



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE CATALÃO  
**ATOrd 0011126-20.2022.5.18.0141**  
AUTOR: RICARDO DE ABREU ROCHA  
RÉU: CMOC BRASIL SERVICOS ADMINISTRATIVOS E PARTICIPACOES LTDA.

## SENTENÇA

### RELATÓRIO

RICARDO DE ABREU ROCHA, qualificado na inicial, ajuizou a presente reclamação trabalhista em face de CMOC BRASIL SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E PARTICIPAÇÕES LTDA, também qualificada, relatando, em síntese, que foi admitido em 11/02/2023, atualmente desempenhando a função de engenheiro de projetos PI, com salário de R\$ 10.385,98. Diz que pela alta demanda além da jornada contratual deveria realizar trabalho em home office. Busca com a presente demanda o pagamento de horas extras, do intervalo intrajornada e do intervalo interjornada. Atribuiu à causa o valor de R\$ 272.155,48. A exordial veio acompanhada de documentos.

Frustrada a primeira proposta conciliatória, a Reclamada ofertou defesa escrita na forma de contestação e, no mérito, pugnou pela improcedência dos pedidos, acompanhada de documentos, os quais foram impugnados pelo Autor.

Na audiência de prosseguimento foram colhidos os depoimentos pessoais das partes e inquiridas duas testemunhas.

Sem mais provas a produzir, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais em forma de memoriais pelas partes.

A última proposta conciliatória foi recusada.

É o relatório.

### FUNDAMENTAÇÃO

#### APLICABILIDADE DAS NORMAS PREVISTAS NA LEI 13.467/2017

A Lei 13.467/2017, publicada no dia 14 de junho de 2017, com vacatio legis de 120 dias, entrou em vigor no dia 11/11/2017.

O art. 14, do CPC, de aplicação subsidiária, dispõe que a norma processual será aplicável imediatamente aos processos em curso.

No mesmo sentido, a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, prevê em seu art. 1º que a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei 13.467/2017, é imediata e, nessa esteira, inclusive, tem decidido majoritariamente o Egrégio TRT da 18ª Região.

Destarte, considerando que a Lei 13.467/2017 estava em vigor no momento do ajuizamento desta reclamatória trabalhista, é certo que as regras de direito processual nela estabelecida serão aplicadas.

No que se refere à aplicação das normas de direito material, estas serão aplicadas com observância do previsto no art. 5º, XXXVI, da CF e do art. 6º da LINDB, ou seja, com base nos princípios da aplicação imediata da lei nova e da irretroatividade da lei, preservando-se o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido.

Assim, não se aplicam as alterações promovidas nas normas de direito material às relações de emprego extintas antes da vigência da Lei 13.467/2017 em respeito ao direito adquirido do empregado.

O art. 912, da CLT, por sua vez, prevê que *“os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”*.

Nesse compasso, o Egrégio TRT da 18ª Região possui vários julgados no sentido de aplicação imediata das normas de direito material alteradas pela Reforma Trabalhista (vide acórdão proferido nos autos da ROT - 0011036-53.2019.5.18.0129, Rel. CESAR SILVEIRA, 1ª TURMA, 29/05/2020).

Além disso, não se pode perder de vista que a relação de emprego possui natureza sucessiva que se renova mês a mês, de modo que as alterações legislativas supervenientes se aplicam às prestações pendentes e futuras do contrato de trabalho celebrado anteriormente, no caso de inexistência de regramento em sentido contrário.

Deste modo, as normas de direito material são aplicáveis aos contratos de trabalho em curso, a partir de 11/11/2017, ressalvadas as parcelas devidas na forma da legislação anterior até esta data.

### **RETIFICAÇÃO DO POLO PASSIVO**

A Reclamada em sua peça defensiva requereu a retificação do polo passivo da demanda para que conste a denominação CMOC BRASIL MINERAÇÃO, INDÚSTRIA E PARTICIPAÇÕES LTDA, CNPJ 26.108.898/0001-00.

Analisando a documentação constante dos autos verifico que a atual denominação da Demandada é aquela informada na peça defensiva.

Assim, **retifique-se** o polo passivo para fazer constar como Reclamada CMOC BRASIL MINERAÇÃO, INDÚSTRIA E PARTICIPAÇÕES - CNPJ 26.108.898 /0001-00 no lugar de CMOC BRASIL SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E PARTICIPAÇÕES LTDA.

