



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010314-64.2024.5.03.0160

Relator: EZIO MARTINS CABRAL JUNIOR

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/02/2025

Valor da causa: R\$ 57.000,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: CARLOS ALEXANDRE MOREIRA WEISS

RECORRIDO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJeadVOGADO: ANGELINA ROBERTA TEIXEIRA SOARES
PRACA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010314-64.2024.5.03.0160 (ROT)

RECORRENTE: ----- SERVIÇOS E EQUIPAMENTOS LTDA. - ME

RECORRIDO: -----

RELATOR: JUIZ CONVOCADO ÉZIO MARTINS CABRAL JÚNIOR

EMENTA

**EMENTA: DANO MORAL. CONDIÇÕES INSEGURAS DE TRABALHO.
DESCUMPRIMENTO DE NORMAS REGULAMENTADORAS.
RESPONSABILIDADE DA**

EMPREGADORA. A negligência da reclamada quanto à segurança e às condições de trabalho, evidenciada pela inobservância da NR-12, compromete a integridade física do trabalhador e viola direitos fundamentais. O laudo pericial demonstrou que o reclamante operava máquinas pesadas sem manutenção adequada, com falhas em itens essenciais à segurança e conforto, além de irregularidades estruturais que ampliavam os riscos de acidentes. Nos termos do inciso I do art. 157 da CLT e do art. 4º da Convenção nº 155 da OIT, cabe ao empregador garantir um meio ambiente de trabalho seguro, prevenindo riscos e acidentes. A conduta ilícita da reclamada impõe a responsabilização pelo dano moral, que se configura *in re ipsa*, diante da violação dos direitos fundamentais do trabalhador à saúde e segurança no ambiente laboral, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrente, -----, e, como recorrido, -----.

O MM. Juiz Marco Antônio Silveira, na titularidade da 2ª Vara do Trabalho de Formiga, pela r. sentença em ID. 0db3a09, julgou PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por ----- na demanda ajuizada em face de -----, "condenando a reclamada a pagar ao autor, no prazo

legal, as seguintes parcelas: a) horas extras, dos tempos laborados além da 6ª hora diária, durante todo contrato, assim como os reflexos em RSR, férias mais 1/3; 13º salários e FGTS; b) indenização por danos morais no importe de R\$4.000,00 (quatro mil reais)".

ID. 91d6cc4 - Pág. 1

A reclamada interpõe recurso ordinário em ID. b6f95e6, insurgindo-se contra as condenações que lhe foram impostas. Discute, ainda, os valores fixados para os honorários periciais e sucumbenciais.

O reclamante não apresentou contrarrazões, embora intimado para esse fim (ID 5c13a66).

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, porque ausentes as hipóteses do artigo 129 do Regimento Interno do Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário interposto pela reclamada é próprio, tempestivo e foi firmado por procurador regularmente constituído (ID. b1d4edb). Ademais, a recorrente comprovou o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal, conforme ID. 85f6134 a ID. 3fa1092.

Conheço do apelo, porque atendidos os pressupostos de sua admissibilidade.

MÉRITO

HORAS EXTRAS EXCEDENTES À 6^a DIÁRIA OU 36^a SEMANAL

O juízo de primeira instância condenou a reclamada ao pagamento de horas extras, "dos tempos laborados além da 6^a hora diária", durante todo o contrato, sob o fundamento de que:

"(...) nestes autos não se declara a invalidade da norma coletiva, a qual permanece válida para a categoria profissional quando regularmente cumprida. Entretanto, o que se decide é que não é viável o enquadramento do caso concreto na previsão da norma coletiva porque ela própria não foi observada, inclusive em violação a direito indisponível, qual seja, a duração da jornada de oito horas, norma de saúde e segurança do trabalho. Logo, como não houve o cumprimento da jornada prevista na norma coletiva, afasta-se a sua aplicação nesta lide, devendo ser reconhecido o direito ao pagamento das horas extras após a 6^a hora diária e a 36^a semanal" (ID 0db3a09 - Pág. 4).

