

CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



ESCOLA JUDICIAL

TRT - 15ª Região

**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
TRT da 15ª Região**

v. 16 n. 6 p. 316-402 nov./dez. 2020



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

**Caderno de Doutrina e Jurisprudência
da Escola Judicial**

Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Diretora

Des. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa

Vice-diretor

Des. Carlos Alberto Bosco

Conselho Consultivo

Des. Ricardo Regis Laraia

Representante dos Desembargadores do Trabalho

Juíza Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues

Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juiz Edson da Silva Junior

Representante dos Juízes do Trabalho Substitutos

Servidora Adriana Martorani Amaral Corsetti

Representante dos Servidores (voz e assento)

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região - AMATRA XV
(voz e assento)

Representantes nas Circunscrições

Araçatuba - Juiz Sidney Xavier Rovida

Servidora Rita de Cássia Leite Motooka Kozima

Bauru - Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima

Servidora Márcia Di Donatto Ferreira

Campinas - Juíza Ana Cláudia Torres Vianna

Servidora Flávia Pinaud de Oliveira Mafort

Presidente Prudente - Juiz José Roberto Dantas Oliva

Servidor Adailton Alves da Silva

Ribeirão Preto - Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Servidora Mileide Carla Coppede Isaac

São José do Rio Preto - Juiz Hélio Grasselli

Servidora Márcia Mendes Pequito

São José dos Campos - Juiz Marcelo Garcia Nunes

Servidora Meire Ferreira Ferro Franco Kulaif

Sorocaba - Juíza Candy Florencio Thomé

Servidor Raul Tadei Tormena

Coordenação

Des. João Alberto Alves Machado

Organização

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:

Denise Pereira Toniolo - Assistente-chefe

Elizabeth de Oliveira Rei

Pedro Otavio Silva Pereira (Estagiário)

Capa

Marcello Alexandre de Castro Moreira

Catálogo na Publicação elaborada pela Seção de Biblioteca / TRT 15ª Região

Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Escola Judicial / Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Escola Judicial - Campinas/SP, v.1 n.1 jan./fev. 2005-

Continuação do Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV

Bimestral

v. 16, n. 6, nov./dez. 2020

1. Direito do Trabalho - Periódicos - Brasil. 2. Processo Trabalhista - Brasil. 3. Jurisprudência do Trabalho - Brasil. I. Brasil. Tribunal do Trabalho da 15ª Região. Escola da Magistratura.

CDU - 34.331 (81)

CDD - 344.01

® Todos os direitos reservados:

Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas

Rua Barão de Jaguara, 901 - 5º andar - Centro - Campinas/SP

CEP: 13015-927 | Telefone: (19) 3236-2100 | Ramal 2040

<https://trt15.jus.br/> | e-mail: revistadotribunal@trt15.jus.br

Sumário

DOCTRINA

O DISCIPLINAMENTO DO TRABALHADOR PELA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA.....320
CASTILHO, Giovanni Castiglioni

REGIME CONSTITUCIONAL DO EMPREGO SOCIALMENTE PROTEGIDO:
imunidade de execução e o realinhamento do princípio da reciprocidade de tratamento.....329
BRAGHINI, Marcelo

PARASSUBORDINAÇÃO E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO342
BENTO, Rafael Tedrus

ÍNTEGRA

TRT da 15ª Região353

EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região371

Índice do Ementário396

O DISCIPLINAMENTO DO TRABALHADOR PELA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA*

CASTILHO, Giovanni Castiglioni**

Resumo: Este trabalho busca investigar o controle da vida privada e intimidade do trabalhador, a partir do uso potencial da despedida por justa causa (art. 482 da CLT) - a sanção máxima disponível ao empregador. Como fontes primárias, foram analisados textos de juristas do período histórico em análise (Délío Maranhão, Arnaldo Sússekind etc). Na etapa final, analisaram-se julgados das décadas de 1950 a 1970, pertencentes ao acervo do Centro de Memória, Arquivo e Cultura (CMAC) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Por seleção estratégica e amostragem representativa, foi dada ênfase nas causas de despedida mais invasivas e moralizantes: a “incontinência de conduta” e o “mau procedimento”.

Palavras-chave: Poder disciplinar. Proteção à intimidade e à vida privada. Despedida por justa causa.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da formação histórico-econômica do Brasil, as relações de trabalho foram marcadas pelo constante policiamento da mão de obra. Da violência e dominação direta da escravidão à relação de trabalho subordinada e contratual, o controle da mão de obra tem sido visto como um elemento essencial à produtividade. O poder disciplinar penetrava e segue penetrando as dinâmicas de produção, incidindo não só sobre a conduta profissional, mas sobre a conduta pessoal, sobre o corpo do trabalhador. Um poder descentralizado e não estatal, tradicionalmente exercido no âmbito doméstico¹.

*O presente artigo é fruto do trabalho desenvolvido enquanto bolsista da Fundação Universidade de Brasília - FUB, na modalidade de Iniciação Científica, sob a orientação do Prof. Dr. Airton L. C. L. Seelaender. O projeto foi indicado ao “Prêmio Destaque” e agraciado com menção honrosa no 25º Congresso de Iniciação Científica da Universidade de Brasília e 16º Congresso de Iniciação Científica do Distrito Federal.

**Graduando em Direito pela Universidade de Brasília - UnB. Estudante de iniciação científica do ProIC-UnB e bolsista da Fundação Universidade de Brasília em 2018-2019. Editor da Revista dos Estudantes de Direito da UnB - RED UnB em 2019.

¹SEELAENDER, A. C-L. A longa sombra da casa. Poder doméstico, conceitos tradicionais e imaginário jurídico na transição brasileira do Antigo Regime à Modernidade. **Revista IHGB**, Rio de Janeiro, v. 473, a. 178, jan./mar. 2017, p. 338.

Com a expansão do Estado interventor, as relações laborais e suas intersecções com as velhas formas de disciplinamento social, próprias da esfera doméstica, sofreram um processo de transformação. Com a roupagem contratual da relação de trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), o empregado foi formalmente posto em um estado passivo de subordinação ao poder do empregador. Nessa subordinação jurídica tem-se fundamentado, desde então, o poder disciplinar do empregador, um poder de aplicar diretamente sanções quando violadas as obrigações dos subordinados.

Constitui **objetivo geral** deste trabalho o controle da vida privada e intimidade do trabalhador a partir do uso potencial do instituto da despedida por justa causa. Para tanto, os **objetivos específicos** são: a) analisar a matéria à luz das formas prévias de disciplinamento do trabalhador no Brasil; b) analisar como a expansão do intervencionismo estatal no Estado Novo alterou a relação entre empregado e empregador na legislação trabalhista, examinando-se também como os estudiosos do Direito do Trabalho pensaram as sanções provenientes da CLT, e c) demonstrar como a aplicação concreta deste disciplinamento se refletiu na Justiça do Trabalho (examinando-se os julgados das décadas de 1950 a 1970 no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região)².

2 FORMAS PRÉVIAS DE DISCIPLINAMENTO

Para melhor compreendermos o poder disciplinar e sua manifestação no direito do trabalho é importante conhecermos as dinâmicas de poder e controle nas relações produtivas anteriores ao modelo de subordinação contratual ora em voga.

O disciplinamento é uma manifestação do poder disciplinar. Tal poder é exercido continuamente em um aparato de normalizações, de controle, sendo ausente uma sanção institucionalizada (FONSECA, 2001). Sua origem é ascendente, calcada nas relações de poder constituídas na base: o âmbito doméstico, o das fábricas etc. Um mecanismo sancionador incidente sobre a corporalidade e subjetividade dos indivíduos, para fins políticos e econômicos.

Grosso modo, a escravidão foi o primeiro modelo de produção em massa de nosso país. Um sistema em que um grande contingente de escravizados eram submetidos a uma longa jornada e a severos castigos; em que as relações de produção eram marcadas essencialmente pela coerção, pois implicavam na possibilidade de punição iminente. Na síntese de Schwarcz (2019), a escravidão foi bem mais que um sistema econômico: ela moldou condutas, definiu desigualdades sociais, ordenou etiquetas de mando e obediência, e criou uma sociedade condicionada pelo paternalismo e pela hierarquia.

O alto nível de controle da mão de obra necessária só se fez possível por um poder disciplinar descentralizado e não estatal. Segundo Seelaender (2017) a disciplina era exercida no âmbito doméstico, um mundo permeado por poderes próprios e calcados em disciplinas próprias: “Um mundo onde métodos doces de controle combinavam-se com métodos nada doces, como a palmatória e o chicote” (SEELAENDER, 2017, p. 329). O poder doméstico demandava de um lado a violência (potencial ou direta), e de outro formas doces de dominação, munidas de um discurso terno e paternalista. A casa, vista como padrão de unidade social, funcionaria como autarquia econômica sob o reinado de um pai de família, suposto detentor da legítima pretensão de punir e controlar sua família e seus servos³.

Mais que uma unidade econômica, essa esfera doméstica era uma crença, um modelo cultural - daí se explica parte das dificuldades na transição para o trabalho livre⁴. Portanto, resquícios dessa prática social não desapareceram de imediato com a independência e a constitucionalização,

²O resumo deste artigo foi apresentado nos anais do 25º Congresso de Iniciação Científica da Universidade de Brasília e 16º Congresso de Iniciação Científica do Distrito Federal.

³SEELAENDER, A. C-L. A longa sombra da casa. Poder doméstico, conceitos tradicionais e imaginário jurídico na transição brasileira do Antigo Regime à Modernidade. **Revista IHGB**, Rio de Janeiro, v. 473, a. 178, jan./mar. 2017, p. 330.

⁴*Idem*, p. 357-362.

tampouco com a crescente urbanização e desenvolvimento social⁵. Na verdade, o poder doméstico seguiu por muito tempo permeando nossas instituições e mentalidade⁶.

Nos itens seguintes analisaremos os encontros e tensões desse poder disciplinar com a intervenção estatal. O período que nos antecedeu foi, sim, marcado por transformações nas relações de trabalho. É importante perceber, porém, que novos discursos podem conviver com velhas práticas, gerando tensões, adaptações e ressignificações.

3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A EXPANSÃO DO ESTADO INTERVENTOR

No Século XX, nosso país viveu uma guinada na intervenção estatal com a política varguista. No plano econômico o Brasil buscava se industrializar com maior produtividade em escala e maior uso, no meio urbano, da mão de obra livre. Isso demandou uma reestruturação do controle do trabalhador - o poder disciplinar se modernizava nas fábricas, com novas técnicas de divisão do trabalho. A lei e a jurisdição passaram a intervir mais intensamente nas relações de trabalho.

Vargas iniciava um período centralizador e modernizante. O Estado brasileiro observava uma reformulação de suas instituições: assistiríamos a uma intensificação da regulação das relações sociais e econômicas pelo Estado Interventor. Segundo Bercovici (2008), um Estado Social sem nunca ter conseguido instaurar uma sociedade de bem-estar, um Estado moderno e avançado em alguns setores econômicos, mas tradicional e repressor em boa parte das questões sociais.

Delgado (2013, p. 6-7) sintetizou a ação de Getúlio Vargas implementando seu modelo corporativo-intervencionista com três ações estratégicas:

[...] ao mesmo tempo em que, pela via da coerção reprimia quaisquer manifestações reivindicatórias das classes operárias, mormente de seus sindicatos, pela via da cooptação assegurava direitos individuais trabalhistas para a classe trabalhadora, por meio de um minucioso sistema de proteção ao trabalho e pela via da cidadania econômica e social (embora paradoxalmente com profundas restrições à cidadania política), as pessoas que viviam do trabalho tornaram-se cidadãos, passaram a ter *status* na vida social. A Carteira de Trabalho passou a ser reconhecida como símbolo da cidadania no país, para os setores que viviam do trabalho.

No campo econômico, a expansão industrial impulsionada pela política varguista demandou a importação de modelos de controle do trabalho. O binômio taylorismo-fordismo foi um método de gestão do trabalho através da administração do tempo. Nesse sistema, para aumentar a produtividade do obreiro, devia-se processar cientificamente o trabalho. Tudo seria pré-calculado e pré-planejado, desde o estudo dos movimentos dos corpos até a análise do tempo para a execução de uma atividade (DIAS, 2008).

A vida do operário fora dos locais de trabalho estava circunscrita e atravessada pelos interesses do capital, visando conformar o operariado à ordem burguesa (DECCA; 1983). A alta produtividade demandava um controle contínuo e operacionalizado fora das fábricas⁷. Investigadas por este trabalho, as causas moralizantes demonstram isso.

Frente às constantes ebulições sociais, a sustentação do projeto de poder varguista demandava um controle do conflito social e aumento nas bases populares de sustentação do regime.

⁵SEELAENDER, A. C-L. A longa sombra da casa. Poder doméstico, conceitos tradicionais e imaginário jurídico na transição brasileira do Antigo Regime à Modernidade. **Revista IHGB**, Rio de Janeiro, v. 473, a. 178, jan./mar. 2017, p. 348.

⁶“De qualquer modo, realimentada no Império pela escravidão e por estruturas sociais arcaicas e persistentes, a ‘casa’ do Antigo Regime sobreviveu, como vimos, a este último, tendo projetado uma longa sombra que alcançou até a época republicana.” (SEELAENDER, 2017, p. 403).

⁷Para uma análise de como o poder público e as demais instituições realizaram tal intervenção ver DECCA, M. A. G. **A vida fora das fábricas: cotidiano operário em São Paulo - 1927-1934**. 1983. 134 f. Dissertação (Mestrado em História)- Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 1983. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/281815>. Acesso em: 14 jul. 2018.

No período de institucionalização do direito do trabalho o poder estatal se interseccionava com o poder disciplinar. O Estado era um sujeito na dinâmica de poder nas relações de produção, ora conferindo direitos, ora dialogando com o poder disciplinar para implementar seu projeto político e econômico.

Esse momento de grande legislação social em um ambiente de baixa participação política (CARVALHO, 2002) origina o cerne de nosso direito do trabalho. Dentre as inovações na legislação social podemos citar a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), a definição da jornada de trabalho de oito horas, a criação da carteira de trabalho, a regulamentação do trabalho feminino e a criação das juntas de conciliação e julgamento (1932).

Com o Decreto-Lei n. 1.237, de 1939, observamos o primeiro esboço da Justiça do Trabalho. Quanto à regulação da disciplina, esta se iniciou com a Lei n. 62, de 1935, a “lei da despedida”, mais tarde integrada à Consolidação das Leis do Trabalho (1943)⁸. Segundo Negro e Souza (2013, p. 126):

A princípio os patrões se mostraram receosos diante dessa intervenção pública no seu poder privado de gerenciar. Contudo, perceberam em seguida ser possível lançar mão do expediente jurídico para validar sua autoridade, enquadrar atos de indisciplina e de insubordinação operária e dispensar empregados indesejados, que consideravam recalcitrantes. [...] No lado do avesso, as fontes da Justiça do Trabalho nos permitem acessar os ‘pequenos’ atos pelos quais os empresários garantiam para si o poder na fábrica por sobre a legislação do trabalho.

4 O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

As relações de trabalho ganhavam, nesse quadro, uma roupagem contratual. O controle e a punição do trabalhador, que antes eram essencialmente parte dos poderes tradicionais e privados da casa, agora sofrem forte intervenção estatal. Contendo-se, o poder disciplinar teve que se adequar aos ritos e mecanismos legais estabelecidos pela legislação trabalhista. Ao mesmo tempo, passou a dialogar e buscar legitimação da norma. Em princípio, “[...] o despotismo patronal teria que conviver e negociar com a Justiça do Trabalho, e certas vezes ceder ante ela” (NEGRO; SOUZA, 2013, p. 126).

Com o advento da CLT tem-se uma formalização do estado de submissão do obreiro, em que a lei se apropria da “disciplina”. A subordinação jurídica se torna um elemento *suis generis* de um contrato de trabalho, sendo que a própria CLT, ao definir quem é empregado, caracteriza-o como aquele que presta serviços **sob a dependência do empregador**⁹. O instituto pode ser compreendido como a:

[...] situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. (DELGADO, 1996).

Segundo Fonseca (2001), a atividade do empregado consistiria em deixar que suas energias, contratadas com certa indeterminação, sejam dirigidas pelos fins desejados pelo empregador.

Assim, desse estado de subordinação decorre o pilar estratégico da relação de emprego: o controle do trabalho. Essa manifestação do disciplinamento social vai ser regrada por um campo específico do direito do trabalho: o poder disciplinar do empregador¹⁰.

⁸Para o processo histórico-legislativo do Direito do Trabalho, ver DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013; CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

⁹”Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943).

¹⁰Para o poder disciplinar no Direito do Trabalho, ver DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. V. 1. 17. ed. rev. e ampl. (conforme Lei n. 13.467/17 e MP n. 808/17). São Paulo: LTr, 2018.

Segundo Sússekind, Maranhão e Vianna (1991)¹¹ o poder disciplinar constitui as sanções disciplinares que dispõe o empregador como meio para a imediata tutela de seus direitos em caso de violação das obrigações contratuais. Em suma, parece a instituição daquilo que Foucault observou ao esmiuçar a explicação do poder disciplinar: um pequeno mecanismo penal (FONSECA, 2001).

No ordenamento jurídico brasileiro, o empregador pode aplicar sanções diretamente ao empregado. Como punições à sua disposição se encontram: a) a advertência, a mais leve das penas, que pode ser verbal ou escrita, devendo ser a primeira forma de sanção às condutas faltosas do empregado; b) a suspensão disciplinar (art. 474 da CLT), e c) a dispensa por justa causa (art. 482 da CLT), a qual daremos enfoque neste trabalho.

5 A SANÇÃO MÁXIMA: a despedida por justa causa

Decerto, a despedida por justa causa é a pena mais grave disponível ao empregador. Não só conduz à extinção do contrato de trabalho, como suprime ao obreiro quaisquer verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento de contrato (DELGADO, 2018) - tais como o aviso-prévio, as multas, o 13º salário proporcional, as férias proporcionais e a liberação do FGTS. Tradicionalmente se diz que o trabalhador deixa o emprego “com uma mão na frente e a outra atrás”.

A dispensa por justa causa pode ser compreendida como um mecanismo de disciplinamento social, na medida que abre a possibilidade do controle pelo empregador de aspectos da vida privada e da intimidade do obreiro.

Tal ideia já nos parece presente no emblemático livro **Instituições de direito do trabalho**, obra cuja primeira publicação data de 1947 e que uniu três dos integrantes da comissão responsável pela CLT. Nela, Arnaldo Sússekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna, ao analisarem a demissão por justa causa motivada em ações estranhas ao local de trabalho, afirmam que, em princípio, tais condutas não constituiriam faltas, exceto se repercutissem na relação contratual. O local de trabalho, no entanto, não terminaria uma vez ultrapassado o portão da fábrica - haveria uma irradiação do ambiente de trabalho, cujos limites não seriam algo fixo, mas sim definido pelo juiz. Integrariam, assim, o campo da disciplina os atos referentes “à conduta geral do empregado, estranhos ao emprego e à prestação de trabalho, e que entretanto”, fossem “capazes de destruir os pressupostos fiduciários da relação”, ou tornassem, “por motivos de ordem moral, impossível a continuação do contrato” (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1991, p. 546).

As hipóteses que motivam a despedida por justa causa estão contidas no art. 482 da CLT. A partir do dispositivo, pode-se sistematizar¹² as faltas naquelas **disciplinadoras do trabalho**, entendidas como as que tutelam as atividades laborais em si - a desídia, compreendida como desleixo e preguiça, a embriaguez **em serviço**, os “atos de indisciplina e insubordinação”, e o abandono de emprego. Também as **disciplinadoras da lealdade com o empregador**, que contemplam a concorrência com a empresa na qual trabalha e a violação do segredo de empresa.

As causas acima apresentadas não serão analisadas neste trabalho, sendo compatíveis com as formas atuais de conceber os princípios da livre iniciativa (art. 1º, IV, da Constituição Federal/1988) e da propriedade privada (art. 170, II, da CF/1988)¹³. As hipóteses que concernem a este trabalho dizem respeito às faltas que **disciplinam a pessoa do trabalhador em si**, abrindo a possibilidade de se invadir a vida privada e a intimidade dos sujeitos do contrato.

¹¹Arnaldo Sússekind participou das comissões responsáveis pela elaboração dos projetos da CLT (1943). Atuou fortemente no Ministério do Trabalho, integrando a Comissão Permanente de Direito Social. Foi Ministro do Trabalho e Previdência Social (1964-1965) e Ministro do TST (1965-1971). Publicou inúmeras obras de Direito do Trabalho. Délio Maranhão foi autor de várias obras de Direito do Trabalho, sendo incumbido por Gaspar Dutra de estruturar a Justiça do Trabalho (1946). Foi desembargador do TRT-1 (1941-1969).

¹²Classificação realizada por FONSECA, R. M. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2001, p. 154-155.

¹³Em que pese o caráter aberto das faltas citadas, quando aplicadas com base nos parâmetros legais são instrumentos que garantem uma reciprocidade típica de uma dinâmica empresarial e a segurança dos bens da empresa e da própria integridade física dos trabalhadores. Para crítica ver Fonseca (2001).

Nesse contexto se encontram o “mau procedimento”, a “incontinência de conduta” e a “embriaguez habitual” - compreendida como a embriaguez fora do serviço. São tipos mais moralizantes e abertos, que disciplinam a própria figura do empregado, seu corpo, sua personalidade e comportamento. Os espaços de incidência da disciplina transcenderiam, aqui, o ambiente de trabalho e a atuação profissional do indivíduo. O controle se voltaria a moldar indivíduos que não se encaixassem nos padrões morais e políticos de um idealizado trabalhador bom e produtivo. Assim, buscando evitar qualquer desvio que ameaçasse a produção, também importaria, nesse ponto, o que o obreiro poderia vir a fazer, e não só aquilo que ele realmente fez¹⁴.

6 TRABALHADORES “INDISCIPLINADOS” BUSCANDO A JUSTIÇA DO TRABALHO

Indo além de meras considerações teóricas sobre o desenvolvimento das relações de trabalho e da legislação trabalhista, este trabalho buscou investigar a incidência do disciplinamento social em processos trabalhistas concretos.

Sua **metodologia** o levou, portanto, ao teste das hipóteses em um conjunto arquivístico razoavelmente amplo, havendo-se trabalhado com **fontes primárias**. Em tal teste foram analisados sessenta e dois processos das décadas de 1950 a 1970, de uma das regiões mais industrializadas do interior de São Paulo. Pertencentes ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em Campinas-SP, os autos foram catalogados pelo Centro de Memória, Arquivo e Cultura (CMAC). O recorte temporal privilegiou o período de consolidação da Justiça do Trabalho, em que os princípios e jurisprudência ainda estavam sendo construídos. Do vasto acervo de processos cadastrados, foram selecionados aqueles que versavam sobre as causas mais moralizantes e invasivas: a “incontinência de conduta” e o “mau procedimento”.

Primeiramente, é preciso advertir que processos se materializam justamente porque não há uma forma consensual de narrar as experiências sociais (SCHMIDT, 2013). Por vezes, falaremos de um mesmo trabalhador, vendo-o, porém, caracterizado como personagens diferentes e contraditórias. Não buscamos uma descrição objetiva de quem foram esses trabalhadores, até porque, verdades são sempre construídas e disputadas contextualmente (SCHMIDT, 2013). Muito mais, interessa-nos compreender como os agentes operacionalizavam o discurso sobre as justas causas de demissão, indicando-nos como se davam as tentativas de disciplinamento e a resistência a estas últimas dentro do mesmo universo cultural.

Nesse contexto, temos como hipótese motivadora de despedida por justa causa a “**incontinência de conduta**”, compreendida pela doutrina tradicional como o fato de o empregado levar uma vida irregular, incompatível com a sua condição e com o emprego exercido, que levaria o empregador perder a confiança (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1991). Segundo Lacerda (1976), os efeitos da “incontinência” atingiriam o próprio homem, e conseqüentemente todas as situações que este desfrutaria na vida social, não sendo, por isso mesmo, lícito distinguir o “homem-trabalhador” do “homem-fora-do-trabalho”.

Por outro lado, o “**mau procedimento**” se caracteriza como um tipo normativo mais abrangente, uma “vala comum” que enquadra atos nocivos à produção e que violam indiretamente os interesses do empregador, punindo faltas não capituláveis nos demais tipos (LACERDA, 1976).

Essas foram as causas alegadas, por exemplo, para a despedida de B.T., auxiliar de enfermagem¹⁵ em uma usina de açúcar e álcool em Araraquara/SP, no ano de 1958. Segundo a narrativa da empresa, o reclamante havia cometido o fato condenável de se atirar à “conquista de senhoras dependentes de seu trabalho de enfermeiro”¹⁶, fazendo-lhes propostas indecentes,

¹⁴Mais um demonstrativo de que a despedida por justa causa se enquadraria na noção de poder disciplinar de Foucault, vez que tal estratégia em muito se parece com a noção de periculosidade (FONSECA, 2001, p. 158-164).

¹⁵Processo n. 446/1958.

¹⁶Aqui cabe o aviso, não se trata da defesa do indivíduo acusado de praticar tais atos. Por outro lado, este trabalho buscou analisar como as partes operaram os discursos das justas causas em uma disputa de narrativas.

“provocado escândalo na seção rural onde trabalha e reside, afetando o meio em que vivia”. Alegava a empresa, também, que este teria ameaçado testemunhas e até levado pessoas a se mudarem em razão dos fatos ocorridos.

Por outro lado, o reclamante afirmava ter sofrido perseguição de seu superior, afirmando que foi despedido em razão “da direção ter dado ouvidos a uma conversa boba”. Alega que seu empregador nunca havia se queixado de seu trabalho¹⁷.

Ao longo do processo vemos cenas da vida social da fazenda pertencente à usina serem trazidas ao processo: a embriaguez e a insatisfação do vigilante, a amizade e a inimizade de certos membros da comunidade, as condições de moradia e saúde. Uma das principais testemunhas corroborou a aplicação da incontinência de conduta e mau procedimento ao descrever a situação em que o reclamante teria sido flagrado: “[...] à noite em colóquio amoroso [...] sob uma árvore de angico com uma mulher [...]”. Se observa, portanto, uma quase fusão entre os espaços privados e de trabalho, demonstrada pelo fato de que o reclamante e várias testemunhas eram moradores de uma fazenda próxima à usina e de propriedade desta.

Dessa forma, há de se considerar que na retórica processual as vivências sociais daqueles trabalhadores se entrelaçaram com o espaço de trabalho da usina e, portanto, de incidência da disciplina.

Em um outro caso, J.N.S.F., auxiliar de escritório de uma grande indústria do ramo alimentício, foi demitido por supostamente cometer incontinência de conduta¹⁸. Alegava o empregador:

Assim, forçou-nos o reclamante a trazer para alvura desta folha de papel, o relato de fatos que comprometem seriamente a conduta moral do reclamante.

Trabalhando ele no escritório da reclamada, [...] deveria é natural, ter mais compostura moral para fazer juz à companhia dos demais colegas de trabalho.

No entanto, os comentários a respeito do comportamento moral do reclamante são os mais desagradáveis, chegando-se mesmo a crença de que é ele um homossexual.

Na versão da exordial, o reclamante alegou que a despedida se deu com o intuito de obstar a aquisição de estabilidade - direito antes possibilitado pela CLT para os trabalhadores que completavam mais de 10 anos de serviço na mesma empresa. Ele se encontrava na iminência de adquirir tal direito, e seus antigos superiores atestavam sua impecável conduta e profissionalismo.

Testemunhas da reclamada teceram análises sobre a personalidade de J.: um homem que “sempre se mostrara indisciplinado” mantendo “umas atitudes estranhas”. Para atestar a improcedência moral do reclamante, uma testemunha chegou a narrar um suposto episódio de masturbação no cinema da cidade.

Ao decidir o caso, o juiz de direito de Araraquara foi favorável à versão do obreiro, acolhendo a tese de que a despedida se teria dado para obstar a estabilidade do reclamante. Assim, julgou procedente a reclamação e condenou a reclamada ao pagamento de verbas trabalhistas. Não obstante, ao analisar as questões relativas à “incontinência de conduta”, afirmou que estas não seriam legitimadoras da dispensa por “não serem contemporâneas” - declarando, porém, que se houvesse a apuração regular das condutas alegadas, estas teriam autorizado a despedida por justa causa. Dentro desse quadro, a manutenção do empregado após a ciência do empregador dos fatos ocorridos implicava a “aceitação tácita da ocorrência [...], praticada fora de locais de seus estabelecimentos”, traduzindo, no fundo, uma opção relevante do empregador: a opção pela “indiferença” face à “vida particular do empregado”.

Dessa maneira, foi possível observar a possibilidade de um alargamento da incidência do poder disciplinar, mediante a aplicação de vagas regras moralizadoras sobre a “incontinência de conduta” e “mau procedimento”.

Tais casos indicam, de forma muito concreta, como o exame dos arquivos judiciais pode ser útil para decifrar o real impacto pretensões disciplinares da CLT.

¹⁷Ao ser julgada a causa, a narrativa que prevaleceu na sentença levou em conta os depoimentos testemunhais dos pacientes. Foi julgada improcedente a reclamação trabalhista e consideradas provadas as faltas graves referidas.

¹⁸Processo n. 1.219/1959.

7 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou averiguar o disciplinamento da vida privada e intimidade do empregado através da despedida por justa causa. Em primeiro lugar, observou-se que, ao longo do desenvolvimento das relações de trabalho, o controle e a submissão foram elementos usualmente presentes, influenciando as práticas sociais e os significados do trabalho. Também observou-se na literatura justrabalhista a defesa de uma abrangência mais alargada da disciplina, para fazê-la incidir sobre atos estranhos ao contrato de trabalho. Na análise dos autos judiciais foram encontrados exemplos concretos de uma “aplicação moralizante e invasiva” da despedida por justa causa, alegando-se “incontinência de conduta” ou “mau procedimento”.

Tais formas de dispensas podem ser sociologicamente compreendidas como mecanismos disciplinares, à medida que focam aspectos privados e íntimos do trabalhador, tentando moldá-los ao gosto de determinados poderes e de acordo com determinados discursos sobre “eficiência”, “produtividade” e “decência” (FONSECA, 2001). Faltas como a “embriaguez habitual”, a “incontinência de conduta” e o “mau procedimento” abririam brechas para que a disciplina contingenciasse a corporalidade e a subjetividade do empregado.

Com a expansão do Estado interventor e o advento da CLT, observamos que um sistema de punições antes exercido sobretudo privadamente foi submetido a algum grau de limitação e publicidade através da atuação judicial da Justiça do Trabalho. A intervenção judicial no poder disciplinar respondeu a finalidades contraditórias e produziu efeitos ambíguos: ao mesmo tempo em que abria a possibilidade de o empregado questionar abusos de autoridade cometidos pelo empregador, legitimava, de forma mais moderna, o poder patronal de punir (NEGRO; SOUZA, 2013).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o direito do trabalho observou uma consolidação democrática constitucional. Segundo Delgado (2018), a atribuição do *status* de direitos fundamentais aos direitos da personalidade quanto a seus reflexos nas relações de trabalho demonstra um grande contraponto ao poder empregatício. Não são raros os exemplos em que a Justiça do Trabalho vem demonstrando algum empenho com a proteção do trabalhador na limitação de tal poder (punindo práticas como a discriminação e o assédio, restringindo o controle patronal etc.). Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa por fixar horário para uso de banheiro (RR 3572-86.2010.5.12.0055). Em outro caso, a Corte afirmou que a revista corporal que de alguma forma ingresse na esfera íntima do empregado justifica a reparação por danos morais. Segundo a relatora do caso, não poderia o poder disciplinar, a pretexto de resguardar o patrimônio da empresa, utilizar-se de procedimentos que invadissem a intimidade e a dignidade do empregado (ARR 12316-02.2016.5.03.0026).