### **PRESCRIÇÃO QUINQUENAL**

A perda da exigibilidade judicial de um direito em face do decurso de certo prazo é chamada de prescrição extintiva, cujo instituto busca a preservação da segurança jurídica das relações, evitando que o credor possa, a qualquer tempo, provocar o Poder Judiciário na busca pelo reconhecimento e pela exigibilidade de um direito, o que, além de garantir ao devedor a possibilidade de ser eximir de cumprir uma obrigação prescrita pelo decurso do tempo, diminui o número de processos judiciais e, ainda, permite ao magistrado uma maior efetividade na colheita da prova.

A prescrição trabalhista, regulada no art. 7º, XXIX, da Constituição da República, durante o vínculo de emprego, limita-se aos últimos cinco anos contados do ajuizamento da ação.

Portanto, se o Autor ajuizou a presente ação em 06/10/2022, encontra-se prescrito seu direito de exigibilidade dos créditos anteriores a 06/10/2017 (art. 7º, XIX, da Constituição da República).

Assim, **pronuncio** a prescrição do direito do Autor de exigir os créditos anteriores a 06/10/2017, resolvendo o mérito da causa neste particular (art. 487, II, do CPC).

A prescrição aplicável ao FGTS é a quinquenal, conforme recente decisão do E. STF em Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 709212) e Súmula 362 do TST.

### **HORAS EXTRAS. HOME OFFICE.**

O Reclamante alega que foi admitido em 11/02/2023 exercendo, atualmente, a função de engenheiro de projetos PI, com salário de R\$ 10.385,98.

Aduz que sua jornada contratual é das 07h às 16h, com 1h de intervalo intrajornada, todavia, usufruía de, no máximo 30 minutos de intervalo.

Assevera que em diversas ocasiões após sair da empresa trabalhou na modalidade *home office* em sua casa após o término da jornada contratual, inclusive com trabalho posterior às 00h, sem a anotação nos registros de ponto.

Postula o pagamento de 1.096,15 horas extras diurnas e de 201,30 horas extras noturnas, acrescidas do adicional convencional de 65% e suas repercussões nas demais parcelas.

A Reclamada, em sua peça defensiva, alega que o Demandante sempre trabalhou em horário administrativo, inicialmente das 07h30 às 16h30 e posteriormente das 07h às 16h, sempre com 1h de intervalo intrajornada.

Informa que como engenheiro projetista PI o Autor é responsável por desenvolver projetos de engenharia conceitual, básico e detalhado de mecânica estrutural, tubulações e civil, de acordo com a área de atuação e o escopo dos projetos.

Impugna a jornada de trabalho apontada na inicial, ao argumento de que esta era corretamente anotada nos registros de ponto, inclusive com anotação das horas extras realizadas que eram quitadas ou compensadas na forma dos ACT's da categoria.

Nega que o Autor se ativasse de forma habitual em regime *home office*, pois o trabalho presencial era suficiente para o exercício de suas funções, com rígido controle de horário de ponto eletrônico.

Acrescenta que a amostragem trazida pelo Autor deixa claro que eventuais horas extras realizadas após a jornada contratual foram compensadas, nada sendo devido a título de horas extras.

Em cumprimento ao disposto na Súmula 338, I, do TST e no art. 74, §2º, da CLT, a Reclamada apresentou os controles da jornada de trabalho do obreiro referente ao período impreso.

A prova da nulidade dos cartões de ponto e de horas extras não registradas ou não quitadas constitui ônus do Reclamante, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Ao analisar os cartões de ponto, verifico que as jornadas de trabalho registradas apresentam horários variáveis tanto na entrada quanto na saída.

De outro lado, constato dos contracheques a existência de pagamento de horas extras, sob as rubricas “0191 Hora Extra 100%” e “3581 Hora Extra 65%”.

