poderes que detinha (conforme prova testemunhal), era detentor de cargo de confiança, a teor da norma citada.

Diante do exposto, é correto concluir que o reclamante estava enquadrado na norma do art. 62, inc. II, da CLT, em todos os períodos em que trabalhou como gerente de produção, gerente de processo ou gerente de processo aves (denominações equivalentes). Os períodos e as unidade em que exerceu tal função foram acima delimitados. Nestes períodos não cabe cogitar de horas extras, inclusive por eventual ofensa ao



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

intervalo mínimo de uma hora, tendo em vista a liberdade e a autonomia que o reclamante tinha para definir o seu tempo de trabalho e o próprio horário. Não é razoável que um gerente de produção, ganhando salário básico de mais de R\$ 12.000,00, não tivesse possibilidade de tirar uma hora por jornada para almoçar. A questão do trabalho como gerente em dias feriados e domingos será objeto de exame em item específico.

Nos períodos em que o reclamante atuou como especialista de produção ou especialista de processo de produtividade (denominação usada na inicial), faz jus ao pagamento de horas extras, com base em jornada média laboral a ser fixada, tendo em vista a ausência de cartões-ponto, as jornadas informadas na inicial e a prova testemunhal. Na ausência de prova deve prevalecer a jornada informada na inicial (Súmula de nº 338 do TST). Considerando tais premissas, fixa-se as seguintes jornadas médias: **I - De janeiro de 2008 a setembro de 2008, na Unidade de Chapecó – SC, das 07h às 18h45min, de segunda à sexta-feira, com intervalo de trinta minutos, e; II - de janeiro a maio de 2010, também na Unidade de Chapecó – SC, o mesmo horário médio antes definido.** Quanto ao trabalho em sábados e domingos, a testemunha Volnei Tessaro afirma que isto ocorria conforme a necessidade de abate ou acompanhamento de trabalho de reformas ou manutenções, estimando uma média de dois sábados e dois domingos por mês. Com relação aos feriados, diante da ausência de cartões-ponto e considerando que a inicial estima trabalho em quatro feriados por ano, define-se o trabalho em três feriados no período de janeiro a setembro de 2008 e dois feriados no período de janeiro a maio de 2010, períodos de atuação como especialista em processo de produção. Para a apuração das horas extras em sábados, domingos e feriados deverá ser observada a mesma jornada média acima definida para os demais dias da semana.

Diante da jornada acima definida, o reclamante tinha, na condição de especialista em produção, intervalo de apenas trinta minutos. Não concedendo o empregador o intervalo mínimo previsto em lei, fica obrigado ao pagamento deste tempo como hora extra (remuneração normal acrescida do adicional de extraordinariedade), conforme dispõe o art. 71, § 4º, da CLT. Além disto, tal pagamento possui natureza salarial, repercutindo em outras verbas devidas com base na remuneração, como é caso das férias, 13º salários, repousos remunerados e o FGTS.



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

Neste sentido, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho ao aprovar diversas alterações em sua jurisprudência como resultado das discussões da 2ª Semana do TST, ocorrida de 10 a 14.09.2012, realizou a conversão das Orientações Jurisprudenciais que explicitam a matéria na Súmula 437, sendo oportuna a transcrição dos seguintes trechos:

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

***I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.***

***II - (...)***

***III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.***

***IV - (...)***

Portanto, nos períodos acima definidos como de trabalho na condição de especialista de produção, faz jus o reclamante a uma hora extra por dia de trabalho, inclusive quando laborou em sábados, domingos e feriados (chamada hora extra ficta, art. 71, §4º, da CLT).

As horas extras serão apuradas em liquidação de sentença, observando-se os adicionais de 50% para horas extras em dias úteis e de 100% para horas extras em domingos e feriados. Quanto à base de cálculo, deverá ser observado o contido a Súmula de nº 264 do TST. São devidas, ainda, as repercussões das horas extras nas férias com 1/3, 13ºs salários e aviso prévio. O FGTS sobre parcelas salariais decorrentes desta sentença será examinado em tópico específico, mais adiante.



