

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

5ª TURMA CNJ: 0001691-12.2013.5.09.0004 TRT: 37430-2013-004-09-00-6

(RO) EMENTA DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. CONFUSÃO NO TRATAMENTO DA QUESTÃO EMPREGATÍCIA COM A RELIGIOSA. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO.

Do depoimento do preposto da ré extrai-se que o fato do autor não ter quitado integralmente seus dízimos foi classificado como infração gravíssima, sujeitando-o à retirada da recomendação para o templo, presumivelmente levando a um atestado de dignidade negativo, tratando-se evidentemente de questão relacionada ao vínculo de emprego e não eclesialística como pretende a parte ré. Somente por acessar as informações financeiras do seu empregado-membro é que a ré tem conhecimento de que o autor fazia o pagamento do dízimo referente ao salário de antes da promoção. Houve, de parte do réu, confusão no tratamento da questão empregatícia com a religiosa. Todas as obrigações e comportamentos que a igreja possa impor aos seus membros, somente tem pertinência em face do acolhimento/permanência na esfera própria da igreja, enquanto não empregadora. Nesta última condição, assume o réu obrigação que lei impõe a todos. Neste contexto, não bastam argumentos que, por exemplo, não havia desconto de dízimo nos salários, porquanto, por meio indireto impunha esse ônus, como condição, reputando comportamento inadequado a não quitação do dízimo, com influência na manutenção do emprego. Nos mesmos moldes, no que respeita à relação familiar do autor (com sua esposa/companheira), aspecto, que por igual, não dita, segundo a ordem jurídica que disciplina a relação de emprego, vedação/impossibilidade de contratação/manutenção de vínculo empregatício. É nesse contexto, que se vislumbra que efetivamente o autor foi tratado com diferença que a lei não autoriza ao empregador. O autor sofreu influência direta de aspectos religiosos de que participa o réu com repercussão e vinculação direta ao contrato de trabalho, resultando em rescisão contratual por motivação que a lei não contempla (ainda que formalmente tenha se dado sem justa causa). A prova, assim descrita, denuncia tratamento que discrimina, no contexto do trabalho, por fator alheio a esse, e assim injustificável, autorizando o deferimento do dano moral. Recurso ordinário da parte autora, ao qual se dá provimento no particular.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. 04ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR, sendo recorrentes xxxxxxxxxxxx e ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA IGREJA DE JESUS CRISTO DOS SANTOS DOS ULTIMOS DIAS - RECURSO ADESIVO e recorridos OS MESMOS.

I. RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença de fls. 472/492, proferida pelo(a) MM. Juiz(a) José Wally Gonzaga Neto, recorrem as partes a este E. Tribunal. A parte autora recorre, postulando a modificação do decisum no tocante a: a) HORAS EXTRAS; b) DANO MORAL (ANÁLISE CONJUNTA DO TÓPICO "DANO MORAL" FORMULADO PELA RÉ, ANTE A IDENTIDADE DE MATÉRIA); c) DEPRECIAÇÃO DO VEÍCULO; e d) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (fls. 508/520). Custas processuais não recolhidas. Embora devidamente notificada, a parte contrária não apresentou suas contrarrazões. A parte ré recorre adesivamente, postulando a modificação do

decisum no tocante a: a) DANO MORAL (fls. 523/534). Custas processuais à fl. 537/538. Depósito recursal às fls. 535/536. Embora devidamente notificada, a parte contrária não apresentou suas contrarrazões. Autos não enviados à douta Procuradoria Regional do Trabalho, visto que os interesses em causa não justificam a intervenção do Ministério Público nesta oportunidade (Lei Complementar 75/93), a teor do artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos objetivos e subjetivos de admissibilidade, CONHEÇO dos recursos ordinários principal e adesivo .

2. MÉRITO RECURSO ORDINÁRIO DE xxxxxxxx HORAS EXTRAS Decidiu o MM. juízo a quo (476/480):

"DURAÇÃO DO TRABALHO De acordo com o art. 74, §2º, da CLT e, com base no posicionamento consolidado na Súmula nº 338 do C. TST, é incumbência do empregador (com mais de 10 empregados) a manutenção do sistema de controle de jornada. A isenção deste controle pode ocorrer nas situações do art. 62 da CLT. A ré não juntou aos autos os cartões-ponto e alegou que o autor não estava sujeito a controle de jornada, porque desempenhava atividades externas (contestação, fl. 152), com dinâmica laboral itinerante e incompatível com o controle da jornada (fl. 153). Acrescentou que o autor desempenhava cargo de confiança, como se depreende de seu salário de relevo (fl. 155). Por fim, ressaltou também que as atividades eclesíásticas (dominicais) do autor não se confundem com as atividades empregatícias. Pois bem. Incumbia à ré a prova das situações do art. 62 da CLT (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC e Súmula nº. 338 do C. TST). Analisando a situação sob o prisma formal, constato que no contrato de trabalho de fl. 199 não há anotação do horário de trabalho nem previsão de trabalho externo, e, tampouco, depois da transferência, houve alteração contratual acerca da dispensa de controle de jornada pelo desempenho de cargo de confiança. Também não há esse registro na ficha de empregado e não houve anotação destas condições do art. 62 da CLT em CTPS (fls. 3638). Entretanto, a ausência de estipulação e registro de tais condições na ficha de empregado e na CTPS não faz presumir o controle, porquanto, incide aqui o princípio da primazia da realidade. Assim, cabe averiguar se faticamente não havia controle de jornada. Segundo a política da ré (documento de fl. 204), "os coordenadores tem flexibilidade na programação de suas horas para eles possam cumprir, no início da manhã, tarde da noite, e as responsabilidades regulares fim de semana. Atribuição de um coordenador, muitas vezes inclui um grande grau de variedade, autonomia e flexibilidade. Ao planejar a melhor forma de usar o tempo e os recursos disponíveis, os coordenadores devem ter o objetivo S & I [seminários e institutos de religião] em mente.". Dessa política da igreja observo que havia necessidade de compromisso do coordenador de ensino, que era uma figura de relevo, mas que eles tinham autonomia e flexibilidade para montar os horários das atividades. A prova oral confirma essa autonomia e flexibilidade. Aliás, já pelo depoimento pessoal do autor se extrai esse trabalho externo, essa autonomia e flexibilidade. O autor

relatou que ministrava treinamento de professores, visitava os líderes da igreja, dava aulas (2 a 3 vezes na semana), visitava os jovens da igreja. O autor afirmou que morava no Rio de Janeiro, mas trabalhava na Baixada Fluminense, Volta Redonda, no estado do Rio de Janeiro. Relatou que estava subordinado ao Coordenador Regional que estava no Recife e ao diretor geral de São Paulo. Declarou que o controle era pelo envio semestral do calendário (confeccionado pelo autor com autonomia, mas submetido ao coordenador), conversas por Skype, visitas (duas no semestre) e relatórios. O autor dá conta dessa flexibilidade: afirma que dava aulas alternadas (mudava a cada seis meses) e dava aulas aos sábados (com certeza das 06h30 às 09h e das 14h às 15h30min/16h00), terça-feira à noite e às vezes cobria faltas de um professor na quinta-feira de noite (das 19h às 21h30min). Já os treinamentos duravam mais: eram no sábado com duração de 2 horas (era um treinamento por mês cobrindo cinco regiões). Mesmo relatando essas obrigações, o autor insistiu que sua jornada regular era de 50/60 horas semanais, das 08h00 às 22h30min, além de trabalhos (treinamentos nos domingos). Depois afirma que trabalhava no domingo quando havia formatura (por 2 horas no período noturno). O autor afirmou que tinha liberdade de eventualmente começar mais tarde, desde que comunicado o Regional. Por fim, o autor confirmou que aos domingos realizava atividades eclesiais.

A testemunha Marcos Antônio dos Santos, que também era Coordenador de Ensino (com escritório em Niterói, enquanto o autor se vinculava ao escritório de Madureira), afirmou que não há controle diário da jornada, mas que há um supervisor regional que acompanha o trabalho por relatórios mensais e visitas (04 no ano, para orientação e supervisão). Afirmou que o acompanhamento do coordenador regional (que não estava na mesma cidade nem região do autor e da testemunha) auxilia a superar dificuldades dos coordenadores e fazer orientações, que supervisiona o calendário elaborado pelo coordenador de ensino e sabe do trabalho com base nas informações do coordenador de ensino. Disse que não sabe se o coordenador regional ligava para os locais da visita e insiste que seu superior recebia os relatórios mensais e ocasionalmente, conversavam por Skype para acompanhar o trabalho. Relatou que havia 04 coordenadores no Rio de Janeiro e cada coordenador tem 04 estacas (como se fosse uma diocese), que os relatórios de visita constam as viagens e visitas a seminários e a estas estacas, que no período de liderança eclesial não há previsão de periodicidade das reuniões nem de duração e que o coordenador de ensino pode compensar o trabalho de um dia da semana, desde que fale com o coordenador regional. Por fim, consigno o relato da testemunha Maria Quitéria Gomes Portela, que é ex-cônjuge do autor, mas firmou o compromisso de testemunha, rejeitando-se a contradita.