ID. 91d6cc4 - Pág. 2

A reclamada insurge-se contra a decisão, argumentando que a sentença desconsiderou a previsão do ACT, autorizando a adoção da jornada de 8 horas (7 horas de trabalho + 1 hora de repouso). Alega a ausência de pedido de invalidade do ACT na petição inicial. Refuta o caráter habitual das horas extras, negando a descaracterização da jornada de 8 horas prevista no ACT.

Analiso.

Assinado eletronicamente por: EZIO MARTINS CABRAL JUNIOR - 30/04/2025 19:33:03 - 91d6cc4
<https://pje.trt3.jus.br/segundograv/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25033116262004100000126242131>
 Número do processo: 0010314-64.2024.5.03.0160
 Número do documento: 25033116262004100000126242131

O Reclamante foi admitido na empresa reclamada em 25/02/2021 e dispensado em 08/04/2024 (TRCT - ID. 7567eec).

Na contestação (ID. a126737), a reclamada defendeu que o autor laborava em regime de turno ininterrupto de revezamento, conforme escala 6x2, com jornada de trabalho nos seguintes horários: das 06h45 às 15h00; das 14h45 às 23h00; das 22h45 às 07h00, autorizada por Acordos Coletivos de Trabalho por ela firmados com o sindicato dos trabalhadores.

Contudo, a reclamada trouxe aos autos apenas os seguintes instrumentos normativos relacionados à matéria:

- Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2021/2022, com vigência de 01/11/2021 a 31/12/2022 (ID. 65e6c52);
- Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2022/2024, com vigência de 20/12/2022 a 20/12/2024 (ID. 6c13d35).

A CCT da categoria profissional prevê expressamente que "*somente será permitido implementar ou implantar turno ininterrupto de revezamento de 8 horas conforme disposto na Súmula 423 do TST, através de acordo específico entre a empresa interessada e o SITICOP-MG*" (Cláusula 33^a - ID. 65e6c52).

Diante da ausência de norma coletiva que autorize a adoção de turno ininterrupto de revezamento, para o período compreendido entre a admissão do reclamante (25/02/2021) e 20/12/2022, deve ser mantida a condenação imposta. Quanto ao período abrangido pelo ACT 2022/2024, caberá a análise específica de sua aplicação e validade, considerando os limites impostos pela Súmula 423 do TST.

A escala de trabalho do reclamante está prevista na cláusula 4^a do ACT 2022/2024, pela qual os trabalhadores trabalhariam na escala 6x2, das 06h45 às 15h, das 14h45 às 23h e 22h45 às 07h.

ID. 91d6cc4 - Pág. 3

Tal qual fundamentado na origem, extrai-se dos cartões de ponto e dos

contracheques apresentados pela reclamada (ID. 4e9c147/ ID. fe632bc) que havia constante realização de horas extraordinárias pelo reclamante. Entretanto, essa circunstância, por si, não é capaz de invalidar o acordo de compensação, nos termos do art. 59-B, parágrafo único, da CLT, inclusive sob pena de violação à tese firmada pelo STF no Tema 1.046 de Repercussão Geral.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso da reclamada, para afastar a condenação ao pagamento de horas extras, a partir de 20.12.2022.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TESTE DO BAFÔMETRO

O juiz de origem condenou a ré ao pagamento de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a título de compensação por danos morais, com base nos seguintes fundamentos:

"O "teste do bafômetro" é espécie de exame toxicológico que afere não apenas a condição física do trabalhador, mas também condição ligada aos seus direitos da personalidade.

(...)