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

### DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS NA CONDIÇÃO DE GERENTE

A exclusão do gerente do regime que trata da jornada diária ou semanal de trabalho não afasta o direito ao descanso semanal remunerado e nos dias feriados. Aliás, este direito está previsto em legislação específica (Lei nº 605/49) e em dispositivo constitucional também específico (CF/88, art. 7º, inc. XV). Assim, conforme tem decidido este Juízo em outros processos, o gerente, quando não goza de forma integral as horas de repouso semanal e horas referentes a dia feriado (ou seja, quando trabalha nestes dias), deve receber a remuneração em dobro (adicional de 100%) das horas que dedicou ao empregador.

Tratando-se de situação excepcional e de empregado não sujeito a controle de horário por cantão-ponto, o ônus de provar o efetivo trabalho em domingos e feriados é da parte da autora (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, inc.I).

Diante da prova testemunhal existente nos autos, conclui-se que existe prova de trabalho em domingos como gerente de produção apenas no período em que o autor exerceu tal função na unidade de Lucas do Rio Verde – MT, de junho de 2009 a dezembro de 2009, conforme o depoimento da testemunha Volnei Tessaro (fl. 201). Este depoimento permite concluir que o autor, mesmo como gerente de produção na citada unidade, trabalhava, em média, dois domingos por mês. Não há menção específica quanto à duração da jornada nestes dias, razão pela qual adota-se a jornada média das 6h às 20h, admitindo-se contudo intervalo de uma hora. Observe-se que esta é a jornada estimada na inicial, enquanto a testemunha citada, ao se referir à jornada em Lucas do Rio Verde, disse que era “*por volta de 5h30min-6h indo até por volta de 20h30min-21h*”.

Não existe prova testemunhal sobre trabalho em feriados na condição de gerente de produção. Da mesma forma, não provou o autor a obrigatoriedade de trabalhar em domingos nas demais unidades em que atuou como gerente de produção.

Destarte, acolhe-se para o período citado (junho de 2009 a dezembro de 2009), o pagamento de horas extras pelo trabalho em dois domingos por mês, no horário das 6h às 20h, com intervalo de uma hora. As horas extras deverão ser adimplidas com o adicional de 100%, sendo devidas também as



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

repercussões das horas extras nas férias com 1/3, 13ºs salários e aviso prévio.

### DAS DIFERENÇAS SALARIAIS POR SUBSTITUIÇÃO

Relata a inicial que no período em que o autor esteve trabalhando em Lucas do Rio Verde – MT, o gerente de processo Alessandro Silveira foi demitido, tendo sido substituído pelo reclamante, mas sem receber o salário que era pago ao referido cargo. Aduz que continuou a receber o salário de especialista de processo em produtividade. Refere, ainda, que no período de junho a novembro de 2010, quando trabalhou em Garibaldi – RS e Lajeado – RS, substituiu o gerente de produção Adelson Luchmann, recebendo apenas 20% de bonificação, cujo valor era bem inferior ao salário pago ao “gerente de processo”.

A reclamada, em resposta, alega que o reclamante sempre exerceu a atividade para a qual foi contratado. Se eventualmente substituiu algum colega, isto foi temporariamente, em cargo de confiança como aquele que ele próprio exercia. Aduz que quando laborou na cidade de Lajeado, o próprio reclamante confessa que recebeu um abono de 20%. Acentua, novamente, que o reclamante sempre recebeu corretamente pelas funções que exerceu, recebendo um salário alto para justamente executar as funções que foram atribuídas.

De plano, rejeita-se a pretensão de salário de substituição para a situação relativa ao trabalho em Lucas do Rio Verde – MT, visto que o autor lá trabalhou efetivamente como gerente de produção ou de processo no setor de aves. A alegação de ter substituído (na verdade trata-se de sucessão) o até então gerente de processo Alessandro Silveira não gera direito ao recebimento de diferenças salariais. A própria inicial confessa que Alessandro foi demitido e então o autor assumiu o cargo. Isto não configura substituição, sendo que a empresa não é obrigada a pagar ao novo ocupante de cargo o mesmo salário do empregado desligado (Súmula de nº 159, inc. II, do TST).