A testemunha Maria Quitéria Gomes Portela declarou que o autor era coordenador de ensino e realizava muitas visitas (às classes, treinamento de professores), passando bastante tempo fora de casa, durante o dia, mas sempre retornava, sendo que às vezes viajava (por mais de um dia, como para o destino de Angra dos Reis), mas o normal era retornar para casa. Afirmou que o horário do autor era muito livre, então ele adequava o horário de trabalho dele com outras atividades: saía perto do horário de almoço (almoçava perto do local de trabalho) e às vezes voltava mais cedo (antes das 18h00) e às vezes retornava mais tarde (depois das 19h00), com folgas nas segundas-feiras e domingos. Disse que o horário de trabalho era bem irregular (poderia sair bem cedo de manhã ou só a tarde), que ficava a critério dele, mas que também realizava atividades no notebook feitos em casa (relatórios). Diante de todo o exposto, concluo

que o autor tinha autonomia e flexibilidade de horário, pois sua função era de relevo, responsabilidade e confiança dentro da ré, tanto que dentro do Rio de Janeiro, não havia superior hierárquico que o fiscalizasse fisicamente. Ao contrário, era o autor quem orientava as lideranças eclesiásticas, treinava professores, orientava jovens. Era o autor que era a referência e não tinha dentro do mesmo ambiente físico que trabalhou superior que o fiscalizasse cotidianamente. O autor se sujeitava a um coordenador regional sim, mas que estava na cidade de Recife, no estado de Pernambuco e a testemunha Marco Antônio por diversas vezes ele referenciou a atitude deste coordenador regional acompanhada mais dos verbos orientar e supervisionar do que fiscalizar. Além disso, havia uma série de atividades, a maioria externa e sem gerenciamento ou controle diário de jornada por um superior hierárquico, que, pela flexibilidade e variedade (às vezes era preciso um treinamento a uma estaca, às vezes dois, às vezes o professor da quinta-feira faltava e o autor o substituíva), tornava incompatível o controle de jornada. Por todo o exposto, convenço-me (art. 131 do CPC) que o autor estava dispensado do controle de jornada na forma dos arts. 62, I e II, da CLT. Concluo que o autor atuava com cargo de confiança sim, com remuneração diferenciada da anteriormente percebida (aumento de quase 275% do salário - fl. 197) e, ainda, tais funções de autonomia eram desempenhadas com flexibilidade e de forma externa, sem possibilidade de controle de jornada. Por consequência, julgo improcedentes todos os pedidos principais e reflexos relativos à duração do trabalho." Recorre a parte autora em relação ao indeferimento de horas extras. Alega que: a) realizava atividade interna (coordenando e dando aula em horários específicos) nas unidades externas da reclamada, não configurando a desnecessidade de cartão ponto; b) não exercia função de confiança, não possuindo poderes gerenciais; c) o salário diferenciado não decorria da fidúcia, mas sim do valor praticado pela reclamada no Rio de Janeiro; d) a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar que a atividade desenvolvida pelo reclamante era externa; e) o depoimento da ex-mulher do autor não é capaz de afastar a existência de controle de jornada; f) a reclamada está se beneficiando de sua própria torpeza, pois apesar de ter condições de controlar a jornada, não o fez; g) restou comprovado pela prova oral que estava sujeito ao controle de jornada (fls. 510/512). Pugna pela reforma da decisão para condenar a reclamada ao pagamento de horas extras, nos termos da inicial. Analisa-se. Nos termos do artigo 62, inciso I, da CLT, não fazem jus ao pagamento de horas extras os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados. Cumpre observar que a norma atual do artigo 62 da CLT, dada pela redação da Lei nº 8.966, de 27.12.1994, alude à incompatibilidade e não apenas de ausência de fixação de horário de trabalho, como se dava na lei anterior. Prestado tal esclarecimento, cumpre analisar, no caso concreto, através da prova colhida nos autos, se havia ou não a possibilidade de controle da jornada pela reclamada. Vale ressaltar que, tratando-se de situação excepcional, era ônus da reclamada comprovar a existência de trabalho externo incompatível com a fixação de horário. Quanto ao exercício de cargo de confiança, o artigo 62, inciso II, da CLT, expressamente exclui do direito às horas extras o gerente investido em cargo de gestão, que possui efetiva ascendência hierárquica sobre os demais, com poderes de fiscalização e supervisão dos serviços e faculdade de eventual imposição de penalidades disciplinares, exercendo tarefas que lhe outorgam alguma responsabilidade pela condução do empreendimento, substituindo-se nesse aspecto ao empregador. Soma-se a isso a existência de um padrão salarial superior ao dos demais

empregados (que, sendo gratificação de função, deve corresponder ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de, no mínimo, 40%). Conforme ensinamentos de Maurício Godinho DELGADO tem-se ainda que as alterações introduzidas no artigo 62, da CLT, após a Lei 8.966/94, vieram a definir, "com clara objetividade, os contornos do requisito concernente ao padrão salarial mais elevado, característico do referido cargo" bem como o requisito de exercício de elevadas funções e atribuições de gestão, ressaltando o doutrinador que: "(...) de qualquer modo, os poderes desse chefe departamental têm PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO "Conciliar também é realizar justiça" 5ª TURMA CNJ: 0001691-12.2013.5.09.0004 TRT: 37430-2013-004-09-00-6 (RO) de ser significativos no contexto da divisão interna da empresa. É que se não o forem, tal chefe quedar-se-á submetido a um tipo de fiscalização e controle empresariais tão intensos que não irá se diferenciar dos demais empregados a ele submetidos, para os fins do artigo 62. Ora, o preceito celetista quer excluir as regras relativas à jornada de trabalho quando aos detentores de cargo de confiança, por considerar tais regras incompatíveis, em face dos amplos poderes desses altos empregados." (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4 ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 352-353) Tem-se, desse modo, que a configuração, ou não, do exercício da função de confiança, depende da prova das reais atribuições do empregado. Além disso, referida norma se encontra fundada em razões de ordem compensatória, de modo que o padrão diferenciado de salário (no regime da redação anterior aferido em relação a outros empregados, e na atual por critério objetivo fixado em percentual), justifica a exceção ao regime de jornada. Em petição inicial, o autor afirma que deveria laborar de terça-feira a sábado, das 8h às 17h, com uma hora de intervalo, mas ao ser transferido para o Rio de Janeiro, passou a laborar em extensa carga horária, excedendo os limites legais, tendo laborado em domingos e feriados (fls. 05/10). A ré, em sede de defesa, arguiu que o reclamante exercia atividade eminentemente externa, não tendo qualquer controle de jornada, sendo itinerante e percorrendo mais de 3.000 km por mês, sendo a dinâmica do trabalho incompatível com a fixação de horário. Acrescenta que era longa manus do empregador, tendo autonomia para gerir os interesses deste, exercendo cargo de confiança com amplos poderes de mando e gestão (fls. 151/160). Ao analisar a prova documental carreada aos autos, percebe-se, como já referido na r. sentença, que no contrato de trabalho (fls. 199/200) não há fixação do horário de trabalho, nem previsão de trabalho externo. Mesmo após a transferência para o Rio de Janeiro, não houve alteração contratual ensejando a dispensa de controle de jornada, em virtude do exercício de cargo de confiança. Não há qualquer registro na ficha de empregado ou na CTPS acerca das condições do art. 62 CLT (fls. 36/38). Todavia, tais ausências não fazem presumir a existência de controle, cabendo averiguar se PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO "Conciliar também é realizar justiça" 5ª TURMA CNJ: 0001691-12.2013.5.09.0004 TRT: 37430-2013-004-09-00-6 (RO) efetivamente não havia tal controle ou não. Da prova oral colhida mediante gravação audiovisual (Sistema Fidelis) extraem-se as seguintes informações para o deslinde da questão: Depoimento pessoal do autor: disse que ministrava treinamento de professores, visitava líderes da igreja, dava aulas de 2 a 3 vezes na semana, visitava os jovens da igreja. Que morava no Rio de Janeiro, mas trabalhava na Baixada Fluminense, Volta Redonda e Angra dos Reis, estando subordinado ao Coordenador Regional que ficava no Recife e ao diretor geral de São Paulo. Informou que estas pessoas controlavam de alguma maneira sua jornada de trabalho. Informou que o controle era feito através de

