



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

A C Ó R D ã O
7ª Turma
CMB/rfs

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. TEMPO À DISPOSIÇÃO. TROCA DE UNIFORME. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, manteve a sentença que concedeu ao autor 20 minutos a título de horas extras em razão do tempo despendido antes e depois da jornada, para a troca de uniforme. A decisão foi proferida em consonância com a Súmula n° 366 desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. ÔNUS DA PROVA. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. MUDANÇA DE FUNÇÃO EM RAZÃO DE PERSEGUIÇÕES. ADVERTÊNCIA VERBAL NA PRESENÇA DOS COLEGAS PELA FALTA DE DINHEIRO NO CAIXA. SUBMISSÃO AO "CANTINHO DA DISCIPLINA". A Corte regional, com base nas provas dos autos, consignou que o reclamante foi exposto a situações humilhantes, porque a reclamada, além de controlar o tempo destinado ao uso do banheiro, tendo até um código para determinar o retorno do empregado para o posto de trabalho, ao final do contrato de trabalho o obrigou a mudar de função frequentemente e a participar do "cantinho da disciplina" (local para onde eram deslocados os empregados que não atingiam metas) como modo de perseguição. Registrou, ainda, que o preposto admitiu que o autor fora advertido na frente de outros empregados em razão da falta de dinheiro em um caixa. Os artigos 818 da CLT e 333 do CPC disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes do processo. Assim, a violação dos mencionados dispositivos legais somente ocorre na hipótese em que



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

magistrado decide mediante atribuição equivocada desse ônus. Como se observa dos fundamentos do acórdão recorrido é impossível falar em violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, pois o Tribunal Regional não lançou nenhuma tese acerca da distribuição do ônus probatório. Em verdade, a Corte de origem decidiu de acordo com as provas trazidas aos autos, seguindo o livre-convencimento do magistrado, na forma em que lhe é autorizado pelo artigo 131 do CPC. Recurso de revista de que não se conhece.

DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. ARTIGO IMPERTINENTE. Impertinente a indicação de afronta ao artigo 5º, V, da Constituição Federal, uma vez que tal preceito não guarda relação direta com a matéria em discussão, qual seja, os critérios utilizados para a fixação do *quantum* indenizatório. Os arestos transcritos desservem à comprovação de dissenso pretoriano, nos termos da Súmula n° 296, I, do TST. Recurso de revista de que não se conhece.

MULTAS CONVENCIONAIS. ÔNUS DA PROVA. A Corte Regional, soberana na análise do conjunto fático-probatório, foi expressa ao afirmar que a ré descumpriu, pelo menos, as cláusulas 08 e 10 da CCT da categoria. Concluiu, por conseguinte, ser devido o pagamento de uma multa convencional por instrumento violado, sendo desnecessário o ajuizamento de várias ações, para pleitear em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas, consoante o item I, da Súmula n° 384 desta Corte. Como se observa dos fundamentos do acórdão recorrido é impossível falar em violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, pois o Tribunal Regional não lançou nenhuma tese acerca da



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

distribuição do ônus probatório. Em verdade, a Corte de origem decidiu de acordo com as provas trazidas aos autos, seguindo o livre-convencimento do magistrado, na forma em que lhe é autorizado pelo artigo 131 do CPC. Recurso de revista de que não se conhece.

INTERVALOS PARA LANCHE. SÚMULA N° 126 DESTA CORTE. A Corte Regional, soberana na análise das provas, afirmou, ao contrário do que sustentou a ré, que não se verifica pré-assinalação, ou mesmo anotação do intervalo para lanche (15 minutos após jornada de trabalho de 6 horas). Entendimento em sentido contrário colide com a Súmula n° 126 desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-121-66.2010.5.09.0013**, em que é Recorrente **LOJAS RENNER S.A.** e Recorrido [REDAZIDO].

A reclamada, não se conformando com o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (fls. 181/195), interpõe o presente recurso de revista (fls. 199/208) no qual aponta violação de dispositivos de lei e da Constituição Federal, bem como indica dissenso pretoriano.

Despacho de admissibilidade às fls. 218/220.