Nesse passo, considera-se lícita a aplicação do teste em questão desde que estejam presentes ao menos as seguintes condicionantes:

- a) *a função do empregado seja de risco à integridade física dele e/ou de terceiros (princípio da proporcionalidade);*
- b) *o empregado esteja ciente previamente da possibilidade de realização do exame, por exemplo, na admissão e na dispensa (art. 168, §6º, da CLT, por analogia);*
- c) *o teste seja aplicável a todos os empregados, v. g., por sorteio ou pela existência de indícios de embriaguez, a fim de evitar discriminação (artigos 3º, IV, e 5º, da CF);*
- d) *a aplicação não exponha o empregado a situações vexatórias, assegurados o direito àcontraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames (art. 168, §7º, da CLT, por analogia, c/c art. 5º, LV, da CF - direito ao contraditório).*

No caso em tela, é incontrovertido que o autor realizava a função de motorista de máquinas pesadas e, portanto, exercia função que poderia colocar em risco sua integridade física e a dos demais empregados.

Além disso, no início do seu contrato o autor realizou treinamento de integração onde foi-lhe informado acerca da metodologia de aplicação do teste de etilômetro e as consequências em caso positivo, como demonstra o documento de f. 350 do PDF devidamente firmado por ele. Aliás, a testemunha -----, ouvida a rogo do próprio reclamante, também confirmou que há treinamento onde são orientados acerca do teste, e mencionou que todos os empregados o realizam. (vide 19min26 a 19min48 e 22min04 a 22min35 da gravação).

A respeito do tema, ambas as testemunhas ouvidas confirmaram que os empregados da 1ª reclamada assim que chegam na fábrica da CSN se submetem, na área da portaria, ao "exame do bafômetro", sendo que para tanto é formada uma fila, composta de cerca de 30 a 40 empregados, que passam pela guarita do vigilante onde é feito o primeiro teste. Explicaram que, caso seja positivo o resultado do primeiro teste, o empregado fica "retido"; aguarda todos da fila realizarem o teste, e então é direcionado para o "reteste", o qual é feito seguindo uma metodologia, em uma sala. (v ide 15min53 a 19min57 da gravação e 25min43 a 28min47 da gravação).



Portanto, a prova oral revela que o referido teste não era realizado de forma reservada, como deveria, de tal forma que expunha os empregados submetidos à inspeção cotidiana a "chacotas" por parte dos colegas, fato inclusive confirmado pela testemunha ----- (vide 19min04 a 19min26 da gravação)." - ID. 0db3a09 Pág. 9 - grifos nossos.

A reclamada reafirma que o teste é justificado por questões de segurança no ambiente de trabalho, considerando o risco da função desempenhada pelo reclamante (motorista de máquinas pesadas) e o grande fluxo de veículos. Reitera que o autor nunca teve resultado positivo no teste e que a alegação de constrangimento e pressão não se configura como dano moral, pois o teste era aplicado a todos os empregados. Argumenta que a realização do teste, com treinamento prévio e aplicação igualitária a todos os empregados, não caracteriza ato ilícito gerador de dano moral.

Sem razão.

No caso, não se discute a legalidade, a priori, da aplicação do teste do bafômetro, mas sim a forma como ele era aplicado. Conforme depoimentos testemunhais, comprovou-se o abuso do direito por parte da empresa ao submeter o empregado à realização vexatória do teste do bafômetro todos os dias, na presença de outros empregados.

A situação fática descrita na sentença demonstra o dano moral sofrido pelo autor, submetido à realização do teste do bafômetro sob o risco de chacotas dos colegas e ameaça de corte de ponto, configurando o nexo de causalidade e a culpa do empregador. A indenização por danos morais, caracterizada *in re ipsa*, decorre dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Nesse sentido o seguinte precedente do TST:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MOTORISTA PROFISSIONAL. TESTE DO BAFÔMETRO REALIZADO DE FORMA ABUSIVA E VEXATÓRIA PELA EMPREGADORA. MATÉRIA FÁTICA. Trata-se de pedido de indenização por dano moral, decorrente de tratamento abusivo da empregadora quando da realização de teste do bafômetro em seus empregados, motoristas profissionais. Salienta-se que não se discute a licitude da realização do teste do bafômetro pela reclamada durante a jornada de trabalho, o que constitui procedimento que preza a segurança do ambiente de trabalho e se insere no poder diretivo do empregador, e sim a forma como foi realizado o teste no empregado, se abusiva e ofensiva à sua honra e integridade. O Regional consignou que ficou configurado o dano moral, uma vez que "a empresa incorreu em abuso do exercício de direito vez que submeteu o empregado à imposição de realizar o teste de bafômetro, de forma vexatória, durante duas vezes por semana, na frente de outros empregados e clientes" e que "inexistem, ainda, nos autos, elementos que demonstrem ser tal procedimento utilizado como política de segurança do trabalho, com prévia ciência dos empregados, respeitando-se a intimidade dos mesmos, sem que a sua realização ocorra na presença de outros colegas e muito menos de clientes".