envio de relatórios de treinamento, de visitas aos líderes, relatórios de aulas e envio de calendário semestral. Controlavam por telefone, por conversas pelo skype e por visitas (pelo menos duas no semestre) e reuniões. O calendário de atividades era elaborado pelo depoente e, posteriormente, encaminhado ao chefe que pedia para fazer algumas mudanças. Se o calendário sofresse alterações, tinha que encaminhar por e-mail. Afirma que dava aulas alternadas (mudando a cada seis meses), dava aulas aos sábados (manhã e tarde - das 06h30 às 09h00 e das 14h00 às 15h30/16h00), terça-feira à noite (das 19h00 às 21h30) e às vezes cobria um professor na quinta-feira à noite (das 19h00 às 21h30). Que os treinamentos duravam mais, sendo realizados aos sábados com duração de 2 horas uma vez por mês em cada região, cobrindo cinco regiões. Insistiu que sua jornada semanal era de 50/60 horas pelo menos (das 8h00 às 22h00/22h30), além dos treinamentos nos domingos. Para iniciar a jornada mais tarde ou terminar mais cedo, comunicava o regional. Que frequentava academia de ginástica muito cedo (das 06h00 às 06h45). Que nunca fez acompanhamento psicológico de manhã. Após afirma que laborava por duas horas nos domingos em que havia formatura. Confirmou que domingo realizava atividades eclesiais. Depoimento pessoal do preposto da ré: disse que no Rio de Janeiro era coordenador de ensino religioso. Estava subordinado ao coordenador geral/diretor de região que ficava no Recife. O horário de trabalho não era controlado pelo coordenador de modo algum, não interferindo em sua rotina, não definindo sua jornada. Depoimento da testemunha do autor - YYYYYYYY: disse que também era Coordenador de Ensino, mas em Niterói e o autor estava vinculado ao escritório de Madureira. Que o autor estava subordinado à direção geral em São Paulo, mas que tinha um coordenador regional. Preparavam relatórios 4 vezes ao ano para apresentar a ele, para demonstrar o cumprimento do planejado. Existem 2 convenções regionais durante o ano mais convenções nacionais para te ajudar. O coordenador faz o calendário, definindo datas e isso é acompanhado pelo supervisor regional. Além dos relatórios, não havia acompanhamento do trabalho pelo supervisor regional, a não ser pelas visitas feitas e pelo skype. O coordenador regional, como não está no Rio de Janeiro, não faz o acompanhamento diário da jornada de trabalho, acompanha pelo relatório mensal que é mandado para ele, que acompanha se está sendo feito o que foi programado. Esporadicamente o coordenador regional chama pelo skype para perguntar como estão as visitas, treinamentos, se fez ou não, se está com alguma dificuldade. O coordenador de ensino pode alterar o calendário anual com o aval do regional. Há 4 coordenadores no Rio de Janeiro, que dos relatórios de visita constam as viagens e visitas a seminários e às estacas, que no período de liderança eclesial não há previsão de periodicidade das reuniões nem de duração. Que o coordenador de ensino pode compensar o trabalho de um dia da semana, desde que fale com o coordenador regional. Depoimento da testemunha da ré - Maria Quitéria Gomes Portela: conviveu com o autor até o início de 2012. Disse que o autor era coordenador de ensino e realizava muitas visitas passando muito tempo fora de casa durante o dia, mas que sempre retornava. O autor às vezes viajava por mais de um dia, como para Angra dos Reis, mas o normal era voltar para casa. Declarou que o horário de trabalho do autor era bem livre, não tinha um horário fixo, sendo que ele adequava seu horário com outras atividades, no último ano saía perto do horário do almoço (almoçava próximo do trabalho) e o horário de volta não era regular, às vezes voltando mais cedo (antes das 18h) e às vezes mais tarde (após 19h/20h). Poderia contecer de sair bem cedo ou só à tarde. Tinha folgas aos domingos e às segundas-feiras. O horário de trabalho era feito pelo autor e era bem irregular, ficando a seu critério. Que realizava relatórios em casa.

Considerando que se tratam de situações excepcionais, quais sejam, trabalho externo incompatível com a fixação de horário e exercício de cargo de confiança, o ônus de comprová-las era da reclamada, do qual não se desincumbiu satisfatoriamente. Não restou comprovado haver óbice ao controle de jornada. Conforme depoimento da ex-companheira do autor, era normal o autor sair para trabalhar de manhã e retornar no mesmo dia, não havendo, em regra, trabalho em viagens, ratificando a possibilidade de controle de jornada. De acordo com a testemunha arrolada pelo autor, YYYYYYYYYYYY, o autor era supervisionado e orientado por um superior hierárquico que ficava em outro Estado, sendo necessário apresentar relatórios que demonstrassem o cumprimento do que havia sido planejado. A testemunha arrolada pela ré também afirma que o autor sempre elaborava relatórios e alguns eram elaborados em casa mesmo. O autor ministrava treinamento de professores, visitava líderes da igreja, dava aulas e visitava jovens da igreja. Desempenhava seu trabalho nas unidades da reclamada. Logo, no caso em tela, a reclamada dispunha de meios para verificar a jornada efetivamente realizada pelo reclamante, não estando o autor dispensado do controle de jornada. Também não restou demonstrado o exercício de função de confiança, não sendo possível vislumbrar que desempenhasse função de chefia ou gerência, uma vez que suas atividades eram eminentemente técnicas e não há comprovação inequívoca de que o empregado encontrava-se investido de amplos poderes de mando e gestão, realizando atos inerentes ao empregado, com ampla autonomia, para tomar decisões importantes para a empresa, não prosperando a alegação de que ser contratado como coordenador de ensino religioso é prova de confiança, mormente em vista das atribuições inerentes ao cargo, consoante documento de fls. 201/205. Os cargos de confiança referem-se às atividades de direção administrativa e não ao desempenho de atividades técnicas, devendo seu exercício estar relacionado à natureza das atividades desenvolvidas, que devem estar relacionadas às diretrizes administrativas da reclamada. Não reconhecido trabalho nos moldes do art. 62 da CLT, incumbia à reclamada apresentar os controles de ponto do reclamante (ausente que se encontra qualquer argumentação de número de empregados inferior a 10 - art. 74, § 2º, da CLT). Nesse contexto, em princípio, tem incidência a orientação da Súmula nº 338 do E.TST, presumindo-se a veracidade da jornada alegada na inicial, não infirmada por prova em contrário. Alegou o autor na inicial que trabalhava, em média, das 08h00 às 22h30, de terça-feira a sábado, com uma hora de intervalo; seis domingos por ano, das 08h00 às 22h30, com uma hora de intervalo e aos feriados, das 08h00 às 22h30, com idêntico intervalo, bem como que não eram respeitados o intervalo interjornada e o intervalo previsto no artigo 384 CLT. Em defesa, a ré alegou que não havia controle de jornada porque o autor exercia atividade externa e desempenhava função de confiança. Sucessivamente, alega que o autor laborava de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 17h00, com uma hora de intervalo, nunca tendo havido labor aos domingos e feriados, assim como que não violação do intervalo interjornada e que o artigo 384, da CLT, não foi recepcionado pela Constituição Federal. Em depoimento pessoal, o autor reconheceu que no domingo realizava atividades eclesiais e não trabalho. Afirmou que cumpria jornada das 08h00 às 22h00/22h30, de terça-feira a sábado, sendo que dava aula aos sábados (manhã e tarde - das 06h30 às 09h00 e das 14h00 às 15h30/16h00), terça-feira à noite (das 19h00 às 21h30) e às vezes cobria um professor na quinta-feira à noite (das 19h00 às 21h30). Que dava também treinamento aos sábados, com duração de 2 horas uma vez por mês em cada região, cobrindo cinco regiões. Insistiu que sua jornada semanal era de 50/60 horas pelo menos. Registra-se que em depoimento pessoal o autor não mencionou qualquer

labor em feriados, restringindo-se apenas aos eventuais domingos laborados em atividades eclesiásticas, como dito. O preposto da ré afirmou que o horário de trabalho não era controlado. A testemunha arrolada pelo autor também afirmou que o horário não era controlado e a testemunha inticada pela ré disse que, geralmente, no último ano, o reclamante saía laborar perto do horário de almoço e voltava por volta das 20 horas.

A propósito da testemunha ouvida a convite da reclamada, Maria Quitéria Gomes Portela, tratava-se de ex-companheira do autor, que, não obstante tenha sido contraditada, foi ouvida como testemunha. Em que pese o autor ter alegado em grau recursal que tal depoimento carece de credibilidade, não arguiu nulidade em momento algum. Do exposto, com base na prova dos autos, elidindo parcialmente a jornada declinada na exordial, vislumbra-se necessária restrição àquela, nos seguintes termos: em que pese refira o autor a labor das 8h00 às 22/22h30, destacou em depoimento pessoal que lecionava na terça-feira das 19h00 às 21h30 e "às vezes cobria um professor na quinta-feira à noite (das 19h00 às 21h30)", o que permite concluir que o labor além das 19h00 ocorria nessas hipóteses. A testemunha ouvida a convite do réu, Sra. Maria Quitéria, qualificada como ex-companheira do autor, portanto pessoa que o conhecia e por certo também a sua rotina, especificamente em relação ao último ano, afirmou que "saía perto do horário do almoço (almoçava próximo do trabalho) e o horário de volta não era regular, às vezes voltando mais cedo (antes das 18h) e às vezes mais tarde (após 19h/20h). Poderia acontecer de sair bem cedo ou só à tarde.