Adotar um posicionamento crítico ao poder disciplinar demanda realizar cotidianamente um exercício de memória, buscando compreender os contextos históricos e culturais que condicionaram, no dia a dia, as relações de trabalho. O poder não pode ser um elemento naturalizado, impondo-se desconfiar de discursos jurídicos que legitimam automaticamente práticas disciplinares. Ademais, o trabalhador é livre, e lembrar disso nunca é demais

REFERÊNCIAS

BERCOVICI, G. Tentativa de instituição da democracia de massas no Brasil: instabilidade constitucional e direitos sociais na era Vargas (1930-1964). In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Coord.). **Direitos sociais**: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

DECCA, M. A. G. **A vida fora das fábricas: cotidiano operário em São Paulo - 1927-1934**. 1983. 134 f. Dissertação (Mestrado em História)-Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 1983. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/281815>. Acesso em: 14 jul. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. V. 1. 17. ed. rev. e ampl. (conforme Lei n. 13.467/17 e MP n. 808/17). São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

DIAS, F. A. S. **Toyotismo e reificação: novas e velhas formas de controle do trabalho pelo capital**. 2008. 102 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política)-Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2008. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/279753/1/Dias_FabioAlvesdosSantos_M.pdf.

FONSECA, R. M. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2001.

LACERDA, D. **A falta grave no direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1976.

NEGRO, A. L.; SOUZA, E. A. O. Que “fosse procurar os seus direitos”. A Justiça do Trabalho e o poder disciplinar na Bahia: insubordinação operária, autoridade patronal e mediação judicial (1943-1948). In: GOMES, A. C.; SILVA, F. T. (Org.). **A justiça do trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**. V. 1. Campinas: Editora da Unicamp, 2013.

SCHMIDT, B. B. A sapateira indisciplinada e a mãe extremosa: disciplina fabril, táticas de gênero e luta por direitos em um processo trabalhista (Novo Hamburgo-RS, 1958-1961). In: GOMES, A. C.; SILVA, F. T. (Org.). **A justiça do trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**. V. 1. Campinas: Editora da Unicamp, 2013.

SCHWARCZ, L. K. M. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. V. 1. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SEELAENDER, A. C-L. A longa sombra da casa. Poder doméstico, conceitos tradicionais e imaginário jurídico na transição brasileira do Antigo Regime à Modernidade. **Revista IHGB**, Rio de Janeiro, v. 473, a. 178, jan./mar. 2017.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de direito do trabalho**. V. 1. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991.

REGIME CONSTITUCIONAL DO EMPREGO SOCIALMENTE PROTEGIDO: imunidade de execução e o realinhamento do princípio da reciprocidade de tratamento

CONSTITUTIONAL REGIME OF SOCIALLY PROTECTED EMPLOYMENT: immunity of execution and the realignment of the principle of treatment reciprocity

BRAGHINI, Marcelo*

Resumo: Durante a evolução do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo, não devemos deixar de observar o impacto direto do movimento denominado de Constitucionalismo Social no fortalecimento e estabilidade franqueados aos direitos sociais, com raízes na Constituição do México de 1917 e da Alemanha de Weimar em 1919, e com reflexos no Brasil a partir da Constituição de 1934. A partir da Constituição Federal de 1988, não houve por parte do legislador constitucional qualquer neutralidade na prescrição de direitos sociais, cuja eficácia estaria assegurada no plano interno, seja pela hierarquia normativa ligada ao conceito tradicional de soberania, ou mesmo, no plano internacional, pelo reconhecimento contemporâneo do direito do trabalho como aspecto social e econômico dos Direitos Humanos, permitindo a construção do conceito ligado ao “Regime Constitucional do Emprego Socialmente Protegido”, que no campo do direito processual desafia a ideia superada da imunidade de execução, pela convergência e centralidade da proteção dos direitos humanos perante a comunidade internacional. Como direito fundamental positivado no art. 4º, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em suas relações internacionais assume o compromisso, intransigível, com a “prevalência dos direitos humanos”, não cabendo ao intérprete excepcionar quando não houver na própria legislação constitucional espaço para tal, evidenciando na interpretação sistemática a competência material da Justiça do Trabalho, sem exceções, para julgar o que compreende a execução de suas próprias decisões, sob pena de completa inutilidade da movimentação da máquina judiciária para processar e julgar “entes de direito público externo” (art. 114, inciso I, da CF), o que não tem sido observado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, sem manifestação específica do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, devido, até mesmo, pelo anacronismo da previsão do art. 32 da Convenção de Viena de 1961 no contexto jurídico atual, uma vez que a renúncia à imunidade seria uma peça de ficção colocada como barreira à efetivação dos direitos humanos: “o Estado acreditante pode renunciar à imunidade de jurisdição dos seus agentes diplomáticos e das pessoas que gozam de imunidade nos termos do artigo 37”. Identificamos a necessidade do realinhamento do Princípio da Reciprocidade de Tratamento do Direito Internacional, com análise, inclusive, da existência, ou não, de assento constitucional.

*Mestre e Doutorando em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP. Professor de Direito do Trabalho da Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG e da UNAERP. Advogado, autor dos livros “Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho” (LTr, 2017) e “Direito do Trabalho e Processo do Trabalho” (JH Mizuno, 2019). Contato: marcelo@braghiniadvocacia.com.br e braghini.advocacia@gmail.com.

Palavras-chave: Competência material da Justiça do Trabalho. Imunidade de jurisdição e execução. Direitos humanos. Princípio da reciprocidade de tratamento.

Abstract: During the evolution of Labor Law in Brazil and in the World, we must not fail to observe the direct impact of the movement called Social Constitutionalism on the strengthening and stability of social rights, rooted in the Constitution of Mexico of 1917 and Germany of Weimar in 1919, and with repercussions in Brazil as from the 1934 Constitution. Since the Federal Constitution of 1988, there was no neutrality on the part of the constitutional legislator in the prescription of social rights, the effectiveness of which would be ensured internally, whether normative hierarchy linked to the traditional concept of sovereignty, or even, at the international level, for the contemporary recognition of labor law, as a social and economic aspect, of Human Rights, allowing the construction of the concept linked to the “Constitutional Regime for Socially Protected Employment”, which in the field of procedural law, challenges the overcome idea of immunity from execution, for the convergence and centrality of the protection of human rights before the international community. As a fundamental right confirmed in art. 4, item II, of the FC the Federative Republic of Brazil in its international relations assumes the uncompromising commitment to the “prevalence of human rights”, and it is not the interpreter’s duty to exception when there is no space for such in the constitutional legislation, evidencing in the interpretation systematically the material competence of the Labor Court, without exceptions, to judge, which includes the execution of its own decisions, under penalty of complete uselessness of the movement of the judicial machine to prosecute and judge “entities of external public law” (art. 114, item I, of the CF), which has not been observed by the jurisprudence of the Superior Labor Court, without specific manifestation of the Supreme Federal Court on the subject, due, even, by the anachronism of the provision of art. 32 of the Vienna Convention of 1961 in the current legal context, since the waiver of immunity would be a piece of fiction placed as a barrier to the realization of human rights: “the accrediting State can waive immunity from the jurisdiction of its diplomatic agents and persons who enjoy immunity under the terms of article 37”. We have identified the need to realign the Principle of Reciprocity in the Treatment of International Law, with an analysis, including the existence, or not, of a constitutional seat.

Keywords: Material competence Labor Justice. Immunity from jurisdiction and enforcement. Human rights. Principle of treatment reciprocity.

1 INTRODUÇÃO

Não obstante a discussão a respeito dos privilégios do estado acreditado pelo estado acreditante perante a Convenção de Viena de 1961, relacionados ao próprio Estado e seu representante diplomático, especialmente no tocante a matéria civil e criminal, com evidente restrição da territorialidade brasileira quanto ao cumprimento de sua própria legislação em favor de regra costumeira relacionada à extraterritorialidade do país acreditado, com a garantia da impenhorabilidade dos seus bens franqueada à plenitude da atividade diplomática, com a distinção entre imunidade de jurisdição, afastada pelas regras mais modernas vigentes no plano internacional, e a imunidade de execução, esta uma garantida dissociada do tratamento contemporâneo dispensado aos direitos humanos, verdadeiro salvo-conduto ao “calote oficial” daquelas atividades diplomáticas e de organismos internacionais realizadas em solo nacional, a despeito da força vinculante das normas de ordem pública e de débitos de natureza essencial, *necessarium vitae*, com eficácia atrelada à boa-fé no reconhecimento e efetiva liquidação do débito trabalhista, ou mesmo, pela renúncia expressa do privilégio ligado à imunidade de execução, acreditamos que, independentemente do posicionamento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, com respaldo em decisões do Supremo Tribunal Federal, a temática deve ser submetida a nova abordagem compatível com um novo tempo, alinhada com o protagonismo que os direitos humanos assumem no plano internacional, com raízes culturais no próprio desenvolvimento das sociedades ocidentais, levando, inclusive, em consideração o conceito do “Regime Constitucional do Emprego Socialmente Protegido”, extraído

do *ethos* promovido pela Constituição Federal de 1988, no sentido da renovação do sistema jurídico por novo paradigma assintomático de valores, carga ética insofismável, alinhando a efetivação dos direitos fundamentais com a supremacia do interesse público sobre aquele meramente individual, arrefecimento do absolutismo do direito de propriedade, do individualismo, como contraponto à inserção da dignidade da pessoa humana como valor central do sistema jurídico inaugurado com o texto constitucional vigente, não admitindo qualquer neutralidade constitucional garantidora de uma espécie de “zona de conforto” aos *hard cases*, até mesmo porque a ordem pública representa o viés instrumental aos princípios fundamentais enraizados no texto constitucional, e que dão suporte a uma normatização justrabalhista de conteúdo humanista e democrática.

Em conformidade com a Dignidade da Pessoa Humana de que trata o art. 1º, III, CF¹, o ser humano passa a ser considerado o centro de qualquer sistema jurídico, com abandono da visão meramente individualista que acompanha a construção do positivismo, que no prisma burguês franqueia previsibilidade ao sistema capitalista com a relativização da propriedade em seu valor absoluto e elevação daqueles valores intransigentes pela própria perenidade das condições humanas. E diante das incongruências apresentadas pelo positivismo na evolução histórica, emerge a construção da teoria dos direitos humanos, independentes e prévios à própria noção de Estado. Desta forma, Flávia Piovesan (2008, p. 33) reforça que a topografia constitucional dos direitos fundamentais, de inegável carga simbólica, elevando-os à condição insofismável de cláusulas pétreas, determina a modelagem, e a definição de limites, ao exercício do poder institucionalizado (delimitação dos poderes constituídos), definindo, de modo paradigmático, a construção orgânica emergente de um legítimo Estado Democrático de Direito.

Referido postulado deverá sistematicamente estar associado à própria ideia fundamental da solidariedade, o que em certa medida pode subsidiar a alternativa doutrinária à responsabilização objetiva do Estado, que possa, eventualmente, ainda que indiretamente, ser beneficiado de tratamento isonômico em suas relações internacionais. O art. 3º, I, da CF², flagrantemente alinhado com a individualidade a que cada um de nós está revestido, e que por este fato recebe efetiva proteção do ordenamento jurídico, não permite que venhamos a nos furtar de um projeto comunitário, não restrito a somatória de projetos individuais antagônicos, havendo irremediavelmente um espaço de diálogo e colaboração entre pessoas livres e iguais. Com escólio nas lições de Ricardo Sayeg e Wagner Balera (2012, p. 73), citando Carlos Ayres Britto, é possível traçar a dissociação, no contexto de um Estado laico, entre a doutrina cristã de matriz confessional e a construção política do Estado a partir da fraternidade como categoria jurídica constitucional (art. 3º, I, da CF), permeada em suas estruturas sociais e institucionais com o reverenciamento dos direitos humanos de nítida inspiração cristã, verdadeiro bem jurídico inalienável incrustado na consciência universal da humanidade.

Estes, então, são alguns dos fundamentos constitucionais que concedem subsídios à revisão do tema, alinhados com o compromisso constitucional com a proteção intransigente dos direitos humanos (art. 4º, inciso II, da CF), analisado à frente.

2 DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITOS HUMANOS

A reflexão a respeito da essencialidade da teoria dos direitos fundamentais na tentativa de preservar um núcleo irrenunciável e intangível de direitos trabalhistas instituídos, garantidos e fomentados a partir do texto constitucional, no plano positivo, como alicerce que assegura o equilíbrio na medida da assimetria das relações e vulnerabilidade dos sujeitos, com efeitos práticos delineados no campo de ação do sistema de freios e contrapesos, com atuação judicial de modo

¹“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...]” (BRASIL, 1988).

²“Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...]” (BRASIL, 1988).

proativo e expansionista na interpretação da Constituição Federal, admite que se façam as correções necessárias na depuração das iniciativas infraconstitucionais na contramão do seu plano de ação.

Destacamos o contraponto feito por Arion Sayão Romita (2014, p. 25) entre a força normativa dos direitos fundamentais e o conceito de ordem pública³, esta última, representada no direito do trabalho através da imperatividade de suas disposições normativas, regras inderrogáveis pela autonomia da vontade de qualquer dos contratantes, restringindo a liberdade contratual pela tese do dirigismo contratual, deve harmonizar-se com os preceitos fundamentais da Constituição Federal, para que no campo da hermenêutica seja depurado o seu real sentido e alcance:

[...] a ordem pública está subordinada aos direitos fundamentais, até porque ela é instrumental, no sentido de que serve para garantir os direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito, a ordem pública é consubstancial e coexistente com os direitos fundamentais, pois é ela que delimita o exercício dos direitos, porém, reciprocamente, os direitos fundamentais contribuem para lastrear a ordem pública, nesta modalidade de Estado, a ordem pública não dispõe de autonomia: vale em razão de sua função, que é a de proteger os direitos fundamentais.

Na perspectiva histórica da construção do positivismo sempre houve uma predileção deliberada para a preservação da objetividade científica interna do sistema, e o direito foi equiparado ao dever-ser inscrito nos textos legais, discussão que passa à margem do debate filosófico a respeito da legitimidade e justiça. Após a 2ª Guerra Mundial, diante da promoção da barbárie nos limites da lei, a ética e os valores voltam a incorporar o conteúdo do Direito, não como um ensaio pendular de retorno ao direito natural, eis que a segurança jurídica não compadece de seus fundamentos vagos, abstratos ou metafísicos, mas na verdade, e nas palavras de Luís Roberto Barroso (2001, p. 282), passa a alcançar uma roupagem mais sofisticada pelo desenvolvimento do pós-positivismo, reintroduzindo as ideias de justiça e legitimidade.

As lições clássicas de Flávia Piovesan e Mauricio Godinho Delgado precedem ao próprio direito fundamental em debate, este positivado na própria constituição, com suporte na precedência os direitos humanos que não se sucedem, mas se harmonizam em cada uma de suas dimensões, não havendo sustentação a gerações que se alternam, havendo o posicionamento do direito do trabalho, naqueles de segunda dimensão, de conotação social e econômica, que representam um fazer positivo do Estado em defesa do cidadão.

Dentre concepções positivistas e jusnaturalistas, no atual estágio civilizatório, não há mais espaço à dissociação das normas jurídicas com os conceitos imanentes da ética. Logo, a edificação do movimento que margeia e dá suporte à teoria dos direitos fundamentais decorre do princípio da dignidade da pessoa humana, que promove a reaproximação entre o direito e a ética. Para Kant, citado por Barroso (2001, p. 282), uma vê que: “as coisas têm preço, mas as pessoas têm dignidade, um valor que não tem preço”. Inegável o protagonismo do moderno Direito Constitucional na garantia de uma ordem estatal justa, que tenha por pressuposto de validade, nas palavras de Konrad Hesse (1991, p. 11), uma função normativa integradora do sistema ao texto maior - não se pode relegar ao texto constitucional o papel miserável da justificação das relações de poder dominantes.

3 JURISDIÇÃO TRABALHISTA

Cabe à Justiça do Trabalho, na estrutura do Poder Judiciário definida no plano constitucional, como justiça especializada, a vocação para lidar com a “causa trabalhista” por meio desta competência material. Devemos observar a exatidão técnica dos conceitos constitucionais que lhe

³“Art. 17. As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes”. (BRASIL, 1942).

desenvolva a aptidão para uma crescente ampliação de sua missão constitucional, uma vez que a própria Emenda Constitucional n. 1, reconhecia a competência da Justiça do Trabalho no art. 142 para: “[...] conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho” (BRASIL, 1969), o que não afasta sua plena capacidade, autônoma e independente, alinhada com o conceito do *judicial review*, para julgamento de causas que envolvam a relação de emprego subordinada, dando dinamicidade à função institucional contramajoritária, que dê marcha ao sistema de freios e contrapesos. De qualquer forma, seremos forçados ao reconhecimento da distinção entre competência e jurisdição.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve um primeiro passo no sentido da expansão de sua competência material - a redação original do art. 114 da CF reconhece que:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e a administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças. (BRASIL, 1988).

E evidentemente o dispositivo em questão passa a ter sentido e alcance mais amplo ao não se restringir à relação de emprego, reconhecendo a legitimidade do sentido semântico *lato* do “trabalhador”, com autorização, e quiçá legitimidade ativa, para litigar perante a Justiça Especializada.

Notadamente, ao transparecer efetiva progressão na ampliação da competência da Justiça do Trabalho, no contexto da Reforma do Poder Judiciário, a nova redação do art. 114 da CF pela EC n. 45/2004, passou a prever que:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
[...]
IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (BRASIL, 1988).

O que reforça e mantém a própria competência quando as relações envolvam entes de direito público externo, que compreende, no art. 42 do Código Civil, às: “[...] pessoas jurídicas de direito público externo os Estados estrangeiros e todas as pessoas que forem regidas pelo direito internacional público” (BRASIL, 2002).

Para Valério de Oliveira Mazzuoli (2010, p. 593) não há como confundir competência com jurisdição, podendo haver a delegação constitucional da competência desacompanhada da efetividade da jurisdição, especialmente quando estamos por analisar a vertente da imunidade de execução. Vejamos:

A confusão pode existir quando se confunde competência com jurisdição. O que o art. 114, inc. I, da Constituição faz é atribuir competência da Justiça do Trabalho para conhecer das ações oriundas da relação de trabalho, não tendo versado sua jurisdição sobre entes de direito público externo. Em outros termos, nada mais faz o art. 114, inc. I, que atribuir um foro próprio para dar resposta a esse tipo de demanda (que passou da Justiça Federal comum para a Justiça do Trabalho), sem tocar nas eventuais normas que excluem a jurisdição doméstica da resolução do conflito.

Da forma como estudado acima, a Justiça do Trabalho, na qualidade de Justiça Especializada, tem os contornos da sua competência delineados no texto da Constituição Federal: a

competência material delimita o poder que lhe é constituído, para, nos termos do art. 114 da CF, definir as matérias submetidas à sua apreciação, dando-se a medida da jurisdição, definindo a justiça competente para tratar das relações do trabalho.

4 APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO

No que diz respeito às regras materiais de Direito do Trabalho aplicáveis à regulamentação de uma determinada relação jurídica, observar-se-ão aquelas do local da prestação do serviço, e não do local da contratação. Ao tratar de normas de ordem pública, o art. 17 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro⁴ limita a regra geral da territorialidade vinculada ao local da celebração do contrato (art. 9º), previsão expressa no art. 198 do Código de Bustamante de 1929, já que “é territorial a legislação sobre acidente de trabalho e proteção social do trabalhador”, norma especial, que deverá prevalecer sobre a disposição meramente geral, discussões relevantes pela inexistência de uma uniformidade legislativa no plano do direito internacional no tocante à regulamentação dos contratos de trabalho. Haveria a possibilidade de dissociação dos efeitos das regras de direito material com aquelas de direito processual?

Para Arnaldo Süssekind (2000, p. 173), as normas de proteção social de que trata o Código de Bustamante referem-se às normas cogentes, de direito público, relacionadas ao Direito do Trabalho e aos sistemas da Previdência Social.

Diante da evolução jurisprudencial, e em respeito ao próprio princípio da territorialidade, expressão máxima da soberania, o TST editou em 1985 a Súmula n. 207, segundo a qual: “CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA *LEX LOCI EXECUTIONIS*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação” (BRASIL, 2012), uma vez que a ordem pública representada pelos princípios e regras constitucionais, e normas infraconstitucionais imperativas e cogentes, estruturam sentido e coerência ao ordenamento jurídico interno, limitando, para este efeito, a autonomia da vontade dos contratantes, anulando quaisquer das disposições contratuais em sentido contrário.

Para Andrei Fernandes de Oliveira (2008, p. 42),

[...] o princípio da *lex loci executionis* será aplicável sempre que o contrato tiver que ser executado no Brasil, e o mesmo depender de forma especial, sendo a lei brasileira aplicável quanto a esta formalidade.

Parece-nos que não há dúvidas quanto à aplicação da lei brasileira com exclusividade quando a prestação do serviço ocorrer em solo brasileiro, exceto na hipótese de tratado internacional em sentido contrário, uma vez que o princípio da territorialidade cede espaço para o da reciprocidade, eis que para o art. 27 da Convenção de Viena de 1961, “Uma Parte não pode invocar as disposições do seu direito interno para justificar o incumprimento de um tratado. Esta norma não prejudica o disposto no artigo 46” (BRASIL, 2009).

Todavia, a solução não parece tão simples diante das circunstâncias nas quais a prestação do serviço ocorre no exterior na hipótese de transferência internacional de empregado, havendo inegável conflito normativo com o regime jurídico das transferências internacionais previsto na lei específica de regência da matéria, inteligência extraída da dicção do art. 3º, *caput* e inciso I, da Lei n. 7.064/1982⁵, restrita, inicialmente, aos trabalhadores de empresas de engenharia que prestassem serviços no exterior. Com a edição da Lei n. 11.962/2009, houve a extensão das suas disposições a todo e qualquer trabalhador que venha a prestar serviços no exterior.

⁴“Art. 17. As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes”. (BRASIL, 1942).

⁵“Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; [...]”. (BRASIL, 1982).

Com a incidência da lei, o intérprete passa a ter que observar, em matéria trabalhista, não apenas o princípio da territorialidade, contingenciado pela reciprocidade de tratamento, mas como espaço, a inegável sobreposição do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, posto que o art. 3º, inciso II, fala em:

[...] aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. (BRASIL, 1982).

Pela celeuma legislativa instalada, e com significativo valor semântico, tivemos o cancelamento da Súmula n. 207 do TST, para que nas circunstâncias específicas das transferências internacionais fosse possível sobressair à plenitude normativa da norma mais favorável, ainda que diverso do local da prestação do serviço, desde que o fato gerador seja o trabalhador transferido para o exterior, uma vez que a Justiça do Trabalho poderá ser reconhecida como competente quando o contrato for celebrado no Brasil (art. 651, § 3º, da CLT).

Com o movimento da globalização permitindo a integração dos mercados em todo o mundo, seja na perspectiva da produção ou distribuição e consumo de produtos e serviços, com reflexos marcantes nas diversas áreas de conhecimento, tais como política, economia e sociologia, passamos a nos deparar com uma alteração estrutural do próprio mercado de trabalho, inicialmente modulado a partir da disseminação do *outsourcing* pelas diversas regiões do planeta, permitindo que as empresas viessem a delegar atividades industriais às localidades que ofertassem um menor custo de produção, incluídos aqui o valor da mão de obra, denotando a contemporaneidade do tema quanto à incidência das normas de direito material.

5 IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO E EXECUÇÃO

Pela natureza indisponível dos direitos trabalhistas, previstos em normas de ordem pública (art. 17 da LINDB), atrelados ao princípio da territorialidade, e considerando o exercício da jurisdição com manifestação do poder, como reflexo do próprio conceito de soberania, sem possibilidade de interferência indevida dos demais poderes, atrelados com a exigência da preservação da harmonia em suas relações (art. 2º da CF), devemos observar a aplicabilidade das regras trabalhistas nacionais a todos os contratos celebrados em território nacional, com exceção das normas de direito material, diante do cancelamento da Súmula n. 207 do TST que traduzia o princípio da *lex loci executionis*.

A interpretação do texto constitucional condizente com a preservação dos direitos humanos, em sua dimensão social e econômica, não deixa dúvidas quanto à inexistência da imunidade de jurisdição, superada no próprio Supremo Tribunal Federal, pela distinção existente entre os atos de império com aqueles de mera gestão, mediante a responsabilização, textual, das pessoas jurídicas de direito público externo no art. 114, inciso I, da CF, quando contratar trabalhadores em solo brasileiro.

Observando a evolução da questão no âmbito do Judiciário, vale recordar o conteúdo da Súmula n. 83 do extinto Tribunal Federal de Recursos:

Competência. Justiça Federal. Reclamação trabalhista. Representação diplomática. CF/67, art. 125, II e III. Compete à Justiça Federal processar e julgar reclamação trabalhista movida contra representação diplomática de país estrangeiro, inclusive para decidir sobre a preliminar de imunidade de jurisdição. (BRASIL, 2020).

Contudo, nas relações internacionais, segundo jurisprudência pátria, tem prevalecido aplicação do art. 31 da Convenção de Viena de 1961, o que não represente uma garantia absoluta à preservação dos direitos humanos, não dispondo sobre uma imunidade absoluta de jurisdição, mas que na prática prevalece, uma vez que são vedados atos de execução forçada que possam

inviabilizar a ação diplomática do Estado acreditando, não obstante o regulamento específico no art. 32 a respeito da renúncia expressa da imunidade, para efeito do pleno exercício da jurisdição em desfavor das pessoas jurídicas de direito público externo.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2014, p. 167):

[...] na imunidade de execução, há a necessidade de se verificar qual é a finalidade do bem a ser penhorado, se é essencial ou não à atividade do Estado. O art. 22, 3, da Convenção de Viena menciona que ‘os locais da Missão, seu mobiliário e demais bens nele situados, assim como os meios de transporte da Missão, não poderão ser objeto de busca, requisição, embargo ou medida de execução [...]’ a imunidade de execução pode deixar de ser aplicada caso existam bens em território brasileiro que não tenham vinculação com as atividades essenciais do ente de direito público externo.

Para nós, não evitaria em absoluto a penhora em dinheiro (art. 835, inciso I, do CPC), especialmente com a regra não mais estática, mas dinâmica do ônus da prova do art. 818, § 1º, da CLT, que considera o princípio da aptidão da produção da prova, não havendo como o trabalhador comprovar a questão da inviabilidade da ação diplomática, que sustenta a inviolabilidade dos bens da embaixada. Segundo decisão adotada no AgRg RE 222.368-PE, com Relatoria do Ministro Celso de Mello, em 30.4.2002, reconhece-se possível a “penhora de bens situados no território nacional, desde que não ligados a atividade diplomática”.

Qual o entendimento do TST sobre o assunto? Pela OJ n. 416 da SDI-1 do TST, há posicionamento majoritário quanto a:

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional. (BRASIL, 2016).

A celeuma jurisprudencial perde sentido à medida que o STF reforça a posição clássica sobre o tema, em sede de repercussão geral, no RE 1.034.846 com relatoria do Ministro Luiz Fux, decidido em 1º.6.2017. Vejamos:

Ementa: Recurso Extraordinário. Organismo internacional. Organização das Nações Unidas ONU. Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento PNUD. Convenção sobre privilégios e imunidades das Nações Unidas Decreto 27.784/1950. Convenção sobre privilégios e imunidades das agências especializadas das nações unidas Decreto 52.288/1963. Acordo básico de assistência técnica com as Nações Unidas e suas agências especializadas Decreto 59.308/1966. Impossibilidade de o organismo internacional vir a ser demandado em juízo, salvo em caso de renúncia expressa à imunidade de jurisdição. Entendimento consolidado em precedentes do Supremo Tribunal Federal. Controvérsia constitucional dotada de repercussão geral. Reafirmação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário provido.

Em relação às agências da ONU, a exemplo da UNESCO, vale lembrar que sua imunidade resta assegurada na Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas, incorporada pelo Brasil através do Decreto n. 52.288/1963, com hierarquia inferior à Constituição, ao ferir a preservação dos direitos humanos (art. 4º, inciso II, da CF).

Houve menção no referido Acórdão do STF de decisão do TST, minoritária, e em sentido contrário à tese firmada através da Orientação Jurisprudencial acima mencionada. Segundo a decisão reformada, os entes de direito público externo não possuem imunidade absoluta de jurisdição,

a imunidade absoluta de jurisdição restringe-se aos atos de império por elas praticados, o que não alcança os direitos trabalhistas relacionados a meros atos de gestão, posição com a qual concordamos, diante da preservação dos direitos humanos de segunda dimensão, econômicos e sociais, que devem orientar as relações internacionais, diante da sobreposição do tema perante toda a comunidade jurídica internacional. Todavia, a amplitude da imunidade de jurisdição já havia sido reconhecida pelo Plenário do STF, em relação “as causas trabalhistas”, RE 578.543 e 597.368.

Contudo, devemos ressaltar que o STF, por meio do voto proferido pelo Ministro Francisco Rezek, adotou, no passado, a distinção entre atos de império e atos de gestão, sem reconhecer a imunidade absoluta das representações diplomáticas.

Para João de Lima Teixeira Filho, no clássico **Instituições de Direito do Trabalho**,

[...] o Egrégio STF evoluiu de posição ‘não há imunidade de jurisdição para Estado estrangeiro, em causa de natureza trabalhista’ [...] não exclui da jurisdição nacional os atos de gestão praticados pelo Estado estrangeiro [...] correção de rumos jurisprudenciais do STF ante a superveniência de normas internacionais com preceitos expressos a respeito. (VIANNA *et al.*, 1997, p. 1268).

Ressalta o autor, que a Convenção de Viena é imprestável à finalidade de neutralizar as regras da imunidade, o que não é o caso da Convenção Européia de 1972, *Foreign Sovereign Immunities Act* e *Sate Immunity Act*, legislações respectivas dos EUA e Inglaterra.

Quanto à decisão recente do STF, acima transcrita, o autor acima referenciado destaca que não é o caso de neutralização da imunidade em relação à ONU e suas representações, pela regra da “Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas”, adotada em 1947 e ratificada pelo Brasil. A partir de 1970, a *European Convention on Sate Immunity and Additional Protocol* alterou a ideia de imunidade, na qual, pelo art. 4º, o Estado estrangeiro não poderá alegar imunidade quanto às obrigações contratuais executadas no território de outro país, o que inclui os contratos de trabalho celebrados entre Estado estrangeiro e brasileiro, em solo brasileiro (art. 5º).

Eis o direcionamento jurisprudencial do TRT da 10ª Região:

Processo: 01216-2006-021-10-00-2 RO (Ac. 3ª Turma). Origem: 21ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF. Juiz(a) da Sentença: MARIA SOCORRO DE SOUZA PEREIRA. Juiz(a) Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO. Juiz(a) Revisor: BRAZ HENRIQUES DE OLIVEIRA. Julgado em: 17.10.2007. Publicado em: 26.10.2007. Acórdão do(a) Exmo.(a) Juiz(a) GRIJALBO FERNANDES COUTINHO. EMENTA: 1. IMUNIDADE JURISDIÇÃO. ONU/PNUD. AUSÊNCIA DE AMPARO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A Carta Política de 1988, de maneira absolutamente clara, fixou a competência da Justiça do Trabalho para julgar os litígios envolvendo os trabalhadores e os entes de direito público externo (artigo 114). Outras disposições constitucionais caminharam no sentido de atribuir ao Poder Judiciário competência para julgar os atos de tais pessoas jurídicas. Meses depois de sua promulgação, a matéria em tela foi objeto de extenso debate no Supremo Tribunal Federal (Apelação Cível 9.696-3/SP, 31 de maio de 1989), quando, de forma moderada, foi declarado que a imunidade de jurisdição dos entes externos alcança apenas os denominados atos de império. Os atos de gestão, por conseguinte, podem ser questionados perante a Justiça Brasileira, como é o caso da contratação de trabalhadores em território nacional. É forçoso concluir, ainda que não tenha sido objeto expresso de análise pelo STF naquele julgamento, que aos organismos internacionais deve ser dado tratamento idêntico ao conferido aos outros entes estrangeiros, sob pena de restar consagrada uma espécie de ‘salvo conduto’ permanente conferido a determinadas pessoas, modalidade incompatível com o Estado Democrático de Direito. Normas inferiores internas, que existiam para dar cumprimento a determinada convenção firmada pelo Brasil, como é o caso do Decreto n. 27.784, de 16 de fevereiro de 1950, evidentemente não se harmonizam com o espírito do ordenamento constitucional e, por essa razão, deixam de ser recepcionadas pela nova

ordem jurídica. E não se diga que a temática do Direito Internacional Público impõe o respeito cego, ainda que alterado o contexto político por nova realidade mais consentânea com os valores da Democracia, às convenções ratificadas na conjuntura de meados do século anterior. Não é assim porque a efetividade do acordo internacional depende de sua ratificação por meio de norma interna. Esta, por sua vez, necessita encontrar respaldo na Constituição Federal e não pode, seja qual for a circunstância, passar ao largo da regra de maior relevância do ordenamento jurídico pátrio. Vigente regra constitucional nova, sem nenhuma dúvida, é preciso investigar se o decreto de absolvição prévia dos organismos internacionais foi ou não recepcionado. O Decreto n. 27.784, de 16 de fevereiro de 1950, foi derogado ou, para estar em consonância com a acepção técnica do processo legislativo, deixou de ser recepcionado pela Constituição Federal de 5 de outubro de 1988. Eventual arguição da observância, seja qual for o custo, dos tratados internacionais, especialmente quando não está presente a reciprocidade de tratamento, regra básica do Direito Internacional Público, atenta contra o princípio número um de qualquer nação livre: o da soberania. O constituinte originário consagrou essa posição ao declarar que a República Federativa do Brasil tem como princípio fundamental o da Soberania (CF, artigo 1º, inciso I).