Quanto à substituição de [REDACTED] em Garibaldi e Lajeado, isto de junho a novembro de 2010, também não existem elementos para comprovar em que situação isto efetivamente ocorreu. De qualquer forma, na época, o reclamante já era gerente de produção ou de processo, recebendo remuneração como tal. Além disto, admite que



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

recebeu, ainda, uma bonificação de 20% no período em questão. Assim, não cabe o acolhimento de outras diferenças.

Rejeita-se o pleito da alínea “c”

## DAS FÉRIAS

Narra a petição inicial que o reclamante nos anos de 2010, 2011 e 2012 não gozou integralmente as férias anuais. Acrescenta que houve o registro das férias, mas que não ocorreu o efetivo gozo, com exceção de uma semana em cada período. Aduz que se tratou de uma imposição em razão de sua imprescindibilidade junto à empresa. Postula, em decorrência o “*pagamento dos dias trabalhados durante as férias nos anos de 2010/2012*”.

A reclamada se defende sustentando que o reclamante gozou das férias que fez jus no curso do contrato, reportando-se aos avisos e recibos de férias.

Não logrou a reclamada comprovar a concessão e o efetivo gozo das férias que o reclamante deveria ter gozado em 2010, 2011 e 2012. A reclamada não juntou os documentos de concessão das férias, cabendo acentuar que a ficha de registro de empregado está incompleta. No termo de rescisão do contrato de trabalho (doc. das fls. 124/125) houve apenas o pagamento a título de férias proporcionais.

Assim, defere-se a parte relativa a dobra das férias de três períodos (férias não gozadas integralmente nos anos de 2010, 2011 e 2012). Observe-se que as férias foram pagas de forma simples com o acréscimo de 1/3, razão pela qual resta devida a parte correspondente à dobra, tanto que o pedido da inicial é de pagamento de 23 dias de férias para cada ano (dias trabalhados na férias, admitindo gozo de uma semana em cada período).

## DO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Expõe a petição inicial que desde a transferência de Chapecó – SC para Várzea Grande – MT foi prometido ao autor o pagamento do adicional de transferência, o que não foi cumprido. Aduz que nos últimos cinco anos foi transferido em cinco oportunidades, comprovando que as transferências não era



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

definitivas. Saliencia que no contrato de trabalho, executado durante longos anos em Chapecó, não havia previsão de transferência. Finalmente, ressalta que na última transferência para Várzea Grande, onde permaneceu por quinze meses, lhe foi prometida ajuda de custo de R\$ 51.000,00, em três parcelas de R\$ 17.000,00, das quais lhe foram pagas somente as duas primeiras. Postula, assim, adicional de transferência de 25% sobre o salário básico, desde a primeira transferência ocorrida em outubro de 2008. Reclama, ainda, o pagamento do “*abono de transferência no valor de R\$ 17.000,00*”.

A reclamada, em contestação ao pedido, afirma que o autor não faz jus ao adicional em questão, visto que exercia cargo de confiança, ou seja, era gerente. Sustenta como lícitas as transferências com base no § 1º do art. 469 da CLT, argumentando que o caso do autor não se enquadra no § 3º do dispositivo citado, por possuir cargo de confiança e ter padrão salarial alto. Por outro lado, aduz que o reclamante admite o recebimento de duas parcelas de R\$ 17.000,00 como ajuda de custo, salientando que estes valores decorreram de acordo entre as partes, “*a título de auxílio moradia, nomenclatura utilizada para pagamento do adicional de transferência*” [sic]. Esclarece que foi acertado o pagamento de R\$ 17.000,00 por ano e que a segunda parcela foi paga em dezembro de 2011, não tendo sido paga a terceira parcela em razão da rescisão do contrato de trabalho em março de 2012. Acentua, ainda, que a terceira parcela venceria somente em dezembro de 2012, visto que visava subsidiar a permanência do autor no ano de 2013.