Contrarrazões às fls. 223/228.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 83, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

V O T O



PROCESSO Nº TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

Inicialmente, destaco que o presente apelo será apreciado à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, sem as alterações promovidas pela Lei nº 13.015/2014, uma vez que se aplica apenas aos recursos interpostos em face de decisão publicada já na sua vigência, o que não é a hipótese dos autos - acórdão regional publicado em 13/03/2012.

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos recursais intrínsecos.

TEMPO À DISPOSIÇÃO - TROCA DE UNIFORME

CONHECIMENTO

A reclamada sustenta que o período para troca de uniforme não é considerado tempo à disposição. Alega que não ficou provada a exigência de que os empregados se uniformizassem na loja, muito menos antes de registrar o horário de ingresso ou após registro de saída. Aponta violação dos artigos 4º, *caput*, e 818 da CLT. Transcreve arestos para o confronto de teses.

Eis a decisão recorrida:

“Sobre a pretensão, assim entendeu o d. magistrado:

‘Quanto a troca de uniforme o autor declara que ‘levava 10 minutos para trocar o uniforme, no início e no final da jornada, sendo mais 03 andares para subir’.

Nesse sentido a testemunha ouvida pelo autor afirma que:

‘3- não podiam ir de uniforme para o trabalho, levando de 10 a 15 minutos para troca do mesmo;(…) 17- o controle de ponto somente era passado após se arrumarem e trocarem uniforme’

Por sua vez, afirma a testemunha da ré:

‘5- pela ré podia-se ir uniformizado para o trabalho, mas não era comum; 6- o autor não ia uniformizado para o trabalho; 7- chegando ao trabalho, ia-se até o armário, trocava-se de roupa e ia trabalhar, no máximo 04/05 minutos; (...)15- quanto ao item 07, a marcação do ponto eletrônico era depois de se arrumar para o trabalho, se precisasse’

Assim, comprovado o tempo à disposição. Portanto, tem-se que o tempo gasto para troca de roupa, não era



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

considerado pela ré e se caracteriza como tempo à disposição do empregador, o qual deverá ser incluído na jornada de trabalho, conforme disposto no art. 4º da CLT.

Dessa forma, ao horário de trabalho somam-se dez minutos na entrada e dez na saída, como tempo à disposição em razão da troca de roupa' (fl. 233 e verso).

O autor afirmou na petição inicial que a ré exigia de seus empregados apresentação com uniforme, barba feita e gel nos cabelos e que demorava 15 minutos para apresentar-se de acordo com tais exigências.

Em defesa, a ré alegou que todo o tempo despendido para uniformização e apresentação do empregado era computado na jornada de trabalho e que jamais exigiu que seus empregados se vestissem na loja.

Na sessão de instrução o autor limitou o tempo para troca de uniforme e apresentação para 10 minutos (item 5 do interrogatório - fl. 226).

A testemunha ouvida a convite do autor, Sr. Luiz, informou:

'3- **não podiam ir de uniforme para o trabalho, levando de 10 a 15 minutos para troca do mesmo;** (...) 12- **era obrigatório o uso de gel no cabelo;** 13- a ré estipulava a cor do sapato, preto e meia também preta, para uso no trabalho; (...) 16- quanto ao item 03, era apenas chamado a atenção; 17- o **controle de ponto somente era passado após se arrumarem e trocaram uniforme**' (fl. 227 - destaquei).

O Sr. Otoniel, ouvido a convite da ré, atestou:

'3- havia exigência para o uso de calçado e meia pretas, em função da cor do uniforme ser preta; (...) 5- **pela ré podia-se ir uniformizado para o trabalho, mas não era comum;** 6- **o autor não ia uniformizado para o trabalho;** 7- **chegando ao trabalho, ia-se até o armário, trocava-se de roupa e ia trabalhar, no máximo 04/05 minutos**' (fl. 228 - destaquei).

Segundo o entendimento desta Turma, o tempo despendido para a troca de uniforme, em decorrência da exigência de prestação de serviços uniformizado, há de ser considerado como tempo à disposição do empregador, durante o qual o empregado se limita a cumprir um dever contratual que lhe foi imposto, e que, portanto, deve ser computado na sua jornada de trabalho, nos termos do artigo 4º, *caput*, da CLT (Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada).