da empresa ". (...) Recurso de revista não conhecido." TST - RR 00381-47.2013.5.20.0009. Recurso de Revista. Relatoria de

ID. 91d6cc4 - Pág. 5

*JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA. 2ª Turma. Julgado em 30/11/2016
Grifos nossos.*

Mantendo a condenação.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DE TRABALHO

A reclamada reitera que cumpriu as obrigações legais e contratuais. Nega a existência de condições de trabalho inadequadas, afirmando que sempre zelou pelo bem-estar e segurança dos empregados. Destaca a realização diária de checklist dos equipamentos e a substituição imediata ou reparo em caso de defeitos. Refuta a alegação de que o reclamante trabalhava com equipamentos com defeitos ou falta de itens de segurança. Apresenta como prova os investimentos em maquinários modernos e a realização de manutenções preventivas e corretivas, com base em manuais do fabricante e inspeções periódicas, além do suporte de assistência técnica especializada.

Sobre o tema, assim decidiu o juízo singular:

"Foi determinada a realização de prova pericial para a apuração das condições de segurança e conservação das máquinas operadas pelo autor, vindo aos autos o laudo das fs. 986/1003 do PDF. Apurou o expert que o reclamante operava máquinas pesadas e realizou a inspeção de dois veículos, assim como de 23 checklists preenchidos pelo autor e disponibilizados pela ré.

Desses checklists apresentados, foi apurado que durante 13 dias o reclamante trabalhou com o limpador de para-brisas sem funcionar, peça que é fundamental para garantir a visibilidade no ambiente de trabalho, haja vista a realização das atividades na lama e/ou poeira na parte externa da cabine. Constatou ainda que foram 10 dias laborados com danos no giroflex, peça que é essencial para a segurança do reclamante dos demais, conforme prevê o item 12.12.6 da NR-12 do MTE. Verificou também que em dois dias o autor trabalhou com o ar-condicionado sem funcionar, prejudicando seu conforto térmico.

Quanto à inspeção dos veículos, as fotos da diligência foram apresentadas às fs. 933 /1000 do PDF.

Após descrever todas estas constatações, concluiu o Sr. Perito Oficial (f. 1003):

"Com relação aos "Checklist" de equipamento:

Constatada lentidão da Reclamada para solucionar casos que não interferem diretamente no processo produtivo, bem como ausência de critérios tais como "fixação da pá/caçamba" no cilindro de movimentação e/ou braços de movimentação dos equipamentos.

Com relação a inspeção do equipamento:

Assinado eletronicamente por: EZIO MARTINS CABRAL JUNIOR - 30/04/2025 19:33:03 - 91d6cc4
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25033116262004100000126242131>
 Número do processo: 0010314-64.2024.5.03.0160
 Número do documento: 25033116262004100000126242131



Constatada alteração das características dos bancos (remoção dos encostos) e equipamentos em operação com avarias nos sistemas de sinalização de segurança (luzes e sons de segurança).

A Reclamada não segue um padrão e/ou padrão do fabricante para garantir que as "pás" e "conchas" dos equipamentos (implementos destinados a movimentação de materiais granulados) estejam corretamente fixadas, bem como foi constatado

ID. 91d6cc4 - Pág. 6

utilização de pinos e parafusos de diferentes dimensões, e resistência mecânica para a mesma aplicação, o que foge aos catálogos do fabricante, podendo gerar risco de queda destes implementos."