O Reclamante, em seu depoimento pessoal, afirmou que “o depoente trabalhava das 07h as 16h e, dependendo do ACT, das 07h as 16h30, de segunda a sexta-feira, (...) que também trabalhava em home office; que no período de abril a novembro, diante do aumento da demanda pela implantação de projetos, o depoente trabalhava na média de 35 horas mensais no regime de home office, além do horário acima descrito, estimando na média de 08h semanais; que para o período de dezembro a março, como não havia implantação de projetos, o depoente trabalhava em torno de 20 horas mensais, sendo na média de 05h semanais; (...) que como a demanda era maior do que a sua jornada de trabalho, com o objetivo de cumprir os prazos estabelecidos e por orientação da gestão da reclamada (coordenação de engenharia SIB), o depoente tinha que realizar suas atividades também em home office; que estas atividades em home office eram equalização técnica de propostas, análise de projetos, validação de boletins de medição, gestão administrativa do e-mail; Perguntas do(a) reclamado(a): que esse serviço em home office era realizado com seu computador pessoal, mediante login no Microsoft Office 365, bem como utilizava o aplicativo Store da empresa, que fazia a gestão de projetos; que todos os e-mails eram respondidos e enviados diretamente para os gerentes; que o controle de seu horário de trabalho em home office se dava mediante a gestão dos e-mails encaminhados diretamente ao seu coordenador; que o depoente não passava a relação das horas extras trabalhadas em home office; que não teve compensação das horas trabalhadas em home office; que sempre ocorreu o trabalho em casa, mas com a nomenclatura de home office, apenas com a pandemia; (...)”.

O preposto da Reclamada em seu depoimento pessoal afirmou que “dependendo da urgência da realização de projetos, o reclamante realiza o seu trabalho também em home office, não sendo possível estimar o período em que ocorrem os projetos tampouco o tempo destinado para o trabalho em home office; que o trabalho em home office é bem esporádico; que quando a reclamada solicita ao empregado o trabalho em home office, o controle é feito mediante o login no notebook corporativo, fornecido pela empresa; que a empresa realiza a compensação ou pagamento das horas trabalhadas em home office; (...) Perguntas do(a) autor(a): que a reclamada não tem orientações formais sobre o trabalho em home office, apenas o controle das horas destinadas ao home office; que as horas trabalhadas em home office são anotadas no cartão de ponto com justificativa, descrição das atividades e o número de horas trabalhadas; que fica a cargo do colaborador responder aos e-mails no mesmo dia, após o horário de trabalho, ou no dia seguinte, não havendo obrigatoriedade que ele responda o e-mail fora do seu horário de trabalho; que o reclamante cumpre as seguintes etapas de trabalho: planejamento, elaboração de

projetos executivos e a execução de obras; que o reclamante tem que fazer o envio de e-mail de relatórios gerenciais dentro do seu horário de trabalho administrativo; que a empresa não orienta o empregado a enviar relatório fora de seu horário de trabalho; que os projetos são divididos por empregados, cuja quantidade de trabalho é compatível com a quantidade de empregados no setor de engenharia; (...) que cada projeto gera a criação de um grupo de whatsapp para sua gestão, com o envio de mensagens que podem ser respondidas pelo empregado durante seu horário de trabalho contratual”.

A testemunha Joaquim Cardoso Raiol Neto afirmou que “trabalhou na reclamada de fevereiro de 2021 até fevereiro/março de 2022, no setor de engenharia de projetos; que trabalhou com o reclamante; que o depoente realizava serviços em home office, mas não havia qualquer orientação da reclamada; que o depoente trabalhava em média 02h/02h30, em média, por dia; que o horário trabalhado em home office era repassado ao seu gestor, que exercia o cargo de supervisor; que o reclamante fazia trabalhos em home office, mas o depoente não sabe informar a quantidade horas destinadas para esse trabalho, apenas informando que o depoente sempre estava 'em cópia' nos e-mails; que não sabe informar se o reclamante compensou ou recebeu as horas trabalhadas em home office; (...) que não havia orientação da reclamada em relação ao horário em que as mensagens enviadas nos grupos de whatsapp de projetos que as mensagens deveriam ser respondidas; que o depoente não recebia relatório gerencial por e-mail; que não havia orientação da reclamada sobre o horário em que os e-mails deveriam ser respondidos; Perguntas do (a) autor(a): que o trabalho em home office também acontecia em finais de semana e feriados; que havia orientação da empresa que, quando as mensagens fosse enviadas pelos supervisores ou gerentes, os empregados tinham que responder na hora, inclusive em relação aquelas enviadas fora do horário de trabalho; que o depoente não recebeu advertência por não ter respondido mensagens no grupo de whatsapp, apenas aviso no próprio grupo ou por mensagem privada, solicitando que respondesse a mensagem; que não daria tempo do depoente realizar toda a sua atividade dentro do horário administrativo se não trabalhasse também em home office; que a quantidade de trabalho não era compatível com a quantidade de empregados no setor de projetos; (...) Perguntas do(a) reclamado(a): (...)que o depoente passava o seu controle com o horário de trabalho em home office para o gestor, por mera liberalidade, não havendo orientação expressa para isso; que o depoente não recebia nem tinha a compensação das horas trabalhadas em home office; que não sabe se algum outro colega fazia o controle das horas trabalhadas em home office; que o depoente fazia o trabalho em home office no computador da reclamada e somente tinha que fazer o login no sistema SAP e na rede, quando tinha acessar as planilhas; que o reclamante também tinha notebook fornecido pela reclamada, não sabendo dizer se o seu trabalho era feito no seu pessoal ou no da empresa; que acredita que de março até setembro há o aumento da demanda de trabalho por conta da implantação de projetos”.