Nesta linha de raciocínio, devemos observar que os tratados internacionais de imunidade de jurisdição são hierarquicamente subordinados à Constituição Federal, que não declara expressamente por qualquer regra de efeito concreto, pela interpretação que dê unidade ao texto contitucional, extraindo de suas disposições a máxima efetivadede, poderia concluir que o princípio da reciprocidade de tratamento, em direito internacional, mas sem assento constitucional não promove a negação da prevalência dos direito humanos (art. 4º, inciso II, da CF), e não se aplica em matéria trabalhista pela literalidade do art. 114, inciso I, da CF:

Art. 114. Compete à *Justiça do Trabalho processar e julgar*:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; [...]. (BRASIL, 1988).

Não há como garantir jurisdição por competência material dissociada da efetividade dos atos executórios de constrição patrimonial, caso contrário da norma constitucional seria retirada qualquer efetividade, se não houve restrição por parte do seu texto não cabe ao interprete fazê-lo.

Pensar o contrário seria a completa negação do princípio ao amplo acesso a uma ordem jurídica justa e efetiva, por força do art. 5º, inciso XXXV, da CF.

Para Sérgio Pinto Martins (2014, p. 163):

O art. 114 estabelece agora especificamente a competência da Justiça do Trabalho quanto a entes de direito público externo, que são os Estados estrangeiros, suas missões diplomáticas, agências consulares, missões especiais, organismos internacionais e suas agências.

Por tratar-se de direitos fundamentais, e nas palavras de Flávia Piovesan (2008, p. 33), de expressão econômica e social (segunda dimensão) dos direitos humanos, acreditamos que o regramento da cooperação internacional do NCPD venha a fazer sentido, inclusive traçando uma nova perspectiva para a jurisprudência majoritária, uma vez que o art. 26, § 4º, do CPC⁶ coloca o

⁶“Art. 26. A cooperação jurídica internacional será regida por tratado de que o Brasil faz parte e observará: I - o respeito às garantias do devido processo legal no Estado requerente; II - a igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros, residentes ou não no Brasil, em relação ao acesso à justiça e à tramitação dos processos, assegurando-se assistência judiciária aos necessitados; III - a publicidade processual, exceto nas hipóteses de sigilo previstas na legislação brasileira ou na do Estado requerente; IV - a existência de autoridade central para recepção e transmissão dos pedidos de cooperação; V - a espontaneidade na transmissão de informações a autoridades estrangeiras. § 1º Na ausência de tratado, a cooperação

Ministério da Justiça como órgão central, enquanto não houver regulamentação em sentido diverso, e deixa expressa a amplitude do objeto ao contemplar especificamente no art. 27, III, do CPC o próprio cumprimento da decisão exarada pela Justiça brasileira, o que certamente contempla pessoas físicas e jurídicas de direito privado.

Como dito, algumas soluções podem surgir como o deferimento da penhora em dinheiro (art. 854 do CPC), com a redistribuição do ônus da prova (art. 373, § 1º, do CPC c/c art. 818, § 1º, da CLT) para que uma embaixada, por exemplo, comprove que a medida de execução forçada possa inviabilizar a ação diplomática, ou, ainda, por tratar-se de uma conveniência do Estado brasileiro, diante do princípio da reciprocidade em matéria de direito internacional, ou a necessidade de um tratado nos termos do art. 26, *caput*, do CPC para a efetiva executoriedade das medidas.

Eventualmente, discute-se a possibilidade de emissão de uma certidão de crédito em favor do trabalhador, para que promova o redirecionamento da execução em ação própria, de competência da Justiça Federal, com fundamento na responsabilidade extracontratual do Estado, art. 37, § 6º, da CF, conceito que não exige, para efeito de reparabilidade do ato, sua ilicitude, sendo suficiente a comprovação de dano anormal e específico, suportado por apenas um administrador em prol do interesse público, prejuízo que deve ser solidarizado com os demais concidadãos através do Estado. Para Maria Sylvia Zanella di Pietro (2015, p. 793):

Segundo alguns doutrinadores, o Estado só responde objetivamente se o dano decorrer de ato antijurídico, o que deve ser entendido em seus devidos termos. Ato antijurídico não pode ser entendido, para esse fim, como ato ilícito, pois é evidente que a licitude ou ilicitude do ato é irrelevante para os fins de responsabilidade objetiva; caso contrário, danos decorrentes de obra pública, por exemplo, ainda que licitamente realizada, não seriam indenizados pelo Estado. Somente se pode aceitar como pressuposto da responsabilidade objetiva a prática de ato antijurídico se este, mesmo sendo lícito, for entendido como ato causador de dano anormal e específico a determinadas pessoas, rompendo o princípio da igualdade de todos perante os encargos sociais. Por outras palavras, ato antijurídico, para fins de responsabilidade objetiva do Estado, é o ato lícito e ato ilícito que cause dano anormal e específico.

Ademais, para Valério de Oliveira Mazzuoli (2010, p. 598):

Neste caso, há quem defenda a responsabilidade da União pelo débito judicial do Estado estrangeiro, pela aplicação da teoria do risco integral ou da responsabilidade objetiva. Neste sentido, entende-se que foi a União a responsável, em virtude dos compromissos internacionais que acordou com outros Estados estrangeiros, pela situação de ineficácia da medida executória que deixou a parte brasileira na situação de quem vence a demanda, mas não recebe o quanto devido. Segundo esse entendimento, que deve ser tomado com parcimônia, o ônus sofrido pelo particular seria repartido entre toda a sociedade, pela responsabilidade da União neste caso.

6 CONCLUSÃO

Pela máxima efetividade da Constituição, conjugando sua prevalência sobre tratados internacionais, ou mesmo decretos de execução destes pelo Poder Executivo, na ideia processual contemporânea do *substantive due process of law*, amplo acesso não apenas à ordem jurídica justa

jurídica internacional poderá realizar-se com base em reciprocidade, manifestada por via diplomática. § 2º Não se exigirá a reciprocidade referida no § 1º para homologação de sentença estrangeira. § 3º Na cooperação jurídica internacional não será admitida a prática de atos que contrariem ou que produzam resultados incompatíveis com as normas fundamentais que regem o Estado brasileiro. § 4º O Ministério da Justiça exercerá as funções de autoridade central na ausência de designação específica. Art. 27. A cooperação jurídica internacional terá por objeto: I - citação, intimação e notificação judicial e extrajudicial; II - colheita de provas e obtenção de informações; III - homologação e cumprimento de decisão; IV - concessão de medida judicial de urgência; V - assistência jurídica internacional; VI - qualquer outra medida judicial ou extrajudicial não proibida pela lei brasileira". (BRASIL, 2015).

do art. 5º, inciso XXXV, da CF, mas efetiva, que tenha na preservação dos direitos humanos (art. 4º, inciso II, da CF), postulado maior da regra consuetudinária, postulada dos costumes internacionais, da igualdade de tratamento, mas sem acento constitucional que possa subverter a preferência pelos direitos humanos, que em última *ratio*, deveria ser perseguida por todos, indistintamente, no plano internacional, em especial pelas agências da Organização das Nações Unidas, que passam a ser adotadas como paradigma no *leading case* sumulado (por Orientação Jurisprudencial) perante o Tribunal Superior do Trabalho, não devendo ser esquecida a boa-fé estabelecida na própria regra de regência, o que não nos permite dizer quanto à existência de um salvo-conduto, de um “calote oficial” de uma regra absoluta de imunidade, uma vez que o Decreto n. 27.784/1950 destaca na seção 29 de seu art. VIII, *ad litteram* “ARTIGO VIII. Solução das controvérsias. Seção 29. A Organização das Nações Unidas deverá estabelecer processos adequados de solução para: a) as controvérsias em matéria de contratos ou outras de direito privado nas quais a Organização seja parte; b) as controvérsias nas quais estiver implicado um funcionário da Organização que, em virtude de sua situação oficial gozar de imunidade que não tenha sido suspensa pelo Secretário Geral”, não há como justificar a perseguição institucional à eficácia dos direitos humanos, como a negativa destes mesmos direitos aos seus trabalhadores, um verdadeiro **contrassenso**, solucionada pela prevalência do “Regime Constitucional do Emprego Socialmente Protegido”.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista**: flexibilização das normas sociais do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto n. 7.030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. **DOU**, Brasília, 15 dez. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm.

BRASIL. Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Redação dada pela Lei n. 12.376, de 2010). **DOU**, Rio de Janeiro, 9 set. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. **DOU**, Brasília, 20 out. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm.

BRASIL. Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. **DOU**, Brasília, 7 dez. 1982. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **DOU**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **DOU**, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm.

BRASIL. Tribunal Federal de Recursos. Súmula n. 83 (17 jun. 1981). **Legjur**, Colombo, 2020. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tfr&num=83>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Orientação Jurisprudencial n. 416. **DEJT**, Brasília, 15 jun. 2016. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_401.html#TEMA416.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 207. **DEJT**, Brasília, 19 abr. 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-207.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Porto Alegre: Fabris, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito internacional público**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

OLIVEIRA, Andrei Fernandes de. **Transferência internacional de empregados**. São Paulo: LTr, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito constitucional internacional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista**. Petrópolis: KBR, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VIANNA, Segadas *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. V. 1. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997.

PARASSUBORDINAÇÃO E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

BENTO, Rafael Tedrus*

Resumo: Este estudo trata das novas formas de relação de emprego, que são resultadas de grandes transformações tecnológicas vivenciadas no mundo atual, no qual possibilitam a esses trabalhadores a prestação laboral de modo diverso ao do empregador subordinado clássico, e como tais têm a disposição de modos diversos do habitualmente vivenciado nas relações de trabalho já existentes no país. Havendo preceitos de grande relevância no ordenamento jurídico brasileiro e inexistindo ao mesmo tempo uma normatização específica no Brasil destinada a regulamentar estes temas nas relações de trabalho, a presente monografia busca analisar o conceito de tais institutos, enfrentando principalmente a questão de sua conceituação e análise de casos de países estrangeiros frente às limitações preconizadas pelo texto constitucional em vigor.

Palavras-chave: Modernização. Parassubordinação. Flexibilização.

1 INTRODUÇÃO

A problemática da parassubordinação se revela de suma importância, porquanto constitui relação de trabalho empregada no Brasil e no mundo, porém sem o devido cuidado legal que se faz necessário no direito do trabalho, em face do Princípio Protetivo do Trabalhador.

É principiológico que haja a necessidade de modernização das leis brasileiras para que estas possam acompanhar a realidade mundial de globalização e, principalmente, da concorrência mundial, e não há como ignorar a situação atual de discussão a respeito da flexibilização das normas trabalhistas.

Deve-se ter em mente que o direito individual do trabalho tem como base dois grandes preceitos contidos nos arts. 9º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que consistem na possibilidade de haver alterações no contrato de trabalho, desde que haja consentimento mútuo e não resulte em prejuízo ao empregado, e também o que torna nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Constituição Federal e na CLT.

Inclusive, há a necessidade real de que o direito do trabalho passe por uma percuente revisão, adequando-se à realidade para demonstrar que não constitui um compartimento estanque, indiferente a outras questões.

Assim é que, levando-se em consideração o direito positivo e a doutrina, bem como a jurisprudência, este estudo propõe a análise do instituto cuja importância se revela inequívoca, na medida em que sua existência constitui fato sobre o qual se deparam os operadores do Direito, merecendo, por isso, desenvolvimento específico que se propõe a analisá-lo sob os variados enfoques, todos, no entanto, atinentes ao direito do trabalho.

*Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Especialista em Direito Empresarial pelo INSPER - Ensino Superior em Negócios, Direito e Engenharia. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Advogado. Contato: rafael.bento@yahoo.com.br.

A posição que parece mais adequada é a dos estudiosos que reconhecem que a economia e o direito se implicam de tal modo que tanto os fatos econômicos podem influir no direito do trabalho, como o direito do trabalho influencia a ação destinada à produção de bens e distribuição de riquezas. O exemplo da primeira situação é o do direito do trabalho a partir da Revolução Industrial do Século XVIII, e o da segunda situação é representado pelos salários, participação dos trabalhadores nos lucros da empresa.

E ainda, deve-se investigar um dos casos mais conhecidos da Economia do Compartilhamento, qual seja, a empresa Uber, que dissemina uma forma de organização e extração de valor do trabalho humano utilizando a tecnologia. Esse modelo tem o potencial de se replicar rapidamente para todo o mercado de serviços, tendo em vista que sua forma de utilização da tecnologia está cada vez intensa.

Considerando os aspectos abordados, este trabalho optou por analisar um dos casos mais conhecidos de compartilhamento que é a empresa Uber.

Veja-se que o termo “uberização” das relações laborais tem essa denominação em alusão justamente ao seu expoente mais célebre, e descreve o fenômeno do surgimento de uma nova forma de organização do trabalho a partir dos avanços tecnológicos.

Inclusive, serão abordados os fundamentos da recente decisão do Superior Tribunal de Justiça ao julgar o Conflito de Competência Negativo n. 164.544-MG (2019/0079952-0), o qual sedimentou aspectos processuais e de mérito acerca da economia compartilhada, implicando diretamente em jurisprudência para a empresa Uber.

Diferentemente do que o senso comum costuma argumentar, o progresso técnico não extingue empregos, e sim cria outras formas laborais. Há uma evolução no papel do laborista diante da automatização e da robótica, uma modificação na forma do empregado em relação à empresa.

Portanto, trata-se este estudo de abordar o instituto advindo da flexibilização do trabalho: a **parassubordinação**, essa forma de flexibilização do trabalho clássico que não tem legislação pertinente no direito pátrio, mas que já é profundamente difundida no mercado de trabalho, devendo o jurista e a jurisprudência fixarem regras e limites para suas atuações.

2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

O novo modelo de organização empresarial de produção pós-industrial e resultante da globalização junto aos mercados de livre fluxo, conforme demonstra Luiz Henrique Carvalho, jungido à profunda revolução tecnológica, geradora de modificações radicais na organização da produção, tendo de outro lado, a constante necessidade de combate ao desemprego, resultou em um cenário de brutal competição em que as empresas têm de se adequar a métodos mais eficientes de competição econômica¹.

Sérgio Pinto Martins confirma que essa intensificação da competição, principalmente no setor de prestação de serviço, demonstra uma mudança drástica no mercado de trabalho, com ênfase em áreas não tão adstritas às regras tradicionais da relação de trabalho, em especial tendo em vista o rápido desenvolvimento de novas tecnologias e intensificação da concorrência².

Diante deste cenário, vem à tona a necessidade de flexibilização das relações de trabalho, que demonstra ser um dos caminhos encontrados pelo mercado de trabalho para reduzir custos e gerar uma maior eficiência, a fim de suportar o ônus da competição internacional, segundo José Pastore³.

O clássico doutrinador Plá Rodriguez considera que a flexibilização do trabalho nasce no campo da economia e do direito econômico, e deve ter uma especial atenção do direito do

¹CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 48, 1º dez. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1147/a-flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-em-um-cenario-de-globalizacao-economica>. Acesso em: 11 fev. 2020.

²MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

³PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. 2. ed. São Paulo: LTr. 1995.

trabalho, uma vez que este é o Direito em que se discute a relação de emprego e todas as suas vertentes⁴.

A omissão dos Poderes Legislativo e Executivo e a falta de normas jurídicas, conforme Otávio Pinto e Silva, que deveriam nortear e dar sustentação às ideias de flexibilização já utilizadas em grande escala no mercado brasileiro e alienígena, consiste no principal empecilho que as empresas encontram para sedimentar ideias e oportunidades já utilizadas abrangentemente mundo afora, principalmente na Itália⁵.

Ademais, não há possibilidade de se confundir o conceito de flexibilização com a desregulamentação, de acordo com Martins⁶.

Conforme Carvalho, a desregulamentação do direito do trabalho seria uma forma mais radical de flexibilização, na medida em que o Estado retiraria toda a proteção normativa conferida ao trabalhador - inclusive as garantias mínimas, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regulasse as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindas da relação de emprego⁷.

Assim, não há que se confundir flexibilização e desregulamentação, sendo esta última caracterizada pela total ausência do Estado no disciplinamento das relações de trabalho, permitindo assim um maior desenvolvimento da plena liberdade sindical e das normatizações coletivas no âmbito privado das relações entre capital e trabalho, de acordo com Silva⁸.

Portanto, o estudo de novas formas de relações de trabalho apresenta grande relevância jurídica e social, pois é o Direito que tem de se adaptar às novas realidades das relações de trabalho⁹.

Assim, visa este estudo a conceituação e aplicabilidade de uma forma utilizada no mercado de trabalho brasileiro, e já sedimentada em diversos países, qual seja, a **parassubordinação**.

Tais conceitos são muito debatidos atualmente, e merecem um estudo para delimitar seus alcances. Assim, conforme Plá Rodriguez, é indispensável criar sistemas econômicos e sociais que garantam o emprego e a seguridade social, com proteção dos trabalhadores contra as situações de vulnerabilidade no trabalho¹⁰.

Concluindo, Pastore demonstra que a questão decisiva que hoje se coloca para o direito do trabalho é a extensão graduada das tutelas além dos confins da subordinação, partindo de uma disciplina mínima comum a todos os tipos de trabalho - sejam subordinados ou não -, adotando uma visão global e ponderada das modalidades de trabalho criadas com a segmentação dos processos produtivos e com a terceirização dos serviços nas empresas¹¹.

Por outro lado, Dennis Amanthéa giza que a legislação trabalhista tem e deve ter regras regulatórias indispensáveis para a regulação de emprego, tais como normas de limitação da jornada de trabalho, salário-mínimo, proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, segurança e medicina do trabalho, entre outras, inseridas na Carta Magna de 1988 e na legislação complementar¹².

Ademais, a Organização Internacional do Trabalho preconiza como objetivo estratégico às suas ações e às ações para os países que ratificam suas convenções - como o caso do Brasil

⁴PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

⁵SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

⁶MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

⁷CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 48, 1º dez. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1147/a-flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-em-um-cenario-de-globalizacao-economica>. Acesso em: 11 fev. 2020.

⁸SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

⁹*Idem*.

¹⁰PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

¹¹PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995.

¹²AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto**. São Paulo: LTr, 2008, p. 101.

- que deve sempre se ter em mente: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social¹³.

No mais, Amauri Mascaro Nascimento afirma que a “economia informal” não deixa de ser uma economia ilegal às avessas, haja vista que a informalidade deixa os trabalhadores afastados de qualquer proteção do direito do trabalho e o Estado deixa de arrecadar com os encargos de todas as naturezas - tais como os previdenciários, que também prejudicam o trabalhador diretamente, uma vez que não possuem qualquer vínculo que possibilite o recebimento de benefícios previdenciários¹⁴.

3 PARASSUBORDINAÇÃO

A origem deste instituto foi primeiramente definida por doutrinadores italianos, bem como foi nesse país que houve a primeira inserção de tal relação de emprego em lei e em contratos coletivos firmados¹⁵.

Esse tipo de relação empregatícia, também muito conhecida como um contrato de colaboração coordenada e continuada, no qual o prestador de serviços contribui para a realização da atividade fim da empresa e seu trabalho é coordenado, teve sua origem em leis italianas que remontam à década de 1970. Neste sentido, podemos citar a doutrinadora Lorena Porto:

A relação de trabalho parassubordinado foi definida pela primeira vez no Direito italiano pelo art. 2º da Lei n. 741, de 1959, o qual mencionava ‘relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada’. Posteriormente, foi prevista pelo art. 409, § 3º, do Código de Processo Civil (CPC), com a reforma efetuada pela Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973. Esse dispositivo estendia o processo do trabalho às controvérsias relativas a ‘relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não subordinado’. (PORTO, 2009, p. 2).

Pode-se definir tal relação, de acordo com Silva, como a relação na qual os trabalhadores são juridicamente autônomos, não subordinados a qualquer empregador de forma direta, porém hipossuficientes economicamente, uma vez que dependem do tomador dos seus serviços¹⁶.

O requisito mais difícil de ser interpretado e definido, segundo Silva, é a coordenação da atividade do prestador, a qual constitui o cerne da parassubordinação, tendo seu ponto principal de diferenciação da subordinação.

A coordenação pode ser exteriorizada nas formas mais variadas, incidindo, inclusive, sobre o conteúdo, o tempo e o lugar da prestação laborativa, desde que não infirme total controle sobre as ordens e controles diretos e consecutivos sobre as suas modalidades de execução, pois que, nesse caso, resta configurada a subordinação¹⁷.

Nesse sentido, vejamos exemplo trazido por Amanthéa:

O fenômeno da parassubordinação precisa da conjugação das duas espécies. Imagine-se que há um trabalhador autônomo e que o mesmo tenha o *Know-how* de fazer determinada obra (para facilitar a visualização, por exemplo, um instrumento

¹³ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio. Ginebra, 83ª reunión CIT, 20 jun. 1996. (Ratificado em 21.11.2011). **NORMLEX**, Ginebra, 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,en. Acesso em: 11 fev. 2020.

¹⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.

¹⁵SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

¹⁶*Idem*.

¹⁷*Idem*.

musical), e que tal artefato seja de interesse de determinada empresa, integrando-se o componente dentro de sua atividade fim (a empresa produz instrumentos musicais em larga escala). A empresa contrata os serviços do prestador, que permanece como autônomo pois pode produzir e vender a outros seus instrumentos. Todavia tem um compromisso de entregar, de maneira contínua, determinado número de bens à empresa, que insere o produto dentro da sua atividade precípua. (AMANTHÉA, 2008, p. 43).

Há a prestação continuada e coordenada por parte de um empregador em questão, porém sempre com a autonomia por parte do prestador, que tem a possibilidade da prestação de seus serviços a outros contratantes.

Inclusive, Porto nos ensina que é possível que esses trabalhadores tenham jus a alguns dos direitos previstos pelas legislações trabalhista e previdenciária. À primeira vista, trata-se de um avanço, pois se confere uma maior proteção a trabalhadores que dela não gozavam. Tratar-se-ia da ampliação do âmbito pessoal de incidência de algumas normas trabalhistas, conforme sustentam os seus defensores¹⁸.

No que tange à continuidade, conforme o autor supracitado, ela é entendida como a estabilidade, a não eventualidade e a reiteração no tempo da prestação. Assim, não é necessária uma repetição ininterrupta de encargos, sendo suficiente, por exemplo, um único contrato de duração razoável¹⁹.

Segundo o entendimento de Porto, qualquer prestação laborativa pode se enquadrar no tipo da parassubordinação, desde que apresente os seus pressupostos ou requisitos: a coordenação, a continuidade e a prevalente pessoalidade. O requisito da prevalência (e não exclusividade) da atividade pessoal é compatível com a utilização de meios técnicos e de colaboradores, desde que a prestação do interessado permaneça decisiva e não limitada à mera organização de bens, instrumentos e do trabalho alheio²⁰.

Claro está que essa é uma relação de emprego que deve ter sua delimitação definida em lei, para que este tipo de relação de emprego realmente possa ser aplicado ao caso concreto, pois esta já é uma questão existente no mundo, bem como no Brasil.

Assim, pode-se concluir que as características básicas da parassubordinação são a continuidade, a coordenação e a pessoalidade, bem como a “fraqueza contratual do trabalhador em relação ao contratante”, formando assim um novo tipo de relação de emprego, que permite a ligação de pontos da relação autônoma e da relação subordinada.

4 UBER E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

Com o intuito de contextualizar, Tom Slee descreve que a empresa Uber nasceu do casamento entre um aplicativo móvel (*App*) e motoristas de limusines, cujos serviços eram pagos pelos clientes por cartão de crédito. Em seguida, expandiu sua atuação ao agregar motoristas não profissionais de carros de luxo, passando de 10 mil carros em 2013 para 150 mil em dois anos, com atuação em 83 países e 632 cidades, utilizando-se da economia de compartilhamento para seu negócio²¹.

Os negócios que envolvem a economia do compartilhamento são cada vez maiores. Os modelos de negócios já estabelecidos e o mercado de trabalho sofrem o impacto da chamada “Uberização”, termo utilizado por Gerald Davis, essa nova forma de negócios que transforma empregos

¹⁸PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência *x* essência. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2105, 6 abr. 2009. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12572>. Acesso em: 11 fev. 2020.

¹⁹*Idem*.

²⁰*Idem*.

²¹SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

em tarefas ou atividades, possibilitando a existência de empresas sem empregados, pois ao invés de contratar empregados pode-se alugar mão de obra para tarefas específicas²².

Carlos de Souza e Ronaldo Lemos, em seus estudos sobre os aspectos jurídicos da economia do compartilhamento, apontam um caminho conceitual que possibilita compreender o que é essa economia:

A chamada economia do compartilhamento constitui o que diversos autores caracterizam como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e visando ao acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e a serviços. Em última instância, a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes. (SOUZA; LEMOS, 2016, p. 1759).

A economia do compartilhamento ainda pode ser concebida como como um conjunto de iniciativas de consumo conectado, que prioriza a reutilização de bens e as chamadas conexões *peer-to-peer*, eliminando, desta maneira, os intermediários e possibilitando o contato frente a frente, pessoal, além de possibilitar uma nova conformação na forma de fazer negócios na economia tradicional²³.

A socióloga Ludmila Abílio (2017) descreve de forma brilhante a “Uberização”:

[...] refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A Uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.

Veja-se, na prática não há uma autonomia dos motoristas no que se refere à forma de prestação dos serviços, pois a Uber desempenha um papel fundamental quando se trata da definição dos preços, adaptando-os de maneira a beneficiar cada vez mais sua estratégia de negócios.

O mesmo ocorre com a definição da tarifa a ser paga pelo motorista à empresa, esta é estabelecida de forma unilateral e através de um mecanismo baseado em oferta e demanda para atender muito mais os interesses da empresa do que daqueles que insiste em chamar de “parceiros”. Parceiros decidem os rumos dos seus negócios em conjunto, analisando o que é melhor para as duas partes - neste caso, os interesses da Uber se chocam diretamente com os de seus trabalhadores.

Nesse sentido, pondera-se ser relevante considerar as permanências acerca da precariedade nas relações de trabalho, bem como ressaltar os aspectos efetivamente novos desse fenômeno.

²²DAVIS, Gerald F. What might replace the modern corporation? Uberization and the web page enterprise. **Seattle University Law Review**, Seattle, v. 39, p. 501-515, 2016. Disponível em:

<https://digitalcommons.law.seattleu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2314&context=sulr>. Acesso em: 11 fev. 2020.

²³DUBOIS, E; SCHOR, J.; CARFAGNA, L. Connected consumption: a sharing economy takes hold. **Rotman Management Magazine**, Toronto, p. 50-55, Apr. 2014.

Segundo Marcio Pochmann, em entrevista a André Antunes²⁴, a concorrência e as disputas entre a classe trabalhadora na “Uberização” serão alçadas a novos patamares, dado que impera a lógica do “cada um para si”, com o conseqüente enlanguescimento dos coletivos e da representação sindical.

5 DECISÃO PARADIGMA. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Recentemente, o Superior Tribunal de Justiça enfrentou decisão sobre um Conflito Negativo de Competência, o qual foi suscitado pelo Juízo Estadual de Poços de Caldas-MG, em face do Juízo Trabalhista de Poços de Caldas-MG.

Inicialmente, cabe frisar que o Conflito de Competência se encontra insculpido no Capítulo V (arts. 951 a 959) do Código de Processo Civil Brasileiro. No mais, Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart (2019, p. 52) nos ensinam o conceito acerca do conflito de competência:

Assim, pode ocorrer de os órgãos possivelmente competentes para determinada causa rejeitarem essa condição, ou de mais de um órgão dar-se como competente para certa demanda, ou ainda de haver disputa, entre órgãos, a respeito da reunião e da separação de processos. Em tais casos, o impasse surgido precisa ser solucionado, e isso se dá por meio do chamado conflito de competência.

Sendo assim, define-se Conflito de Competência pela divergência que sempre versará entre mais de um órgão jurisdicional, ou seja, o conflito em questão tem por pretensão definir qual será o juízo devidamente responsável para receber um determinado tipo de demanda, incidindo, assim, no núcleo da estrutura jurisdicional, tendo-se, ao final, a devida fixação da competência com fins de solucionar o litígio²⁵.

Deste modo, retoma-se o assunto em voga para identificar que o Superior Tribunal de Justiça publicou Acórdão determinando que compete à Justiça Comum Estadual julgar ações ajuizadas por motoristas de aplicativo pretendendo seus serviços junto à Uber. Vejamos a ementa:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete à Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos

²⁴ANTUNES, André. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. Entrevista com Marcio Pochmann. **EPSJV/Fiocruz**, Rio de Janeiro, 9 nov. 2016. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 11 fev. 2020.

²⁵MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Processo de conhecimento**. V. 2. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.
5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.

Dessa forma, resta perceptível que a relação entre a Uber e seus motoristas tem traços que deixam margem à interpretação de que eles de fato são autônomos, e em outro extremo, empregados. Não é ocioso destacar que a forma como é desenvolvida a prestação de serviços parece se aproximar bastante do conceito doutrinário de parassubordinação, que também é objeto de debates acalorados no âmbito trabalhista.

Por outro lado, conforme já exposto em tópicos anteriores, no trabalho autônomo impera a discricionariedade técnica e a auto-organização dos serviços. Ocorre que há, em certa medida, a direção do trabalho do motorista pela Uber.

Com efeito, é o *software* que define o preço do serviço e chega até mesmo a receber o pagamento, sem que haja qualquer interferência do “parceiro”; há definições do padrão de atendimento; o motorista apenas pode ser acionado por intermédio da plataforma digital, sendo expressamente proibido pegar passageiros fora do aplicativo. Não bastasse isso, a Uber ainda conta com um sistema disciplinar embasado na avaliação dos passageiros após a prestação dos serviços.

Nesse sentido, também merece destaque a Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho (2006), que assim dispõe sobre a proteção às relações de trabalho:

[...] combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro *status* legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro *status* legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção. (Tradução livre).

A subordinação, no olhar de Mauricio Godinho Delgado, pode ter três dimensões: a clássica (ou tradicional), a objetiva e a estrutural. A primeira delas, a clássica, pode ser interpretada como situação jurídica de sujeição do trabalhador ao poder de direção empresarial quanto ao modo de realização da prestação laborativa.

A objetiva, por outro lado, “é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2013, p. 295). O conceito foi lançado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, explicando que trata-se relação de coordenação (participação integrativa), uma verdadeira harmonia entre as atividades da empresa e do empregado.

A determinabilidade que se dá no que, no como, no quando e no quanto prestar é que leva uma das partes, o credor de trabalho, a constante ou contingentemente intervir na atividade do prestador. Eis aí o que se entende por subordinação vista sob o ângulo objetivo e que abarca casos e hipóteses não alcançados pelo critério personalista clássico e tradicional de equacionar-se a subordinação como um poder de dirigir a que corresponde um dever do trabalhador de obedecer.

A subordinação estrutural, por outro lado, pressupõe que o empregado esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do empregador. É expressa:

[...] pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2006, p. 665).