Vale lembrar que se tratando de um dever decorrente do contrato de emprego, a faculdade de o obreiro comparecer ao local de trabalho e dele sair trajando uniforme não o vincula a adotar tal procedimento nem descaracteriza o tempo à disposição do empregador. Aliás, eventual exigência patronal de que o empregado transite pelo percurso de casa ao trabalho e vice-versa trajando uniforme da empresa consiste em procedimento a ser inibido, na medida em que se mostra capaz de ferir a intimidade e liberdade do empregado na escolha de seus trajes.



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

Além disso, é irrelevante que ao empregado fosse autorizado vir uniformizado de casa, porquanto é de se imaginar que na hipótese de o uniforme ficar sujo (ainda que pouco), inadequado o seu uso no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa.

Por oportuno acrescente-se que a matéria já é de conhecimento desta E. Turma, em recente decisão proferida a partir de voto condutor desta relatora, nos autos do processo 01727-2009-015-09-00-0 - RO 6325/2011, publicada em 14 de junho de 2011.

Por fim, tendo em vista que a pretensão do autor restou comprovada por meio do depoimento da Sr. Luiz, não há que se falar em violação ao artigo 818 da CLT, *data venia*.

Nego provimento” (fls. 182/185)

O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, manteve a sentença que concedeu ao autor 20 minutos a título de horas extras em razão do tempo despendido antes e depois da jornada, para a troca de uniforme.

Assim, ao consignar que o tempo gasto pelo empregado com a preparação para o trabalho - troca de uniforme -, superior a dez minutos diários, integra a jornada de trabalho, o Tribunal Regional decidiu em consonância com a Súmula n° 366 do TST:

"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."

Incide, no caso, o disposto no artigo 896, §§ 4° e 5°, da CLT.

Não conheço.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. ÔNUS DA PROVA. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. MUDANÇA DE FUNÇÃO EM RAZÃO DE PERSEGUIÇÕES. ADVERTÊNCIA VERBAL NA PRESENÇA DOS COLEGAS PELA FALTA DE DINHEIRO NO CAIXA. SUBMISSÃO AO "CANTINHO DA DISCIPLINA"



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

CONHECIMENTO

A reclamada sustenta que não há provas de que os procedimentos adotados tenham ocasionado dano moral. Alega que o autor não demonstrou abalo em sua honra ou as perseguições alegadas, tampouco que os prepostos tenham praticado atos ilícitos e irregulares. Afirma inexistir nexos causal entre a conduta da empresa e o dano alegado. Aponta violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Eis o teor da decisão:

“O d. magistrado de primeiro grau condenou a ré ao pagamento de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) a título de indenização por danos morais em razão de assédio moral sofrido pelo autor.

(...)

Na petição inicial o autor afirmou que após alteração no contrato de trabalho, em que passou a receber remuneração variável (1,8% sobre o faturamento da loja), passou a sofrer assédio moral (troca de função constante sem qualquer motivo justificável, participava do cantinho da disciplina, monitoramento constante por meio de câmeras de vigilância, era seguido por seguranças da loja que contavam o tempo que passava no banheiro e anotavam o que o autor fazia em um livro ata).

Na sessão de instrução o autor confirmou os fatos alegados na petição inicial (fl. 226).

O preposto admitiu: ‘2- **não se recorda o motivo pelo qual o autor foi advertido;** (...) 5- *não houve tratamento diferenciado para os empregados que, após a CCT, foram admitidos ganhando menos;* 6- *existe monitoramento na loja toda, por câmeras;* 7- *o período para uso do banheiro não era computado pela ré;* 8- *não houve alteração de função do autor antes de ser demitido*’ (fl. 227 - destaquei).