A testemunha Fabio Damacena Rosa afirmou que *“trabalha na reclamada desde maio de 2001, sendo como engenheiro de manutenção elétrica a partir de maio de 2010; que o depoente trabalhou com o reclamante no setor de projetos, de janeiro de 2020 a fevereiro de 2023, mas ambos trabalhavam em unidades diferentes; que após encerrar o seu trabalho que era totalmente em home office na pandemia, o depoente trabalhava das 07h as 16h de segunda a sexta, com 01h de intervalo, além de trabalhar na média de 03/05 vezes no mês, em home office, variando entre 01h de duração de trabalho e sendo aquele que mais demorou quando trabalhou entre 19h até por volta das 03h/04h da manhã; que o reclamante participou com o depoente no trabalho de home office mencionado entre 19h e 03h/04h; que no caso do depoente era mais frequente trabalhar em home office com uma duração de horário menor; que o depoente repassava o seu horário de home office ao seu gestor, o coordenador de projetos; que quando era repassado o projeto, o gestor já tinha conhecimento das horas que seriam trabalhadas, o que normalmente é até solicitado; que no final do mês, o gestor faz o apontamento no controle de jornada das horas trabalhadas pelo depoente no regime de home office; que quando é necessário entregar algo ou alguma atividade fora do horário de trabalho, isso decorre do pedido do próprio gestor; que não há uma época do ano que a demanda de trabalho é maior, o que oscila a partir de cada projeto; que não há uma orientação formal da reclamada sobre as mensagens e e-mails enviados pelos gestores fora do horário de trabalho, não havendo obrigação de responder na hora, mas isso pode fazer com que o depoente não fique 'bem' com o gestor, caso não responda; (...) que quando o depoente chegou no setor de projetos havia uma informação de que havia 06/08 projetos por engenheiro, porém o depoente recebeu uma demanda maior que essa, inclusive nos últimos anos, o que aconteceu com todos os engenheiros do setor; (...) Perguntas do(a) reclamado(a): que o trabalho em home office mencionado acima no horário das 19h as 03h/04h, aconteceu apenas uma vez; que no caso do depoente, este gastava em média 01h no trabalho em home office; que no dia em que trabalhou em home office no horário das 19h as 03h/04h, este tempo não foi anotado no controle de jornada, porém o depoente recebeu folga no dia seguinte, acreditando que isso também posse ter acontecido com o reclamante; que nunca aconteceu de as suas horas trabalhadas em home office serem diferentes daquelas anotadas pelo gestor; (...) Perguntas do(a) autor (a): que no setor de projetos havia um cronograma com o cumprimento de prazos para a entrega de projetos”.*

Cotejando o acervo probatório produzido nos autos verifico que o Autor efetivamente laborava em sua casa, em regime de home office após o horário contratual no desenvolvimento de projetos a serem implantados na Reclamada devido à alta demanda.

A testemunha Fábio Ré informou que embora tenha sido informado que cada engenheiro receberia entre 06 e 08 projetos para acompanhar,

sua demanda – e dos demais engenheiros do setor, foi maior que essa. A testemunha Joaquim também noticiou a existência de demanda alta de trabalho, o que exigia o labor em home office para finalização de projetos.

Vale ressaltar que, apesar de a Demandada refutar as alegações obreiras de trabalho fora da jornada contratual, o preposto da empresa reconheceu que o Reclamante poderia realizar o seu trabalho em home office, fato este também reconhecido pelas testemunhas ouvidas em juízo.

Quanto a eventual controle deste trabalho em home office, o preposto afirmou que ele era realizado mediante login no notebook corporativo, com compensação ou pagamento das horas extras realizadas que eram anotadas no cartão de ponto com justificativa, descrição das atividades e o número de horas trabalhadas.

As testemunhas ouvidas em juízo, por sua vez, afirmaram que encaminhavam o controle do trabalho em home office ao gestor, o que inclusive restou comprovado pelo e-mail de Id f151712 trazido com a inicial.