Com efeito, a ligação funcional se dá por coordenação ou colaboração, de forma que não há, pelo menos em teoria, hierarquia entre prestador e tomador, falando-se apenas da sujeição no que concerne à entrega do resultado nos padrões definidos pelo tomador. Nas palavras de Amauri César Alves (2004, p. 89):

A **coordenação** da prestação é entendida como a sujeição do trabalhador às diretrizes do contratante acerca da modalidade da prestação, sem que haja, neste contexto subordinação no sentido clássico e já analisado do termo. É atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o trabalhador. É, ainda, a conexão funcional entre a atividade do prestador do trabalho e a organização do contratante, sendo que aquele se insere no contexto organizativo deste - no estabelecimento ou na dinâmica empresarial - sem ser empregado.

Finalmente, não é ocioso destacar que é exatamente este requisito que pode justificar a extensão das tutelas tipicamente trabalhistas aos autônomos dependentes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, a parassubordinação pode enaltecer um estudo maior sobre a matéria, bem como a codificação de lei sobre os temas. Espera-se que haja a coibição de práticas corrosivas das garantias firmadas aos trabalhadores, uma vez que assim pode-se penalizar as condutas que transgridam os contornos das relações jurídicas.

Fica claro que esse tipo de relação de trabalho existe no Brasil e no mundo, e que se há algo de relevante no mundo real - deve haver a atribuição de um tratamento jurídico a este fato.

A situação desses prestadores, particularmente quanto à proteção aos infortúnios e agravos decorrentes do serviço, em pouco tempo chegará aos pretórios (civis ou trabalhistas), demandando soluções criativas que permitam, por um lado, a convivência no mercado de formas inovadoras de exploração e, noutra ponta, o controle daquilo que essas inovações provocam na exploração dos trabalhadores a elas vinculados, algo que é indissociável do sistema capitalista de produção e exige do direito uma pronta regulação.

Portanto, o que se pretende demonstrar com este estudo é que deve haver uma ligação entre o Princípio Protetivo do direito do trabalho com as atuais mudanças socioeconômicas da sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, Rio de Janeiro, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 11 fev. 2020.

ALVES, A. C. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação**: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, André. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. Entrevista com Marcio Pochmann. **EPSJV/Fiocruz**, Rio de Janeiro, 9 nov. 2016. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 11 fev. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4. ed. Campinas: Cortez, 1997.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência 164.544-MG (2019/0079952-0). Relator Ministro Moura Ribeiro. **DJE**, Brasília, 4 set. 2019. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF_. Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Reclamação Trabalhista. Processo AIRR 62141-19.2003.5.10.0011. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma. Data de julgamento 7.4.2010. **DEJT**, Brasília, 16 abr. 2010.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 48, 1º dez. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1147/a-flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-em-um-cenario-de-globalizacao-economica>. Acesso em: 11 fev. 2020.

DAVIS, Gerald F. What might replace the modern corporation? Uberization and the web page enterprise. **Seattle University Law Review**, Seattle, v. 39, p. 501-515, 2016. Disponível em: <https://digitalcommons.law.seattleu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2314&context=sulr>. Acesso em: 11 fev. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 70, n. 6, p. 660-673, jun. 2006.

DUBOIS, E; SCHOR, J.; CARFAGNA, L. Connected consumption: a sharing economy takes hold. **Rotman Management Magazine**, Toronto, p. 50-55, Apr. 2014.

FRAZÃO, A. (Org.). **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: Faculdade de Direito da UnB, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Processo de conhecimento**. V. 2. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1992.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio. Ginebra, 83ª reunión CIT, 20 jun. 1996. (Ratificado em 21.11.2011). **NORMLEX**, Ginebra, 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,en. Acesso em: 11 fev. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo. Ginebra, 95ª reunión CIT, 15 jun. 2006. **NORMLEX**, Ginebra, 2020b. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO. Acesso em: 11 fev. 2020.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. 2. ed. São Paulo: LTr. 1995.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência x essência. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2105, 6 abr. 2009. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12572>. Acesso em: 11 fev. 2020.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUZA, C. A. Pereira de; LEMOS, R. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 1757-1777, 2016.

SUNDARARAJAN, A. The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. **The MIT Press**, Cambridge, Massachusetts, 2016.

TELLES JR., R. **Digital matching firms: a new definition in the “sharing economy” space**. U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist, 2016. Disponível em: <http://www.esa.gov/sites/default/files/digital-matching-firms-new-definition-sharing-economy-space.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2020.

Acórdão PJe Id. 8b0f195
Processo TRT 15ª Região 0010634-56.2019.5.15.0128
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE LIMEIRA
Juiz Sentenciante: PABLO SOUZA ROCHA

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. CRIANÇA PORTADORA DE TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA. POSSIBILIDADE. Considerando os valores sociais que emanam da Constituição Federal, notadamente a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º), somados às disposições contidas no Estatuto da Criança e do Adolescente e nas Convenções Internacionais, das quais o Brasil é signatário, em especial a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgado por meio do Decreto n. 6.949, de 25.8.2009, o qual tem como propósito promover a efetiva integração da pessoa com deficiência à sociedade, norma esta que possui *status* de emenda constitucional e uma vez evidenciada a necessidade da redução da jornada de trabalho da mãe, pai ou responsável pelos cuidados no acompanhamento do tratamento médico de criança com necessidades especiais, incontornável se torna o direito à jornada de trabalho reduzida do trabalhador responsável por estes cuidados.

Diante dos termos contidos na r. sentença (Id. 6db6075), complementada pela decisão de embargos de declaração (Id. 9985633), que acolheu os pedidos formulados na reclamação trabalhista, ingressou a reclamada UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS com seu recurso ordinário (Id. e67c457), com preliminares de incompetência material da Justiça do Trabalho e falta de interesse processual. No mérito, postulou a revisão do julgado no tocante à redução da jornada de trabalho da reclamante.

Isenta do recolhimento de custas processuais.

Contrarrazões pela reclamante (Id. 07b45cc), pretendendo a manutenção da sentença. Indeferida a concessão de efeito suspensivo ao recurso (Id. c1d3ccd).

Em sua manifestação, o Ministério Público do Trabalho, em parecer circunstanciado, opinou pelo conhecimento e não provimento do apelo (Id. 14c30dd).

É o Relatório.

VOTO

1 Admissibilidade

O recurso ordinário interposto pela parte reclamada deve ser conhecido, pois preenchidos todos os pressupostos processuais de admissibilidade.

Destaque-se também o fato de que o julgamento deste feito observará as recentes disposições contidas na Instrução Normativa n. 41/2018 do C. TST, a qual passou a regular a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei n. 13.467/2017.

2 Preliminares

2.1 Da incompetência material

Arguiu a recorrente a incompetência material da Justiça do Trabalho “para dirimir questões atinentes à matéria pertinente aos direitos de servidores públicos estatutários e sua aplicação por analogia do art. 98, § 3º, da Lei n. 8.112/90 ao presente caso”.

Sem razão.

A reclamante foi contratada em 2.8.2010, após aprovação em processo seletivo, para desempenhar a função de Técnico em Administração, conforme se extrai dos documentos Ids. d76d0d4 e 7975d51 e anotações constantes em sua CTPS (Id. a9a2899), sob o regime da CLT, de modo que a competência material para apreciar a presente reclamação pertence a esta Especializada, a teor do que estabelece o art. 114, I, da Constituição Federal.

Esclarece-se, por oportuno, que o fato de juízo ter adotado a aplicação analógica do art. 98, § 3º, da Lei n. 8.112/1990 para deferir a pretensão da recorrida, não tem o condão de alterar a competência material para apreciação da demanda.

A aplicação por analogia é admitida no ordenamento jurídico, encontrando respaldo nos arts. 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e 8º do Estatuto Consolidado.

Sendo assim, rejeita-se a presente arguição.

2.2 Da falta de interesse processual

Sustentou a recorrente que não foram implementadas todas as condições para a propositura da ação, vez que a concessão de horário especial de trabalho ao servidor depende de avaliação por junta médica oficial, o que não ocorreu no caso dos autos, não guardando a pretensão da recorrida utilidade, necessidade e adequação com o provimento jurisdicional.

De acordo com a nova ordem estabelecida pelo atual Código de Processo Civil, em seu art. 17, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, “para postular em juízo é necessário ter interesse e legitimidade”.

No caso dos autos, tem a parte autora interesse na propositura e processamento da presente ação, pois resistindo a reclamada a seus pleitos subjetivos, o processo é útil e necessário à solução da lide.

Ademais, eventual aplicabilidade da norma contida na Lei n. 8.112/1990 e a suposta necessidade de avaliação por junta médica oficial são questões afetas ao mérito e com ele deverão ser dirimidas.

Nada está a configurar a carência da ação. As matérias invocadas são de mérito, atraindo exame e pronunciamento a respeito destas, na forma do art. 487, I, do CPC.

Preliminar que se rejeita.

3 Mérito

3.1 Da redução da jornada de trabalho. Criança portadora de espectro autista

Manifestou a recorrente sua irrisignação contra a r. decisão de origem, que deferiu o pedido de redução da jornada de trabalho da reclamante.

Para tanto, argumentou que já concede dois benefícios à recorrida, quais sejam: licença remunerada para acompanhar dependente com doença psíquica ou deficiência, previsto no art. 110 da Instrução Normativa DGRH n. 004/2013 - ESUNICAMP, de até no máximo 6 horas semanais, desde que comprovado que o acompanhamento seja imprescindível para a recuperação ou tratamento adequado e que este ocorra no período de trabalho do servidor; e “auxílio educação especial”, previsto na Instrução Normativa DGRH n. 008/2011, benefício concedido mensalmente, no importe de R\$ 850,00, ao servidor técnico-administrativo ou docente, cujo filho biológico ou legalmente adotado, sob sua guarda e tutela, seja portador de necessidades especiais e em função

de sua condição, necessite de educação especial ou atendimento adequado em seus diferentes aspectos.

Afirmou que a recorrida também recebe auxílio criança, no importe de R\$ 650,00, concedido pela Universidade para o servidor que tem filho dependente em idade pré-escolar.

Asseverou que a concessão de redução de jornada de trabalho, independentemente de compensação de horário e redução salarial, com amparo no art. 98, § 2º, da Lei n. 8.112/1990, destoa completamente dos postulados de razoabilidade e proporcionalidade.

Destacou ainda que se trata de autarquia municipal, regida por regras de direito público, submetida ao princípio da reserva legal, previsto no art. 5º, II, da CF, aduzindo que o art. 98 da Lei n. 8.112/1990 em nenhum momento garantiu a redução da jornada de trabalho pela metade, além de não se aplicar ao contrato de trabalho da autora. Ressaltou que não existe lei federal ou estadual que contemple a redução da jornada de trabalho para os empregados públicos do Estado de São Paulo.

Refutou a aplicação do art. 98 da Lei n. 8.112/1990, sob o argumento de que já dispõe de norma administrativa que garante a licença do art. 110 do ESUNICAMP e que a concessão de jornada especial de trabalho depende de análise da junta médica oficial, além de asseverar que a interpretação conferida pelo julgado de origem às regras previstas na CF, que tratam da criança e do adolescente, bem como no ECA e convenções internacionais, ampliam demasiadamente o escopo de eficácia de referidas normas, subvertendo o ordenamento jurídico, eis que se trata de normas de cunho programático.

Alegou que a concessão de benefício salarial deve ter precedência e previsão orçamentária, além de destacar que a recorrida não fez prova do tempo de permanência de sua filha nos tratamentos médicos realizados, tornando-se extremamente prejudicial ao serviço público a redução da jornada de trabalho pela metade, formulando ainda pedidos sucessivos e subsidiários.

O juízo de origem, deferiu a pretensão da recorrente, sob os seguintes fundamentos:

Expõe a reclamante que atualmente cumpre na reclamada a carga horária semanal de 34 horas. Afirma, contudo, que sua filha, nascida em 5.3.2015, foi diagnosticada com TEA - Transtorno do Espectro Autista e que, em face de tal doença, necessita de diversos estímulos, especialmente nessa fase primordial para o seu desenvolvimento. Por conta da citada doença, alega que sua filha realiza diversos tratamentos semanais, como acompanhamento com psicólogo (2 vezes na semana além das demais horas complementares em casa), terapia ocupacional (5 vezes na semana), fonoaudiólogo (2 vezes na semana) e equoterapia (1 vez na semana). Diante do exposto, pede para que sua jornada seja reduzida para 20 horas semanais, das 13h30 às 17h30 a fim de que possa acompanhar os tratamentos de sua filha.

A reclamada defende-se sob o argumento de que a reclamante foi contratada originalmente para trabalhar 40 horas semanais, no entanto, diante da doença da sua filha e do requerimento administrativo feito por ela, teve uma redução de 6 horas semanais em sua jornada, em observância ao art. 110 do ESUCAMP- Estatuto dos Servidores da Unicamp. Alega que tal dispositivo prevê uma licença ao servidor que possua dependente com doença psíquica ou deficiente de, no máximo, 6 horas semanais, de forma que a autora já obteve o máximo de redução permitido no regimento interno. Acrescenta que a autora já recebe outros benefícios previstos neste regimento e que é ela servidora estadual, não podendo, assim, serem aplicadas as normas previstas na Lei 8.112/90 - voltada aos servidores federais. Por fim, expõe que se trata de uma autarquia, de forma que qualquer concessão de benefício salarial deve ter previsão orçamentária e estipulação legal. Pois bem.

Inicialmente, cumpre expor que a Constituição Federal traz como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e a livre iniciativa (art. 1º, IV), sendo estes últimos, previstos lado a lado, em um mesmo inciso, como forma de destacar o equilíbrio necessário entre eles. Assim, conclui-se que numa relação empregatícia, embora detenha o empregador a livre iniciativa, deve ele exercê-la em observância a valores sociais (em consonância, inclusive, com o art. 5, XXIII, da CF/88, que estabelece a

função social da propriedade), respeitando sempre os valores que garantem a dignidade da pessoa humana.

Ressalto, ainda, que o art. 227, II, da CF/88 dispõe sobre programas de prevenção e atendimento especializado a pessoas com deficiência mediante a convivência, tendo a família o dever de assegurar a estas pessoas direitos que garantam uma vida digna (art. 227 da CF/88 e arts. 8º e 27 da Lei n. 13.146/2016). Neste mesmo sentido, acrescento que o Brasil é signatário da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, conforme Decreto n. 6.949, de 25.8.2009, realçando a importância que deve ser dada para a efetiva integração da pessoa com deficiência à sociedade, norma esta que possui *status* de emenda constitucional.

É diante deste contexto de legislações nacionais e internacionais que se extrai a necessidade de haver uma jornada reduzida à trabalhadora que é mãe de pessoa com deficiência, em analogia ao disposto no art. 98, § 3º, da Lei n. 8.112/90.

No presente caso, dos atestados colacionados nos autos (fls. 50-52 e 60-67), é possível observar que a filha da autora, atualmente, despence mais de 10 horas semanais (terapia ocupacional 5 vezes na semana; 12 horas mensais com psicólogo; 2 sessões semanais com fonoaudióloga e 1 sessão de equoterapia) com tratamentos de especialistas como forma de estimular seu desenvolvimento. Além de tal período acrescento que a psicóloga expõe que 'as demais horas são complementadas e realizadas pela mãe em sua casa' e a terapeuta ocupacional e a fonoaudióloga indicam ser importante a participação da autora nas sessões como forma dela continuar o tratamento em seu domicílio.

Desse modo, nota-se que a redução da jornada de 6 horas semanais, autorizada pela ré, não possibilita que a autora participe efetivamente do tratamento de sua filha. Necessário, aqui, colocar que a menor possui atualmente 4 anos de idade, idade em que todo estímulo é essencial para o desenvolvimento.

Esclareço que, ao contrário do exposto pela ré, a redução da jornada não atinge diretamente seu orçamento, por não trazer maiores despesas do que aquelas que possui atualmente. Do mesmo modo, deixo de acolher a tese da ré quanto à ausência de previsão normativa a autorizar a redução de jornada além de 6 horas semanais, tendo em vista haver todo o mencionado respaldo normativo nacional e internacional a autorizar a referida redução.

Ademais, destaco que o art. 110 do ESUCAMP - Estatuto dos Servidores da Unicamp não se refere propriamente à jornada de trabalho, mas sim à licença ao servidor. Desse modo, tal dispositivo não impediria a aplicação analógica do art. 98, § 3º, da Lei n. 8.112/90 que dispõe sobre jornada de trabalho.

Do mesmo modo, o fato de a ré já quitar benefícios como auxílio educação especial e auxílio criança também não impedem a redução da jornada diante do objetivo diverso a que destinam. Saliendo que, não obstante uma criança com necessidades especiais exija maiores despesas financeiras com tratamentos, a maior necessidade para seu desenvolvimento certamente resulta do maior convívio e atenção de sua família, sobretudo dos seus pais. Nesse sentido, são os seguintes julgados: 'EMENTA: JORNADA REDUZIDA. TRABALHADOR PAI DE JOVEM COM DEFICIÊNCIA. POSSIBILIDADE. 1. A nossa Lei Maior regulou o Estado Brasileiro com o objetivo de construir um país com justiça social, no qual os direitos humanos representam o norte a ser perseguido pela nação. 2. Efetivamente, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamentos da República (art. 1º, incisos II, III e IV), fato reafirmado no art. 6º. Para realçar ainda mais o valor do trabalho, a mesma Norma Fundamental estabeleceu que a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). 3. Destarte, a valorização do trabalho deve levar, necessariamente, à valorização do trabalhador. 4. Ademais, os objetivos fundamentais da República estão previstos no art. 3º: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I, II, III e IV).

5. Segundo o art. 5º da Lei Fundamental: 'Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza'. 6. O art. 7º, da Lei Maior, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. 7. O art. 203, CR/88, preceitua que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: III - a promoção da integração ao mercado de trabalho; IV - a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária. 8. O inciso II, art. 227, determina a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. 9. O art. 421, do Código Civil, afirma que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. E o art. 422 preceitua que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé. Assim, o livre exercício de um direito está pautado pela boa-fé, pelo seu fim econômico ou social, e pela função social do contrato. 10. Em razão de todo esse arcabouço jurídico, a propriedade deve ser vista pela ótica de sua função social, e não, exclusivamente, com o espírito do lucro exacerbado e da flexibilização desenfreada dos direitos dos trabalhadores. 11. Não bastasse, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei n. 13.146, de 6.7.2015, em seu art. 3º, incisos XII e XIV, prevê o atendente pessoal (pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias) e o acompanhante (aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal). 12. **O Brasil é signatário da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, conforme Decreto n. 6.949, de 25.8.2009, realçando a importância que deve ser dada para a efetiva integração da pessoa com deficiência à sociedade. Dessa forma, o acolhimento da pretensão de jornada reduzida ao trabalhador que é pai de jovem com deficiência é forma de dar concretude às disposições previstas na legislação brasileira e nas convenções internacionais.** 13. Na hipótese vertente, há provas de que o reclamante é pai de jovem portador de deficiência, totalmente dependente de seus cuidados em todos os atos da vida cotidiana. 14. O quadro é agravado em razão da informação de que o jovem sofre frequentes crises de epilepsia e foi abandonado pela genitora, e o trabalhador é o único responsável por zelar pela saúde, educação e bem-estar de seu filho. 15. **Assim, a redução da jornada de trabalho do reclamante, sem qualquer prejuízo salarial, e sem a necessidade de compensação, é de rigor, como forma para garantir a efetiva inserção social da pessoa com deficiência, notadamente no que toca à dignidade da pessoa humana, visando sua educação convívio familiar, bem como os deveres de guarda e cuidado que a família, a sociedade e o Estado devem garantir.** 16. **Dessa forma, garante-se a jornada reduzida em 50%, como forma de o reclamante dedicar-se ao seu filho, prestando todos os cuidados necessários. Recurso do reclamante a que se dá provimento**'. (TRT 15ª Região, RO 0010250-28.2016.5.15.0119, Relator Joao Batista Martins César, 6ª Turma, 11ª Câmara, data da publicação 12.12.2017) (destaquei).

'AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. DESCABIMENTO. FUNDAÇÃO CASA. MUDANÇA DE TURNO. TRABALHADORA COM FILHO AUTISTA. POSSIBILIDADE. 1.1 O legislador pátrio positivou, irrestritamente, a doutrina da proteção integral à criança (art. 227 da Constituição Federal, Estatuto da Criança e do Adolescente e Decreto n. 99.710/1990, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança). 1.2 Mais ainda, a proteção da criança portadora de necessidade especial tem *status* de direito fundamental, com a aprovação da 'Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência' (Decreto-Lei n. 186/2008), que equivale a emenda constitucional. 1.3 O documento, entre outros pontos, destaca 'o respeito pelo

desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade' (art. 3º, item 'h'). Ademais, consta que 'em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial' (art. 7º, item 2). **1.4 Nesse contexto, é lícita a alteração de turno de empregada com filho autista, em benefício do menor, razão pela qual não se vislumbra ofensa aos dispositivos legais apontados.** Agravo de instrumento conhecido e desprovido'. (AIRR 1000356-20.2013.5.02.0461, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 30.4.2015) (destaquei).

Diante do exposto, bem como considerando que, consoante os citados atestados colacionados nos autos, a filha da autora necessita de mais de 10 horas semanais com sessões e, ainda, horas complementares para tal tratamento, realizadas em seu domicílio com sua mãe, tenho por proporcional a redução pretendida pela reclamante para 20 horas semanais de trabalho.

No tocante ao horário de trabalho pleiteado, considerando que o documento de fls. 72 indica que a filha da reclamante permanece na escola das 13h às 17h, tenho que o labor no horário das 13h30 às 17h30, além de estar inserido naquele que atualmente labora (não havendo, assim, maiores alterações para a reclamada), também resulta em melhores benefícios na participação da autora no tratamento de sua filha, ante o maior convívio e maior disponibilidade de horário para o acompanhamento das citadas sessões.

Destarte, condeno a ré a **reduzir a jornada da reclamante para 20 horas semanais, com horário das 13h30 às 17h30**. Ressalto que tal redução não necessita de compensação, nem resulta na minoração do salário da autora.

Esta obrigação de fazer deverá ser cumprida no prazo de 30 dias, contados da notificação desta sentença. **Defiro o pedido de tutela antecipada, diante da presença do perigo da demora (ante os prejuízos que poderão ser causados ao desenvolvimento da filha da reclamante decorrentes da ausência do maior acompanhamento da sua mãe), a fim de que tal redução ocorra independentemente do trânsito em julgado.**

Em sede de embargos de declaração, complementou a decisão, nos seguintes termos:

No mérito, razão assiste ao embargante quanto à omissão constante da sentença, uma vez que não restou fixado um termo final concernente à redução da jornada. Supro, assim, a omissão nos seguintes termos: **Considerando que a redução da jornada foi fixada sobretudo diante da necessidade da autora participar do tratamento da sua filha de 4 anos de idade- idade em que, por se tratar de pessoa em desenvolvimento, todo estímulo é essencial, bem como considerando que a Lei n. 13.146 /2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) revogou o anteriormente disposto no CC/02 quanto à incapacidade absoluta daqueles com deficiência mental, fixo como termo final da redução da jornada o dia em que a filha da autora completar 18 anos de idade.**

Como se verifica, a questão foi bem analisada e não comporta qualquer reparo, devendo ser mantida por seus próprios e jurídicos fundamentos, eis que bem avaliou a situação fática, frente às normas constitucionais e legais.

Ademais, e em reforço aos fundamentos expostos no julgado, destaque-se o bem elaborado parecer da Ilustre Representante do Ministério Público do Trabalho, que também enfatizou as disposições contidas no ECA e nas Convenções Internacionais, das quais o Brasil é signatário, e que dão também o norte em relação ao deferimento do pedido da autora, *in verbis*:

Como bem assinalado na sentença ora objurgada, o Brasil é signatário da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, norma albergada pelo ordenamento jurídico como *status* de emenda constitucional e que contempla, entre outros princípios que visam propiciar as melhores oportunidades

de desenvolvimento, que 'em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial' (art. 7º, 2).

Insta ressaltar que o art. 4º da Lei n. 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), albergando a teoria da proteção integral, prevê como dever da família, comunidade, sociedade e Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetividade do direito à vida e à saúde das crianças e adolescentes, de forma que, comprovada a necessidade de acompanhamento, pela autora, dos recursos terapêuticos essenciais para o tratamento e desenvolvimento da sua filha, afigura-se justificada a redução da jornada de trabalho na forma em que deferida pelo 1º grau.

Dessa forma, a previsão contida no § 3º do art. 98 da Lei n. 8.112/90, aplicada analogicamente no caso em tela, apenas reforça os fundamentos já expostos e que amparam a pretensão da reclamante, já que a redução da sua jornada, tal como deferida pela origem, mostra-se essencial para propiciar a rotina terapêutica apropriada ao tratamento da sua filha, à vista da inviabilidade de sua realização com a limitação da previsão contida no art. 110 da Instrução Normativa DGRH 001/2013 (redução de até 6 horas semanais).

Oportuno destacar que a comprovação da deficiência por junta médica oficial, tal como previsto pelo § 2º do art. 98 da Lei n. 8.112/90, não se mostra necessária no caso em vertente, pois não se identifica qualquer controvérsia a respeito da deficiência que a filha menor da reclamante apresenta, tendo sido, inclusive, a razão acolhida pela reclamada para deferir a redução das 6 (seis) horas semanais com esteio no art. 110 do referido regulamento interno.

Nesse cenário, considerando, ademais, que a concessão dos benefícios pecuniários citados (auxílio criança e auxílio educação especial) não elide a necessidade da redução da jornada da autora, tal como já exposto, bem como que o horário de trabalho previsto na sentença está inserido no período em que a reclamante já se ativava, de forma compatível com o horário em que a criança permanece na escola, atendidos se mostram os postulados da razoabilidade e proporcionalidade.

Como se verifica, não há qualquer incompatibilidade na utilização do art. 98 da Lei n. 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais, ao presente caso, eis que este deve ser utilizado com base na analogia prevista nos arts. 4º da LINDB e 8º da CLT.

Também não se verifica qualquer ofensa ao princípio da legalidade, posto que a decisão está plenamente fundamentada e amparada em normas constitucionais e legais e nos princípios gerais do direito.

Demais disto, não se está conferindo aumento de remuneração à reclamante, não restando vulnerado o princípio da reserva orçamentária.

Não falar ainda em ausência de provas por parte da recorrente quanto à necessidade de acompanhamento da menor e o tempo despendido no tratamento, eis que os documentos encartados autos evidenciam a necessidade de realização de atividades terapêuticas, tais como acompanhamento com psicólogo 2 vezes na semana, terapia ocupacional 5 vezes na semana, fonoaudiólogo 2 vezes na semana e equoterapia 1 vez na semana, além das atividades complementares em casa, restando evidente que aquele tempo já concedido pelo empregador (6 horas semanais) não é o suficiente para atender a demanda da filha da reclamante.

Do mesmo modo, não prospera a alegação de necessidade de submissão da criança a avaliação por junta médica oficial, eis que a própria recorrida cuidou de reconhecer que a filha da reclamante preenche os requisitos contidos na norma do art. 110 do ESUNICAMP, não havendo qualquer controvérsia a respeito do espectro autista apresentado pela menor e da real necessidade de seu acompanhamento por sua genitora.

Pondere-se, ainda, que os benefícios concedidos pela reclamada (auxílio criança e auxílio educação especial) não elidem a necessidade de redução de jornada de trabalho da reclamante, valendo destacar que a redução da jornada estabelecida no julgado (20 horas semanais) atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Por fim, não merecem prosperar os argumentos relacionados à supremacia dos interesses da administração pública em relação ao particular, eis que estes comportam exceções,

sobretudo quando estão relacionados à dignidade da pessoa humana, como ocorre no caso dos autos, em que restou evidenciada a necessidade da redução da jornada de trabalho para acompanhamento do tratamento médico de criança com necessidades especiais. Afinal de contas, é o Direito Social aquele que mais se aproxima do maior bem de todos, qual seja, o “bem da vida”, daí a notoriedade e os privilégios das normas trabalhistas, inclusive no âmbito processual.

Destarte, resta integralmente mantida a r. decisão de origem, não merecendo acolhida as teses subsidiárias e sucessivas apresentadas pela recorrida, inclusive no tocante à redução salarial e compensação de jornada, pelos mesmos motivos já expostos, bem como deve ser mantida a decisão liminar que antecipou os efeitos da tutela antes mesmo do trânsito em julgado.

4 Prequestionamento

A SBDI-1 do C. TST, através da Orientação Jurisprudencial n. 118, sedimentou o seguinte entendimento:

OJ-SDI1-118 PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 297 (inserida em 20.11.1997). Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

Por tal motivo, para todos os efeitos consideram-se prequestionadas as matérias tratadas nesta decisão e declara-se não haver violação a qualquer dispositivo normativo delineado no bojo das razões recursais.

5 Dispositivo

ISSO POSTO, este Relator decide conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamada **UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**, rejeitar as preliminares e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas mantidas.

Por fim, partindo-se do princípio de que todos os argumentos e matérias expostos no presente recurso foram efetivamente apreciados, à luz do art. 93, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, e nada obstante a respeitável faculdade prevista no art. 897-A da CLT, convém às partes ficarem atentas para as eventuais disposições contidas na norma subsidiária dos arts. 1.026, §§ 3º e 4º, do novo CPC, sem prejuízo de eventual multa por litigância de má-fé, considerando o teor dos arts. 79 a 81 desse mesmo diploma.

Sessão realizada aos 10 de março de 2020. Composição: Exmos. Srs. Desembargadores GERSON LACERDA PISTORI (Relator), THELMA HELENA MONTEIRO DE TOLEDO VIEIRA (Presidente) e MARIA INÊS CORRÊA DE CERQUEIRA CÉSAR TARGA. Ministério Público do Trabalho, Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) ciente.

Acordam os magistrados da 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

GERSON LACERDA PISTORI
Desembargador Relator

DEJT 5 maio 2020, p. 5938.

Acórdão PJe Id. ec62ff4
Processo TRT 15ª Região 0011915-30.2017.5.15.0124
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: VARA DO TRABALHO DE PENÁPOLIS
Juiz Sentenciante: CLEBER ANTONIO GRAVA PINTO

CONTRATO DE ESTÁGIO X CONTRATO DE TRABALHO. DESVIRTUAMENTO NÃO CONFIGURADO. O contrato de estágio, regulado pela Lei n. 11.788/2008, possui elementos comuns com o contrato de trabalho, sendo que o estagiário é uma das figuras que mais se aproxima do empregado regido pela CLT, uma vez que reúne os cinco pressupostos da relação empregatícia, quando prestado na modalidade remunerada. Entretanto, a relação havida entre as partes não pode ser assim considerada, já que a ordem juslaboral retirou o caráter empregatício quando a relação jurídica assumir a forma de estágio, haja vista o objetivo educativo e de aperfeiçoamento profissional da atividade. De se observar que o contrato de estágio, para que possa elidir a incidência da relação laboral sob a égide da CLT, deve ser firmado de acordo com as exigências previstas na Lei retromencionada, sem as quais o mesmo reveste-se de nulidade e acarreta no reconhecimento do vínculo empregatício. Logo, tendo sido demonstrado o cumprimento das aludidas exigências, tem-se que o autor não se desincumbiu do ônus de comprovar o alegado desvirtuamento das atividades executadas, não havendo como descaracterizar o contrato de estágio. Apelo conhecido e não provido.

Relatório

Adoto o relatório da r. sentença de Id. 14e8e2e, que julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial, acerca da qual recorre o reclamante, com as razões de Id. 58b6c91.

O reclamante pretende a reforma do julgado, em síntese, quanto ao acolhimento do depoimento prestado pela testemunha por ele indicada; acolhimento da confissão do preposto quanto à inexistência de supervisão no estágio e reconhecimento do vínculo empregatício como bancário, no período relativo ao contrato de estágio, com a consequente condenação do reclamado ao pagamento de horas extras e sua integração ao salário. Requer, por fim, a aplicação do índice IPCA de correção monetária.

Representação processual de Id. 1bc61c0.

Recurso isento de preparo.

Contrarrazões de Id. 2997b15.

É o relatório.

Fundamentação

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do apelo.

1 - QUESTÃO PRÉVIA. DIREITO INTERTEMPORAL. ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI N. 13.467, DE 13.7.2017)

Considerando a data do ajuizamento da presente ação (9.11.2017), que é anterior a 11.11.2017, data de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), de se esclarecer que não serão aplicadas neste processo as alterações relativas às normas processuais que causem grave dano às partes, em observância à aplicação da teoria do isolamento dos atos processuais, bem como do princípio da causalidade e da garantia da não surpresa.