O caso dos autos é recheado de situações confusas, mal definidas e sem elementos de prova documental, visto que a reclamada se limitou a juntar o ficha funcional de forma incompleta, a comunicação de dispensa e o TRCT. A petição inicial também se apresenta imprecisa quanto a este ponto, referindo na parte da fundamentação que as três parcelas de R\$ 17.000,00 foram prometidas a título de *ajuda de custo*, mas o pedido formulado é de “*diferença de abono de transferência*”. Já a reclamada diz que o valor ajustado era “*a título de auxílio moradia, nomenclatura utilizada para pagamento do adicional de transferência*”. Ora, com esta tese, a reclamada admite que era devido o adicional de transferência pelo menos na última transferência para Várzea Grande.

Diante da tese da defesa, é de salientar que “**o fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de**



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

***previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória*** (Orientação Jurisprudencial nº 113 da SDI-1 do TST).

No caso dos autos, diante das sucessivas transferências impostas ao reclamante, algumas por períodos curtos, visando substituir ou atender necessidades temporárias de determinadas unidades, conclui-se que não é razoável enquadrar as diversas transferências como tendo caráter definitivo. Em relação à última transferência, que perdurou por mais tempo, ou seja, de dezembro de 2010 até a rescisão em março de 2012, que poderia ter traços de definitividade, a própria reclamada admite que pagou valores a título de adicional de transferência. Observe-se que o reclamante em outubro de 2008 foi transferido de Chapecó para a unidade de Várzea Grande e desta para a unidade de Lucas do Rio Verde, sendo que já em janeiro de 2010 voltou para Chapecó. Depois trabalhou de junho a novembro de 2010 nas unidades de Garibaldi e Lajeado, voltando em dezembro de 2010 para Várzea Grande. Como se pode observar, as transferências foram provisórias, visando atender o interesse e a necessidade do empregador.

Portanto, acolhe-se o pleito de pagamento do adicional de transferência de outubro de 2008 até a data de extinção do contrato de trabalho, no percentual de 25% de seu salário contratual básico vigente em cada época, abatendo-se os valores já recebidos a idêntico título, inclusive as duas parcelas de R\$ 17.000,00 pagas como auxílio moradia, ajuda de custo ou bonificação de transferência, em dezembro de 2010 e dezembro de 2011. O adicional de transferência possui natureza salarial, razão pela qual são devidas as repercussões nas férias com 1/3, 13ºs salários, horas extras (nos períodos em que devidas) e no aviso prévio.

Diante do acima definido, resta prejudicado o pedido de “diferença de abono de transferência”.

## DO FGTS

Sobre as parcelas de natureza salarial decorrentes desta sentença deverá a reclamada pagar o FGTS, acrescido da multa de 40%, esta decorrente da dispensa sem justa causa.



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

**000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**  
**DA INDENIZAÇÃO POR USO DE CARRO PRÓPRIO**

Alega o autor que no período em que trabalhou em Várzea Grande, durante quinze meses, lhe foi prometido um veículo para utilização em seus deslocamentos. Aduz que este benefício era concedido aos demais empregados da empresa que ocupavam funções de gerência. Expõe, ainda, ter sido o único a não receber o veículo e nem ressarcimento para combustível. Postula, assim, indenização pela utilização de seu veículo e reembolso de R\$ 350,00 por mês, referente ao período de quinze meses.

Responde a reclamada, impugnando a versão da inicial, dizendo que a empresa possui alguns veículos à disposição para os deslocamentos de seus gerentes e funcionários. Aduz que não era diferente em relação ao autor.

Não é razoável presumir que uma empresa do porte da reclamada não tivesse veículos para atender os deslocamentos dos empregados em razão de exigências decorrentes das funções exercidas na empresa. A unidade no Município de Várzea Grande – MT era de grande porte, uma vez que apenas na área de atuação do reclamante (abate e processamento de aves) existiam mais de 1400 empregados. Partindo desta premissa, era ônus do reclamante provar que tinha necessidade de utilizar o seu veículo particular para atividades relacionadas ao trabalho. A única testemunha que foi indagada a respeito, disse *“que não sabe informar se o carro utilizado pelo reclamante era de sua propriedade ou da empresa”* (fl. 293-verso).

Assim, não merecem acolhimento os pedidos das alíneas “h” e “i” do rol contido na petição inicial.

## DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

Não foram acolhidas diferenças de salário a justificar a alteração das anotações na CTPS. Diferenças decorrentes de horas extras não comportam anotação no documento em questão.

Rejeita-se o pleito da alínea “j”.



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

## SENTENÇA

0000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

### DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DO IMPOSTO DE RENDA

O desconto previdenciário é decorrente de lei, não tendo o empregado qualquer prejuízo, no tocante ao percentual ou valor da contribuição que lhe cabe, pela circunstância de estar recebendo parcelas de caráter remuneratório por força de decisão judicial.

Quanto ao Imposto de Renda, inexistente qualquer elemento concreto a demonstrar que o reclamante terá prejuízo em razão de desconto relativo ao Imposto de Renda. Nem mesmo se sabe se haverá desconto. Ademais, não se pode imputar ao empregador a obrigação tributária decorrente de lei e atribuída ao empregado-credor. O fato gerador do imposto surge quando o pagamento é efetivado, segundo a legislação vigente sobre a matéria. E no caso, está-se diante de parcelas que serão pagas em decorrência de decisão judicial que dirimiu litígio entre empregado e empregador.

A matéria se encontra adequadamente consolidada na redação atual da Súmula de nº 368 do TST.

### DA COMPENSAÇÃO

Não restou demonstrada a existência de débito de natureza trabalhista do autor para com a reclamada. Assim, não há lugar para a incidência do instituto da compensação. A consideração ou a dedução de valores já satisfeitos sob os mesmos títulos dos acolhidos já foi acima determinada, no que e quando cabível. Ademais, o deferimento de diferenças de determinada verba importa sempre em deduzir o valor já pago sob o mesmo título no mesmo mês de competência.

**A N T E O E X P O S T O**, decide-se julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a reclamatória para condenar a reclamada a pagar ao reclamante as parcelas a seguir especificadas, observados os critérios e os limites da fundamentação, inclusive a prescrição quinquenal pronunciada:

**a) horas extras nos períodos de trabalho como especialista de produção ou de processo de produtividade, inclusive em sábados, domingos e feriados, bem como pela não concessão integral do intervalo intrajornada, tudo na**



1ª Vara do Trabalho de Lajeado

### SENTENÇA

000027-11.2013.5.04.0771 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

forma definida na fundamentação, com as repercussões nas férias com 1/3, 13ºs salários e aviso prévio;

b) horas extras pelo trabalho em domingos e feriados como gerente de produção ou gerente de processo de aves, especificamente no período de junho de 2009 a dezembro de 2009, com as repercussões nas férias com 1/3, 13ºs salários e aviso prévio;

c) pagamento de 23 dias de férias para cada ano em que não houve a concessão integral (dias trabalhados nas férias), ou seja, em relação a três períodos (férias definidas para os anos de 2010, 2011 e 2012);

d) adicional de transferência no percentual de 25% de seu salário contratual básico vigente em cada época, a contar de outubro de 2008, abatendo-se os valores já recebidos a idêntico título, inclusive as duas parcelas de R\$ 17.000,00 pagas como auxílio moradia, ajuda de custo ou bonificação de transferência, em dezembro de 2010 e dezembro de 2011, com as repercussões nas férias com 1/3, 13ºs salários, horas extras (nos períodos em que devidas) e no aviso prévio, e;

e) FGTS sobre as parcelas salariais decorrentes desta sentença, com a multa de 40%.

Os valores serão apurados em liquidação de sentença, autorizados os descontos previdenciários e fiscais a encargo do reclamante. Incidirão juros e correção monetária na forma da lei.

Custas de R\$ 3.800,00, calculadas sobre o valor de R\$ 190.000,00 ora arbitrado à condenação, pela reclamada.

A reclamada deverá comprovar o recolhimento da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas remuneratórias decorrentes do cumprimento desta decisão, sob pena de execução na forma da regulamentação introduzida na CLT pelas Leis nºs 10.035/2000 e 11.457/2007.

Transitada em julgado, cumpra-se no prazo legal.

Notifiquem-se as partes.

Lajeado, 12 de maio de 2015.

(assinado eletronicamente)

Neuri Gabe

Juiz do Trabalho