Todavia, não há nos autos nem o controle de login nem eventual controle realizado diretamente pelos empregados aos seus gestores.

Analisando os cartões de ponto coligidos com a defesa encontrei poucos registros de home office realizado pelo Autor, a maioria deles sem a anotação de horário da jornada realizada e da jornada contratual. A título de exemplo, cito os dias 19 e 20 de novembro de 2020, em que apenas é lançada a carga horária de 08 horas, sem anotação dos horários efetivamente laborados.

Nem se fale, ainda, que a amostragem trazida pelo obreiro no e-mail juntado com a inicial demonstra que existia a efetiva compensação das horas extras, porquanto o cartão de ponto do período não anota as horas realizadas em home office e sequer registram corretamente a compensação indicada pelo Autor.

Ademais, cabia a Demandada, ante o princípio da aptidão da prova, trazer todas as comunicações do Autor durante o período imprescrito, a fim de demonstrar a correta compensação ou apuração das horas extraordinárias decorrentes do home office.

Os diversos e-mails e prints de whatsapp trazidos aos autos comprovam que o Autor sempre respondia as comunicações recebidas por tais meios mesmo fora de sua jornada contratual e, inclusive, no período noturno.

Embora não tenha sido demonstrado uma exigência formal para que as comunicações via whatsapp ou e-mails fossem respondidas fora do horário de trabalho as testemunhas relataram que eram orientadas pela empresa a fazê-lo, sendo

destacado pela testemunha Fábio que o empregado “não fica bem” com o gestor caso não o responda fora do horário.

Deste modo, tenho que o Autor se desincumbiu do ônus que lhe cabia, ao demonstrar a existência de uma demanda alta de trabalho, sendo necessário o labor em home office, bem como o fato de que deveria permanecer atento aos e-mails e whatsapp recebidos dos seus superiores fora de hora para respondê-los imediatamente, ainda que não houvesse uma ordem formal e expressa para isso.

Na ausência de informações precisas, notadamente ante a não juntada pela Ré dos controles de horário de home office realizados pelo Autor, sopesando-se as informações constantes da inicial e a prova oral colhida em audiência, considerando-se que o trabalho ocorreu em dias e horários variados durante a contratualidade, fixo a seguinte jornada de trabalho em home office sem o registro nos cartões de ponto:

1 – De março a setembro: um dia durante a semana das 19h às 22h, um dia das 20h às 23h e um dia das 22h às 00h. Registro que a jornada de três dias ora fixada abarca tanto o período gasto com home office quanto o tempo destinado a responder comunicações de e-mail e whatsapp.

2 – De outubro a fevereiro: um dia durante a semana das 18h às 21h e outro dia das 20h às 22h. Anoto que a jornada ora fixada engloba tanto o período gasto com home office quanto o tempo destinado a responder comunicações de e-mail e whatsapp.

As horas de home office acima reconhecidas, que sequer estavam registradas nos cartões de ponto do obreiro, deixam claro que ele executava suas tarefas em horários superiores as oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, assistindo-lhe o direito de receber pelas horas extras que prestou.

Ante o exposto, julgo **procedente, em parte**, o pedido de pagamento de horas extras, a partir da 8ª hora diária e 44ª hora semanal, com adicional convencional de 65%, a serem apuradas de acordo com a jornada acima fixada combinada com os cartões de ponto juntados com os autos.

Ante a habitualidade na realização do home office, julgo **procedentes**, ainda, as repercussões das horas extras deferidas em RSR, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS.

Julgo **improcedente** o pedido de repercussões em aviso prévio e multa de 40% do FGTS posto que o contrato de trabalho se encontra vigente.

Para a apuração das horas extras deverão ser observados os seguintes parâmetros:

- a) Divisor de 220 horas;
- b) Observância da hora noturna de 52 minutos e 30 segundos, a partir das 22h às 05h;
- c) Para a base de cálculo deverá ser utilizada a evolução salarial do obreiro descrita nos recibos de pagamento, conforme determina a Súmula 264 do TST, observando-se o disposto no art. 457, §2º, da CLT e que o adicional noturno deverá integrar a remuneração para o cálculo das horas extras realizadas no período em que trabalhou após as 22h, inclusive em relação à hora noturna reduzida;
- d) Não incidem novas repercussões do RSR, nos termos da OJ 394 da SDI-1 do TST;
- e) Deverão ser considerados os dias efetivamente trabalhados nos controles de jornada, desconsiderando-se os afastamentos devidamente comprovados nos autos;
- f) Deverão ser observados os limites da inicial, de 1.096,15 horas extras diurnas e 201,30 horas extras noturnas;
- g) Considerando que não houve pagamento das horas referentes ao labor em home office, não há se falar em compensação de valores pagos sob o mesmo título da condenação.