As alterações relativas às normas materiais observarão o princípio *tempus regit actum*.

2 - DA INTERVENÇÃO DE TERCEIROS. DENUNCIÇÃO DA LIDE (ARGUIDA EM CONTRARRAZÕES DO RECLAMADO)

O recorrido pugna pelo acolhimento do pedido de denúncia da lide à Instituição Educacional - Fundação Educacional de Penápolis - FUNEPE e do Centro de Integração Empresa Escola, nos termos do art. 125, II, do CPC.

A doutrina ensina que mediante o instituto da “denúncia da lide”, uma das partes, como denunciante, promove no mesmo processo uma ação regressiva contra o terceiro - o denunciado. A denúncia pressupõe necessariamente que o denunciante tenha uma pretensão própria (um crédito de reembolso) contra o denunciado, pretensão que fará valer caso venha ele, denunciante, a sucumbir na ação principal (*in Intervenção de Terceiros*, obra de Athos Gusmão Carneiro, Ed. Saraiva, 2. ed., 1983, p. 46).

A sentença que acolher a denúncia deverá apreciar as duas demandas, e é precisamente quando tiver que se pronunciar a questão entre denunciante e denunciado é que mais “se avulta a incompetência material da Justiça do Trabalho”, na expressão feliz de Manoel Antônio Teixeira Filho (*in Curso de Processo de Trabalho*, 4. ed., LTr, 1997, p. 41).

De certo, esta Justiça Especializada não detém competência material para apreciar as questões envolvendo interesses patrimoniais de pessoas jurídicas oriundos de contrato de estágio de que eram partes integrantes.

Ademais, como bem pontuou a Origem, inexistente lei ou cláusula contratual capaz de ensejar a responsabilização da Instituição de Ensino pela eventual condenação da reclamada aos termos da presente ação, o que, por si só, afasta a aplicabilidade da denúncia da lide no caso concreto.

Rejeito.

3 - DO DEPOIMENTO PRESTADO PELA TESTEMUNHA OBREIRA

O reclamante afirma que:

[...] o depoimento prestado pela testemunha da parte recorrente em nada foi tendencioso, expressando apenas a realidade fática vivenciada na agência onde laboraram, sendo certo que confirmou a inexistência de supervisão do suposto ‘estágio’, bem como que ele realizava atividades típicas de bancário, utilizando inclusive o sistema do Banco com acesso pelas senhas de funcionários, sendo comandado pelo gerente geral da agência.

Sustenta, assim, que:

[...] deve ser completamente afastada a conclusão da respeitável decisão de origem, com o acolhimento do depoimento prestado pela testemunha autoral, pois devidamente válido, devendo ser considerado como meio de prova lídimo.

De início, vale mencionar que o MM. Juízo de Origem, ao presidir a audiência em que colhidos os depoimentos das partes e das testemunhas, tem percepções apuradas acerca dos fatos alegados e declarados pelas partes, o que deve ser prestigiado na valoração da prova oral.

De qualquer sorte, fato é que, como bem observou o Magistrado *a quo*, o confronto entre as declarações prestadas pelo autor e pela sua testemunha são eivados de diversas contradições, razão pela qual compactuo com a r. sentença quanto à duvidosa credibilidade das declarações testemunhais.

Aqui, peço vênica para transcrever os apontamentos que levaram a tal conclusão, com os quais concordo *in totum*, utilizando-os, assim, como acréscimo às razões de decidir:

Primeiramente, mister destacar que o depoimento da testemunha conduzida a juízo pelo autor é de duvidosa credibilidade. Com efeito, o confronto entre o depoimento

pessoal do autor e o depoimento de sua testemunha revela que, no mínimo, fora esta tendenciosa.

Com efeito, consoante se infere do depoimento pessoal do trabalhador, este afirmou que era supervisionado pelo gerente geral da agência, ao passo que sua testemunha, de forma categórica, asseverou que o autor atuava sem supervisão.

Também pontuou o autor, em seu depoimento pessoal, que a Sra. M. e o Sr. F., funcionários do Banco reclamado, eram os gerentes que forneciam suas senhas de acesso para o desempenho das atividades típicas de gerente bancário. Contudo, a afirmação tecida pelo autor conflita com o depoimento da sua testemunha, pois esta asseverou que também fornecia sua senha ao autor.

Diante das discrepâncias constatadas nos depoimentos, o quanto exposto pela testemunha conduzida a juízo pelo autor causa dúvida no espírito deste juízo no tocante à integridade e idoneidade das suas afirmações. Nesse passo, apresenta-se conclusivo que o depoimento da testemunha ouvida a rogo da parte obreira não é digno de fé, restando o mesmo afastado como meio de prova lídimo.

Acresço às razões de decidir, ainda, o fato de a testemunha sequer laborar no mesmo ambiente que o autor, o que denota a fragilidade de suas alegações: “[...] não atuava na mesma sala onde estava a mesa do reclamante”.

Não vislumbro, por conseguinte, qualquer equívoco na valoração da prova oral produzida pelo autor. Por conseguinte, a análise do presente apelo será pautada pelas mesmas premissas fixadas na Origem, com ressalvas quanto à imparcialidade das declarações prestadas pela referida testemunha.

Nada a reparar.

4 - DA CONFISSÃO DO PREPOSTO QUANTO À AUSÊNCIA DE SUPERVISÃO DO ESTÁGIO

O autor assevera que:

[...] não houve qualquer supervisão do suposto ‘contrato de estágio’, mas a supervisão das atividades exercidas como bancário pela parte recorrente pelo gerente geral da agência.

Afirma, ainda, que:

[...] conforme expressamente apontado no Termo de Compromisso de Estágio (fls. 212-213), o suposto supervisor do recorrente seria o funcionário Sr. A.L.S., entretanto, nem o preposto, nem as testemunhas conheciam o referido empregado [...].

Sustenta, assim, que:

[...] apenas com uma simples análise dos requisitos objetivos da Lei de Estágio em conjunto com o depoimento do preposto e das testemunhas, já resta cabalmente demonstrado o descumprimento legal, restando caracterizado o vínculo empregatício, conforme disposto no art. 15 da referida lei [...].

Sem razão.

Isto porque o próprio autor confessou, em seu depoimento pessoal, que suas atividades eram acompanhadas por um supervisor, o que já seria, por si só, suficiente para afastar as alegações recursais ora analisadas: **“o depoente era supervisionado pelo gerente geral da agência”** - Id. 941daaa, pág. 1.

Ora, ao contrário do que tenta fazer crer o reclamante, a ausência de supervisão do estágio não ficou comprovada pela testemunha obreira. Veja-se que a testemunha, Sr. C.E.M.M., contradisse, em absoluto, a declaração do autor, ao afirmar que:

[...] o reclamante não possuía nenhum supervisor; que não havia nenhuma supervisão do reclamante na agência e geralmente o gerente geral apenas delegava metas ao reclamante [...].

Cai por terra, assim, a tese recursal de que:

[...] embora [...] tenha declarado que seu supervisor era o gerente geral, restou esclarecido na instrução que se referia à supervisão das metas que eram impostas pessoalmente a ele, e cobradas em reuniões diárias. (Id. 58b6c91, pág. 6).

Não bastasse, como bem observou o MM. Juízo de Origem, o próprio reconhecimento, pelo autor, de que era supervisionado pelo gerente geral da agência torna irrelevante a discussão acerca do desconhecimento, pelo preposto, do funcionário Sr. A.L.S. (que constaria como supervisor do contrato de estágio no Termo de Compromisso de Estágio de Id. 39ce263) e, ainda, da veracidade ou não de tal informação, não havendo que se cogitar no acolhimento ilimitado dos efeitos da confissão do preposto da ré acerca do tema, como pretendido no apelo.

Nego provimento.

5 - DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE ESTÁGIO

O reclamante pretende o reconhecimento do vínculo empregatício no período em que laborou como estagiário para o reclamado (12.9.2014 a 12.9.2016), sustentando que, nesse interregno, exerceu as funções típicas de um empregado bancário, sem ter recebido a contraprestação salarial compatível e os demais benefícios da categoria profissional. Requer, assim, a condenação do reclamado aos devidos consectários legais, incluídas horas extras, intervalo intrajornada e demais integrações.

O MM. Juízo de Origem assim decidiu sobre o tema:

DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Alegou o autor que foi contratado em 12.9.2014, por meio de um contrato de estágio fraudulento, o qual tinha por norte burlar a aplicação da legislação tuitiva do trabalho. Aduziu que exercia atividades equiparadas às dos funcionários da instituição financeira, sendo desrespeitados os requisitos para validade do referido contrato de estágio. Obtemperou ainda o demandante que a finalidade do contrato de estágio foi desvirtuada, pois, na realidade, não consistia em ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular, conforme preconiza o art. 1º, caput, da Lei 11.788/08.

Afirmou ainda o autor que os requisitos da nova lei do estágio não foram devidamente observados, uma vez que inexistiu: a) termo de compromisso firmado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, no qual constasse rol de atividades compatíveis com aquelas desenvolvidas no durante o estágio; b) harmonia e compatibilização entre as funções exercidas no estágio e a formação educativa e profissional do estudante em sua escola, observado o respectivo currículo escolar, e supervisionado com o acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios de atividades que deveriam ser enviados com periodicidade mínima de 6 meses à instituição de ensino.

Segundo suas colocações, o estágio não cumpria seus objetivos legais de permitir ganhos educacionais e profissionais para a si, porquanto a reclamada impunha, na relação jurídica, fatores inerentes à relação de emprego subordinado, tratando-o como se empregado fosse.

Assim, segundo suas exposições, o contrato de estágio existiu para mascarar o vínculo de emprego que mantinha com a reclamada à luz dos arts. 2º e 3º, CLT, e 3º, § 2º, Lei n. 11.788/2008, o que configura fraude, nos termos do art. 9º da norma

consolidada, devendo ser afastado, de pronto, o contrato de estágio e reconhecido o vínculo empregatício com o Banco.

Destarte, requer a nulidade do contrato de estágio e o consequente reconhecimento do vínculo empregatício com a instituição financeira durante o período de 12.9.2014 a 12.9.2016, bem como a devida retificação das anotações procedidas em sua CTPS, observando-se data de admissão, rescisão contratual, salários e cargos (art. 29 da CLT).

Altercou o demandado as articulações do autor, aduzindo que os documentos juntados aos autos comprovam a vigência do contrato de estágio durante o período de 12.9.2014 a 11.9.2016.

Pontuou o réu que a pretensão obreira é infundada, pois foram atendidos todos os requisitos indispensáveis à validade do contrato de estágio, consoante descritos no art. 3º da Lei n. 11.788/2008, quais sejam: compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso; estágio executado na empresa com exercício de atividades relacionadas à disciplina cursada pela estudante, com condições de proporcionar experiência prática de formação profissional, sendo efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

Ainda alegou a parte ré que, consoante a legislação de regência, as atividades executadas pelo autor sempre foram realizadas mediante orientação e supervisão de seus funcionários. Também obtemperou a demandada que o autor tinha plena ciência dos termos inerentes ao contrato de estágio, inexistindo vício de consentimento que pudesse invalidar o negócio jurídico celebrado de maneira regular entre as partes.

Asseverou o réu que inexistem fundamentos fáticos ou jurídicos a legitimarem o reconhecimento de vínculo empregatício, eis que o reclamante somente executou tarefas relativas ao estágio, e não se ativou como bancário, pois não possuía autonomia para tal mister.

Ainda aduziu o demandado que o reclamante, como estagiário, ativou-se em alguns setores da agência bancária para aprendizagem, execução de tarefas e conhecimento da estrutura e funcionamento da instituição, vindo, posteriormente, a exercer as funções correlatas com o curso em andamento, vivenciando experiências de situações reais de vida e trabalho em seu meio. Assim, apesar da prática de alguns atos típicos de bancário, tal fato não desvirtuou o contrato de estágio, porquanto a atuação no Banco tinha justamente este objetivo, qual seja, preparar o estagiário para a vida profissional e oferecer complemento à educação formal que recebia.

Afirmou que é descabida a alegação no sentido de que, enquanto estagiário, exerceu tarefas exatamente iguais às desempenhadas por um empregado do Banco, pois não possuía conhecimento técnico e prático suficientes para tanto, bem como não detinha autonomia para tomar decisões.

Ressaltou ainda o réu que, não obstante a execução de atividades bancárias pelo autor, estas não infirmam o contrato de estágio ajustado, pois é ínsito a esta modalidade contratual o desempenho pelo estagiário de atividades ligadas à empresa onde estagia. Pontuou igualmente que, no caso em tela, o estágio era realizado numa agência bancária, apresentando-se razoável a execução de tarefas típicas de bancário pelo estagiário, atividades estas devidamente acompanhadas.

De outro giro, obtemperou que o fato de alguma das atividades não se inserir plenamente no currículo escolar do estudante não nulifica o contrato de estágio, uma vez que deve se levar em conta os objetivos sociais do estágio, em especial, a inserção e qualificação do aluno para o mercado de trabalho.

Segundo suas deduções, não há que se falar em fraude, porquanto o reclamante executava funções correlatas à sua condição de estagiário, quais sejam: atender e orientar clientes internos e externos, analisar documentos ou formulários existentes, auxiliar nas rotinas administrativas do setor, elaborar documentos, relatórios, planilhas ou formulários diversos, entre outras funções concernentes ao curso superior no qual estava matriculado, sem, no entanto, ter qualquer acesso aos sistemas internos do Banco, e sempre supervisionado por funcionários do reclamado.

Assim, segundo pontuou, não é possível se concluir que as atividades desenvolvidas pelo reclamante extrapolariam o objetivo do aprendizado, pois cumpridas as condições estabelecidas pela Lei n. 11.788/2008.

Aduziu, ainda, que o autor, enquanto estagiário, conheceu o funcionamento de uma instituição financeira, aprendendo, na prática, o que via nas aulas teóricas do curso. Ainda repisou que o estágio atendeu sua finalidade precípua, inexistindo fraude ao contrato de estágio, eis que observados todos os requisitos formais e materiais para a sua efetivação e vigência.

Outrossim, requereu a demandada, na hipótese de ser declarada a nulidade do estágio, e caso o estágio tenha sido matéria necessária para a conclusão do curso superior, as devidas repercussões sobre a validade da conclusão do curso de ensino superior. Requereu, pois, a expedição de ofício à Instituição de Ensino, bem como ao MEC (Ministério da Educação), para que as horas eventualmente comprovadas como período de estágio sejam desconsideradas.

Enfim, segundo colocou a parte ré, restaram cumpridas as disposições da Lei n. 11.788/2008, inexistindo razão para o reconhecimento do vínculo empregatício. Também, diante das razões declinadas, obtemperou que não existe fundamento fático para a declaração da nulidade do Termo de Compromisso de Estágio e reconhecimento de vínculo de emprego durante o período de 12.9.2014 a 11.9.2016, tampouco a anotação da CTPS e pagamento de verbas decorrentes do vínculo pleiteado, ou ainda reconhecimento da condição de bancário.

[...]

Primeiramente, mister destacar que o depoimento da testemunha conduzida a juízo pelo autor é de duvidosa credibilidade.

Com efeito, o confronto entre o depoimento pessoal do autor e o depoimento de sua testemunha revela que, no mínimo, fora esta tendenciosa. Com efeito, consoante se infere do depoimento pessoal do trabalhador, este afirmou que era supervisionado pelo gerente geral da agência, ao passo que sua testemunha, de forma categórica, asseverou que o autor atuava sem supervisão.

Também pontuou o autor, em seu depoimento pessoal, que a Sra. M. e o Sr. F., funcionários do Banco reclamado, eram os gerentes que forneciam suas senhas de acesso para o desempenho das atividades típicas de gerente bancário. Contudo, a afirmação tecida pelo autor conflita com o depoimento da sua testemunha, pois esta asseverou que também fornecia sua senha ao autor. Diante das discrepâncias constatadas nos depoimentos, o quanto exposto pela testemunha conduzida a juízo pelo autor causa dúvida no espírito deste juízo no tocante à integridade e idoneidade das suas afirmações. Nesse passo, apresenta-se conclusivo que o depoimento da testemunha ouvida a rogo da parte obreira não é digno de fé, restando o mesmo afastado como meio de prova lídimo.

Em relação às impugnações lançadas pelo autor à prova documental, estas não se sustentam, pois apesar de se encontrar no objeto Id. 480de1c - pág. 15 a expressão 'funcionário fictício', o depoimento do próprio autor revelou, ainda que de forma singela, o acompanhamento das suas atividades por um supervisor. A mesma digressão se estende em relação ao 'Sr. A.L.S.', pois não obstante se encontre registrado nos documentos como supervisor do contrato de estágio, revelou a prova oral que o desempenho da atividade fora realizado por outros empregados do Banco, o que não infirma, também por esse matiz, a validade da documentação juntada.

Feitas estas necessárias considerações, há de se lembrar que, nos termos do art. 3º da Lei n. 11.788/2008, o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, assim como o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, devendo em qualquer hipótese estar seguro contra acidentes pessoais.

No caso em apreço, encontram-se presentes os requisitos formais do estágio, consoante se infere no acordo de cooperação e termo de compromisso de estágio (documento juntado no objeto Id. 39Ce263 - primeiro período do estágio) e o aditivo juntado no item Id. acb4a61 - pág. 1, referente ao segundo

período do estágio, os quais contaram com a participação da instituição de ensino, da empresa cedente e do Centro de Integração Empresa-Escola.

Estão presentes, igualmente, os requisitos materiais, ou seja, o autor estava matriculado no curso de Administração de Empresas, conforme indicado pela prova oral, estava assegurado contra acidentes pessoais (cláusula 8ª- Id. 39ce263 - pág. 2) e recebia bolsa estágio (Id. 4407e88).

Outrossim, a prova oral revelou que as funções exercidas pelo autor guardavam estreita correlação com o curso desempenhado, valendo rememorar que o depoimento da testemunha ouvida a rogo da parte autora não é merecedor de fé.

Cumprir observar que o desempenho, pelo reclamante, de diversas atividades dentro do Banco não induz, por si só, à conclusão de ausência de correlação com o seu curso de Administração de Empresas, haja vista que a atuação em uma agência bancária permite o reconhecimento das práticas organizacionais de distribuições de tarefas, a sua execução, as diferentes atribuições de cada profissional do Banco, servindo-lhe de complementação para seus ensinamentos teóricos, restando viabilizada, pela experiência adquirida, uma provável colocação futura no mercado de trabalho.

Logo, as atividades desenvolvidas pelo reclamante junto ao réu não se incompatibilizaram com o curso por ele frequentado (Administração de Empresas). Desta feita, conclusivo se apresenta que o exercício de atividades típicas de um bancário não denota fraude na contratação do autor mediante contrato de estágio, muito pelo contrário, pois reforça o cumprimento dos fins objetivos da legislação que trata do estágio profissional, porquanto evidente a formação prática do estudante, a qual possibilita a aquisição da experiência necessária a uma colocação no mercado após a conclusão do curso.

Nesse diapasão, embora executasse atividades típicas daqueles empregados do Banco, tais como abertura de contas, atendimento a clientes e vendas de produtos, não se equiparava o reclamante aos empregados do réu, porquanto seu acesso ao sistema do Banco era restrito, conforme revelou o depoimento da testemunha ouvida a rogo da parte ré, restando candente que suas atividades estavam sujeitas à supervisão, conforme exigido pela legislação de regência.

Mister destacar que o art. 3º, § 1º, da Lei n. 11.788/2008, deve ser interpretado *cum grano salis*, pois é obrigação da instituição de ensino: indicar um professor orientador da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas, tudo a teor do art. 7º, III, IV e V, da Lei n. 11.788 /2008.

Nesse passo, a interpretação sistemática do art. 3º, § 1º, e do art. 7º, ambos da Lei n. 11.788/2008, impõe conclusão no sentido de que a ausência de acompanhamento pela instituição de ensino também não é suficiente para descaracterizar o contrato de estágio, uma vez que não pode a parte reclamada vir a responder pelo descumprimento das obrigações afetas à unidade de ensino. Assim, por mais esse matiz, impraticável descaracterizar da relação de estágio com base em tal argumento.

Por outro lado, imperioso observar que não há relação de emprego se o prazo estabelecido no termo de compromisso de estágio foi observado, como ocorreu no caso dos autos, tendo em vista a existência de um contrato de estágio e seu termo aditivo, os quais se ajustam no quanto disposto no art. 11 da Lei n. 11.788/2008.

Ainda, em relação às férias, coligiu a parte ré documento atestando a concessão do descanso ao autor, conforme se infere no objeto Id. 7B2f122. Lado outro, ainda que se verifique eventual mácula, esta não enseja, por si só a descaracterização do contrato de estágio e a posterior declaração do liame empregatício.

Desta feita, diante da matéria probatória perscrutada, exsurge candente que o contrato de estágio proporcionou ao autor experiência prática na área em que estava estudando, consoante art. 1º, § 2º e § 3º, da Lei n. 11.788/2008; lado outro, não restou comprovado nos autos que o único objetivo da contratação era angariar mão de obra barata para inserção em atividade fim do Banco, o que também revela a lisura da pactuação mantida entre as partes. Mister destacar que o reclamante, ao firmar o contrato de estágio, o fez em seu próprio interesse, porque, como cediço, para obter a graduação é exigido pela instituição de ensino o cumprimento de estágio obrigatório pelo aluno.

Outrossim, mister repisar que não restou verificado, no caso, que o réu utilizou o contrato de estágio como um estratagemma destinado à diminuição de custos pela sonegação de direitos trabalhistas ao demandante, valendo salientar que o autor, em seu depoimento pessoal, reconheceu ter sido supervisionado em suas atividades, sendo lúdima a ilação no sentido de que recebeu orientações para o desempenho das atividades inerentes ao contrato de estágio ajustado. Válido destacar que o principal objetivo do estágio fora alcançado, ou seja, a complementação, por meio de atividades práticas, do aprendizado desenvolvido junto a instituição de ensino.

Portanto, considero válido o contrato de estágio firmado entre as partes, restando afastada a incidência, ao caso, do quanto disposto no art. 9º da CLT.

Por conseguinte, rejeito a pretendida declaração da relação de emprego entre as partes, bem como todas as demais pretensões que possuam por supedâneo lógico o reconhecimento do vínculo de emprego.

Válido assinalar que a matéria afeta à jornada de trabalho dependia do reconhecimento do liame empregatício, consoante se denota da exposição da causa de pedir e pedidos, logo, não configurado o contrato de emprego, restam os pedidos envolvendo a jornada afastados.

Por fim, prejudicadas as demais alegações da defesa, salvo no que concerne à litigância ímproba. (Grifou-se).

Pois bem.

De início, rejeito a alegação de inépcia da postulação obreira, invocada pelo reclamado em suas contrarrazões, pois a petição inicial encontra-se perfeitamente inteligível, e possibilitou ao reclamado a apresentação de sua defesa, não se verificando quaisquer das hipóteses elencadas no art. 330, § 1º, do NCPC (correspondente ao art. 295, parágrafo único, do CPC/1973).

Ademais, como já analisado no tópico “Questão Prévia”, inaplicável, *in casu*, o disposto na nova redação do art. 840, § 1º, da CLT, quanto à indicação do valor de cada pedido, em todas as reclamações trabalhistas.

Prosseguindo, o contrato de estágio, regulado pela Lei n. 11.788/2008, possui elementos comuns com o contrato de trabalho, sendo que o estagiário é uma das figuras que mais se aproxima do empregado regido pela CLT, uma vez que reúne os cinco pressupostos da relação empregatícia, quando prestado na modalidade remunerada. Entretanto, a relação havida entre as partes não pode ser assim considerada, já que a ordem juslaboral retirou o caráter empregatício quando a relação jurídica assumir a forma de estágio, haja vista o objetivo educativo e de aperfeiçoamento profissional da atividade.

De se observar que o contrato de estágio, para que possa elidir a incidência da relação laboral sob a égide da CLT, deve ser firmado de acordo com as exigências previstas na Lei supra mencionada, sem as quais o mesmo reveste-se de nulidade e acarreta o reconhecimento do vínculo empregatício.

Do exame dos documentos carreados com a contestação, observo que foi regularmente firmado o termo de compromisso de estágio com a instituição de ensino (Id. 39Ce263) e aditivo de Id. acb4a61 - pág. 1.

No mais, o autor estava matriculado no curso de Administração de Empresas, bem como assegurado contra acidentes pessoais (cláusula 8ª - Id. 39ce263 - pág. 2) e recebia bolsa estágio (Id. 4407e88).

Houve, ainda, o preenchimento dos requisitos materiais ligados à essência do estágio, ou seja, a conexão da parte teórica com as atividades desenvolvidas pelo estagiário, uma vez que, como bem pontuou o MM. Juízo *a quo*,

[...] a atuação em uma agência bancária permite o reconhecimento das práticas organizacionais de distribuições de tarefas, a sua execução, as diferentes atribuições de cada profissional do Banco, servindo-lhe de complementação para seus ensinamentos teóricos, restando viabilizada, pela experiência adquirida, uma provável colocação futura no mercado de trabalho.

Nesse sentido:

ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO. Se os documentos juntados pelo réu demonstram o regular ingresso do estudante na condição de estagiário, o Juízo deve considerar que ele deverá ser preparado para sua futura e efetiva integração no mercado de trabalho, e por isso é preciso ter acesso ao maior número de práticas possíveis, sendo impossível especificar quais não devem ser conhecidas ou praticadas por ele como estagiário. Essas razões levam ao não reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT 12ª Região, Recurso Ordinário 04945-2009-032-12-00-6, publicado em 2.12.2010, Exma. Relatora Mari Eleda Migliorini).

Ainda, como mencionado alhures, o próprio reclamante reconheceu que era supervisionado pelo Gerente Geral da agência, estando presente, portanto, o requisito relativo ao estágio ser supervisionado.

Ademais, havia significativa diferença nas atividades exercidas como estagiário e um legítimo empregado. Nesse sentido, a testemunha patronal, Sra. F.F.P.A., confirmou que o autor era supervisionado e que seu acesso ao sistema do Banco era restrito (Id. 941daaa, pág. 3):

[...] **que inicialmente o supervisor do reclamante era o Sr. F.B. e depois passou a ser o Sr. G.** [...] que o reclamante ofertava produtos e direcionava os clientes aos gerentes, **não podendo concluir a venda; a senha do reclamante era restrita, pois era senha de estagiário;** que a senha do reclamante lhe dava acesso a consultas internas do Banco [...] **que os gerentes tinham mais acesso quando realizavam as vendas, podendo fazer tudo, o que não ocorria com os estagiários [...]** a depoente já foi estagiária e sabe que a senha deste não dá o mesmo acesso que a senha dos gerentes [...]. (Grifou-se).

Frise-se, aliás, que a própria testemunha indicada pelo autor, Sr. C.E.M.M. confirmou a circunstância de o acesso do reclamante, como estagiário, ser restrito: “a senha do reclamante não dava acesso a todo o sistema do Banco [...]”.

Ainda, ressalto que eventual cobrança quanto aos resultados configura procedimento natural e corriqueiro, inserido no poder diretivo do empregador e atinente a qualquer função, inclusive aquela que visa o aprendizado e preparo para futura inserção no mercado de trabalho.

No mais, eventual cobrança/estabelecimento de metas quanto aos resultados configura procedimento natural e corriqueiro, inserido no poder diretivo do empregador e atinente a qualquer função, inclusive àquela que visa o aprendizado e preparo para futura inserção no mercado de trabalho. Cai por terra, assim, a tese recursal de Id. 58b6c91, págs. 14 e 15.

No que diz respeito ao envio dos relatórios de atividades sobre o estágio, é certo que a providência é de interesse da Instituição de Ensino, com o objetivo de verificar o que foi firmado do Termo de Compromisso, sendo insuficiente, por si só, para o reconhecimento do vínculo de emprego perseguido pelo autor.

Ainda, verifica-se que o prazo estabelecido para a duração do contrato de estágio foi observado, tendo havido, ainda, avaliação do reclamante como estagiário, conforme se infere do Id. 9f92b39, com a qual concordou expressamente, mediante a aposição de sua assinatura.

Desse modo, ao recorrente incumbia a comprovação do suposto desvirtuamento das atividades executadas (CLT, art. 818 e CPC, art. 373, I), da qual, pelos motivos aqui expostos, não se desincumbiu.

Diante desses elementos, não vislumbro descaracterização do contrato de estágio, de modo que mantenho a decisão de Origem.

Restam prejudicadas, por conseguinte, todas as demais teses recursais constantes do apelo.

Saliento, por oportuno, que matéria relativa à jornada de trabalho e labor extraordinário estava atrelada ao reconhecimento do vínculo de emprego, como se verifica da causa de pedir e pedidos. Veja-se, nesse sentido, que o autor alegou, na exordial, que “À luz da disposição especial na jornada do bancário, estampado no *caput* do art. 224, CLT, a duração normal do trabalho é de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana” (Id. 3caed42, pág. 7), inovando em seu apelo ao debater a matéria sob o prisma da Lei n. 11.788/2008, o que sequer desafiaria conhecimento.

Nego provimento ao apelo.

Dispositivo

Diante do exposto, decido **conhecer** do recurso ordinário interposto por L.G.F. (reclamante) e **não o prover**, mantendo-se incólume o r. julgado de Origem, nos termos da fundamentação.

Sessão Extraordinária realizada em 17 de fevereiro de 2020, 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN. Tomaram parte no julgamento: Relatora Desembargadora do Trabalho ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN, Desembargador do Trabalho SAMUEL HUGO LIMA, Juíza do Trabalho MÁRCIA CRISTINA SAMPAIO MENDES. Convocada a Juíza do Trabalho MÁRCIA CRISTINA SAMPAIO MENDES para compor o *quorum*, nos termos do art. 52, § 6º, do Regimento Interno deste E. Tribunal. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho. Compareceu para sustentar oralmente, pelo recorrente-reclamante, o Dr. Ney Marques Filho.

ACORDAM os Magistrados da 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN
Desembargadora Relatora

DEJT 5 mar. 2020, p. 13.187.

AÇÃO

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO MANIFESTA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. LEI MUNICIPAL QUE VEM A FIXÁ-LO. EXECUÇÃO POR PRECATÓRIO. Na esteira de antigos precedentes do C. TST, certo é que o v. acórdão rescindendo reputou inaplicável lei municipal que havia estabelecido o parâmetro das RPVs, porque essa lei veio a ser promulgada para além dos 180 dias, então fixados pela EC n. 62/2009. Ocorre, todavia, que no julgamento das ADIs 4357 e 4425, o § 12 do art. 97 do ADCT, introduzido pela referida EC, foi declarado inconstitucional pelo E. STF, por arrastamento ou reverberação normativa. Desse modo, houve efeito ripristinatório, passando a ser aplicável o art. 87 do ADCT, introduzido pela EC n. 37/2002, o qual não prevê nenhuma limitação temporal para a edição da lei local que estabeleça modificação quanto ao teto do RPV. O julgamento turmário rescindendo, portanto, automaticamente não poderia levar em conta a regra geral dos 30 salários-mínimos, estabelecidos para a Fazenda Municipal, pelo mero ultrapassar do prazo de 180 dias, por isso que deveria ser respeitada a legislação municipal que estipulou o teto das RPVs, sendo certo que essa decisão implicou, inclusive, diga-se por abundância, violação à Súmula Vinculante n. 10 do E. STF. Assim sendo, julga-se procedente a presente ação rescisória, com fundamento no art. 966, V, do CPC, por ofensa aos arts. 100, § 4º, da CF e 87 do ADCT, desconstituindo-se o v. acórdão rescindendo e, em sede de juízo rescisório, determina-se que a execução da demanda originária se processe através de precatório. Ação procedente. TRT 15ª Região 0006189-88.2019.5.15.0000 AR - Ac. PJe 3ª SDI. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 20 fev. 2020, p. 1823.

ACIDENTE

1. **ACIDENTE DE TRABALHO. LAUDO CONDICIONAL. ÔNUS DA PROVA DA PARTE AUTORA.** Restando a conclusão pericial condicionada à produção de prova acerca do acidente laboral, competia ao reclamante comprovar o infortúnio mencionado no exórdio, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, I, do NCPD, encargo do qual, todavia, não se desincumbiu a contento. Reforma-se. TRT 15ª Região 0011395-30.2016.5.15.0084 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2136.