Tinha folgas aos domingos e às segundas-feiras." Diante disso, fixa-se a jornada de trabalho do autor como sendo de terça-feira a sábado nos seguintes horários: às terças-feiras laborava das 08h00 às 21h30, com uma hora de intervalo, de quarta-feira a sexta-feira das 8h00 às 19h00, exceto uma quinta-feira ao mês que se estendia até às 21h30, sempre com uma hora de intervalo intrajornada. No último ano de contrato, das 12h00 às 19h00, de terça-feira a sexta-feira, com uma hora de intervalo. Aos sábados, a jornada durante todo o período imprescrito era 06h30 às 09h00 e das 14h00 às 16h00. Reputo inexistente labor em feriados, haja vista que em nenhum momento em seu depoimento o autor fez qualquer referência a labor nesses dias. Em vista da jornada ora fixada, não há se falar em infringência do intervalo interjornada previsto no artigo 66 CLT. Quanto ao intervalo previsto no artigo 384, CLT, entende este Relator que dispositivo em comento, parte integrante do capítulo da CLT que tratava da proteção ao trabalho da mulher, não foi recepcionado pela nova ordem constitucional, que estabelece a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (inteligência do art. 5º, I, da CF). TODAVIA, resto vencido pelo entendimento majoritário desta E. Turma, no sentido de que o intervalo especial do art. 384 da CLT, de 15 minutos, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, restringindo-se sua aplicação ao trabalho da mulher, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. Nos termos da jurisprudência desta Corte superior, a disposição contida no artigo 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal. Assim, homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras. Por essa razão, faz jus ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Precedentes. (AIRR - 1418- 24.2010.5.02.0201 , Relatora Ministra: Dora Maria

da Costa, Data de Julgamento: 19/02/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: 21/02/2014) No mesmo sentido, o entendimento consubstanciado na Súmula 22, deste E. TRT, recentemente editada: SÚMULA Nº 22, DO TRT DA 9ª REGIÃO INTERVALO. TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELO ART. 5º, I, DA CF. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, o que torna devido, à trabalhadora. Também registre-se que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 658312, j. 27.11.2014, com repercussão geral, por maioria de votos, reconheceu que o art. 384, da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Ante o exposto, reformo a r. Sentença recorrida para deferir o pagamento, como extra, das horas laboradas após a 8ª diária e da 44ª semanal, observado que uma jornada suplementar não seja computada para os dois parâmetros, com adicional de 50%, divisor 220, com reflexos em DSR, em férias + 1/3, em 13º salários e em FGTS (11,2%). Reformo. DANO MORAL (ANÁLISE CONJUNTA DO TÓPICO "DANO MORAL" DO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA IGREJA DE JESUS CRISTO DOS SANTOS DOS ÚLTIMOS DIAS) Constou da sentença (fls. 481/489): "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS O autor relata ter sido vítima de discriminação por não estar pagando os dízimos da igreja, situação que motivou o Sr. Sidnei Ribeiro (presidente da igreja do Rio de Janeiro) a relatar que o autor não seria mais digno de trabalhar junto à ré. O autor esclarece que a sua dignidade em tal carta é condição de sua permanência no emprego. Por entender que ilícita e abusiva a conduta praticada pela ré, o autor pretende uma indenização compensatória por danos morais. Em contestação, a ré narra ser instituição religiosa e ultraconservadora, pregando diversas regras quanto à honestidade, integridade, obediência à lei, castidade, fidelidade (fl. 164). Afirma que o autor como membro dessa instituição religiosa, deveria observar as regras da igreja, mas por ser empregado da igreja, principalmente pelo desempenho do cargo de proeminência de coordenador de ensino religioso, deveria manter um padrão de conduta mais elevado e adequado aos interesses e valores éticos e morais da igreja, sem a prática de condutas que prejudicassem a imagem da igreja, seus conceitos éticos e morais e demais cânones religiosos. Ainda, a ré reconhece que o dízimo é obrigação de todo o crente (fl. 165), mas afirma que não é condição de emprego, tanto é que possui empregados que não são membros da igreja. A ré afirma que no caso do autor houve orientação do líder eclesiástico para a retirada de sua credencial de "Recomendação para o Templo", porque o autor não estava vivendo os ensinamentos da igreja quanto ao respeito ao convívio familiar (fl. 167) e transcreve justificativa do autor com relação ao pagamento do dízimo e de tratamento dedicado à esposa. Por fim, a ré ressalta que os procedimentos internos da igreja estão sujeitos ao sigilo das confissões (arts. 5º, XVIII e art. 19, I, da CRFB/88) e que os atos se deram dentro da tradição dos cânones religiosos que professa (art. 188 do CCB/88).

Pois bem.

Dos argumentos expendidos na contestação, incontroverso que houve solicitação de retirada da credencial de recomendação para o templo do autor e incontroverso que o autor não pagou integralmente seus dízimos. Cumpre averiguar se a solicitação foi atendida, se a extensão de sua retirada prejudicava o empregado da ré e não apenas o membro da congregação religiosa, bem como se houve emissão de carta de indignidade, ou, se de qualquer forma a ausência de pagamento de dízimo foi motivadora para extinção contratual. Tratando-se de fato constitutivo de seu direito, ao autor incumbia à prova deste fato e das circunstâncias (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Analiso a prova oral. Em depoimento pessoal,

o autor esclareceu que a recomendação para o templo é como se fosse uma identidade para adentrar no templo, sendo que o documento é deferido a membros da igreja (empregados e não empregados) e este lhe foi retirado pela falta de pagamento do dízimo por quatro meses, sendo que não lhe foi oportunizado tempo para regularizar o pagamento do dízimo como era a prática quando isso ocorria com empregados (prazo de 90 dias para regularização).

No depoimento do preposto da ré foi esclarecido que há dois documentos: um que se chama para recomendação para o templo que reputa a dignidade do membro e o outro documento é a carta/atestado de dignidade sigiloso (envelope fechado) que é emitida anualmente pelo líder eclesiástico (presidente de estaca e bispo) do empregado da igreja para expressar que o empregado não é uma pessoa "com dificuldades" e é dirigido ao Diretor do SEI (escritório central). Esclarece que "uma pessoa com dificuldades" é alguém que não paga o dízimo integralmente, que não tem boa convivência conjugal, que mente, engana, tem dívidas. Afirma que o autor teve problema relativo à recomendação do templo depois que deixou de ser empregado da empresa e não revelou o motivo reservando-se no sigilo eclesiástico. O depoente esclarece que um atestado/carta de dignidade negativo pode levar a dispensa do empregado. Afirma que o autor não pagou o dízimo (10% do salário) por 5/6 anos, ocultando a situação de seus líderes, o que é classificado com uma infração gravíssima. Relata que o autor foi promovido e continuou pagando o mesmo 10% do salário anterior. Diante desse problema de dízimo o líder eclesiástico informou a falta ao empregador e por fim, afirmou que é condição para continuar no emprego essa questão de dignidade. A testemunha Marco Antônio dos Santos afirmou que a carta de dignidade contempla, entre outros quesitos, o do pagamento do dízimo, o que é informado pelo bispo da igreja e entregue ao presidente da estaca, que vai concordar (ou não) e é devolvido para São Paulo - direção do SEI. Se o empregado não paga o dízimo será cobrado por isso, sob a ameaça de desemprego. Disse que isso ocorreu consigo, pois deixou de pagar alguns meses o dízimo e justificou com o atraso no pagamento do carro e a situação foi consultada na Central em Salt Lake e foi-lhe oportunizada a regularização. A testemunha sabe que o autor tinha dízimos em atraso e soube que o autor também ia ser dispensado por ter se separado da esposa, o que ficou sabendo pelo Sidnei (Presidente da Estaca, Líder Eclesiástico do Rio de Janeiro). Esclareceu que Sidnei pode recomendar a mudança do coordenador, mas não pode dispensar diretamente. A testemunha Maria Quitéria em nada acresceu, pois não soube dizer o motivo da dispensa, apenas consignando que o autor sofreu um processo disciplinar na igreja. A meu ver, ficou clara que a dispensa do autor estava ligada à carta emitida pelo bispo e pelo líder eclesiástico da igreja/estaca a que estava vinculada ao autor. Esta carta/atestado de dignidade, por sua vez, tinha entre um dos seus quesitos, o fato de o empregado pagar integralmente seus dízimos e, nesse contexto, o fato de o autor não ter quitado integralmente seus dízimos foi classificado como infração gravíssima, o que sujeitava à retirada da recomendação para o templo, como fica claro do depoimento do preposto da ré e presumivelmente levava a um atestado de dignidade negativo. Ora, revela-se evidente que a questão é empregatícia e não eclesiástica, como tenta fazer crer a ré. Afinal, a igreja somente constatou uma divergência de valores (10% do salário de secretário quando deveria ser 10% de salário de coordenador de ensino) por ter acesso às informações financeiras de seu membro empregado. A ré não lograria fazer esta confirmação de valores se o autor fosse um membro não empregado, já que as informações financeiras, bancárias e fiscais são resguardadas por sigilo. Se não tivessem como apurar a