### **INTERVALO INTRAJORNADA**

O Demandante alega que embora o intervalo intrajornada viesse pré-assinalado nos cartões de ponto, apenas conseguia usufruir 30 minutos de intervalo para repouso e alimentação.

Postula o pagamento do intervalo intrajornada suprimido e suas repercussões nas demais parcelas.

Em contrapartida, sustenta a Demandada que o Autor usufruía corretamente do seu intervalo intrajornada.

É cediço que o art. 71 da CLT prescreve que *“em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de*

*um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas”.*

Em cumprimento ao disposto na Súmula 338, I, do TST e no art. 74, §2º, da CLT, a Reclamada apresentou os controles da jornada de trabalho do obreiro, com pré-assinalação do intervalo intrajornada.

A pré-assinalação do período de descanso possui autorização legal e convencional para a sua prática pela empregadora e, por conta disso, cabia ao Reclamante o ônus de provar que na sua realidade não usufruiu integralmente do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

O Reclamante em seu depoimento pessoal afirmou que sua jornada era das 07h às 16h ou das 07h às 16h30, de segunda a sexta-feira com 20 a 25 minutos de intervalo intrajornada. Diz que, embora realizasse suas refeições no refeitório da empresa, não era possível usufruir integralmente do intervalo intrajornada por causa das demandas da empresa. Acrescenta que durante a pandemia, de 17 de março a 01 de julho de 2020 conseguia realizar o intervalo intrajornada de uma hora em um ou dois dias da semana. Informa que nunca foi orientado sobre o intervalo intrajornada, inclusive acontecendo de as reuniões se estenderem durante o horário do almoço ou até mesmo se iniciarem durante o referido intervalo. Esclarece que apenas uma ou duas vezes no mês conseguia usufruir integralmente do seu intervalo intrajornada.

O preposto da Reclamada em seu depoimento pessoal afirmou que todos os colaboradores, inclusive o Demandante, são orientados a usufruir uma hora de intervalo intrajornada, desconhecendo o fato de o Autor ter usufruído tempo inferior a uma hora. Alega que a empresa não tem controle em caso de algum empregado retornar para o trabalho antes da fruição de uma hora de intervalo intrajornada.

A testemunha Joaquim Cardoso Raiol Neto afirmou que usufruía, em média, de 25 minutos de intervalo intrajornada. Não soube informar o intervalo intrajornada do Autor.

A testemunha Fabio Damacena Rosa afirmou que esporadicamente usufruía de 20 a 30 minutos de almoço. Embora não saiba informar se tal situação ocorria com o obreiro, acrescentou que é comum no setor de engenharia a não fruição integral do intervalo, principalmente na época de entrega de projetos de startup. Aduz que havia orientação da empresa para que os empregados usufruíssem de uma hora de intervalo intrajornada.



c) Deverão ser considerados os dias efetivamente trabalhados nos controles de jornada, desconsiderando-se os afastamentos devidamente comprovados nos autos;

d) Considerando que não houve pagamento do intervalo intrajornada suprimido, não há se falar em compensação de valores pagos sob o mesmo título da condenação.

### **INTERVALO INTERJORNADA**

Postula o Autor o pagamento de horas extras pela inobservância do intervalo interjornada, ante a realização da jornada de trabalho apontada na inicial pela realização do home office.

A Reclamada contesta a pretensão obreira argumentando que o intervalo intrajornada sempre foi respeitado.

O art. 66 da CLT estabelece que entre duas jornadas de trabalho deverá haver um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Depreendo da jornada de trabalho fixada em capítulo antecedente que nos dias em que o Demandante se ativava em home office ocorria o desrespeito ao intervalo interjornada sendo devido, portanto, o pagamento das horas subtraídas.

A título de exemplo, cito os dias em que a jornada de trabalho em home office se encerrava as 22h e se iniciava às 07h no dia seguinte, havendo a fruição de apenas 09h do intervalo intrajornada.

Anoto que, em relação ao intervalo interjornada, aplica-se os mesmos efeitos do intervalo intrajornada, nos termos da OJ 355, SDI-1 do C. TST, in verbis:

***“INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional”.***

Vale ressaltar que conforme previsto na OJ retrocitada é devido o pagamento apenas das horas suprimidas e não do intervalo interjornada integral (onze horas).