2. **ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. CULPA DA EMPREGADORA. RESTRIÇÕES PERMANENTES. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** A questão da responsabilidade civil do empregador frente ao dano à saúde ou vida do empregado decorrente da agressão do ambiente de trabalho não é pacífica, em face da aparente antinomia entre o § 3º do art. 225 e o inciso XXVIII do art. 7º, ambos da CF, sem mencionar, ainda, a previsão do Código Civil de 2002 que, apesar do projeto concebido na década de 1970, adotou a responsabilidade objetiva fundada na teoria do risco na hipótese de atividade que, ao ser normalmente exercida, oferecer risco potencial da ocorrência de dano a direitos de outrem (parágrafo único do art. 927). A propósito da responsabilidade civil, o Código de Proteção e Defesa ao Consumidor contempla a teoria objetiva, conforme se observa do parágrafo único do art. 7º, art. 12, art. 14, art. 25 e seus §§ 1º e 2º. Na verdade, o referido Código adotou essa teoria em meio ao quadro de total sujeição da sociedade ao enorme poder de mercado, estabelecendo a responsabilidade objetiva e solidária de todos os agentes envolvidos e beneficiários da cadeia de consumo ou da prestação de serviços, com a finalidade de assegurar aos prejudicados com os danos previsíveis ou até mesmo inevitáveis da sociedade

moderna a reparação dos prejuízos. Tratando-se de acidente que veio a ocorrer na vigência do novo Código, não se faz necessário averiguar a existência de culpa do empregador para o reconhecimento da sua responsabilidade civil. Com maior razão, havendo negligência do empregador no que tange ao acidente do trabalho sofrido pelo trabalhador e que o deixou com incapacidade parcial e permanente para o trabalho, exsurge para este o direito de indenização por danos morais e materiais decorrentes da responsabilidade civil pelo acidente. TRT 15ª Região 0011359-92.2016.5.15.0114 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 29922.

ACORDO

1. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. A conciliação é o objetivo primeiro da resolução de conflito, mormente quando se trate de demanda submetida ao crivo da Justiça do Trabalho, da qual a lei exige, preponderantemente, a opção conciliatória, cabendo ao julgador prestigiar a composição entre as partes. Contudo, não se pode olvidar que o julgador tem o dever de, diante das circunstâncias da causa, impedir que a ordem jurídica seja vulnerada, obstando que os litigantes usem do processo para prática de ato fraudulento. *In casu*, o magistrado de origem, utilizando-se da faculdade prevista no art. 855-D da CLT, designou audiência para oitiva das partes, as quais ratificaram a manifestação de vontade de conciliar, dando ampla, geral e irrestrita quitação à relação jurídica havida entre elas, cujo objeto do acordo envolvia a importância de R\$ 105.000,00. Desse modo, na ausência de quaisquer vícios ou irregularidades, cabia ao magistrado homologar o acordo, atribuindo-lhe pleno efeito à quitação geral nos exatos termos e limites pactuados pelas partes interessadas, não podendo o magistrado, na ausência de vício de vontade, homologar apenas parcialmente o acordo, contrariando a vontade das partes, as quais estavam assistidas por advogados com procuração nos autos. Dou provimento para homologar o acordo formulado. TRT 15ª Região 0011374-35.2018.5.15.0003 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 27233.

2. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. NEGATIVA JUDICIAL. POSSIBILIDADE. É legítima a decisão judicial que deixa de homologar, total ou parcialmente, acordo extrajudicial apresentado pelas partes. Se a lei exigiu a homologação judicial para a validade do ato, é poder-dever do juiz analisar a inoccorrência de vício de consentimento ou violação a dispositivo de lei ou princípio-lógico como pressuposto para referendá-lo. A vontade das partes não é absoluta, e sua expressão deve ser examinada à luz do ordenamento. ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO GENÉRICA. IMPOSSIBILIDADE. O acordo extrajudicial não admite quitação genérica, vale dizer, de parcelas não especificadas no termo correspondente. O art. 320 do CC exige a indicação precisa de todas as parcelas abrangidas pela quitação, de sorte que qualquer cláusula outorgando-a de forma plena, geral ou irrestrita ofende ao disposto no referido texto legal. A regra prevista no Código Civil deve ser observada nas relações empregatícias, especialmente porque ainda remanesce a latente desigualdade econômica entre trabalhador e empregador. O reconhecimento da quitação em acordos dessa natureza pressupõe a demonstração de inexistência de obrigações pendentes por parte do empregador. TRT 15ª Região 0010439-32.2018.5.15.0023 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 20 fev. 2020, p. 9886.

3. ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO. ALCANCE DA COISA JULGADA. O acordo judicial devidamente homologado, no qual o reclamante outorgou quitação dos pedidos constantes na inicial, assim como do extinto contrato de trabalho, faz coisa julgada material entre as partes e abrange todas as demais parcelas decorrentes daquele pacto laboral, ainda que não postas em Juízo. Inteligência do parágrafo único do art. 831 da CLT, da Súmula n. 259 do Col. TST e dos arts. 840 e 849 do CC/2002. Recurso do reclamante ao qual se nega provimento. TRT 15ª Região 0010153-70.2017.5.15.0029 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 13 fev. 2020, p. 46654.

ADICIONAL

1. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. INDEVIDA. É indevida a cumulação de pagamento dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, ante os termos

do art. 193, § 2º, da CLT. Destarte, o trabalhador que laborar sob tais condições e fizer jus ao recebimento de ambos os adicionais poderá optar pelo que lhe for mais vantajoso. TRT 15ª Região 0010915-72.2016.5.15.0142 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. DEJT 13 fev. 2020, p. 31972.

2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES INSALUBRES NA FORMA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS PERTINENTES. DEVIDO. O direito ao percebimento do adicional de insalubridade está condicionado ao exercício do trabalho em condições insalubres, na conformidade dos critérios de caracterização estabelecidos nas normas regulamentadoras expedidas pelo MTE, consoante arts. 189 e seguintes da CLT. No caso dos autos, a prova pericial demonstrou que o reclamante desenvolveu atividades em condições insalubres na forma das normas estabelecidas pelo MTE, de modo que faz jus ao adicional em comento. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. ÔNUS DA PROVA. O enquadramento do trabalhador na forma do art. 62, II, da CLT exige prova no sentido de que o ocupante do cargo tenha plenos poderes de mando e de gestão e que sua remuneração seja superior a 40% em relação ao salário básico, antes da promoção. Tratando-se de exceção legal, sua invocação representa fato impeditivo do direito do autor, incumbindo à empregadora o ônus de provar a existência cumulativa dos requisitos exigidos pelo mencionado dispositivo, nos termos do art. 373, II, do NCP. No caso dos autos, a ré não se desvencilhou de seu ônus probatório, o que impõe o não acolhimento de seu apelo no particular. TRT 15ª Região 0011913-21.2017.5.15.0137 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 13 fev. 2020, p. 23780.

3. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TROCA DE CILINDROS DE GLP. EXPOSIÇÃO EVENTUAL. INDEVIDO. Como já declinado pela Origem: “Analisando o conteúdo do laudo pericial e dos esclarecimentos prestados, verifica-se que a situação fática considerada pelo senhor perito para enquadrar a atividade no rol de periculosidade é a atividade de troca de cilindros. Pois bem, diante da fragilidade dos trabalhos periciais apresentados nesta Vara do Trabalho, esta Magistrada se dedicou mais profundamente ao tema e altera o seu entendimento anterior, pois tecnicamente a troca de cilindro em si não gera periculosidade, isso porque não há transferência de combustível, mas tão somente a substituição de cilindros, o que não é contemplado pela norma como atividade periculosa, mas tão somente a incursão em área de risco (local de armazenamento de cilindros), o que não foi constatado no caso em tela. Neste contexto, sob o ponto de vista técnico, não há elementos configuradores ao reconhecimento do adicional sob análise. Portanto, mudando entendimento anterior, a interpretação correta que se faz é de que a mera troca do cilindro de gás GLP da empilhadeira não enseja o pagamento do adicional de periculosidade”. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0011781-16.2017.5.15.0152 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1926.

4. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (QUINQUÊNIO). ART. 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. EMPREGADO CELETISTA. BENEFÍCIO DEVIDO. O art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo não faz qualquer distinção entre os funcionários públicos estatutários e os empregados públicos admitidos sob o regime celetista, tendo assegurado o benefício intitulado adicional por tempo de serviço (quinquênio) ao “servidor público estadual”, de forma genérica. Assim sendo, onde o legislador não distinguiu, não cabe ao intérprete fazê-lo, fazendo jus o reclamante, portanto, ao pagamento do adicional em questão. TRT 15ª Região 0011693-92.2018.5.15.0038 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 13 fev. 2020, p. 23668.

ADMINISTRAÇÃO

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. RECONHECIMENTO. A atribuição de responsabilidade da administração pública, direta ou indireta, está amparada não apenas pelo previsto nos arts. 186 e 927 do novo Código Civil, mas também pelo disposto no § 6º do art. 37 da Lei Maior. De se notar, ainda, que os arts. 27 a 56 da Lei n. 8.666/1993 estipulam à administração uma série de cuidados para evitar a contratação de empresas inidôneas e para se garantir quanto ao descumprimento das obrigações por parte da empresa prestadora de serviços. E é a própria Lei n. 8.666/1993 que, em seu art. 58, III, expressamente

determina o dever de fiscalização do ente público relativamente a seus contratados, e da mesma forma em seu art. 67, conferindo-lhe, ainda, a prerrogativa de, inclusive, rejeitar o serviço fornecido ou executado em desacordo com o pactuado (art. 76). Em razão disso, é forçoso concluir que não se verifica qualquer infringência ao § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 ao condenar-se subsidiariamente a administração pública, eis que a proibição contida em tal dispositivo insere-se na transferência direta da responsabilidade ao tomador dos serviços e, ainda assim, essa transferência somente seria inviável se a empresa prestadora do serviço fosse idônea. Na verdade, deve-se ter em mente que a responsabilidade subsidiária da administração pública tem como causa principal a efetiva demonstração de ausência da necessária e indispensável fiscalização dos atos praticados pela empresa prestadora (ou ainda, até mesmo, em hipóteses de fiscalização falha, precária e insuficiente), pelo órgão público contratante. Portanto, quando não comprovada a efetiva fiscalização, há que se responsabilizar subsidiariamente o ente público pela condenação. Recurso provido no tópico. TRT 15ª Região 0011308-10.2017.5.15.0094 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 26731.

AGRAVO

1. AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE DELIMITAÇÃO DE VALORES EM RELAÇÃO A CADA TÍTULO. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO. Nos termos do art. 897, § 1º, da CLT, “o agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença”. A indicação de valor incontroverso global, sem individualização das quantias reconhecidas como devidas, em relação a cada título, não satisfaz a exigência do referido dispositivo legal, por inviabilizar a identificação do suposto erro e sua pronta correção. Agravo não conhecido. TRT 15ª Região 0001827-58.2012.5.15.0042 AP - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. DEJT 20 fev. 2020, p. 53589.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. PRECLUSÃO TEMPORAL. NÃO OCORRÊNCIA. Não garantido ao executado a manifestação sobre os cálculos de liquidação, na forma do art. 879, § 2º, da CLT, não ocorre a preclusão temporal, que impede a análise da matéria, por ocasião dos embargos à execução. TRT 15ª Região 0012076-74.2015.5.15.0006 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 13 fev. 2020, p. 60641.

3. AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. DECISÃO JURISDICIONAL PROFERIDA EM SEGUNDO GRAU. MEDIDA INCABÍVEL. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. Nos termos do Regimento Interno, o exame, pela via correicional, de matéria alusiva a ato praticado por Desembargador escapa aos limites da competência legal e regimental da Corregedoria Regional. Correição parcial indeferida liminarmente, na forma prevista pelo art. 37 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal. Agravo regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT 15ª Região 0008821-87.2019.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 20 fev. 2020, p. 1278.

4. AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. DECISÃO QUE RETIFICOU VÍCIO PRÉVIO, PORÉM MANTEVE A VALIDADE DE PROVIDÊNCIAS CAUTELARES ADOTADAS. ATO DE NATUREZA JURISDICIONAL. POSSIBILIDADE DE REEXAME PELA VIA RECURSAL. AGRAVO NÃO PROVIDO. A decisão que reconheceu inconsistência na notificação da parte reclamada quanto aos cálculos de liquidação, mas manteve a validade de providências já adotadas com fundamento no poder geral de cautela, possui índole jurisdicional e foi praticada em conformidade com os poderes de direção do processo que o Magistrado possui. Além disso, o ato em questão é passível de reexame por meio processual específico, o que torna incabível sua discussão na esfera censória. Agravo regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT 15ª Região 0008949-10.2019.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 20 fev. 2020, p. 1298.

5. AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. DETERMINAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PERÍCIA. ATO JURISDICIONAL. REGULAR EXERCÍCIO DO PODER DE DIREÇÃO DO PROCESSO. INEXISTÊNCIA DE VIÉS TUMULTUÁRIO. POSSIBILIDADE DE REVISÃO POR RECURSO.

AGRAVO NÃO PROVIDO. A decisão que determinou a realização de nova perícia é ato de índole jurisdicional e encontra-se devidamente fundamentada, retratando o regular exercício do poder de condução do processo outorgado pelo ordenamento jurídico à Magistrada. Assim, o ato impugnado não retrata abuso ou tumulto processual, comportando revisão pela via recursal, o que o torna insuscetível de modificação em sede de correição parcial. Agravo ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT 15ª Região 0008196-53.2019.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 20 fev. 2020, p. 1212.

6. AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. REUNIÃO DE EXECUÇÕES. TRAMITAÇÃO DE AGRAVO DE PETIÇÃO EM AUTOS DIVERSOS DO PROCESSO PILOTO. TUMULTO OU ERRO PROCEDIMENTAL NÃO CONFIGURADOS. EXCESSO DE EXECUÇÃO. ATO DE ÍNDOLE JURISDICIONAL. EXISTÊNCIA DE MEIOS PROCESSUAIS PRÓPRIOS PARA QUESTIONAR A LEGALIDADE DA DECISÃO IMPUGNADA. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. A determinação de reserva de créditos possui natureza jurisdicional e reflete posicionamento técnico do Juízo acerca da efetividade da execução e da suficiência dos ativos até então constrictos para a garantia da execução coletivizada, comportando discussão pela via judicial, e, por consequência, afastando a possibilidade de intervenção correicional. Por outro lado, o processamento de agravo de petição em autos diversos do processo piloto não configura erro de procedimento ou inversão tumultuária capaz de atrair a intervenção correicional, revelando, outrossim, o propósito de assegurar a efetividade dos atos praticados na execução coletivizada. Agravo regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT 15ª Região 0008887-67.2019.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 20 fev. 2020, p. 1284.

7. AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE CÁLCULOS. ARGUIÇÃO DE AFRONTA À COISA JULGADA. QUESTÕES DE NATUREZA JURISDICIONAL E QUE COMPORTAM DISCUSSÃO POR MEIO PROCESSUAL ALHEIO À SEARA CORREICIONAL. A declaração de nulidade da sentença homologatória de cálculos que supostamente não observa os termos da sentença transitada em julgado envolve questões de natureza jurisdicional passíveis de reexame oportuno por meio processual específico. Não restando caracterizadas as hipóteses que ensejam o uso da correição parcial, nega-se provimento ao agravo regimental. TRT 15ª Região 0008421-73.2019.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 20 fev. 2020, p. 1222.

8. AGRAVO REGIMENTAL. CORREIÇÃO PARCIAL. DECISÃO QUE INSTAUROU INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. NATUREZA JURISDICIONAL. INEXISTÊNCIA DE TUMULTO PROCESSUAL OU VIÉS ABUSIVO. POSSIBILIDADE DE DISCUSSÃO PELA VIA PROCESSUAL ADEQUADA. AGRAVO NÃO PROVIDO. A decisão que desconsiderou, de ofício, a personalidade jurídica da executada e incluiu a agravante no polo passivo da execução fundou-se na intelecção técnica do Magistrado e no poder geral de cautela. Assim, o ato revela natureza notadamente jurisdicional, comportando discussão oportuna pela via processual, não caracterizando, outrossim, abuso ou tumulto que pudesse justificar a intervenção censória. Agravo ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão agravada. TRT 15ª Região 0008702-29.2019.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 20 fev. 2020, p. 1227.

9. AGRAVO REGIMENTAL. CORREIÇÃO PARCIAL. DECISÃO QUE RECONHECE NULIDADE DE CITAÇÃO E AFASTA REVELIA E CONFISSÃO. NATUREZA JURISDICIONAL. PODER DE CONDUÇÃO DO PROCESSO. AUSÊNCIA DE ERRO PROCEDIMENTAL. POSSIBILIDADE DE CONTROLE PELA VIA RECURSAL. AGRAVO NÃO PROVIDO. A decisão que reconheceu a nulidade da citação da 1ª reclamada e afastou a revelia e a confissão previamente declaradas possui natureza eminentemente jurisdicional e corresponde ao juízo técnico da Magistrada acerca da condução do processo. Não se verifica, com isso, erro de procedimento ou ato abusivo capaz de gerar tumulto processual, de modo que o inconformismo apresentado poderá ser veiculado por recurso próprio oportunamente, o que afasta as hipóteses de acolhimento da correição parcial. Agravo a que se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão agravada. TRT 15ª Região 0008911-95.2019.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 20 fev. 2020, p. 1295.

ALTA PREVIDENCIÁRIA

ALTA PREVIDENCIÁRIA. RETORNO AO TRABALHO. RECUSA DA EMPRESA NÃO COMPROVADA. Inexistem provas nos autos de que a ré tenha obstado o retorno do autor ao trabalho. Em outras palavras, inexistem provas de que, após a alta médica, o reclamante tenha retornado à ré para laborar e esta lhe tenha negado trabalho. Aqui está a questão crucial dos autos. Não se pode negar que o obreiro só obteve a prorrogação do auxílio-doença judicialmente, tão somente após sua dispensa pela empregadora, não apresentando, na alta previdenciária, qualquer atestado médico, ainda que de período mínimo, que pudesse indicar sua incapacidade laboral para o momento. Nesse contexto, não há que se falar em nulidade da dispensa quando, na data em que foi levada a efeito, inexistia óbice legal à prática do ato. Como o ato não é nulo, inviável a reintegração pretendida. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010475-92.2019.5.15.0038 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1378.

ASSÉDIO

CONDUTA ABUSIVA DO EMPREGADOR NO PODER DE DIREÇÃO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral consiste em conduta abusiva, de cunho psicológico, que atenta contra a dignidade do trabalhador, de forma reiterada e prolongada, causando evidente abalo emocional, tendo como principal objetivo, na maioria das vezes, a desestabilização emocional do trabalhador, com o intuito de induzi-lo a deixar espontaneamente o emprego, seja pedindo demissão, aposentadoria precoce ou, até mesmo, licença para tratamento de saúde. O exercício do poder de direção do empregador não é absoluto, pois encontra limites no art. 468 da CLT e no princípio da dignidade da pessoa humana, consagrada no art. 1º, inciso III, da CF. No caso dos autos, o reclamante comprovou satisfatoriamente através das fotografias anexadas à inicial, corroboradas pela prova oral, que de fevereiro de 2016 até a dispensa do reclamante (16.6.2016), após as reclamadas tomarem a decisão de fechar a primeira ré, teria sofrido humilhação, ficando ocioso, sem atribuições específicas e sem acesso ao sistema, permanecendo isolado dos demais funcionários, em uma sala em condições precárias junto com dois colegas também detentores de estabilidade por serem membros da Cipa. Não é razoável admitir que o empregador trate o empregado de forma vexatória, humilhante, causando-lhe enorme constrangimento diante dos colegas de trabalho, como restou comprovado, em ofensa à dignidade da pessoa. Dessa forma, faz jus o reclamante à indenização por dano moral, como corretamente decidido na origem. Nego provimento. TRT 15ª Região 0012440-47.2016.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 30502.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. ART. 790, § 3º, DA CLT. 40% DO VALOR TETO DO MAIOR BENEFÍCIO PAGO PELO INSS. TABELA APLICÁVEL. A redação contida na norma do § 3º do art. 790 da CLT traz em sua lógica o pensamento de que a concessão facultativa dos benefícios da assistência judiciária gratuita continua no âmbito do poder discricionário do juiz. Primeiro porque dita concessão ainda pode ser de ofício. E segundo porque o instituto da hipossuficiência não deve ser interpretado à luz da impossibilidade de o sujeito arcar com determinado valor imposto pelo Estado, mas sim no comprometimento dessa quantia em sua renda, que serve de sustento para ele e sua família. Independente disso, a base de cálculo para conceder ou não a gratuidade da justiça ao trabalhador deve tomar por base o valor teto do benefício pago pelo INSS no momento da publicação da r. sentença, e não aquele vigente na data do ajuizamento da reclamatória. Essa parece ser a melhor interpretação da própria regra transcrita no § 3º do art. 790 da CLT, até porque trata-se de requisito processual cuja lógica a ser seguida assemelha-se àquela adotada como parâmetro de cálculo para fixação do depósito recursal. TRT 15ª Região 0010430-22.2018.5.15.0136 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Ana Paula Alvarenga Martins. DEJT 13 fev. 2020, p. 65329.

ATIVIDADE INSALUBRE

ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NR-15 DA PORTARIA DO MTE N. 3.214/1978. SÚMULA N. 448, I, DO TST. Para que o empregado tenha, eventualmente, direito ao adicional de insalubridade, é necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. TRT 15ª Região 0011037-05.2016.5.15.0007 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Ana Paula Alvarenga Martins. DEJT 13 fev. 2020, p. 67016.

BANCÁRIO

BANCÁRIOS. ESFORÇOS REPETITIVOS NA DIGITAÇÃO. INTERVALO DE 10 MINUTOS A CADA 50 MINUTOS TRABALHADOS. Para o deferimento do intervalo em questão para os empregados que exercem atividades de entrada de dados sujeitas a movimentos ou esforços repetitivos, é necessária a existência de prova contundente do exercício dessas atividades, de modo permanente, como forma de possibilitar a aplicação das referidas normas, eis que esse intervalo tem como objetivo a preservação da saúde do trabalhador, buscando minimizar os efeitos nefastos e decorrentes do esforço repetitivo, ou seja, aquele desenvolvido de forma ininterrupta. Diante disso, tem-se que o exercício da função de caixa, por si só, é insuficiente para caracterizar o trabalho permanente com digitação, à míngua de prova robusta em sentido contrário. Recurso da reclamada a que se dá provimento. ADESÃO AO PLANO DE APOIO APOSENTADORIA. PEDIDO DE DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS. Não há alegação e tampouco prova de vício de consentimento do autor que possa colocar em dúvida a validade do documento de adesão, no qual consta expressamente que a adesão se deu por livre e espontânea vontade do reclamante. Não se pode relevar que esse tipo de programa interessa a ambas as partes e em especial ao reclamado, mas ante a ausência total de alegação de vício de consentimento pelo autor, sua adesão lhe foi benéfica, visto que lhe foi paga indenização correspondente a dez remunerações, consoante consta da Cláusula 3ª do referido documento (Id. cee2f60 - pág. 2). Ademais, o reclamado não lhe tolheu a faculdade de manter a relação empregatícia após a sua aposentadoria; ao contrário, assegurou a sua continuidade, oferecendo, tempos depois, condições que ao reclamante pareceram mais vantajosas e que resultaram na atitude volitiva de aderir ao PAA. Vale lembrar que o acerto rescisório foi realizado com o apoio de seu sindicato de classe. É inviável, portanto, reconhecer a pretendida reversão do pedido de dispensa do autor em dispensa injusta e, dessa forma, não há falar em direito às diferenças rescisórias pleiteadas. Nego provimento. TRT 15ª Região 0011679-09.2017.5.15.0050 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 32365.

BEM DE FAMÍLIA

BEM DE FAMÍLIA. CERTIDÃO DO OFICIAL DE JUSTIÇA. PREVALÊNCIA SOBRE PROVAS INDICIÁRIAS ACERCA DE PROPRIEDADE, POSSE E OCUPAÇÃO DO IMÓVEL. A apresentação de provas indiciárias de que o imóvel constricto configura bem de família para os efeitos do art. 1º da Lei n. 8.009/1990 - como, p. ex., contas de luz ou de água e certidão de único imóvel (que alcança apenas a circunscrição do cartório emitente) - não bastam para elidir certidão de oficial de justiça que descreve, com efeitos de fé pública, situação presente ou pretérita incompatível com os requisitos legais do bem de família (como, p. ex., a locação do imóvel a terceiros). Agravo de petição a que não se dá provimento. TRT 15ª Região 0010090-80.2015.5.15.0137 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 20 fev. 2020, p. 34665.

CESTA BÁSICA

SUSPENSÃO DE CESTAS BÁSICAS DURANTE O AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. Não obstante fosse considerada a suspensão temporária do contrato de trabalho em decorrência de doença como de licença não remunerada, acarretando a paralisação temporária das principais obrigações contratuais, como a prestação de serviços e o pagamento de salário, remanescem, no entanto,

as obrigações acessórias, porque decorrem da existência do vínculo contratual entre as partes e não dependem da prestação de serviços. Assim sendo, remanesce para o empregador a obrigação de continuar a proceder à entrega das **cestas básicas**, destacando que durante o período de recebimento de benefício previdenciário, como auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, o trabalhador está debilitado por conta da doença e incapacitado para o trabalho, sendo este o momento que mais necessita da assistência médica para o tratamento de sua patologia e, da mesma forma, da cesta básica, a qual é fundamental para a alimentação própria e também de sua família, principalmente porque sua renda decorre do benefício previdenciário, que não coincide com a remuneração percebida até então do empregador. Nessa mesma linha de raciocínio tem sido a interpretação adotada pela Suprema Corte Trabalhista, a qual entende que o plano de saúde deve ser mantido ao trabalhador durante o período de suspensão do contrato de trabalho, conforme se pode verificar pela edição da Súmula n. 440. Dou provimento ao recurso. TRT 15ª Região 0011651-54.2018.5.15.0099 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 27468.

COMPETÊNCIA

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. 11ª CÂMARA E SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS. RECURSO ORDINÁRIO. DIFERENÇAS DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. A competência para julgar recurso ordinário interposto contra sentença que concedeu diferenças de contribuição sindical recolhida pelo empregador é de uma das Câmaras deste Tribunal, por não se tratar de ação em que se discute representação ou custeio sindical, entre sindicatos. TRT 15ª Região 0008393-08.2019.5.15.0000 CCCiv - Ac. PJe OEJ. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 20 fev. 2020, p. 1308.

CONTRIBUIÇÃO

1. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. FATO GERADOR. Nos termos dos itens IV e V da Súmula n. 368 do C. TST, para o labor prestado até 4.3.2009, o fato gerador da contribuição previdenciária é o efetivo pagamento, sendo devidos juros e multa apenas se, após a citação para o pagamento dos créditos do reclamante, ou, a partir da exigibilidade da avença homologada, o reclamado não proceder, concomitantemente, a tais recolhimentos. Para o trabalho realizado após 5.3.2009, o fato gerador é a prestação de serviços, incidindo, a partir de então, juros de mora e aplicando-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20%. TRT 15ª Região 0010496-40.2016.5.15.0049 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 13 fev. 2020, p. 60448.

2. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. RECOLHIMENTO FACULTATIVO E CONDICIONADO À PRÉVIA E EXPRESSA AUTORIZAÇÃO DOS INTERESSADOS. CONSTITUCIONALIDADE DOS DISPOSITIVOS DA LEI N. 13.467/2017 QUE EXTINGUIRAM A COMPULSORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. DECISÃO PROFERIDA EM SEDE DE CONTROLE CONCENTRADO DE CONSTITUCIONALIDADE PELO STF. EFEITO *ERGA OMNES*. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5794-DF, decidiu que são constitucionais os dispositivos da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que extinguiram a obrigatoriedade da contribuição sindical e condicionaram o seu pagamento à prévia e expressa autorização dos interessados. O Pretório Excelso fixou o entendimento de que a Reforma Trabalhista busca a evolução de um sistema sindical centralizador, arcaico e paternalista para um modelo mais moderno, baseado na liberdade, destacando que a supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador. A decisão proferida no âmbito da referida Ação Direta de Inconstitucionalidade tem eficácia *erga omnes* e efeito vinculante relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário, conforme § 2º do art. 102 da Constituição Federal. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010956-27.2019.5.15.0015 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 fev. 2020, p. 19568.

3. DESCONTO. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. A Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da liberdade sindical (arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V), razão pela qual é inadmissível a imposição do pagamento de contribuição assistencial aos integrantes da categoria profissional não associados ao sindicato, sob pena de ferir-se aqueles dispositivos constitucionais. TRT 15ª Região 0011583-44.2017.5.15.0001 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 fev. 2020, p. 19696.

4. DIREITO DO TRABALHO. INTANGIBILIDADE SALARIAL. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. DESCONTOS INDEVIDOS. DEVOLUÇÃO. Apenas empregados filiados podem sofrer dedução de contribuição confederativa e associativa, sob pena de violação ao princípio da liberdade de associação sindical, na forma contida na Constituição Federal, em seu art. 8º, V. Cláusulas coletivas que fixem contribuições em favor da entidade, obrigando trabalhadores não filiados, são nulas de pleno direito, sendo passíveis de devolução os valores eventualmente descontados, pois em violação art. 462, CLT. Nesta linha, o Precedente Normativo n. 119 e a OJ n. 17 da SDC, ambos do C. TST, assim como a Súmula n. 666 e a Súmula Vinculante n. 40 do E. STF. DIREITO DO TRABALHO. JORNADA. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. PERTINÊNCIA. O C. TST já acumula decisões proferidas posteriormente ao julgamento do incidente de inconstitucionalidade (IIN-RR 1540/2005-046-12-00-5, ocorrido na sessão do Pleno do dia 17.12.2008), no sentido de serem devidas horas extras decorrentes da não observância do intervalo previsto no art. 384 da CLT. Pondo uma pá de cal, o Pleno do E. STF, em 27 de novembro de 2014, negou provimento ao Recurso Extraordinário 658.312/SC, com repercussão geral reconhecida, fixando a tese de que o art. 384 da CLT foi, de fato, recepcionado pela Constituição da República de 1988, não afrontando o princípio da igualdade de direitos. Intervalo devido, portanto. Inteligência da Súmula n. 80 deste Regional. TRT 15ª Região 0011357-51.2017.5.15.0094 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 13 fev. 2020, p. 45089.

CTPS

NÃO ENTREGA DA CTPS PELO EMPREGADO PARA ANOTAÇÃO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ DO EMPREGADO NÃO CONFIGURADA. É do conhecimento dos operadores do direito e também dos contadores experientes, que o registro de empregado é feito em livro ou ficha do empregador, não se olvidando que, segundo regra do art. 2º da CLT, o empregador é quem dirige o negócio, praticando o *jus variandi*, é ele quem conserva o direito de organizar a atividade econômica, segundo as leis e a Constituição Federal, não necessitando da CTPS do empregado para registro, pois na carteira de trabalho anota-se apenas aquilo que está no registro. Também não podemos esquecer que a rotina de entrega de documentos, apresentação do trabalhador para exames etc., precede o início da prestação de serviços do empregado. Assim, não obstante a confirmação da testemunha do empregador que o reclamante não teria entregue a CTPS, esse procedimento apenas sugere certo embaraço para o empregador, não o eximindo do seu dever de registro de seu empregado. De sorte que não agindo assim, deve o empregador responder pelas consequências advindas do seu ato. Consequentemente, tendo havido a confirmação da dispensa sem justa causa pela prova testemunhal e o procedimento irregular do empregador, exclui a litigância de má-fé, mesmo porque, o reclamante apenas noticiou o fato na inicial que não foi registrado, nada mais que isso. Desta forma, reformo para excluir a litigância de má-fé, pois o reclamante apenas exerceu o seu direito constitucional de ação. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010116-14.2019.5.15.0016 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 17975.

DANO

1. DANO MORAL. ATRASO/INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O não cumprimento de direitos trabalhistas, por si só, de forma alguma enseja a possibilidade de caracterização de ato ilícito, nos termos do inciso I do art. 188 do Código Civil Brasileiro. Assim o fosse, o inadimplemento de qualquer obrigação implicaria numa pena acessória, a indenização por dano moral. Dessarte, uma vez que não se pode imputar à reclamada qualquer ato

ilícito ensejador de dano à honra ou à dignidade do reclamante, é indevida a indenização por danos morais. Mantém-se. TRT 15ª Região 0010124-56.2018.5.15.0135 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2220.

2. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. INDEVIDO. A ausência de pagamento das verbas rescisórias, por si só, não é apta a causar dano de ordem moral, haja vista a existência de regramentos específicos de reparação dos prejuízos materiais causados, como a multa do art. 467 da CLT, a multa do art. 477, § 8º, da CLT, a incidência de juros e correção monetária sobre os valores rescisórios e, em diversos casos, a multa normativa. O reconhecimento da ocorrência do dano moral pressupõe a violação de algum dos direitos da personalidade do trabalhador, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, entre outros. É necessário haver um gravame pontual à dignidade do trabalhador, que cause dor, sofrimento, vexame, humilhação que, fugindo à normalidade, tenham o condão de interferir intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio no seu bem-estar. Assim, a configuração do dano moral não está relacionada automaticamente ao inadimplemento contratual, mas depende de prova de que dele decorreram fatos que ofenderam os direitos da personalidade do trabalhador. TRT 15ª Região 0011536-52.2016.5.15.0083 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 27426.

3. DANO MORAL. CONDUTA DO EMPREGADOR QUE EXIGE DO MOTORISTA, ALÉM DAS ENTREGAS DE MERCADORIAS, O TRANSPORTE DE VALORES. HAVENDO A OCORRÊNCIA DE ROUBO, RESTA CONFIGURADO O DANO MORAL. Não há como deixar de considerar que a concentração de somas em dinheiro nos cofres dos caminhões de entrega e o baixo nível de investimento em equipamentos modernos e formação humana transformam os entregadores (motoristas e seus ajudantes) em alvo da criminalidade, tornando elevado o risco da atividade dos trabalhadores envolvidos. A omissão do Estado no tocante à segurança pública não exime o empregador de envidar seus esforços no sentido de propiciar segurança e qualidade ao ambiente de trabalho. A atividade exercida pelo motorista no transporte de valores deve ser considerada atividade de risco presumido, e assim, os danos à integridade física e psíquica sofridos por empregados em decorrência do seu trabalho impõem ao empregador o dever de indenizar, aplicando-se, à hipótese, o disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro, pois o empregador deve propiciar aos seus empregados ambiente de trabalho seguro. Nego provimento ao recurso. TRT 15ª Região 0011250-25.2017.5.15.0088 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 27163.

4. DANO MORAL. USO DE IMAGEM PARA FINS COMERCIAIS. REPARAÇÃO DEVIDA. A Carta Magna resguarda a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito de indenização quando de sua violação. Nesse mesmo sentido, caminham os arts. 18 e 20 do Código Civil, que repelem o uso de imagem do trabalhador, sem o seu consentimento ou sem a compensação pecuniária, quando esta se destinar a fins comerciais. Ainda que não se verifique o abalo à honra, à boa fama ou à respeitabilidade do empregado, faz-se necessária a concordância deste para a utilização de sua imagem quando destinada à promoção comercial do estabelecimento, a qual deverá ser devidamente comprovada por meio de autorização escrita ou por meio da compensação pecuniária para tal fim. A ausência de quaisquer comprovações resulta em abuso do poder diretivo do empregador, ensejando, então, a condenação do reclamado no pagamento de indenização ao trabalhador pelo uso de sua imagem. TRT 15ª Região 0012139-20.2016.5.15.0021 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 fev. 2020, p. 16417.

5. DANOS MORAIS E DANOS MATERIAIS. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO ASSEGURADA. O empregador é responsável pela integridade física do trabalhador quando em operações e processos sob sua responsabilidade, devendo prover condições justas e favoráveis ao desenvolvimento do trabalho. Nesse contexto, se o labor em condições inadequadas contribuiu para a eclosão ou o desenvolvimento, ou, ainda, para o agravamento da doença, atuou como concausa, circunstância que leva à responsabilização empresarial por danos ao empregado do mesmo modo que a causa principal, não havendo que se cogitar em eximir a responsabilização do empregador. Recurso parcialmente provido. TRT 15ª Região 0011898-78.2017.5.15.0096 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 28818.

6. DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CULPA DA RECLAMADA. ROMPIMENTO DO NEXO CAUSAL. CULPA EXCLUSIVA DO OBREIRO. ATO IMPREVIDENTE DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Da análise do conjunto fático-probatório encartado aos autos, denota-se que a prova produzida não foi suficiente para demonstrar que a reclamada concorreu, com culpa ou dolo, para o acidente de trabalho ocorrido. Infere-se que o acidente de trabalho sofrido pelo autor não ocorreu em razão de condições inseguras do ambiente laboral, exteriorizadas por meio de falhas, defeitos e irregularidades técnicas e legais que colocam em risco a integridade do trabalhador, mas, sim, em função de ato imprevidente do próprio empregado, não obstante as orientações de segurança. Nesse quadro, não se pode constatar que houve, na situação fática narrada, conduta omissiva ou comissiva da reclamada, a partir da qual se lhe pudesse imputar culpa pelo ocorrido, mas, sim, ato imprevidente, de culpa exclusiva do autor, que rendeu ensejo ao acidente. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010885-23.2018.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1262.

7. DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O LABOR E AS PATOLOGIAS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Tecnicamente, não há se falar em infortúnio laboral, seja na modalidade típica, seja na equiparada, quando a prova pericial revela a ausência de nexo de causalidade entre as patologias da autora e o trabalho. Assim, inexistente a alegada doença ocupacional, fica descaracterizada a conduta ilícita que a reclamante buscou imputar à reclamada, fator que obsta atribuir a esta a obrigação de indenizar os danos postulados na inicial, haja vista não estarem presentes, na espécie, todos os pressupostos autorizadores da incidência da teoria da responsabilidade civil subjetiva, previstos nos arts. 186 e 927, *caput*, do CC. Mantém-se. TRT 15ª Região 0011530-95.2018.5.15.0076 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1342.

8. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL NÃO COMPROVADA. NATUREZA DEGENERATIVA. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. As patologias apresentadas pelo reclamante são de natureza degenerativa e, como tal, não podem ser caracterizadas como doença do trabalho, a teor da alínea “a” do § 1º, II, art. 20, da Lei n. 8.123/1991, fato este que, *d. m. v.*, não foi considerado pelo MM. Juízo *a quo*. Nesse contexto, entende esta Relatoria que o reclamante não demonstrou que a reclamada tenha descumprido seu dever de zelar pela segurança e saúde de seus empregados. Portanto, não há que se falar em responsabilidade da ré pelas doenças sofridas pelo obreiro, tampouco se depreende qualquer elemento culposo, imprudente ou não diligente na conduta da demandada. Assim, não comprovado o nexo de causalidade entre as lesões suportadas pelo reclamante e as atividades por ele desempenhadas na reclamada, não há que se falar em direito a qualquer indenização, seja moral ou material. Reforma-se. TRT 15ª Região 0013515-41.2015.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1721.

9. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DO NOME E DOS DADOS PROFISSIONAIS DO EMPREGADO APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL. Não se pode negar que a continuidade da utilização dos dados profissionais do trabalhador após a sua rescisão contratual causa certa angústia, aflição e sofrimento, comprometendo o comportamento psicológico do indivíduo, violando sua intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, especialmente em operações que podem acarretar a responsabilização civil, como no caso do uso de conectividade social, extrato de FGTS e chave para saque na rescisão. Viola direitos da personalidade, previstos no art. 5º, X, da Constituição Federal. Esses bens jurídicos estão tutelados constitucionalmente e a sua violação implica em uma indenização compensatória ao ofendido, nos termos arts. 5º, incisos V e X, da CF/1988, 186 e 927 do Código Civil. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0010477-48.2017.5.15.0033 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 29907.

DIFERENÇA SALARIAL

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Distinguem-se, conceitualmente, função e tarefa: esta constitui a atividade específica, estrita e delimitada, existente

na divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa; aquela, um conjunto coordenado e integrado de tarefas, formando um todo unitário. Uma função pode englobar uma única tarefa, mas, geralmente, engloba um conjunto de tarefas, isto é, de atribuições, poderes e atos materiais concretos. De outro lado, uma mesma tarefa pode integrar a composição de mais de uma função, sem que com isso venha necessariamente a comprometer a identidade própria e distintiva de cada uma das funções comparadas. No caso, de acordo com as provas coligidas, no limite, quando a reclamante auxiliou em outras funções, atuou no limite do *jus variandi* do empregador, sem, contudo, configurar o exercício cumulativo de outra atividade específica. Destarte, sendo as atividades compatíveis e apenas se inter-relacionando com a função para a qual originariamente foi contratada, não se caracteriza o acúmulo de função, não havendo respaldo para o acolhimento da pretensão obreira quanto a esse aspecto. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido, no aspecto. TRT 15ª Região 0011967-19.2017.5.15.0094 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 13 fev. 2020, p. 39991.

DISSÍDIO

DISSÍDIOS DA ALÇADA (LEI N. 5.584/1970). RECURSO QUE NÃO VERSA SOBRE MATÉRIA CONSTITUCIONAL. NÃO CONHECIMENTO. Nos termos do art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/1970, somente se versar sobre matéria constitucional haverá cabimento para recurso que ataque sentença proferida em dissídio da alçada, qual seja, lide cujo valor fixado para a causa não exceder dois salários-mínimos, sendo considerado, para esse fim, o valor do salário-mínimo na data do ajuizamento da ação. TRT 15ª Região 0010842-91.2019.5.15.0014 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 29124.

DOENÇA

1. DOENÇA DO TRABALHO (ACIDENTE DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO). NEXO DE CAUSALIDADE E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. RISCO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. PERTINÊNCIA (§ 1º DO ART. 927 DO NCC). Em caso de acidente do trabalho típico ou moléstia que se lhe equipare, o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 assegura ao trabalhador o amparo da seguridade social, sem prejuízo do direito à reparação por danos materiais e morais, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Não há dúvida que a CF/1988 cogita de responsabilidade civil subjetiva patronal em caso de infortúnio. Não descarta, porém, a responsabilidade civil objetiva do empresário no exercício normal de atividade que, por sua natureza, coloca em risco a integridade física, a saúde ou, ainda, ofende a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem ou outros valores inerentes aos direitos da personalidade do seu empregado (CF/1988, art. 5º, X, e Código Civil, arts. 186, 187 e 927 e seu parágrafo único). Na hipótese, partindo-se da premissa da responsabilidade civil subjetiva patronal, de acordo com as provas coligidas, denota-se que a ré se descuroou das normas mínimas de segurança e saúde do trabalhador e, assim, de velar pelas suas condições físicas, concorrendo para o resultado lesivo, ainda que como fator de concausa, o que configura o ato ilícito capaz de gerar reparação correspondente, devendo arcar com as consequências advindas, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. TRT 15ª Região 0012264-19.2015.5.15.0022 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 20 fev. 2020, p. 34007.

2. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. AUSÊNCIA. REPARAÇÃO INDEVIDA. O art. 19 da Lei n. 8.213/1991 conceitua acidente do trabalho como sendo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa. Por sua vez, o art. 20 da mesma Lei considera como acidente de trabalho as doenças ocupacionais, gênero que engloba a doença profissional, assim entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, e a doença do trabalho, a adquirida ou ocorrida em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Dessa forma, constatado pelo laudo pericial que a doença do trabalhador não possui sua causa no trabalho desenvolvido na reclamada, resta indevida qualquer reparação. Recurso do reclamante a que se nega provimento.

DONO DA OBRA

DONO DA OBRA. EQUÍVOCO DA EXPRESSÃO. RESPONSABILIDADE. Com a expressão “dono da obra” tenta-se dizer o que a própria expressão não diz. Ora, se o “dono da obra” é dono da obra ele se vale do trabalho daqueles que constroem a obra, como o “dono da empresa” se vale do trabalho daqueles que efetivam o empreendimento. É a mão de obra que constrói a obra para o dono da obra, ainda que por intermédio de empresa que executa a obra e que, por conseguinte, da obra não é dona. Assim, só pode ser mesmo do dono da obra a responsabilidade pelo respeito aos direitos de quem, com esforço, dedicação e competência, deixou na obra as marcas de sua mão. TRT 15ª Região 0010468-77.2017.5.15.0036 ROT - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 20 fev. 2020, p. 34172.

EQUIPARAÇÃO

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES. ÔNUS DA PROVA. A orientação da mais alta Corte Trabalhista consubstanciada na Súmula n. 6 dispõe, em seu item VIII, que é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação (no caso, a desigualdade de produtividade e de perfeição técnica), conforme previsto no art. 373, II, do CPC, sendo, portanto, ônus do empregado demonstrar o fato constitutivo do seu direito (no caso, o exercício de funções idênticas), nos moldes do art. 818 da CLT. Contudo, é mister esclarecer que para fins de isonomia salarial não é suficiente a mera semelhança ou similaridade entre as tarefas executadas, exigindo-se absoluta igualdade das tarefas e misteres. Sendo assim, não demonstrada a identidade de funções, tampouco a igualdade de produtividade e perfeição técnica, não há justificativa para a isonomia de salários entre reclamante e paradigma. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011004-52.2017.5.15.0145 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 26124.

EXECUÇÃO

1. DELIMITAÇÃO JUSTIFICADA QUANTO ÀS MATÉRIAS E VALORES INCONTROVERSOS. NÃO EXIGÊNCIA DO CREDOR. O disposto no § 1º do art. 897 da CLT é dirigido ao devedor por ocasião da interposição do agravo de petição, não sendo requisito imposto ao credor, uma vez que referido preceito visa o prosseguimento da execução quanto às matérias e valores incontroversos, não especificados no agravo de petição. Portanto, verificando, dos termos do agravo de petição interposto pelo exequente, que a pretensão se refere à retificação dos cálculos das horas extras, supressão do intervalo intrajornada e projeção das verbas salariais em FGTS, matérias que foram objeto da r. decisão agravada, revela-se pertinente o recurso. Inegável a presença do interesse processual, haja vista que o provimento jurisdicional visado mostra-se útil ao exequente e há necessidade de valer-se do Poder Judiciário para ver reconhecida a tutela pretendida. Desse modo, conheço do presente agravo, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade. Rejeito a arguição de não conhecimento. TRT 15ª Região 0010739-71.2016.5.15.0020 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 27645.

2. EXECUÇÃO. REDIRECIONAMENTO. DÍVIDA ATIVA DA UNIÃO. MULTAS ADMINISTRATIVAS. SÓCIO ADMINISTRADOR. DISSOLUÇÃO IRREGULAR DA SOCIEDADE. NÃO CABIMENTO. Em se tratando de execução de dívida ativa decorrente de multas administrativas por infração a legislação trabalhista, não se justifica o redirecionamento da ação contra os sócios da empresa, restrita ao débitos de natureza tributária. Aplicação do art. 135, III, do CTN. Precedentes do C. TST. TRT 15ª Região 0010044-11.2016.5.15.0023 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 13 fev. 2020, p. 60444.

3. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. ÔNUS PARA A INDICAÇÃO DE BENS PASSÍVEIS DE EXECUÇÃO. Responsabilidade subsidiária nada mais é do que responsabilidade solidária, mas com benefício de ordem. Assim, não encontrados bens do prestador de serviço, a execução deve prosseguir imediatamente, sem maiores delongas, contra o tomador dos serviços, a quem incumbe, no prazo para a oposição de embargos, indicar os bens do devedor, sob pena de prosseguimento da execução contra si. Inviável, assim, transferir a responsabilidade para o exequente. Aplicação subsidiária do parágrafo único do art. 827 do Código Civil. TRT 15ª Região 0010963-50.2014.5.15.0029 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 13 fev. 2020, p. 33085.

4. FRAUDE À EXECUÇÃO. BEM ALIENADO ANTES DO REGISTRO DA PENHORA. NÃO COMPROVADA MÁ-FÉ DO ADQUIRENTE. NÃO CONFIGURADA. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 375 DO C. STJ. Nos termos da Súmula n. 375 do C. STJ, não comprovado o registro da penhora do bem na data da alienação, nem mesmo a má-fé do adquirente, não há como reconhecer a fraude à execução hábil a desconstituir o negócio jurídico pretérito, devendo ser observada a segurança jurídica na aquisição de bens e o princípio geral da boa-fé. TRT 15ª Região 0012674-70.2017.5.15.0034 AP - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 20 fev. 2020, p. 12632.

5. PARCELAMENTO DO CRÉDITO EXEQUENDO. RECONHECIMENTO DO VALOR DEVIDO. OPOSIÇÃO DE EMBARGOS À EXECUÇÃO. PROVOCAÇÃO DE INCIDENTE MANIFESTAMENTE INFUNDADO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CARACTERIZAÇÃO. O instituto do parcelamento do crédito exequendo é uma faculdade concedida ao devedor, tendo como pressuposto para a sua utilização o reconhecimento do crédito do exequente, conforme previsto no *caput* do art. 916 do CPC/2015. Os efeitos imediatos do requerimento são o reconhecimento do crédito e a renúncia ao direito de opor os embargos à execução, nos termos do § 6º do citado dispositivo da lei processual civil, independentemente do deferimento ou não do pedido de parcelamento. A oposição de embargos à execução, após o requerimento do parcelamento do crédito exequendo, configura a provocação de incidente manifestamente infundado, nos termos do art. 793-B, VI, da CLT, atraindo a aplicação da multa por litigância de má-fé, na forma do art. 793-C da CLT. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0000350-02.2012.5.15.0106 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 13 fev. 2020, p. 35070.

6. PENHORA. Os direitos do devedor fiduciante sobre imóvel em fase de aquisição, alienado fiduciariamente e, ainda, utilizado como sua moradia e de seu grupo familiar, em atenção à acepção que melhor expressa a *mens legis* também estão compreendidos pelo benefício da impenhorabilidade do bem de família (Lei n. 8.009/1990), inclusive para não impedir que se possa prover a necessidade e para não esvaziar o direito constitucional de moradia (art. 6º da CF) do devedor e de sua entidade familiar. TRT 15ª Região 0012854-62.2015.5.15.0097 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Luciana Nasr. DEJT 13 fev. 2020, p. 37018.

EXONERAÇÃO

EXONERAÇÃO DE EMPREGADO PÚBLICO. EXTINÇÃO DE CARGO. REINTEGRAÇÃO. DESPESAS COM PESSOAL. O pedido que envolve a estabilidade do art. 41 da CF esbarra no entendimento do E. STF: o direito em questão se aplica aos servidores públicos estatutários e é extensivo apenas aos empregados públicos admitidos antes da EC n. 19/1998. O não reconhecimento da estabilidade (e do *status* de disponibilidade - § 3º do mencionado artigo), todavia, não afasta o direito de reintegração no serviço público. É inegável que a Constituição Federal confere aos Municípios a capacidade de auto-organização, autogoverno, autoadministração e autolegislação. O Poder Executivo pode criar, transformar e extinguir cargos, funções ou empregos, o que se dá por iniciativa do Prefeito. Ocorre que o ente público não pode se valer dessa prerrogativa para mascarar ato administrativo eivado de motivação política, discriminatória e absurdamente pessoal e ilegal. A questão do processo legislativo não é objeto de apreciação por esta Especializada, mas é inafastável a conclusão de que o desencadear dos fatos, tal como cronologicamente destacado, e a incontroversa dissidência política contaminaram o ato exoneratório. Não é possível deixar de reconhecer que o detentor da iniciativa do projeto para a extinção de cargos é o próprio empregador

e, a partir daí, deixar de considerar que a lei não deteve as características da generalidade, da abstração e da impessoalidade, pois, no caso, o empregador se utilizou de um processo de “extinção de cargos” que visou única e exclusivamente atingir o reclamante, concursado e ocupante do único e específico cargo “extinto”. Enfim, não se trata de legítima exoneração de empregado não estável, em razão da observância de um comando legal geral que abstrata e impessoalmente promove a extinção de cargos públicos vagos ou considerados “desnecessários”. A tese voltada para a questão de ordem financeira não é minimamente razoável e está claramente rechaçada tanto pela constatação de que a extinção envolveu um único cargo, frise-se, então ocupado, quanto pela ausência de comprovação de que as despesas com pessoal excedia os limites legais e que o administrador público observou o disposto no inciso I do § 3º do art. 169 da CF/1988. Em casos que tais, o ato administrativo é manifestamente ilegal e também se afasta do princípio da motivação (já que não implementados os motivos que determinaram a sua produção). TRT 15ª Região 0010946-36.2017.5.15.0020 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Maria Madalena de Oliveira. DEJT 20 fev. 2020, p. 21765.

FÉRIAS

FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA. INCIDÊNCIA. O pagamento das férias em desconformidade com o prazo estabelecido no art. 145 da CLT esvazia a finalidade do instituto, o que atrai a aplicação da sanção prevista no art. 137 da CLT, fazendo jus a empregada ao recebimento correspondente à dobra da parcela em comento, incluído o terço constitucional. Inteligência da Súmula n. 450 do C. TST e Súmula n. 52 deste E. TRT da 15ª Região. Recurso do reclamado a que se nega provimento TRT 15ª Região 0010131-11.2019.5.15.0039 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 13 fev. 2020, p. 23550.

HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO IMEDIATA DAS NORMAS PROCESSUAIS. Não obstante a aplicabilidade do princípio da aplicação imediata das normas processuais aos processos em curso, com relação à fixação de honorários advocatícios no âmbito processual trabalhista é preciso considerar que em face à segurança jurídica das relações havidas, devemos observar a regra vigente na data da distribuição da reclamação, haja vista que as partes não podem ser surpreendidas com imposição de encargos inexistentes naquela ocasião. Há que se proteger situações jurídicas havidas sob o manto da lei anterior, sob pena de ferir o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, consagrados na Constituição Federal. Recurso provido no aspecto. TRT 15ª Região 0010941-06.2016.5.15.0034 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 17447.

2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. AÇÃO AJUIZADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). INAPLICABILIDADE DA LEI NOVA. Em relação aos processos ajuizados anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), como é o caso dos presentes autos, não serão aplicadas as alterações relativas às normas processuais que causem gravame às partes, a exemplo das questões que envolvem honorários advocatícios, honorários periciais e outras despesas processuais, em observância à aplicação da teoria do isolamento dos atos processuais, bem como do princípio da causalidade e da garantia da não surpresa, haja vista que a expectativa de custos e riscos de eventual sucumbência é aferida no momento da propositura da ação. Recurso ordinário do reclamante a que se dá parcial provimento para afastar a sua condenação no pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais. TRT 15ª Região 0011755-80.2017.5.15.0002 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 fev. 2020, p. 15208.

3. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS RECURSAIS. PROCESSO DO TRABALHO. CPC, ART. 85, § 11, DO CPC. MAJORAÇÃO DE OFÍCIO. É cabível a majoração dos honorários recursais no processo do trabalho, desde que o recurso tenha causado ao advogado da parte contrária “trabalho adicional realizado em grau recursal”, observado o teto de 15%. Tal majoração passa a ser

obrigação da instância *ad quem*, devendo ser decretada independentemente de requerimento do recorrido, pois a norma conjugou o verbo no tempo imperativo (“majorará”). Honorários advocatícios majorados para 15%. TRT 15ª Região 0010451-44.2018.5.15.0153 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 20 fev. 2020, p. 20363.

HORAS EXTRAS

HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO COMPROVAÇÃO. ART. 224, *CAPUT*, DA CLT. Independentemente da nomenclatura da função exercida pelo empregado bancário, a circunstância de as atividades executadas - apesar da maior responsabilidade - não configurarem o exercício de função de chefia ou equivalente, tal como exigido pelo § 2º do art. 224 da CLT, afasta o enquadramento do trabalhador na exceção legal referida, o que tornam devidas as horas extras excedentes do limite diário de 6 horas, na forma do *caput* do art. 224 consolidado. TRT 15ª Região 0011744-76.2016.5.15.0102 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 30451.

HORAS IN ITINERE

1. HORAS *IN ITINERE*. ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. Afigura-se inválida cláusula de negociação coletiva de trabalho que altera a base de cálculo das horas *in itinere* e fixa como parâmetro o piso normativo da categoria em detrimento do salário contratual. Posicionamento que se extrai da Súmula n. 74 deste Regional. TRT 15ª Região 0011157-94.2015.5.15.0100 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Ana Paula Alvarenga Martins. DEJT 13 fev. 2020, p. 66806.

2. HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL APÓS A LEI N. 13.467/2017. Por força do que dispõe o art. 7º, alínea “b”, da CLT, essa norma não seria aplicável ao trabalhador rural. É bem verdade que a Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, no art. 7º e seus incisos, estabeleceu direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem melhoria de sua condição social, porém não mencionou dentre tais direitos as horas de percurso. Por outro lado, é aplicável ao trabalhador rural a Lei n. 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974, que em seu art. 4º manda aplicar alguns dos regramentos da CLT ao rurícola, porém não manda aplicar a esses trabalhadores a regra do art. 58 da CLT em face às especificidades de horários do campo, a exemplo do retireiro, horário noturno etc. Logo, nos parece que a revogação das horas *in itinere* não alcança os trabalhadores rurais. Aliás, o próprio Governo, autor da Reforma Trabalhista, através do órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, editou a Portaria n. 1.087, de 28 de setembro de 2017, que em seu 3º considerando, diz expressamente que as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, “por força de seu art. 7º, deixou de fora de seu objeto as importantes categorias dos empregados rurais, dos empregados domésticos, dos servidores públicos e de autarquias paraestatais, - entre outros -, todos regidos por legislação própria”. Assim, restando comprovado nos autos se tratar de caso em que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, continua devido o pagamento das horas *in itinere*, até porque o deslocamento se deu para atender a exclusivo interesse do empregador. Além disso, não se pode ignorar na análise desse tema a previsão do art. 4º da CLT, que considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. De sorte que o tempo de trajeto à disposição do empregador é perfeitamente aplicável, *in casu*, os termos do inciso I da Súmula n. 90 do TST: Recurso não provido. TRT 15ª Região 0010916-12.2019.5.15.0123 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 17941.

INTERVALO DE TRABALHO

1. ELASTECIMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA. INEXISTÊNCIA DE AJUSTE INDIVIDUAL OU COLETIVO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

DEVIDAS. O tempo que ultrapassa o limite legal de duas horas do intervalo intrajornada, em face da inexistência de ajuste individual escrito ou ajuste coletivo, deverá ser considerado à disposição do empregador, com conseqüente pagamento, como labor extraordinário, do período excedente, consoante entendimento firmado na OJ n. 118 da SBDI-1 do C. TST. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0011586-45.2018.5.15.0039 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Ana Paula Alvarenga Martins. DEJT 13 fev. 2020, p. 66369.

2. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. DIREITO AO RECEBIMENTO DO TEMPO INTEGRAL. A condenação a título de intervalo intrajornada (art. 71, § 4º, da CLT) deve abranger o pagamento do tempo total destinado à refeição e ao descanso, haja vista que a norma contida no art. 71 da CLT, de ordem pública e irrenunciável, está diretamente ligada às questões de segurança e saúde do trabalho e, por conseguinte, tem por escopo exatamente assegurar a efetividade do direito do empregado à proteção de sua higidez física e mental. Inteligência da Súmula n. 437 do C. TST. INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA JURÍDICA. REFLEXOS. De acordo com o entendimento cristalizado no item III da Súmula n. 437 do C. TST, o intervalo intrajornada possui natureza jurídica salarial, devendo repercutir, desta forma, no cálculo das demais parcelas salariais. TRT 15ª Região 0012338-10.2015.5.15.0140 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 13 fev. 2020, p. 34851.

3. INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. APLICABILIDADE. Plenamente aplicável a norma contida no art. 384 da CLT, que assegura à mulher um intervalo de no mínimo 15 minutos antes do início do labor extraordinário, não havendo qualquer afronta ao princípio da igualdade insculpido no art. 5º, I, da CF/1988. De certo, é inegável que a estrutura fisiológica da mulher é mais frágil do que a dos homens, o que justifica a proteção assegurada no aludido dispositivo celetista, pois a hipótese representa nada mais nada menos do que efetivação da igualdade material assegurada constitucionalmente, consubstanciada na expressão jurídica: “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades”. TRT 15ª Região 0011632-35.2017.5.15.0050 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 fev. 2020, p. 21457.

JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO. NÃO JUNTADA DE CONTROLES DE PONTO. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DA JORNADA APONTADA NA INICIAL. É obrigação patronal a juntada dos controles de ponto do período contratual do empregado, como orienta o item I da Súmula n. 338 do C. TST. Esse verbete jurisprudencial assenta-se no sentido de que a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. Assim, nos casos em que a empresa deixa de juntar os controles e não produz prova que lhe socorra, prevalece a jornada descrita na exordial. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0011590-34.2017.5.15.0034 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 30582.

JUSTA CAUSA

1. BRIGA DE EMPREGADOS EM FRENTE AO PORTÃO DE ENTRADA DA SEDE DA RECLAMADA. JUSTA CAUSA CONFIGURADA POR AGRESSÃO AO COLEGA. Ainda que os empregados estivessem na área de estacionamento localizada em frente à entrada da unidade da reclamada, não completamente no interior das dependências da empregadora, tal fato não tem o condão de afastar a incidência da caracterização da justa causa aplicada, conforme alínea “j” do art. 482 da CLT, quando a área, indiscutivelmente, é de uso geral dos funcionários, tanto na entrada quanto no término do trabalho, havendo no referido local vigilância visual dos funcionários da reclamada e, sobretudo, dos terceirizados da empresa de segurança, haja vista tratar-se de área de segurança no entorno da unidade de menores infratores. Portanto, o local se insere ao ambiente laborativo do empregado, estando, portanto, sob a ingerência do poder disciplinar do empregador. Dou provimento. TRT 15ª Região 0010302-39.2016.5.15.0017 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 25960.

2. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PROVA DE MOTIVOS ENSEJADORES DA APLICAÇÃO DA PENA MÁXIMA AO TRABALHADOR. Diante do princípio da continuidade do vínculo empregatício, configura-se a justa dispensa como pena máxima aplicada ao obreiro, prevista pela Lei Material do Trabalho, e que, como tal, deve se revestir de efetiva prova, ônus probatório que compete ao empregador, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015, porque é de interesse não só do trabalhador, como de toda a sociedade, a permanência da relação de emprego. Por não ter a reclamada logrado comprovar a existência de motivo para aplicação da pena máxima ao trabalhador, irretocável a r. sentença que reconheceu a nulidade da dispensa, bem como condenou ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da rescisão do contrato de trabalho. Sentença mantida. DEVOLUÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES CONFEDERATIVAS. PROVA DA FILIAÇÃO POSTERIOR. DESCONTOS ANTERIORES INDEVIDOS. Havendo prova da filiação no curso do contrato de trabalho, são irregulares os descontos realizados a título de contribuição confederativa anteriormente à filiação sindical, por violação ao princípio da liberdade sindical, conforme entendimentos firmados no Precedente Normativo n. 119 da SDC, do C. Tribunal Superior do Trabalho, e na Súmula Vinculante n. 40 do E. STF. Sentença que se reforma, quanto ao ponto. TRT 15ª Região 0010890-76.2018.5.15.0146 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Ana Paula Alvarenga Martins. DEJT 13 fev. 2020, p. 66027.

JUSTIÇA GRATUITA

1. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RECOLHIMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS. AÇÃO PROPOSTA ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467/2017. Nas ações ajuizadas antes da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, em respeito à segurança jurídica das relações e à proteção de situações jurídicas já consumadas sob a égide da lei velha, não se aplica a nova redação dada aos §§ 2º e 3º do art. 844 da CLT, os quais passaram a impor ao beneficiário da justiça o recolhimento das custas processuais, inclusive como condição para a propositura de nova demanda. Tal entendimento foi adotado pelo Colendo TST ao editar a Instrução Normativa n. 41/2018, cujo art. 12 recomenda que “os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017”. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010128-96.2017.5.15.0016 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 29462.

2. JUSTIÇA GRATUITA E LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. INSTITUTOS QUE NÃO SE CONFUNDEM. A parte que ostenta a declarada condição de litigante de má-fé, com seus consectários, não tem obstada a concessão da gratuidade de justiça, ainda mais quando preenchidos os seus requisitos legais. Recurso do reclamante provido neste aspecto. TRT 15ª Região 0011128-27.2016.5.15.0062 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 13 fev. 2020, p. 44867.