A testemunha ouvida a convite do autor, Sr. Luiz, atestou:

‘5- o salário do depoente não era igual ao do autor, sendo que o do depoente era o salário novo, que havia sido estipulado, e o do autor o salário antigo; 6- tal não gerou nenhum problema para o depoente; 7- pelo salário não havia nenhum tratamento diferente para o autor; 8- o autor teve problema no trabalho, em função de uma advertência verbal, por falta de dinheiro no caixa, não tendo acompanhado o fechamento, o que era um procedimento normal; 9- a diferença na falta de dinheiro realmente existiu; 10- **o tempo de ir ao banheiro era monitorado, pois se demorasse muito era chamado no setor, para retorno ao trabalho;** 11- **tal aconteceu com o autor;** (...) 14- que **o 'cantinho da disciplina' era quando o empregado não estava atingindo as metas, quando ia para**



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

outro setor, local em que o autor chegou a ir, algumas vezes, dizendo que pelo mês inteiro; 15- o autor mudou muito de função no final, pois começou como vendedor, depois caixa, e depois provador, SAC; (...) 18- quanto ao item 10, havia um código, sendo que as pessoas que trabalhavam no local sabiam o código das demais, mas os clientes não; 19- esclarece que a chamada era para retornar ao setor; 20- quanto à trabalhar no provador, é uma função, mas não sabe o nome específico, sendo uma função normalmente ocupada pelos novatos; 21- quanto ao item 14, todos sabiam que era no provador ou no SAC' (fl. 227 - destaquei).

O Sr. Otoniel, ouvido a convite da ré, informou:

'4- o período de ida ao banheiro não era monitorado, não sendo chamado para retorno; (...) 8- não tem conhecimento se o autor foi advertido no trabalho; 9- esclarece que nunca trabalhou no mesmo setor que o autor; 10- no final, o autor era operador de caixa, tendo iniciado na expedição, depois na área de vendas e por último como caixa; 11- todos os empregados da área de vendas fazem um rodízio e passam pelo provador, o que é normal, não sendo uma punição; 12- não se recorda se o autor trabalhou no SAC; 13- não sabe dizer o que é 'cantinho da disciplina'; 14- não há punição por não atingir metas; (...) 16- não houve tratamento diferenciado para empregado com remuneração antiga; (...) 17- como fiscal da loja o depoente nunca monitorou o autor' (fl. 228 - destaquei).

Concessa venia das razões recursais, a prova oral demonstrou que no final do contrato de trabalho o autor foi obrigado a mudar de função frequentemente e a participar do 'cantinho da disciplina' (local para onde eram deslocados os empregados que não atingiam metas) como modo de perseguição.

Ainda, o preposto admitiu que o autor foi advertido na frente de outros empregados em razão de falta de dinheiro em um caixa.

Note-se também que a testemunha Luiz comprovou que a ré controlava o tempo destinado ao uso do banheiro de seus empregados, tendo até um código para determinar o retorno do empregado para o posto de trabalho.

Em que pese o respeito que atribuo à tese recursal, a prática de conduta violadora da dignidade e da intimidade de empregados ficou cabalmente demonstrada nos autos, não podendo ser considerada lícita nem mesmo sob o aspecto da atividade empresarial desenvolvida e da necessidade de organização da rotina de trabalho.

Com efeito, tal prática patronal demonstra excessiva exigência do cumprimento das obrigações contratuais por parte de empregados (abuso de poder) e priorização do caráter econômico da atividade (lucratividade) em detrimento das necessidades vitais do ser humano.

(...)



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

Inegável que, diante das restrições impostas pela empregadora, o autor acabava a elas se submetendo e deixando as suas necessidades vitais em segundo plano, pois dependia do trabalho para sua subsistência e até mesmo de sua família. Isso certamente lhe causava abalo psíquico e constrangimento moral.

Tal conduta patronal é grave e constitui ato abusivo, que transborda os limites da razoabilidade, na medida em que a empregadora, ao estabelecer restrições para idas ao banheiro, invade a própria intimidade dos empregados, que não têm a possibilidade de manter hígidas as suas necessidades fisiológicas, inerentes a todo ser humano.

A toda a evidência, cabe à empregadora encontrar meios para manter a continuidade das atividades desempenhadas por seus empregados, tais como atendimento a clientes nos caixas, por exemplo, sem que haja qualquer restrição ao uso do banheiro, tendo em vista que não pode transferir ao empregado o risco da atividade econômica explorada.

Nessa esteira de considerações, conclui-se que, ao restringir a utilização das instalações sanitárias, a empregadora extrapolou seu direito potestativo e, com isso, não somente feriu a dignidade do autor, como também a intimidade do obreiro, gerando danos morais.

Ainda, demonstrado que no final do contrato de trabalho o autor, em razão da perseguição sofrida, foi transferido de função constantemente e participava do ‘cantinho da disciplina’.