Dessa forma, o Autor se desincumbiu do ônus que lhe cabia.

Por conseguinte, julgo **procedente** o pedido de pagamento da integralidade das horas que foram suprimidas do intervalo interjornada, com adicional convencional de 65%, a serem apuradas de acordo com a jornada home office fixada em capítulo antecedente combinada com os cartões de ponto coligidos aos autos.

Nos termos da atual redação do art. 71, §4º, da CLT, aplicado analogicamente, são devidas as repercussões em RSR, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS apenas até 10/11/2017.

Julgo **improcedentes** as repercussões em aviso prévio e multa de 40% do FGTS tendo em vista que o contrato de trabalho se encontra vigente.

Para a apuração das horas extras decorrentes da supressão do intervalo interjornada deverão ser observados os seguintes parâmetros:

a) Divisor de 220 horas;

b) Para a base de cálculo deverá ser utilizada a evolução salarial do obreiro descrita nos contracheques e reconhecidas nesta sentença, conforme determina a Súmula 264 do TST, observando-se o disposto no art. 457, §2º, da CLT;

c) Deverão ser considerados os dias efetivamente trabalhados nos controles de jornada; não se computando nas eventuais faltas ou suspensões contratuais descritas nos controles de jornada.

d) Deverá ser observado o limite do pedido quanto ao pagamento de 409,75 horas extras decorrentes do intervalo interjornada suprimido.

d) Considerando que não houve pagamento do intervalo interjornada suprimido, não há se falar em compensação de valores pagos sob o mesmo título da condenação.

## CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Para os efeitos do art. 832, §3o, da CLT e nos termos da Súmula 368 do TST, deverão os recolhimentos previdenciários ser realizados pelo empregador, autorizando-se a dedução da cota-parte devida pelo empregado em relação ao seu crédito, limitada ao teto legal.

O fato gerador da contribuição previdenciária para a apuração dos juros e da multa se dará na liquidação desta sentença, sendo exigível após o 2o dia útil do mês seguinte à sua ocorrência, de acordo com o disposto no art. 276 do Decreto 3048/1999 (TRT14 RO0000241-46.2012.5.14.0031 e TST RR46900-61.2007.5.06.0371).

As contribuições previdenciárias deverão ser apuradas e recolhidas pelo empregador, cuja obrigação deverá ser comprovada nos autos mediante a exibição da GFIP (Lei 9528/1997 e Decreto 2803/1998), no prazo de até 30 (trinta) dias após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$100,00 (limitada a R\$3.000,00), a ser revertida em favor de entidade beneficente.

Em relação ao imposto de renda autorizo a sua retenção na fonte observada sua incidência mês a mês e a tabela progressiva, na forma da Instrução Normativa 1127 a Secretaria da Receita Federal do Brasil, Súmula 368, II, do TST e art. 12-A, da Lei 7.713/88. Não há tributação sobre juros de mora na forma da OJ 400 da SDI-1.

Ressalte-se que o eventual inadimplemento das verbas remuneratórias por parte do empregador não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda e a contribuição previdenciária que recaiam sobre sua quota-parte (OJ 363 SDI-1TST).

### JUSTIÇA GRATUITA

A Reclamada impugnou o pleito de gratuidade de justiça, formulado pelo Reclamante, aduzindo que este não cumpre a exigência para sua concessão.

Diante da declaração da parte autora de que é pobre e não tem condições de arcar com as despesas processuais e na ausência de prova em sentido contrário pela parte reclamada, tenho por configurados os requisitos necessários para a concessão dos benefícios da justiça gratuita, conforme disposto no art. 790 da CLT.

Portanto, **rejeito** a impugnação e, assim, **defiro** os benefícios da justiça gratuita ao Reclamante.

### HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Diante da sucumbência recíproca das partes, com base no princípio da causalidade e nos termos do art. 791-A da CLT, condeno-as a pagar ao advogado da parte contrária honorários de sucumbência fixados nos seguintes termos:

**a. Honorários advocatícios sucumbenciais devidos ao(aos) advogado(s) do Reclamante** no importe de 10% sobre o valor da condenação (sem cômputo de custas e contribuição previdenciária) em observância ao grau de zelo do profissional evidenciado pela técnica de redação, objetividade e concisão da inicial; a prestação de serviços se deu exclusivamente nessa localidade; o valor da causa; o grau de complexidade das questões discutidas não exigem nenhum estudo específico ou pesquisa mais aprofundada; mas houve incoerência de alguns argumentos e pedidos; o feito tramitou durante oito meses.