divergência de valores, o bispo e o líder eclesiástico da estaca do autor não teriam como afirmar que ele (o autor) não estava cumprindo com suas obrigações de dizimista, tampouco poderiam solicitar (ou efetivamente retirar) a recomendação para o templo e muito menos confirmar essa falta - considerada gravíssima e hábil a ocasionar a dispensa - ao escritório da direção em São Paulo, como ressaltou o preposto da ré em seu depoimento pessoal. Entendo que impor dízimos aos seus fiéis é questão que não diz respeito ao Judiciário Trabalhista, por força da não intervenção nas associações ou cultos religiosos que consagra a Constituição em seu art. 19, I ("É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: I estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público;"). Entretanto, qualquer empregadora, entidade religiosa ou laica, não pode impor condições que direta ou indiretamente afetem o princípio da intangibilidade salarial ou imponham qualquer hipótese de redução salarial (de 10%, no caso) como requisito de manutenção de emprego, diante do disposto também na Constituição Federal (art. 7º, VI). Não há aqui colisão de direitos fundamentais da não-intervenção em entidade religiosa frente aos princípios de irredutibilidade e intangibilidade do direito fundamental ao salário. A atitude da ré foi como empregadora e não como igreja, apenas querendo se valer de suas prerrogativas de igreja para impingir um dever moral, mas atuando sobre a medida econômica do salário do autor. Cobrar 10% do salário do autor como prova de sua moralidade para manutenção contratual é ilegal e inconstitucional, por direta e claramente violar o disposto no art. 462 da CLT e art. 7º, VI, da CRFB/88. Há ainda flagrante vulneração ao disposto na Súmula nº 342 do C. TST1, justamente por se revelar a hipótese de coação por poder acarretar a perda do emprego.

Ao contrário, restou demonstrado que era a igreja que, valendo-se de sua autoridade eclesiástica e de empregadora, que atuava imoralmente buscando obter medida pecuniária com o recebimento do dízimo impondo a seu empregado a obrigação de lhe verter 10% de seus ganhos, sob a pena de colocar em dúvida a sua continuidade trabalhista, além de lhe impingir reprimenda moral e coação espiritual. A ré poderia exigir do autor uma conduta que não expusesse um proceder com atitudes contrárias as suas obrigações morais e confessionais, mas o dízimo era confidencial - entre o líder que recebia e o dizimista (e não uma conduta ostensiva perante toda comunidade) e incidia sobre um dos direitos trabalhistas mais caros: a intangibilidade salarial e sua não redução. Ademais, na medida em que a ré exigia, o dízimo não era mais oferta, mas sim taxa e não estava previsto no ato constitutivo da entidade associativa qualquer taxa. E mais, o autor, enquanto coordenador de ensino religioso, seria duplamente penalizado: (1) como membro da igreja - e aqui não temos competência para averiguar o direito da associação religiosa para excluir seus membros por incapacidade de honrar o pagamento - e, (2) como empregado, justamente porque como empregado deveria quitar com suas obrigações eclesiásticas de pagar o dízimo e exibir na integralidade do pagamento do dízimo sua boa moral e/ou virtudes religiosas. O fato é que o preposto da ré assume com espanto a gravidade da falta de pagamento de dízimo por 5/6 anos com falta gravíssima, hábil a ensejar a dispensa. Ainda, diante do relato do preposto da ré e do email de fl. 246, constato que se mostra evidente que o autor recebeu constrangimento e repreensão dias antes da dispensa. No email de fl. 246, enviado pelo autor à ré, cinco (5) dias antes da dispensa (ocorrida em 07.03.2012), o autor invoca arrependimento como uma resposta que só

seria explicável diante de uma reprimenda pelo não pagamento do dízimo e pede que seja considerada sua manutenção no trabalho. Também consigno que o dever de pagar o dízimo não ficou expressamente claro no contrato de trabalho do autor, pois a previsão contratual é apenas para manter os padrões da igreja (fl. 200, cláusula 8ª) fora e dentro dela e não há autorização de vincular seu salário aos dízimos. Por fim, entendo que não se comprovou aqui que o autor tivesse conduta ímproba. O fato de o autor ter se separado de sua esposa não teve fundamento jurídico obrigacional religioso como atuação imoral perante a comunidade religiosa, não foi apontada disposição específica pela ré constante nos diversos documentos relativos às obrigações religiosas juntados com a contestação, como lhe incumbia (art. 333, II, do CPC). De qualquer forma, sua conduta como profissional (para o qual era exigido qualificação específica na área) não poderia ser simplesmente encerrada por disposição moral da igreja, apenas sua atuação como membro. Ainda, o padrão do homem moderno de boa moral não qualifica, sem que acarrete inconstitucional discriminação (art. 5º, caput, da CRFB/88), como ímproba a conduta de se por fim ao casamento. Tampouco poderia esta ocasionar sua dispensa como empregado, dentro de um Estado Democrático de Direito. Enfatizo que o autor não era líder eclesiástico ou bispo - não era presidente ou mentor ou sacerdote ou dirigente de igreja, estaca ou templo ou similar - o autor era coordenador de ensino para atividades pedagógicas, tanto que lhe era exigido uma formação acadêmica específica (grau de mestre fl. 205). Eventual atuação nos domingos, como bem ressaltou a contestação quando tratou da jornada, divisava de sua atuação como coordenador de ensino. Em outras palavras, entendo que a cobrança de dízimos e a consideração do não pagamento como infração gravíssima hábil a questionar a dignidade do empregado incompatibiliza-se plenamente com os contingenciamentos do poder empregatício previstos no ordenamento jurídico pátrio, sobretudo com a dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, caput, CRFB/88), com a valorização do trabalho (arts. 1º, IV, e 170, caput e VIII, CRFB/88) e demonstra a invasão do religioso sobre o campo da Constituição Federal e das leis trabalhistas, em vulneração inversa ao disposto no art. 19, I, da CRFB/88 (se não pode a União intervir nas entidades religiosas, não podem as entidades religiosas atuar de forma inconstitucional e ilegal). Assim o autor faz jus ao recebimento de indenização a título de danos morais. Diante da ausência de um tarifamento legal, o valor deve ser arbitrado pelo magistrado conforme as circunstâncias do caso concreto (arts. 944, 945 e 953 do CC/02), tais como a gravidade e a repetição do ato ilícito, a extensão dos danos, a capacidade econômica das partes e, sobretudo, considerando a finalidade compensatória/pedagógica da indenização, sem, contudo, causar enriquecimento desmedido do reclamante ou a ruína do reclamado. Nesse contexto, tendo em vista a alta gravidade da conduta da ré (que pôs fim ao emprego do autor porque este não pagou integralmente dízimos, considerando-o por isso indigno), a condição econômica do reclamante (remuneração para fins rescisórios no valor de R\$ 9.518,14 - TRCT - fl. 33) e a capacidade econômica da ré (Igreja de Jesus Cristo dos Últimos Dias - Igreja Mórmon), uma entidade religiosa internacional que, embora seja uma associação sem fins lucrativos (art. 6º, fl. 179), é mantida com 10% dos salários de todos os seus 1.248.548 membros no Brasil (número de membros informado no site < <http://lds.org.br/>>), julgo procedente o pedido de pagamento de indenização a título de danos morais, a qual fixo no patamar razoável de R\$ 30.000,00." O autor recorrente pleiteia a reforma da r. sentença para que seja majorada a condenação por danos morais. Argumenta que: a) a igreja o compelia a lhe passar 10% do que recebia; b) a condenação por dano moral deve representar punição ao