O autor concordou expressamente com as conclusões periciais (f. 1019). Já a ré as impugnou sob os fundamentos de que os checklists eram realizados diariamente, sendo que o operador possuía treinamento para se negar à realização do trabalho, assim como parar imediatamente a execução de suas atividades no caso de necessidade de manutenções. Disse que possui manutenções imediatas e aquelas programadas e que segue as manutenções preventivas determinadas pelos fabricantes (f. 1011/1018).

Ao contrário do sustentado pela ré, o experto não negou que houvesse a realização de checklist. Porém, ele constatou que a reclamada autorizava o autor trabalhar mesmo sem que todos os itens de segurança estivessem em funcionamento, como o limpador de para-brisas, giroflex e sistemas de sinalização, e tal apuração se deu considerando apenas 23 checklists apresentados, conquanto o período contratual do autor tenha sido de 25/02/2021 a 8/4/2024, ou seja, mais de três anos. Aliás, o próprio expert constatou após a inspeção de dois veículos que a ré não seguia os protocolos de manutenção como determinado pelos fabricantes.

Também não prospera a alegação da reclamada de que o autor poderia exercer seu direito de recusa, porquanto é dever do empregador zelar pela higidez física de seus empregados, fornecendo meio ambiente de trabalho seguro para o desenvolvimento das atividades laborais. Portanto, é evidente que era ela quem deveria tomar todas as medidas e precauções necessárias para garantir a integridade física do obreiro. (Art. 157 da CLT)

Ficou, portanto, caracterizada a conduta ilícita da reclamada ao submeter o empregado à utilização de veículo sem todas as condições de segurança. A ré deveria verificar as condições dos veículos utilizados e velar para que se mantivessem em condições adequadas e seguras de uso. Tal conduta merece repulsa, uma vez que atenta contra a dignidade e a integridade física do obreiro, colocando-o em risco permanente, além de lhe causar sofrimento psicológico ante o temor de dano iminente." ID. 0db3a09 destaques acrescidos.

A r. sentença deve ser mantida.

Ao realizar a diligência, acompanhado por representantes da reclamada, o perito oficial concluiu que:

"Com base na inspeção realizada, nas informações recebidas, nas inspeções realizadas, na avaliação dos documentos temos que:

Com relação aos "Checklist" de equipamento:

Constatada lentidão da Reclamada para solucionar casos que não interferem diretamente no processo produtivo, bem como ausência de critérios tais como "fixação

Assinado eletronicamente por: EZIO MARTINS CABRAL JUNIOR - 30/04/2025 19:33:03 - 91d6cc4

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25033116262004100000126242131>

Número do processo: 0010314-64.2024.5.03.0160

Número do documento: 25033116262004100000126242131



da pá/caçamba" no cilindro de movimentação e/ou braços de movimentação dos equipamentos.

Com relação a inspeção do equipamento:

Constatada alteração das características dos bancos (remoção dos encostos) e equipamentos em operação com avarias nos sistemas de sinalização de segurança (luzes e sons de segurança).

A Reclamada não segue um padrão e/ou padrão do fabricante para garantir que as "pás" e "Conchas" dos equipamentos (implementos destinados a movimentação de materiais granulados) estejam corretamente fixadas, bem como foi constatado utilização de pinos e parafusos de diferentes dimensões, e resistência mecânica para a mesma aplicação, o que foge aos catálogos do fabricante, podendo gerar risco de queda destes implementos" (ID. c045a78 - Pág. 18 - destaque do perito).

ID. 91d6cc4 - Pág. 7

A reclamada não produziu prova suficiente para afastar as conclusões periciais.

A negligência da reclamada quanto à segurança e às condições de trabalho, evidenciada pela inobservância da NR-12 e demais normas regulamentadoras, compromete a integridade física do trabalhador e viola direitos fundamentais.