**b. Honorários advocatícios sucumbenciais devidos ao(aos) advogado(s) das Reclamadas** no importe de 10% sobre o valor do pedido julgado integralmente improcedente (Súmula 326 do STJ) - valor que resultar da liquidação da sentença caso não tenha sido liquidado na inicial, em observância ao grau de zelo do profissional evidenciado pela técnica de redação, objetividade e concisão da defesa; a prestação de serviços se deu exclusivamente nessa capital; o valor da causa; o grau de complexidade das questões discutidas não exigem nenhum estudo específico ou pesquisa mais aprofundada; o profissional apresentou argumentos coerentes pertinentes e não criou incidentes infundados nem preliminares descabidas; o feito tramitou durante oito meses.

Assim, por se tratar de beneficiário da Justiça Gratuita, após o trânsito em julgado da presente sentença, a partir da declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº 5766, em conformidade com o disposto no art. 791-A da CLT c/c art. 98, §§2º e 3º do CPC, caberá ao (à) advogado (à) da parte Reclamada indicar no prazo de impugnação da conta de liquidação demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade da justiça à parte autora, sob pena de suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais com a remessa dos autos ao arquivo provisório pelo prazo de dois anos contados do trânsito em julgado desta sentença.

### **PARÂMETROS PARA LIQUIDAÇÃO**

A correção monetária deverá ser apurada conforme disposto no art. 459, §1º, da CLT e nas Súmulas 200, 211 e 381 do TST, inclusive os valores relativos ao FGTS (OJ 302 da SBDI-I TST).

Diante do julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, com base na Recomendação emitida pela Corregedoria do TRT da 18ª

Região, em 21/10/2021, os créditos decorrentes da condenação deverão ser apurados da seguinte forma: a - incidência de IPCA-E (correção monetária) + juros de 1% ao mês (art. 39 da Lei nº 8.177/1991) na fase pré-judicial (compreendida entre o vencimento da obrigação e o ajuizamento da ação trabalhista); b - fase processual: incidência da taxa Selic (correção monetária + juros) a partir do ajuizamento da ação, sem cumulação com os juros de mora, sob pena de bis in idem.

A correção monetária não incide sobre o débito da Reclamante, conforme já pacificado na jurisprudência (Súmula 187 do TST).

Liquidação por cálculos (CLT, art. 879), observando que a apuração da conta não deverá se limitar aos valores descritos na inicial, pois apresentados como mera estimativa pela parte autora (art. 12, §2º, da IN 41 do TST).

### EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

**Indefiro** o pedido de comunicação ao INSS, MPT e ao Ministério do Trabalho e Emprego, pois não verifico a viabilidade desta medida nestes autos.

### DISPOSITIVO

Isto posto, na Ação Trabalhista ajuizada **RICARDO DE ABREU ROCHA** em face de **CMOC BRASIL MINERAÇÃO, INDÚSTRIA E PARTICIPAÇÕES LTDA** nos termos da fundamentação supra, **DECIDO PRONUNCIAR** a prescrição do direito do Autor de exigir os créditos anteriores a 06/10/2017, resolvendo o mérito da causa neste particular (art. 487, II, do CPC) e, no mérito, **JULGAR PROCEDENTES, EM PARTE**, os pedidos formulados pelo Autor para condenar a Reclamada a pagar:

a) Horas extras, a partir da 8ª hora diária e 44ª hora semanal, com adicional convencional de 65%, a serem apuradas de acordo com a jornada acima fixada combinada com os cartões de ponto juntados com os autos e suas repercussões em RSR, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS.

b) Uma hora de intervalo intrajornada suprimido, três vezes por semana, no período compreendido entre 06/10/2017 e 10/11/2017, acrescido com adicional convencional de 65% e repercussões em repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, férias mais 1/3 e FGTS.

c) 30 minutos de intervalo intrajornada suprimido, em três dias na semana, a partir de 11/11/2017, com adicional convencional de 65%, de forma indenizatória e sem a repercussão em parcelas salariais e rescisórias.

d) Horas que foram suprimidas do intervalo interjornada, com adicional convencional de 65%, durante todo o período imprescrito, a serem apuradas



Cumpra-se.

Nada mais.

CATALAO/GO, 13 de junho de 2023.

**MARCELLA DIAS ARAUJO FREITAS**

Juíza do Trabalho Substituta