causador do dano, bem como compensar o autor pela dor das humilhações sofridas, não tendo sido o caso da presente condenação, pois a ré reteve mais de R\$100.000,00 e devolverá apenas R\$30.000,00; c) a condenação deve ser de, no mínimo, duas remunerações do autor por ano trabalhado (fls. 513/516). Adesivamente, recorre a parte ré argumentando que: a) a condenação por danos morais destoa da prova dos autos, da realidade fática e da razoabilidade; b) apesar de nunca ter havido entrelaçamento entre as esferas contratual e eclesiástica, o trabalhador que celebra contrato de trabalho com instituição religiosa deve manter um padrão elevado de conduta; c) a demissão imotivada do autor decorreu apenas de necessidade de reorganização administrativa; d) não consta dos autos atestado de que o autor não era mais digno de trabalhar, tampouco prova em relação a isso; e) a sentença é citra petita, pois concedeu algo diverso do postulado; f) o magistrado arguiu seu preposto acerca de questões de organização interna; g) é incontroverso que a questão do dízimo não ensejou a emissão do atestado de indignidade, nem contribuiu para a demissão, assim como a dissolução da sociedade conjugal; h) a perda da recomendação para o Templo ocorreu após a demissão, tendo decorrido de transgressões de ordem pessoal do autor; i) não vincula a celebração do contrato de trabalho ao pagamento do dízimo, sendo esta obrigação dos membros e empregados não precisam ser membros; j) jamais foi descontado do salário do reclamante o valor do dízimo, inexistindo ato ilegal ou inconstitucional sugeridos pela sentença de origem; k) não ofendeu a honra ou dignidade do ofendido. Pugna pela reforma da decisão, no sentido de excluir a indenização por dano moral e, sucessivamente, pela redução da condenação, a qual deverá se limitar ao valor máximo equivalente a um salário contratual (fls. 524/533). Analisa-se. O fundamento legal da indenização por dano moral está no instituto da responsabilidade civil, combinado com o art. 5º, X, da Carta Magna de 1988. Infraconstitucionalmente, encontra supedâneo no Código Civil Brasileiro, que dispõe em seu artigo 186 que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". O art. 927 do mesmo Código, por sua vez, prevê que "aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". Em conceituação específica do que seja dano moral, pode ele ser entendido como um "sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que perturba bens imateriais e ataca valores íntimos da pessoa, os quais constituem a base sobre a qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações da sociedade é sustentada", segundo nos ensina Helio Antônio Bittencourt Santos. (In: O Dano Moral e o Direito do Trabalho. Revista Juris Síntese nº 25. set/out 2000). Considerando-se a definição acima, para configuração responsabilidade civil decorrente de dano moral, se faz necessária a demonstração de ato ilícito do empregador (omissivo ou comissivo) que ocasione lesão aos direitos da personalidade juridicamente tutelados (intimidade, vida privada, honra, imagem, etc.). Relata a parte autora na inicial a ocorrência dos seguintes fatos a fim de respaldar o seu pedido de pagamento de indenização por danos morais: a) que foi vítima de discriminação por deixar de pagar os dízimos para a igreja, motivando o presidente da igreja do Rio de Janeiro, Sr. Sidnei Ribeiro, a relatar em carta de dignidade que não era mais digno de trabalhar para a ré; b) que o endosso da carta de dignidade pelo líder da igreja é condição de emprego (fls. 22/25). Na contestação, a reclamada nega os fatos aduzidos pelo reclamante na inicial (fls. 164/168). Dos argumentos utilizados em defesa, tem-se como incontroverso que houve solicitação de retirada da credencial de recomendação para o templo do autor, bem como que o reclamante não pagou integralmente seus dízimos. Da prova oral colhida mediante gravação audiovisual (Sistema Fidelis) extraem-

se as seguintes informações para o deslinde da questão: Depoimento do reclamante: disse que a recomendação para o templo é semelhante a uma identidade para lá adentrar, sendo deferida a membros empregados ou não da igreja, e que tal documento lhe foi retirado em decorrência da ausência de pagamento do dízimo por quatro meses, não lhe tendo sido oportunizado prazo para regularização, como de regra era feito. Depoimento do preposto: disse que existem dois documentos. O primeiro é a recomendação para o templo que atesta a dignidade do membro. O segundo é a carta/atestado de dignidade sigiloso (envelope fechado) emitida anualmente pelo líder eclesiástico do empregado da igreja com o intuito de expressar que o empregado não é uma "pessoa com dificuldades", sendo dirigido ao Diretor do Sei/escritório central. Explica que "pessoa com dificuldades" é aquela que não paga integralmente o dízimo, que não tem boa convivência conjugal, que mente, engana, tem dívidas. Assevera que o autor teve problemas referentes à recomendação do templo após ter deixado de ser empregado da empresa, não revelando o motivo, valendo-se do sigilo eclesiástico. Afirma que a carta/atestado de dignidade negativa pode acarretar a dispensa do empregado; que o autor não pagou o dízimo por 5/6 anos, tendo ocultado a situação dos seus líderes, sendo classificada como infração gravíssima. Relata que mesmo após promoção, o reclamante continuou a contribuir com 10% do salário anterior. Face ao problema do dízimo, a falta foi informada pelo líder eclesiástico ao empregador, tendo aquele informado que a questão da dignidade é condição para continuar no emprego. Depoimento da testemunha do autor - Marco Antônio dos Santos: Asseverou que a carta de dignidade inclui o pagamento do dízimo (entre outros quesitos), sendo informado pelo bispo da igreja e entregue ao presidente da estaca, o qual concordará ou não, e devolvido para a direção do SEI. Quando o empregado não paga o dízimo, é cobrado por isso, sendo ameaçado de desemprego. Disse que isso já lhe ocorreu, mas foi oportunizada a regularização. Soube através do Sr. Sidnei (Presidente da Estaca, líder Eclesiástico do Rio de Janeiro) que o autor tinha dízimos em atraso, bem como que iria ser dispensado por ter se separado da esposa. Depoimento da testemunha do réu - Maria Quitéria Gomes Portela: nada acresceu, já que não soube explicitar o motivo da dispensa, apenas informando que o autor sofreu um processo disciplinar na igreja. Insta salientar que o ônus de provar que o empregador, por ação ou omissão, causou dano ao empregado incumbe a quem alega o fato, no caso, ao reclamante (artigo 818 da CLT c/c 333, I, CPC). A prova dos autos é suficiente para formar a convicção deste Juízo sobre a prática de ato ilícito da reclamada, passível de ofensa ao patrimônio moral do autor. Resta evidente que a dispensa do reclamante está relacionada à carta/atestado de dignidade emitida pelo bispo e líder eclesiástico da igreja a qual estava vinculado. Do depoimento do preposto da ré extrai-se que o fato do autor não ter quitado integralmente seus dízimos foi classificado como infração gravíssima, sujeitando-o à retirada da recomendação para o templo, presumivelmente levando a um atestado de dignidade negativo, tratando-se evidentemente de questão relacionada ao vínculo de emprego e não eclesiástica como pretende a parte ré. Somente por acessar as informações financeiras do seu empregado-membro é que a ré tem conhecimento de que o autor fazia o pagamento do dízimo referente ao salário de antes da promoção. De acordo com o decisum, embora entenda-se que a questão de impor dízimos aos seus fiéis não diga respeito a esta Justiça Especializada, não se pode deixar de observar que qualquer que seja o empregador "não pode impor condições que direta ou indiretamente afetem o princípio da intangibilidade salarial ou imponham qualquer hipótese de redução salarial (de -10%, no caso) como requisito de manutenção de emprego, diante do disposto também na Constituição

Federal (art. 7º, VI)" (fl. 485). A atitude da empregadora ao cobrar 10% do salário do obreiro como prova de moralidade para manter o contrato é ilegal e inconstitucional. Restou demonstrado que a igreja, valendo-se de sua autoridade eclesiástica e de empregadora, impunha a obrigação de que o autor lhe repassasse 10% dos seus ganhos, exercendo reprimenda moral e coação espiritual, além de colocar em dúvida a continuidade da relação de emprego. O preposto da ré admite em depoimento que a falta de pagamento do dízimo por 5/6 anos é falta gravíssima, capaz de ensejar a dispensa do reclamante. O documento de fl. 246, somado ao depoimento do preposto da ré, deixam evidente que o reclamante sofreu constrangimento e repreensão dias antes da dispensa, pois o autor pede que seja reconsiderada a sua permanência no trabalho. Também não restou configurada a conduta ímproba do reclamante. Colocar fim a um casamento não pode ser considerada como tal, sem que acarrete discriminação inconstitucional. Também não poderia ensejar sua dispensa como empregado. Como asseverado na decisão: "O fato de o autor ter se separado de sua esposa não teve fundamento jurídico obrigacional religioso como atuação imoral perante a comunidade religiosa, não foi apontado disposição específica pela ré constante nos diversos documentos relativos à obrigações religiosas juntados com a contestação, como lhe incumbia (art. 333, II, do CPC)." A alegação da parte ré de que a sentença é *citra petita*, por conceder algo diverso do postulado não procede. O reclamante pleiteia indenização por danos morais e é isso que está sendo concedido. Diante do exposto, não se pode negar que a obrigatoriedade do pagamento de dízimo, associada à consideração da não realização do pagamento como infração gravíssima, hábil a ensejar a dispensa do empregado, não estão abrangidas nos poderes do empregador previstos no ordenamento jurídico. Da análise, concluo que efetivamente houve, de parte do réu, confusão no tratamento da questão empregatícia com a religiosa. Todas as obrigações e comportamentos que a igreja possa impor aos seus membros, somente tem pertinência em face do acolhimento/permanência na esfera própria da igreja, enquanto não empregadora. Nesta última condição, assume o réu obrigação que lei impõe a todos. Neste contexto, não bastam argumentos que, por exemplo, não havia desconto de dízimo nos salários, porquanto, por meio indireto impunha esse ônus, como condição, reputando comportamento inadequado a não quitação do dízimo, com influência na manutenção do emprego. Nos mesmos moldes, no que respeita à relação familiar do autor (com sua esposa/companheira), aspecto, que por igual, não dita, segundo a ordem jurídica que disciplina a relação de emprego, vedação/impossibilidade de contratação/manutenção de vínculo empregatício. É nesse contexto, que se vislumbra que efetivamente o autor foi tratado com diferença que a lei não autoriza ao empregador. Toda "cobrança" que houvesse de ser feita caberia se dar no âmbito da igreja e seus ditames, e não do contrato de trabalho, para o qual a lei é que impõe os devidos ditames. Como acentua Maurício Godinho Delgado: "A relevância, no Direito atual, do combate antidiscriminatório erigiu ao status de princípio a ideia de não-discriminação. O princípio da não discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. É que, conforme visto, a discriminação define-se como a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento incompatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio rejeita validade a essa conduta discriminatória". (Curso de direito do trabalho, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2009, p. 719) Evidencie-se, do exposto, que o autor sofreu influência direta de aspectos religiosos de que participa o réu com repercussão e vinculação direta ao contrato de