A constatação pericial demonstrou que o reclamante operava máquinas pesadas, sem manutenção adequada, com falhas em itens essenciais à segurança e conforto, como limpador de para-brisa inoperante, giroflex danificado e sinalização de segurança avariada, além de irregularidades estruturais que ampliavam os riscos de acidentes.

Nos termos do inciso I do art. 157 da CLT e do art. 4º da Convenção nº 155 da OIT, cabe ao empregador garantir um meio ambiente de trabalho seguro, prevenindo riscos e acidentes. A conduta ilícita da reclamada impõe a responsabilização pelo dano moral, que se configura *in re ipsa*, diante da violação dos direitos fundamentais do trabalhador à saúde e segurança no ambiente laboral, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

Nego provimento.

VALORES ARBITRADOS A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO DANOS MORAIS

A reclamada requer a redução do valor da indenização, alegando excesso e desproporcionalidade em relação às circunstâncias do caso, com base nos princípios da

proporcionalidade e razoabilidade e nos artigos 5º, X, da Constituição Federal e 944, parágrafo único, do Código Civil.

Sem razão.

O parâmetro não se limita ao artigo 223-G da CLT. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar conjuntamente as ADIs 6.050/DF, 6.069/DF e 6.082/DF, decidiu que:

[...] os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade (Sessão Virtual de 16.6.2023 a 23.6.2023).

ID. 91d6cc4 - Pág. 8

Os valores arbitrados pelo juízo de origem a título de compensação por dano moral - R\$ 5.000,00 pelo abuso de poder na utilização do bafômetro e R\$ 4.000,00 pelas condições de trabalho - mostram-se proporcionais à extensão do dano demonstrado e, portanto, devem ser mantidos.

Nada a prover.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Em razão do resultado do julgamento, a reclamada, sucumbente no objeto da perícia, deve arcar com o pagamento dos honorários periciais (art. 790-B da CLT).

Quanto ao valor dos honorários, é imprescindível considerar a relevância da perícia para a solução da lide. A fixação deve observar a qualidade, o tempo e a complexidade do trabalho, além da realidade econômica e do princípio da razoabilidade. Considero o valor de R\$ 2.500,00 adequado para remunerar o perito, em linha com os valores praticados.

Em face do exposto, nega-se provimento ao recurso.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

O percentual arbitrado para os honorários de sucumbência (10%) mostra-

se consentâneo com as diretrizes do art.791-A, § 2º, da CLT, guardando correspondência com o trabalho executado e a complexidade das questões debatidas nos autos. Indefiro, portanto, a redução postulada.

Nada a prover.

Conclusão do recurso

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, para afastar a condenação ao pagamento de horas extras a partir de 20.12.2022. Mantendo o valor arbitrado à condenação, por ainda compatível.

ACÓRDÃO

ID. 91d6cc4 - Pág. 9

Fundamentos pelos quais

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua 7ª Turma, em sessão ordinária de julgamento realizada de 25 a 29 de abril de 2025, à unanimidade, **conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada e, no mérito, por maioria de votos, deu-lhe parcial provimento, para afastar a condenação ao pagamento de horas extras a partir de 20.12.2022. Mantido o valor arbitrado à condenação, por ainda compatível.**

Ficou vencido o Exmo. Des. Vicente de Paula Maciel Júnior, que negava provimento ao apelo, invocando como razões de seu voto os próprios fundamentos da sentença recorrida.

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior.

Tomaram parte no julgamento: Exmo. Juiz convocado Ézio Martins Cabral Júnior (Relator, substituindo a Exma. Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon), Exmo. Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior e Exmo. Desembargador Fernando César da Fonseca.

Presente o i. Representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Antônio Carlos Oliveira Pereira.

ÉZIO MARTINS CABRAL JÚNIOR

Relator

VOTOS

ID. 91d6cc4 - Pág. 10