Impende realçar que os danos morais prescindem de prova, pois envolvem sentimentos ligados à subjetividade, cuja manifestação e intensidade variam de indivíduo para indivíduo. Afinal, dor, aflição, constrangimento, honra, auto-estima, humilhação, vergonha são fenômenos da alma e, nessa condição, não-suscetíveis de medida objetiva. A ocorrência do fato que teria desencadeado os danos morais é que tem de estar demonstrada nos autos, cabendo a quem a alega o ônus de prová-la, salvo quando incontroversa.

Constatada tal ocorrência, apta a justificar a concessão de indenização, compete ao julgador avaliar a existência e extensão dos danos, levando em conta a gravidade do fato e a sua repercussão no contexto pessoal, social e profissional, se valendo das regras de experiência comum (artigo 334, I, do CPC) e da razoabilidade.

(...)

Em outras palavras, os danos morais decorrem do próprio fato tido como ofensivo (*damnum in re ipsa*) e, mais precisamente no caso em exame, da restrição do uso de banheiro pelo autor, mudança de função em razão de perseguições, advertência verbal na frente dos demais empregados em razão da falta de dinheiro no caixa e participação no ‘cantinho da disciplina’. Logo, deve a ré indenizar tais danos, nos termos dos artigos 1º, III, e 5º, V e X, da CF, e 186 e 927 Código Civil.

(...)

Por fim, consigne-se que a presente decisão não viola os artigos 5º, V, X da CF, 818 da CLT ou 333, I do CPC.” (fls. 188/194)



PROCESSO Nº TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

A Corte regional, com base nas provas dos autos, consignou que o reclamante foi exposto a situações humilhantes, porque a reclamada, além de controlar o tempo destinado ao uso do banheiro, tendo até um código para determinar o retorno do empregado para o posto de trabalho, ao final do contrato de trabalho o obrigou a mudar de função frequentemente e a participar do "cantinho da disciplina" (local para onde eram deslocados os empregados que não atingiam metas) como modo de perseguição. Registrou, ainda, que o preposto admitiu que o autor fora advertido na frente de outros empregados em razão da falta de dinheiro em um caixa.

Os artigos 818 da CLT e 333 do CPC disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes do processo. Assim, a violação dos mencionados dispositivos legais somente ocorre na hipótese em que magistrado decide mediante atribuição equivocada desse ônus.

Como se observa dos fundamentos do acórdão recorrido é impossível falar em violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, pois o Tribunal Regional não lançou nenhuma tese acerca da distribuição do ônus probatório. Em verdade, a Corte de origem decidiu de acordo com as provas trazidas aos autos, seguindo o livre-convencimento do magistrado, na forma em que lhe é autorizado pelo artigo 131 do CPC.

Não conheço.

DANOS MORAIS – VALOR ARBITRADO – ARTIGO IMPERTINENTE

CONHECIMENTO

A reclamada sustenta que o valor arbitrado é desproporcional ao suposto dano. Aponta violação do artigo 5º, V, da Constituição Federal. Transcreve jurisprudência.

A Corte Regional manteve a sentença que fixou o valor da indenização por danos morais em R\$6.000,00, tendo como base a gravidade do fato, a intensidade e repercussão da ofensa, as circunstâncias pessoais da vítima, o comportamento do ofensor após o fato e do contexto socioeconômico em que se inserem ofensor e ofendido, a fim de que o valor apurado atinja a finalidade compensatória da indenização (sem implicar



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

enriquecimento sem causa do ofendido), bem como sua função pedagógico-punitiva (disciplinando futuras ações voluntárias e conscientes do atual ofensor e inibindo eventual reincidência) (fls. 193/194).

Pois bem.

Impertinente a indicação de afronta ao artigo 5º, V, da Constituição Federal, uma vez que tal preceito não guarda relação direta com a matéria em discussão, qual seja, os critérios utilizados para a fixação do *quantum* indenizatório.

Os arestos transcritos desservem à comprovação de dissenso pretoriano, nos termos da Súmula nº 296, I, do TST, por não refletirem as premissas fáticas das quais partiu o acórdão recorrido.

Não conheço.