trabalho, resultando em rescisão contratual por motivação que a lei não contempla (ainda que formalmente tenha se dado sem justa causa). A prova, assim descrita, denuncia tratamento que discrimina, no contexto do trabalho, por fator alheio a esse, e assim injustificável, autorizando o deferimento do dano moral. A respeito, a vedação de despedida abusiva - motivada por discriminação - tem fundamento na interpretação conjunta dos arts. 1º, inciso IV, 3º, inciso IV, 4º, inciso VIII, 5º, caput e incisos XLI e XLII, e 7º, inciso XXX, 8º, caput, e 170, inciso VIII da Constituição Federal, 8º e 9º da CLT e Convenção 98 da OIT. Com efeito, é possível a aplicação extensiva do art. 4º, inciso I, da Lei 9.029/1995, in verbis: Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. A aplicação extensiva de tal norma de direito a casos não expressamente previstos é perfeitamente possível a partir da hermenêutica lógico-sistemática da regra. Para explicitar o caminho que trilhamos para finalmente atingir este resultado, tomemos como ponto de partida a opinião de Roberto de Ruggiero (citado por Vicente Ráo), o qual, esclarecendo o que doutrinariamente se conhece por "vontade" ou "espírito" da lei, afirmou que: "A vontade da lei destaca-se da pessoa de seu autor e, objetivandose, se constitui em entidade autônoma, que vive vida própria e revela todo o pensamento contido em suas palavras e em seu espírito, mostrando-se capaz de governar não só todas as relações previstas e consideradas por seu autor, mas também as relações novas ou diversas que possam atrair na sua própria órbita. Tudo aquilo que, do pensamento subjetivo do autor, por imperícia ou outro qualquer motivo, não penetrou na fórmula do preceito, já não tem mais valor, quando o preceito se forma; e a intenção particular do autor pode ser excedida e integrada com novas aplicações da norma, quando, por meio de sua interpretação, se torne possível, sem lhe violentar a letra nem o espírito, um domínio ulterior e mais amplo, do que por ela possuía no momento em que surgiu" (DE RUGGIERO, Roberto, apud RAO, Vicente. O direito e a vida dos direitos - 3. ed., anotada e atual. - São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 1991. pág. 443/444). Como exposto antes, o sistema jurídico pátrio, especialmente por meio das normas de assento constitucional, dá guarida à proteção do trabalhador ante a despedida abusiva fundada em qualquer tipo de discriminação. Desta forma, inexistindo regra específica que contenha previsão do meio pelo qual tal conduta será coibida, encontra-se na aplicação extensiva de norma jurídica de conteúdo similar o meio para dar efetividade à vontade da lei. Salutar a lição de Vicente Ráo sobre a questão: "Quando na norma se declara menos do que, na realidade, se quis declarar, e, em consequência, sua letra exclui casos que o seu espírito abrange, então, o intérprete, amplia o sentido direto e imediato do texto, para fazer incidir no preceito os casos aparentemente e indevidamente não contemplados. Essa extensão, advirta-se, há de resultar do espírito da norma, devidamente e previamente apurado e definido segundo processos interpretativos, que estudamos." (RAO, Vicente. O direito e a vida dos direitos - 3. ed., anotada e atual. - São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 1991. pág. 451). Sendo a integração do sistema atividade própria do poder judiciário, e em face do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, CF), a aplicação extensiva de norma jurídica para abranger situação que, nos dizeres de Ráo, foi indevidamente não contemplada por aquela regra, não ofende o princípio da legalidade (art. 5º, II, CF). Cabe destacar, ainda, que independente da norma

contida na lei 9.029/1995, caso verificado que o ato do empregador se dá com abuso ao direito potestativo de despedimento, presente se mostra o direito do ofendido de restituição do estado anterior, portanto, reintegração ao emprego. Nesse sentido: RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE. NULIDADE. ABUSO DE DIREITO. REINTEGRAÇÃO. Se das premissas fáticas emergiu que a empresa se utiliza da prática de dispensar seus funcionários quando estes completam 60 anos, imperioso se impõe ao julgador coibir tais procedimentos irregulares, efetivados sob o manto do poder potestativo, para que as dispensas não se efetivem sob a pecha discriminatória da maior idade. Embora o caso vertente não tivesse à época de sua ocorrência previsão legal especial (a Lei 9.029 que trata da proibição de práticas discriminatórias foi editada em 13.04.1995 e a dispensa do reclamante ocorreu anteriormente), cabe ao prolator da decisão o dever de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes, para solucionar os conflitos a ele impostos, sendo esse, aliás, o entendimento consagrado pelo art. 8º, da CLT, que admite que a aplicação da norma jurídica em cada caso concreto, não desenvolve apenas o dispositivo imediatamente específico para o caso, ou o vazio de que se ressente, mas sim, todo o universo de normas vigentes, os precedentes, a evolução da sociedade, os princípios, ainda que não haja omissão na norma. Se a realidade do ordenamento jurídico trabalhista contempla o direito potestativo da rescisão unilateral do contrato de trabalho, é verdade que o exercício deste direito guarda parâmetros éticos e sociais como forma de preservar a dignidade do cidadão trabalhador. A despedida levada a efeito pela reclamada, embora cunhada no seu direito potestativo de rescisão contratual, estava prenhe de mácula pelo seu conteúdo discriminatório, sendo nula de pleno direito, em face da expressa disposição do art. 9º da CLT, não gerando qualquer efeito, tendo como conseqüência jurídica a continuidade da relação de emprego, que se efetiva através da reintegração. Efetivamente, é a aplicação da regra do § 1º do art. 5º da Constituição Federal, que impõe a aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, pois, como apontando pelo v. acórdão, a prática da dispensa discriminatória por idade confrontou o princípio da igualdade contemplado no caput do art. 5º da Constituição Federal. Inocorrência de vulneração ao princípio da legalidade e não configurada divergência jurisprudencial. Recurso de Revista não conhecido relativamente ao tema. Processo: RR - 462888/1998.0 Data de Julgamento: 10/09/2003, Relator Juiz Convocado: André Luís Moraes de Oliveira, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 26/09/2003. Por todo o exposto, mesmo em casos não abrangidos pela norma legal em referência, pode-se aplicar extensivamente a regra do seu art. 4º, supracitado. Tendo feito o autor prova do fato constitutivo do direito alegado, subsiste pretensão recursal com vistas ao deferimento da majoração da indenização por dano moral pretendida. Quanto ao valor a ser arbitrado, o dano moral deve ser avaliado com relação à pessoa que causou o dano, ou seja, não se trata de compensação financeira por absoluta impossibilidade de mensurar o dano moral, e sim pena ao agente causador. A indenização em referência não repara concretamente o dano em discussão, haja vista a sua natureza imaterial, bem como não objetiva o enriquecimento do ofendido. A função pedagógica da condenação dessa espécie, é que melhor atua na satisfação do direito do ofendido, ou seja, mais pela sanção imposta ao ofensor, que pelo valor fixado, é que o ofendido tem seus valores morais recompensados. É certo, por outro lado, que o valor em discussão não deve ser irrisório, a ponto de não atender a uma efetiva sanção ao ofensor e uma satisfação pecuniária ao ofendido, assim como não deve ser excessivo, respeitando-se a capacidade econômica do ofensor. A fixação de R\$ 30.000,00, como atribuído na origem,

atende aos fins preconizados, sendo razoável, inexistindo, desse modo, alegada violação aos critérios previstos no inciso V, do artigo 5º da CF/1988, artigos 186, 188, I e 927 do CC, artigos 9º e 444, da CLT, consoante alegado à fl. 534.

Mantenho.

DEPRECIÇÃO DO VEÍCULO Decidiu o MM. juízo de origem (fls. 480/481): "REEMBOLSO DE DESPESAS É incontroverso que o autor utilizava veículo próprio para a prestação de serviços e incontroverso o pagamento de R\$ 0,65/Km. A alegação do autor é apenas de insuficiência do valor pago. Incontroversa a média de consumo do veículo (10Km/L). Com base nos dados fornecidos pela inicial (também incontroversos), constatase: (i) o uso de 319,20 litros de gasolina por mês; (ii) a prevalência do valor de R\$ 2,99 do litro da gasolina, considerando um preço médio, tendo em vista a oscilação entre 2008 e 2012, no RJ, e a ausência de impugnação deste valor médio; (iii) que $319,20\text{L/mês} \times \text{R}\$ 2,99 = \text{R}\$ 954,41$ mensais (ou R\$10.498,51 anuais, se multiplicado por 11 - pelas férias do autor); (iv) que $3.192\text{Km/mensais} \times \text{R}\$ 0,65/\text{Km}$ igual a R\$2.074,80 ou R\$ 22.822,80 anuais (novamente, multiplicando-se por 11 meses de trabalho), o que era pago pela ré; (v) que subtraindo-se R\$ 954,41 de R\$ 2.074,80, resta o valor (livre) de R\$ 1.120,39 mensais ou de R\$ 12.324,29 anuais (x11). Portanto, o autor tinha uma diferença mensal de R\$ 1.120,39 ou anual de R\$ 12.324,29, que é justamente o valor pretendido na inicial (fl. 12). Entendo, assim, que provado fato extintivo pela ré. Não se cogita de aplicação do art. 359 do CPC, porque os fatos são incontroversos e a apuração foi realizada com base na petição inicial. O pedido se limitou a diferenças e estas não existem, como comprova o raciocínio acima. Ademais, não há prova dos diversos custos enumerados na petição inicial, embora o autor detivesse ampla aptidão para essa prova, lhe incumbindo provar a indenização por dano material pretendida (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). A questão afeta à depreciação do veículo não depende apenas de uso, mas principalmente como o condutor o utilizou e como isso o trouxe uma depreciação maior do que a que normalmente se tem. De qualquer forma, também não há a prova acerca disso. Pelo exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento, de forma indenizada, de reembolso/ressarcimento das despesas do veículo e de sua depreciação."

Requer o autor xxxxxxxxxx a reforma da decisão que indeferiu a indenização de reembolso de despesas do veículo e sua depreciação por ter entendido que o autor não se desincumbiu do ônus de comprovar fato constitutivo de seu direito, para que a reclamada seja condenada a pagar R\$65.000,00 (sessenta e cinco mil reais) ou 30% do valor gasto com combustível (fls. 516/517). Argumenta que: a) arguiu exaustivamente na exordial que recebia apenas R\$ 0,65 (sessenta e cinco centavos) por quilômetro rodado para gasto com combustível, sendo devida a diferença de R\$12.300,00 (doze mil e trezentos reais) mensais para cobrir o desgaste e a depreciação do veículo; b) a sentença chegou à conclusão de que era devido esse valor, mas que a diferença apontada na inicial de R\$ 12.300,00 era para as demais despesas e não para o combustível; c) é fato notório que a cada 30.000/40.000 quilômetros os carros necessitam de revisão e na medida em que a decisão entende que só o combustível foi quitado, deveria ter fixado indenização. Analisa-se. Primeiramente observa-se que o pedido recursal (R\$ 65.000,00 - sessenta e cinco mil reais) é superior ao pedido da inicial que ficou limitado em R\$ 61.500,00 (fl. 15). Além disso, na exordial o reclamante não pleiteou indenização fixada em 30% do valor gasto com combustível. Desse modo, eventual condenação será limitada ao valor de

R\$61.500,00 (sessenta e um mil e quinhentos reais). Destaca-se que é obrigação do réu assumir os riscos do negócio (art. 2º, CLT), no que se inclui despesas desse, e é incontroverso o fato de que o autor utilizava veículo próprio em favor da realização de serviços para o empregador. Ressalte-se que o uso contínuo do veículo acarreta depreciação do bem, a qual, ante a notoriedade, não precisa ser provada, consoante prescreve inciso I do artigo 334 do CPC (Art. 334. Não dependem de prova os fatos: I - notórios;). Devida, portanto, a indenização decorrente do desgaste, manutenção e depreciação do veículo da reclamante utilizado em serviço. Incontroverso ainda que a parte ré pagou efetivamente o valor de R\$0,65 (sessenta e cinco centavos) por quilômetro rodado, sendo pleiteada apenas a indenização para cobrir a depreciação e o desgaste do veículo. Incontroversa que a média de consumo do veículo era de 10K/l. Com base nesses dados, tem-se que a posição adotada na r. sentença de origem mostra-se adequada, pois se o autor rodava 3.192 quilômetros por mês, eram necessários 319,20 litros de combustível por mês. Considerando que o valor médio de R\$2,99 do litro da gasolina arguido em sede de defesa não foi impugnado, tem-se o já exposto na r. sentença, em face do que não há argumento recursal a refutar: "(...) (iii) que $319,20\text{L}/\text{mês} \times \text{R\$ } 2,99 = \text{R\$ } 954,41$ mensais (ou R\$10.498,51 anuais, se multiplicado por 11 - pelas férias do autor); (iv) que $3.192\text{Km}/\text{mensais}$ multiplicados por R\$ 0,65/Km igual a R\$2.074,80 ou R\$ 22.822,80 anuais (novamente, multiplicando-se por 11 meses de trabalho), o que era pago pela ré (v) que subtraindo-se R\$ 954,41 de R\$ 2.074,80, resta o valor (livre) de R\$ 1.120,39 mensais ou de R\$ 12.324,29 anuais (x11). Portanto, o autor tinha uma diferença mensal de R\$ 1.120,39 ou anual de R\$ 12.324,29, que é justamente o valor pretendido na inicial (fl. 12). Entendo, assim, que provado fato extintivo pela ré." Pode-se concluir, com base nos cálculos apresentados na decisão de origem, que o autor já teve ressarcido os gastos com depreciação e desgaste do veículo, eis que o valor quitado não abrange somente o combustível, como visto, não sendo cabível qualquer raciocínio diverso. Como bem assevera a decisão, o autor não se desincumbiu do ônus de comprovar que fazia jus a indenização por dano material pretendida, não fazendo qualquer prova dos custos arguidos na petição inicial, nem de que o valor pago por quilômetro rodado não abrangia o desgaste do veículo. Entender de modo diverso acarretaria no enriquecimento sem causa do autor, pois caso se admitisse que a quantia de R\$0,65 (sessenta e cinco centavos) ressarciria apenas o valor do combustível, estar-se-ia entendendo que o litro de combustível estaria custando R\$6,50 (seis reais e cinquenta centavos), o que é notoriamente impossível. Assim, no valor de R\$0,65 (sessenta e cinco centavos) ressarcido ao autor pela reclamada já estão incluídos os gastos com combustível, bem como a indenização pela depreciação e pelo desgaste do veículo.

Mantenho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS De acordo com o decisum (fl. 489): "HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS O reclamante não está assistido por entidade de sindical, razão pela qual são indevidos os honorários advocatícios pleiteados, conforme arts. 14 e 16 da Lei nº. 5.584/70 e em atenção à jurisprudência consolidada nas Súmulas nº 219 e 329 do C. TST. Julgo improcedente." A recorrente pugna pela reforma da sentença quanto à ausência de condenação em honorários advocatícios, requerendo seja condenada a parte ré ao pagamento de honorários advocatícios em percentual de 15% (fls. 518/519). Argumenta que: a) após a edição da Lei 10537/02, foi revogada a disposição contida no artigo 14, da Lei 5584/70, que exigia a assistência sindical para o deferimento de honorários, bem como que com base na Lei

1060/50 são devidos honorários de advogado; b) por haver declaração de pobreza do autor, em cumprimento ao artigo 4º, da Lei 1060/50, existe o dever legal de deferimento de honorários advocatícios. Analisa-se. Honorários advocatícios não são devidos, posto que não há norma legal que fixe honorários desta espécie, por sucumbência, nas ações trabalhistas propriamente ditas, sendo aplicável, unicamente, a Lei 5.584/70, que trata de honorários por assistência sindical, o que não é o caso dos autos. O autor não se encontra assistido por entidade sindical de sua classe (fl. 29). Logo, ausente o pressuposto material determinado a Lei 5.584/70, consoante orientações das Súmulas nº. 219 e nº. 329 do C.TST. Mantenho. RECURSO ADESIVO DE ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA IGREJA DE JESUS CRISTO DOS SANTOS DOS ULTIMOS DIAS - RECURSO ADESIVO DANO MORAL Item apreciado conjuntamente com o recurso ordinário do xxxxxx. Improcedente.

III. CONCLUSÃO

Isto posto, ACORDAM os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS principal e adesivo, bem como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso ordinário da parte autora para, nos termos da fundamentação, deferir o pagamento, como extra, das horas laboradas após a 8ª diária e da 44ª semanal e reflexos; sem divergência de votos, NEGAR PROVIMENTO ao recurso ordinário adesivo da parte ré, nos termos da fundamentação. Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 08 de outubro de 2015.

ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR

RELATOR