MULTAS CONVENCIONAIS - ÔNUS DA PROVA

CONHECIMENTO

A reclamada sustenta que o autor não se desincumbiu do ônus de provar o descumprimento de cláusulas das convenções coletivas. Aponta violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

A Corte Regional assim decidiu:

“Na petição inicial o autor requereu a condenação da ré à multa prevista na cláusula 52 da CCT da categoria (no importe de 10% do salário normativo por cláusula descumprida) em razão do descumprimento das seguintes cláusulas: 08 (horas extras), 09 (banco de horas), 10 (integração das horas extras), 19 (repouso semanal), 20 (uniformes), 32 (transporte - geral), 34 (menores) e 43 (salário substituição).

A cláusula 52 da CCT da categoria prevê: ‘*Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento, o empregador pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, revertidas em favor do empregado prejudicado*’ (fl. 202).

Pois bem, de plano, verifica-se que a ré descumpriu, pelo menos, as cláusulas 08 e 10 da CCT da categoria, consoante verificou-se na presente decisão, pelo que, devida a multa convencional.

Ainda, mister consignar que se compartilha do entendimento pacificado nesta Egrégia Segunda Turma, no viés de que é devido o pagamento de uma multa convencional por instrumento violado, sob pena de obrigar o empregado a ter que ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (item I, da Súmula 384, do C. TST).

Irretocável a r. sentença. **Nego provimento.**” (fls. 187/188 - destaquei)

A Corte Regional, soberana na análise do conjunto fático-probatório, foi expressa ao afirmar que a ré descumpriu, pelo menos, as cláusulas 08 e 10 da CCT da categoria.

Concluiu, por conseguinte, ser devido o pagamento de uma multa convencional por instrumento violado, sendo desnecessário o ajuizamento de várias ações, para pleitear em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas, consoante o item I, da Súmula n° 384 desta Corte.

Como se observa dos fundamentos do acórdão recorrido é impossível falar em violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, pois o Tribunal Regional não lançou nenhuma tese acerca da distribuição do ônus probatório. Em verdade, a Corte de origem decidiu de acordo com as provas trazidas aos autos, seguindo o livre-convencimento do magistrado, na forma em que lhe é autorizado pelo artigo 131 do CPC.

Não conheço.

INTERVALOS PARA LANCHE – SÚMULA N° 126 DESTA CORTE

CONHECIMENTO

A reclamada sustenta que a decisão não pode prevalecer, pois desconsiderou a pré-assinalação adotada pela empresa. Afirma que o autor não se desincumbiu do ônus de provar a não fruição do intervalo. Aponta violação dos artigos 71, 74, §2°, e 818, da CLT.

O TRT assim decidiu:

“O MM. Juízo, entendendo que não comprovada a concessão de intervalo de 15 minutos de descanso após cada jornada de seis horas de trabalho, condenou a ré ao pagamento do período como hora extra.

(...)

Data maxima venia das razões recursais, irretocável a r. sentença na medida em que não se verifica pré-assinalação, ou mesmo anotação, do intervalo para lanche (15 minutos após jornada de trabalho de 6 horas conforme quer fazer crer a ré (fls. 135 e seguintes).



PROCESSO N° TST-RR-121-66.2010.5.09.0013

Ao contrário da alegação da recorrente, consta nos autos previsão normativa (cláusula 33 das CCTs - por exemplo, fl. 180) dando conta da obrigatoriedade da concessão do intervalo para descanso de 15 minutos a cada 6 horas de trabalho para o empregado.

A presente decisão não viola os artigos invocados pela ré nas razões recursais (art. 71 e 74, §2º da CLT e art. 13 da Portaria 3.626/1991 do MTE).
Diante do exposto, **nada a provar.**” (fls. 185/186 - destaquei)

A Corte Regional, soberana na análise das provas, afirmou, ao contrário do que sustentou a ré, que não se verifica pré-assinalação, ou mesmo anotação do intervalo para lanche (15 minutos após jornada de trabalho de 6 horas).

Entendimento em sentido contrário colide com a Súmula nº 126 desta Corte.

Ilesos os artigo apontados.

Não conheço.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista. Fica mantido o valor da condenação, para fins processuais.

Brasília, 02 de dezembro de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO
Ministro Relator