3. JUSTIÇA GRATUITA. DISPENSA DO DEPÓSITO PRÉVIO RECURSAL E DAS CUSTAS. EMPREGADOR PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA. POSSIBILIDADE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. Conforme os termos do art. 98, § 1º, incisos I e VIII, e art. 99, § 7º, do CPC, e do art. 899, § 10, da CLT, incluído pela Lei n. 13.467 de 2017, não se justifica a manutenção da deserção do recurso ordinário por falta de comprovação do recolhimento do depósito prévio e das custas, quando a reclamada, seja ela pessoa física ou pessoa jurídica, declarar que não tem condições para fazê-lo. Tendo havido o deferimento da recuperação judicial à reclamada, fica comprovada, por óbvio, sua incapacidade financeira. Reforma-se. AGRAVO DE INSTRUMENTO. GRATUIDADE DA JUSTIÇA. MATÉRIA POSTA EM RECURSO ORDINÁRIO. IMPOSSIBILIDADE DE O MM. JUÍZO A QUO DENEGAR SEGUIMENTO AO RECURSO. CERCEAMENTO DE DEFESA CONFIGURADO. Sendo uma das matérias recursais o pedido de concessão da justiça gratuita, fere o direito de defesa da parte o não processamento de seu recurso, ante as garantias constitucionais da ampla defesa e duplo grau de jurisdição. Ademais, o novel Código de Processo Civil, que revogou expressamente vários artigos da Lei n. 1.060/1950, regula a matéria nos arts. 98 e seguintes e, no § 7º do art. 99, assim dispõe: “Art. 99 - O pedido de gratuidade de justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo

ou em recurso. [...] § 7º Requerida a concessão de gratuidade de justiça em recurso, o recorrente estará dispensado de comprovar o recolhimento do preparo, incumbindo ao relator, neste caso, apreciar o requerimento e, se indeferi-lo, fixar prazo para a realização do recolhimento”. Sendo assim, imperioso o destrancamento do recurso ordinário interposto pela agravante. Agravo de instrumento provido. TRT 15ª Região 0010189-12.2019.5.15.0072 AIRO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 20 fev. 2020, p. 1404.

4. JUSTIÇA GRATUITA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DISPENSA DO DEPÓSITO PRÉVIO RECURSAL E DAS CUSTAS EMPREGADOR PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA. POSSIBILIDADE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. Conforme os termos do art. 98, § 1º, e art. 99 do CPC/2015, não se justifica a manutenção da deserção do recurso ordinário por falta de comprovação do recolhimento do depósito prévio e das custas, quando a reclamada, seja ela pessoa física ou pessoa jurídica, declarar que não tem condições para fazê-lo. Tendo havido o deferimento da recuperação judicial à reclamada, fica comprovada, por óbvio, sua incapacidade financeira (art. 899, § 10, da CLT). Reforma-se. TRT 15ª Região 0010063-91.2018.5.15.0105 AIRO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1241.

MULTA

1. DIREITO DO TRABALHO. MULTA DO ART. 477, CLT. PAGAMENTO IMPERFEITO. DESCABIMENTO. A sentença indeferiu o pagamento da multa em questão, considerando que diferenças privilegiadas em Juízo não têm o condão de atrair a aplicação da multa. Com efeito, o preceito legal que dá azo ao pedido reporta-se à aplicação da multa face o atraso “ao pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão”, não se reportando ao pagamento imperfeito, como é o caso dos autos. Não há, pois, lugar para a incidência da multa. Recurso autoral desprovido. TRT 15ª Região 0011422-17.2016.5.15.0115 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 13 fev. 2020, p. 43986.

2. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. FIXAÇÃO. RAZOABILIDADE. A finalidade da imposição de “astreintes” não é outra senão a satisfação da obrigação, ou seja, está intimamente ligada à efetividade da tutela jurisdicional reconhecida. Verificando o julgador que a multa por descumprimento de obrigação de fazer se revela excessiva, é cabível a sua redução, em estrita obediência ao disposto no § 1º, item I, do art. 537 do CPC/2015. Agravo de petição parcialmente provido. TRT 15ª Região 0010418-27.2016.5.15.0120 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 26062.

PRESCRIÇÃO

PRESCRIÇÃO. EXPOSIÇÃO AO AMIANTO. DANO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E AUSÊNCIA DE CUIDADOS PREVISTOS EM LEI COM A SAÚDE DOS TRABALHADORES. A utilização de amianto constitui dano ao meio ambiente do trabalho (arts. 200, VIII, e 225 da Constituição Federal) e causa patentes riscos à saúde e à vida dos trabalhadores envolvidos em sua produção. A exposição ao amianto, ainda mais quando desrespeitadas as normas que exigem o acompanhamento da saúde desses trabalhadores, torna os direitos decorrentes dessa exposição não possíveis de serem alcançados pela prescrição. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO AO AMIANTO. AUSÊNCIA DE EFETIVA CONSTATAÇÃO DE DOENÇA OCUPACIONAL. A ausência de efetiva constatação de doença ocupacional não se constitui em óbice ao pleito de indenização. Os riscos à saúde, em face da exposição ao amianto, em primeiro lugar, perpassam toda a vida do trabalhador, posto que doenças podem se apresentar décadas após a exposição (verifique-se em www.wikipedia.org.br, que indica que os principais riscos da exposição ao amianto são os de desenvolvimento de câncer, cujo tempo de latência é de 15 a 30 anos; mesotelioma, cuja latência vai de 20 a 50 anos e asbestose, com latência de 10 a 20 anos). O que gera o direito à indenização é a omissão da empresa que utilizou o amianto no acompanhamento efetivo da saúde da população exposta ao produto, mormente seus trabalhadores, descumprindo obrigações previstas na NR-15, Anexo 12, e na Lei n. 9.055/1995. Patente o dever constitucional de indenizar, previsto no art. 225,

§ 3º, da Constituição Federal e nos arts. 186 e 927 do Código Civil. TRT 15ª Região 0013069-47.2017.5.15.0039 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 13 fev. 2020, p. 61545.

PROVA

PRODUÇÃO DE PROVA ORAL. INDEFERIMENTO. PERTINÊNCIA DA PROVA. CERCEAMENTO DE DEFESA. Muito embora o amplo poder de direção processual conferido ao Julgador o autorize a indeferir as provas inúteis ou desnecessárias, e a inquirição de testemunhas sobre fatos provados por documento ou confissão da parte, segundo previsão dos arts. 370, 442 e 443, ambos do CPC/2015, cumpre ponderar que o Julgador, ao analisar a pertinência das provas, deve considerar que o processo está sujeito ao duplo grau de jurisdição, garantindo às partes a produção de todas as provas necessárias para a formação do convencimento também da instância recursal. E, no caso, esse órgão julgador *ad quem* entende que as provas constantes nos autos foram insuficientes para a elucidação dos fatos, restando configurado o cerceamento de defesa pelo indeferimento da produção de prova oral. TRT 15ª Região 0010305-78.2018.5.15.0128 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 22247.

RECURSO

1. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ARGUIDA EM CONTRARRAZÕES. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, prevalece a devolutividade dos recursos de forma ampla, bastando a insurgência aos fundamentos da sentença, ainda que de maneira simples. Assim considerando, não há como dar amplitude pretendida à aplicação da Súmula n.422 do TST, salvo se o recurso tenha destoadado completamente da matéria tratada na sentença, aí sim, poder-se-ia cogitar de violação ao princípio da dialeticidade insculpido no art. n.1.010 do NCP. Rejeito a preliminar de não conhecimento. TRT 15ª Região 0011928-61.2017.5.15.0081 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 27515.

2. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA ELASTECIDA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS HABITUAIS. INVALIDADE. De acordo com o disposto no art. 7º, incisos XIV e XXVI, da Constituição Federal, o sindicato da categoria profissional está autorizado a acordar o elastecimento da jornada de 6 horas prevista aos trabalhadores submetidos a trabalho em turnos ininterruptos de revezamento por meio de negociação coletiva, limitada a 8 horas, conforme entendimento da Súmula n. 423 do TST. Mas as avenças devem ser respeitadas e, quando descumpridas, como no caso vertente, em que o labor extrapolava as 8 horas diárias, não podem ser aplicadas. Recurso da reclamada a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011015-44.2017.5.15.0028 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 13 fev. 2020, p. 65132.

RELAÇÃO DE TRABALHO

1. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FAXINA À PESSOA JURÍDICA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. O labor como diarista, de forma a descaracterizar o vínculo empregatício, refere-se somente ao trabalho em âmbito doméstico, prestado à pessoa física. Tratando-se de pessoa jurídica, a prestação de serviços, mesmo que ocorrida em apenas dois dias da semana, por anos a fio, não afasta o vínculo. Ainda, as atividades desenvolvidas pela reclamante na função de auxiliar de serviços gerais/faxina integravam as necessidades normais e permanentes da empresa. Presentes os requisitos para a configuração da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. TRT 15ª Região 0010546-53.2017.5.15.0042 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Ana Paula Alvarenga Martins. DEJT 13 fev. 2020, p. 67930.

2. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AUTÔNOMO. PEJOTIZAÇÃO INEXISTENTE. A chamada pejotização é um fenômeno em que a criação de pessoas jurídicas é fomentada

pelo tomador de serviços ou empregador a fim de evitar os encargos trabalhistas de trabalhadores que são contratados como verdadeiros empregados. A prova quanto à sua existência deve ser clara e robusta o bastante no sentido de confirmar a existência de verdadeira relação de emprego e a presença dos requisitos a ela inerentes, nomeadamente subordinação, continuidade, onerosidade e pessoalidade, além da ausência de vontade própria da parte que constituiu a empresa que passará a prestar serviços no lugar do então empregado. Assim, somente se evidenciada a afronta ao princípio da irrenunciabilidade aos direitos trabalhistas inerente à relação de emprego, é que se poderá reconhecer a fraude mediante a pejetização, hipótese não configurada nestes autos, nos quais restou cabalmente comprovada a ausência de pessoalidade e subordinação. Recurso da reclamada ao qual se dá provimento. TRT 15ª Região 0012000-56.2016.5.15.0122 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 13 fev. 2020, p. 46453.

3. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS ESSENCIAIS. Para caracterização do vínculo de emprego, é necessário o cumprimento de requisitos cumulativos, quais sejam: ser pessoa física, que exerce atividades com pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. Ausente algum dos referidos requisitos, não há que se falar no reconhecimento do liame empregatício. Mantém-se. TRT 15ª Região 0012304-79.2017.5.15.0135 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1869.

RESPONSABILIDADE

1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SÓCIO. A pessoa física dos sócios e ex-sócios da empresa e seus patrimônios não se confundem com a pessoa jurídica e seu acervo. Dispõe o art. 789 do NCCPC que os bens dos sócios ficam sujeitos à execução, nos termos da lei, sendo que o art. 795 do mesmo código prevê que os bens particulares dos sócios não respondem pelas dívidas da sociedade, senão nos casos previstos em lei. Conforme se extrai dos arts. 1.023 e 1.024 do novo Código Civil, o sócio pode ser responsabilizado pelas dívidas trabalhistas na execução empreendida sem sucesso contra a sociedade. Por aplicação do princípio da desconsideração da personalidade jurídica, previsto nos arts. 50 e 990 do novo Código Civil e art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, podem os bens dos sócios ser penhorados, visando, com isso, impedir a eventual fraude que possa prejudicar os credores, na medida em que a execução alcançará os bens dos sócios na hipótese de insuficiência patrimonial da empresa para garantia da dívida. Portanto, a previsão legal é pela possibilidade de inclusão dos sócios da reclamada no processo na fase de execução. Sendo assim, não há que se cogitar em reconhecimento da responsabilidade dos sócios da empregadora na fase de conhecimento, posto que não há indicação de motivo relevante para que eles venham participar da relação processual desde o seu nascedouro, tampouco razão plausível para se pensar em desconsideração da personalidade jurídica na fase de conhecimento, na medida em que já se resguarda ao credor o direito de despir o véu da sociedade, em caso de insucesso da execução contra a pessoa jurídica da empregadora na fase de execução. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0010477-23.2015.5.15.0064 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 26803.

2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA INEXISTENTE. TOMADORA DOS SERVIÇOS: UNIÃO FEDERAL. ENTE INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. EXEGESE DO ART. 71, § 1º, DA LEI N. 8.666/1993. Esta Relatora sempre se mostrou reticente em imputar responsabilidade subsidiária aos entes públicos, chegando, no entanto, a acolher tal possibilidade, em face da jurisprudência majoritária da Corte Trabalhista Superior, exarada em sua Súmula n. 331, no então item IV (Resolução n. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.9.2000). Entretanto, indevida a responsabilização subsidiária dos entes públicos, diante da clareza solar do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, que regulamenta o processo de licitação pública, dispondo que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis”. Tal artigo foi considerado constitucional pelo Plenário do STF, na ADC 16; pelo que tal decisão deve ser obedecida por todos. Aliás, redundou na alteração da Súmula n. 331, IV, do C. TST, acrescentando-lhe os

incisos V e VI. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010177-47.2019.5.15.0088 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1086.

3. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ANOTAÇÃO DE CTPS. OBRIGAÇÃO PERSONALÍSSIMA. ASTREINTE. Revestindo-se a anotação da CTPS de natureza jurídica de obrigação de fazer personalíssima, tal incumbência não se transfere ao tomador de serviços, responsável subsidiário. Recurso da segunda reclamada ao qual se dá provimento no aspecto. TRT 15ª Região 0011098-34.2017.5.15.0069 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 13 fev. 2020, p. 45956.

4. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. NECESSIDADE DE PROVA DE AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO. A responsabilidade subsidiária de ente público em créditos derivados de relações trabalhistas envolvendo empresas terceirizadas em processo de licitação regular só será reconhecida se restar minimamente comprovada a irregularidade na contratação ou a ausência de fiscalização do tomador dos serviços quanto ao cumprimento das obrigações contratuais da prestadora. Este entendimento vai ao encontro do posicionamento do STF adotado por ocasião do julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 16, quando o Plenário da Corte Suprema declarou a constitucionalidade do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 e restringiu a aplicação da Súmula n. 331 do C. TST apenas aos casos em que a inadimplência dos créditos trabalhistas teve como causa a ausência de fiscalização pelo órgão contratante. Exegese do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993. Recurso da reclamante ao qual se nega provimento. TRT 15ª Região 0010707-95.2018.5.15.0117 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 13 fev. 2020, p. 46005.

5. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. TOMADOR DE SERVIÇOS. CULPA *IN VIGILANDO*. OBSERVÂNCIA DOS ARTS. 927 E 186 DO CÓDIGO CIVIL. A responsabilidade subsidiária decorre do fato de o ente público tomador de serviços não ter fiscalizado adequadamente o estreito cumprimento das obrigações legais da empresa terceirizada contratada, como impõem os arts. 58, III, e 67 da Lei n. 8.666/1993. Resta, portanto, caracterizada a culpa *in vigilando* do órgão público, como preceitua os arts. 927 e 186 do Código Civil. Cumpre salientar que não há qualquer ofensa ao art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, e nem mesmo se está declarando a inconstitucionalidade ou ignorando o dispositivo, tampouco se está confrontando a decisão proferida pelo C. Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC n. 16. Ocorre que a norma contida no citado artigo não impede a caracterização da culpa *in vigilando* do ente público. Ressalte-se que os tomadores de serviço devem manter relações com prestadores que cumpram os seus deveres, máxime os trabalhistas, de cunho eminentemente alimentar, zelando pela estrita observância dos regramentos próprios da utilização de trabalho subordinado. Tal parâmetro aplica-se, até com maior rigor, aos componentes da administração pública, pautada que deve ser pelos princípios da legalidade e da moralidade, a teor do disposto no art. 37, *caput*, da Constituição Federal. Por tais razões, irrecusável a existência da responsabilidade subsidiária do 2º reclamado, sendo que para sua condenação basta o fato de não ter fiscalizado devidamente o contrato de terceirização e ter sido o beneficiário direto do trabalho do autor, em cuja circunstância não pode eximir-se de responder pela satisfação dos direitos do obreiro, caso a empregadora não cumpra com essa obrigação. Inteligência da Súmula n. 331, IV e V, do C. TST. TRT 15ª Região 0011247-88.2018.5.15.0006 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 fev. 2020, p. 19645.

6. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. OBSERVÂNCIA DA SÚMULA N. 331, IV, DO C. TST. A responsabilidade subsidiária decorre do fato de que a tomadora de serviços, beneficiando-se diretamente da força de trabalho do empregado terceirizado, não cuidou de verificar a idoneidade econômica da empresa terceirizada contratada e o estreito cumprimento de suas obrigações legais. Portanto, evidenciada a culpa *in eligendo* e *in vigilando* da tomadora, como preceituam os arts. 927 e 186 do CC/2002, resta inequívoca a responsabilidade subsidiária da mesma, conforme inteligência da Súmula n. 331, IV, do C. TST. Recurso ordinário da 2ª reclamada a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010725-48.2016.5.15.0033 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 fev. 2020, p. 14111.

7. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA N. 331, IV, TST. ART. 8º, CLT. ART. 186, CC. A contratação de empresa prestadora de serviços não exime o tomador da responsabilidade subsidiária, uma vez que se beneficiou diretamente dos serviços prestados, conforme a Súmula n. 331, IV,

do TST c/c art. 8º, CLT, incorre na culpa *in vigilando* e *in eligendo*, por não cumprir sua obrigação de escolher empresa idônea e de fiscalização, nos termos do art. 186 do Código Civil Brasileiro. TRT 15ª Região 0011775-34.2016.5.15.0058 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Ana Paula Alvarenga Martins. DEJT 13 fev. 2020, p. 68163.

REVELIA

REVELIA E CONFISSÃO *FICTA*. DISTINÇÃO ENTRE AMBAS. AUSÊNCIA À AUDIÊNCIA, COM CONTESTAÇÃO E DOCUMENTOS PREVIAMENTE ENCARTADOS NOS AUTOS JUDICIAIS ELETRÔNICOS. Há que se trazer à baila a distinção entre a confissão *ficta* e a revelia, esta última inadvertidamente aplicada pelo MM Juízo de Origem. A confissão *ficta* quanto à matéria de fato opera-se, por força do que dispõe o art. 844 da CLT, quando ausente o reclamado ou seu representante legal à sessão judicial, posto que este seria o momento para colher seu depoimento pessoal. Ademais, a confissão *ficta* induz presunção relativa de veracidade dos fatos narrados na inicial e, portanto, admite prova em contrário, devendo, ainda, ser observada a distribuição do ônus probatório, nos termos do art. 818 da CLT. A revelia, por sua vez, decorre da contumácia do réu em não contestar a pretensão do autor. Essa é a definição processual correta que, assim, deve ser acolhida por esta Especializada, ante o teor do art. 769 da CLT, pois a ausência do preposto induz confissão relativa e não revelia. Dois conceitos claramente distintos e que não podem ser ignorados, a despeito da vontade de uma rápida solução para o litígio. Não se olvide, ademais, que a tecnologia modernizou o processo do trabalho que a ela deve se adequar. Como cediço, as empresas têm sido obrigadas a protocolar suas defesas antes da audiência de instrução e julgamento (em contraposição ao princípio da concentração dos atos em audiência), e, ainda, orientadas a não se utilizar do sigilo permitido pelo próprio sistema. E, no caso, a defesa já havia sido protocolada antes da audiência, com os documentos, restando evidente o ânimo de se defender. Nesse sentido, o protocolo eletrônico da defesa, por causídico regularmente constituído, que se faz acompanhar de contestação e documentos, evidencia o nítido propósito de defesa, afastando, por conseguinte, a incidência do referido instituto. Na defesa apresentada pela reclamada foram impugnados todos os fatos narrados na exordial; logo, nada justifica que o MM. Magistrado não tenha recebido e conhecido a defesa e os documentos apresentados pela ré, como ocorreu nos autos, e decretar a revelia da reclamada. Reforma-se. TRT 15ª Região 0012192-92.2017.5.15.0044 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 1916.

TERCEIRIZAÇÃO

1. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. É princípio geral do Direito do Trabalho que todo aquele que desenvolva atividade econômica, mediante força de trabalho de outrem, deva assumir os riscos peculiares ao respectivo empreendimento econômico. Considerando que a inadimplência da prestadora de serviços decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito da tomadora, deve esta assumir os riscos do empreendimento e reparar o dano por aquela praticada, seja por culpa ou dolo, conforme arts. 186 e 187 do Código Civil. Como as empresas demandadas não formam grupo econômico, e em se tratando de terceirização lícita, não há razão para a responsabilização solidária da segunda reclamada. Reforma para consagrar a responsabilidade subsidiária. TRT 15ª Região 0012003-23.2015.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 13 fev. 2020, p. 38044.

2. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADO DE LOJA DE DEPARTAMENTO. ATIVIDADES DE OPERAÇÕES COM CARTÕES DE CRÉDITO. LICITUDE. Esse Relator vinha entendendo que, se demonstrado que o empregado, embora contratado da loja de departamento efetivamente exercia atribuições como financeiro, deveria ser enquadrado nessa categoria para obter os mesmos direitos dos empregados registrados pela financeira. No entanto, diante da alteração da jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho, a fim de não gerar falsa expectativa ao jurisdicionado, resolvi me curvar ao entendimento da Corte Superior, destacando que, posteriormente, o E. STF, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF e do Recurso

Extraordinário n. 958252/MG, reconheceu como lícita a terceirização de qualquer atividade, sendo que esse entendimento, conforme consta na parte final da decisão da ADPF n. 324/DF, aplica-se a todos os processos em curso, com exceção daqueles em que há coisa julgada. Nesse contexto, não há como reputar fraudulenta a relação trabalhista entre o trabalhador e a loja de departamento para a execução dos serviços dessa natureza, tampouco como reconhecer o seu vínculo de emprego diretamente com a empresa financeira. TRT 15ª Região 0011851-18.2017.5.15.0060 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 20 fev. 2020, p. 25897.

TÍTULO EXECUTIVO

AMERP. TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL. INEXIGIBILIDADE. REAJUSTES CRUESP. TESE PREVALECENTE N. 2 DESTE REGIONAL. INTERPRETAÇÃO MAJORITÁRIA DA CÂMARA. NÃO VINCULAÇÃO. De acordo com interpretação majoritária da Câmara, a edição da Tese Prevalente n. 2 do Regional não implica na inexigibilidade do título executivo judicial, formado anteriormente, com base na concessão de reajustes da Cruesp, em razão da ausência de eficácia *erga omnes*, esclarecendo-se que não há declaração de inconstitucionalidade de lei. TRT 15ª Região 0000393-11.2012.5.15.0082 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 13 fev. 2020, p. 60485.

TRABALHO EXTERNO

TRABALHO EXTERNO NÃO EXCLUSÃO DO LIMITE MÁXIMO DA JORNADA DIÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. Com relação ao exercício do trabalho externo, há de se destacar que o simples fato do trabalhador prestar serviços externamente não é suficiente para excluí-lo da proteção constitucional referente ao limite máximo diário da jornada de trabalho, já que, dependendo das particularidades de sua atividade, pode ter sua jornada controlada pelo empregador. Na verdade, para estar inserido na exceção do art. 62, I, da CLT, o trabalhador que desenvolve serviços externos deve realizar o seu trabalho sem qualquer vinculação a uma jornada de trabalho determinada, que possa ser quantificável de forma precisa. Ao estabelecer que a atividade externa deva ser efetivamente incompatível com o controle de jornada para que o empregado decaia do direito às horas suplementares, no art. 62, I, do diploma consolidado o legislador deixou claro que o ponto central para o deslinde de controvérsias a esse respeito é a impossibilidade fática do controle jornada, e não o desinteresse do empregador ou sua desconsideração. Logo, o controle em potencial ou em tese já é o bastante para afastar a regra do art. 62, ou seja, já é o bastante para considerar o empregado sujeito a alguma forma de controle de jornada ou passível de o ser. Nego provimento. TRT 15ª Região 0011678-82.2016.5.15.0042 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 13 fev. 2020, p. 26730.

TURNOS DE REVEZAMENTO

TURNOS ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. SÚMULA N. 423 DO C. TST. Com o advento da Constituição Federal de 1988, restou consignado pelo art. 7º, incisos VI e XIII, o respaldo legal que autoriza aos sindicatos fazerem uso de amplos poderes negociais, a eles conferidos, na celebração de acordos coletivos, que podem criar normas e regras a serem aplicadas nos contratos individuais, desde que não infirmem as garantias mínimas e protetoras do trabalhador. Assim, nos termos da Súmula n. 423 do C. TST, “estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras”. Reforma-se. CORREÇÃO MONETÁRIA. APLICAÇÃO DA TR X IPCA-E. A Lei n. 13.467/2017 reeditou a norma que estabelece a utilização da TR como fator de correção (art. 879, § 7º, da CLT); e é entendimento doutrinário e jurisprudencial consagrado que a Lei nova, que estabelece regra idêntica a outra já decretada inconstitucional, não nasce com o mesmo vício, sob pena de fossilização do Poder Legislativo. Portanto, ainda que uma regra tenha sido declarada inconstitucional em sede

de controle concentrado, com efeito *erga omnes*, esse efeito não atinge o próprio STF (que pode rever sua decisão) nem o Legislativo (que pode, por lei posterior, regulamentar de forma idêntica a mesma matéria). Neste contexto, apenas por uma nova ADI a Lei nova, embora de conteúdo idêntico à antiga decretada inconstitucional, poderá ser assim considerada, prevalecendo, até lá, a regra interpretativa que pressupõe a harmonia das normas ao texto constitucional. Portanto, a TR continua como fator de correção dos créditos trabalhistas, não havendo que se falar em utilização de qualquer outro índice. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010974-09.2018.5.15.0104 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2150.

Índice do Ementário

AÇÃO

- Ação rescisória. Violação manifesta de preceitos constitucionais. Requisição de pequeno valor. Lei municipal que vem a fixá-lo. Execução por precatório..... 371

ACIDENTE

- Acidente de trabalho. Laudo condicional. Ônus da prova da parte autora..... 371
- Acidente de trabalho. Responsabilidade civil. Culpa da empregadora. Restrições permanentes. Danos morais e materiais. Indenização devida 371

ACORDO

- Acordo extrajudicial. Homologação 372
- Acordo extrajudicial. Homologação. Negativa judicial. Possibilidade..... 372
- Acordo extrajudicial. Quitação genérica. Impossibilidade 372
- Acordo judicial homologado. Alcance da coisa julgada 372

ADICIONAL

- Adicionais de periculosidade e insalubridade. Cumulação. Indevida 372
- Adicional de insalubridade. Exposição a agentes insalubres na forma das normas regulamentadoras pertinentes. Devido 373
- Adicional de periculosidade. Troca de cilindros de GLP. Exposição eventual. Indevido 373
- Adicional por tempo de serviço (quinquênio). Art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo. Empregado celetista. Benefício devido..... 373

ADMINISTRAÇÃO

- Administração pública. Terceirização de serviços. Responsabilidade subsidiária. Reconhecimento 373

AGRAVO

- Agravo de instrumento. Gratuidade da justiça. Matéria posta em recurso ordinário. Impossibilidade de o MM. Juízo *a quo* denegar seguimento ao recurso. Cerceamento de defesa configurado 388
- Agravo de petição. Ausência de delimitação de valores em relação a cada título. Não conhecimento do recurso 374
- Agravo de petição. Impugnação aos cálculos de liquidação. Preclusão temporal. Não ocorrência 374
- Agravo regimental em correção parcial. Decisão jurisdicional proferida em segundo grau. Medida incabível. Agravo a que se nega provimento..... 374

- Agravo regimental em correição parcial. Decisão que retificou vício prévio, porém manteve a validade de providências cautelares adotadas. Ato de natureza jurisdicional. Possibilidade de reexame pela via recursal. Agravo não provido..... 374
- Agravo regimental em correição parcial. Determinação de realização de perícia. Ato jurisdicional. Regular exercício do poder de direção do processo. Inexistência de viés tumultuário. Possibilidade de revisão por recurso. Agravo não provido..... 374
- Agravo regimental em correição parcial. Reunião de execuções. Tramitação de agravo de petição em autos diversos do processo piloto. Tumulto ou erro procedimental não configurados. Excesso de execução. Ato de índole jurisdicional. Existência de meios processuais próprios para questionar a legalidade da decisão impugnada. Agravo a que se nega provimento 375
- Agravo regimental em correição parcial. Sentença homologatória de cálculos. Arguição de afronta à coisa julgada. Questões de natureza jurisdicional e que comportam discussão por meio processual alheio à seara correicional 375
- Agravo regimental. Correição parcial. Decisão que instaurou incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Natureza jurisdicional. Inexistência de tumulto processual ou viés abusivo. Possibilidade de discussão pela via processual adequada. Agravo não provido..... 375
- Agravo regimental. Correição parcial. Decisão que reconhece nulidade de citação e afasta revelia e confissão. Natureza jurisdicional. Poder de condução do processo. Ausência de erro procedimental. Possibilidade de controle pela via recursal. Agravo não provido 375

ALTA PREVIDENCIÁRIA

- Alta previdenciária. Retorno ao trabalho. Recusa da empresa não comprovada 376

ASSÉDIO

- Conduta abusiva do empregador no poder de direção da reclamada. Assédio moral 376

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

- Assistência judiciária gratuita. Art. 790, § 3º, da CLT. 40% do valor teto do maior benefício pago pelo INSS. Tabela aplicável 376

ATIVIDADE INSALUBRE

- Atividade insalubre. Caracterização. Previsão na NR-15 da Portaria do MTE n. 3.214/1978. Súmula n. 448, I, do TST 377

BANCÁRIO

- Bancários. Esforços repetitivos na digitação. Intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados 377

BEM DE FAMÍLIA

- Bem de família. Certidão do oficial de justiça. Prevalência sobre provas indiciárias acerca de propriedade, posse e ocupação do imóvel 377

CARGO DE CONFIANÇA

- Cargo de confiança. Art. 62, II, da CLT. Ônus da prova 373

CESTA BÁSICA

- Suspensão de cestas básicas durante o auxílio previdenciário 377

COMPETÊNCIA

- Conflito negativo de competência. 11ª Câmara e Seção de Dissídios Coletivos. Recurso ordinário. Diferenças de contribuição sindical 378

CONTRIBUIÇÃO

- Contribuição previdenciária. Fato gerador..... 378
- Contribuição sindical. Recolhimento facultativo e condicionado à prévia e expressa autorização dos interessados. Constitucionalidade dos dispositivos da Lei n. 13.467/2017 que extinguiram a compulsoriedade da contribuição sindical. Decisão proferida em sede de controle concentrado de constitucionalidade pelo STF. Efeito *erga omnes* 378
- Desconto. Contribuição assistencial..... 379
- Devolução de contribuições confederativas. Prova da filiação posterior. Descontos anteriores indevidos..... 388
- Direito do trabalho. Intangibilidade salarial. Contribuição confederativa. Descontos indevidos. Devolução 379

CORREÇÃO MONETÁRIA

- Correção monetária. Aplicação da TR x IPCA-E 394

CTPS

- Não entrega da CTPS pelo empregado para anotação. Litigância de má-fé do empregado não configurada 379

DANO

- Dano moral. Atraso/inadimplemento de obrigações trabalhistas. Indenização indevida..... 379
- Dano moral. Ausência de pagamento das verbas rescisórias. Indevido 380
- Dano moral. Conduta do empregador que exige do motorista, além das entregas de mercadorias, o transporte de valores. Havendo a ocorrência de roubo, resta configurado o dano moral..... 380
- Dano moral. Uso de imagem para fins comerciais. Reparação devida..... 380
- Danos morais e danos materiais. Concausa. Indenização assegurada..... 380
- Danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho. Ausência de culpa da reclamada. Rompimento do nexo causal. Culpa exclusiva do obreiro. Ato imprevidente do empregado. Indenização indevida..... 381
- Danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional. Ausência de nexo de causalidade entre o labor e as patologias. Indenização indevida 381
- Indenização por danos morais e materiais. Doença ocupacional não comprovada. Natureza degenerativa. Ausência de nexo de causalidade 381
- Indenização por danos morais. Exposição ao amianto. Ausência de efetiva constatação de doença ocupacional..... 389
- Indenização por danos morais. Uso indevido do nome e dos dados profissionais do empregado após a rescisão contratual..... 381

DIFERENÇA SALARIAL

- Diferenças salariais. Acúmulo de funções. Não caracterização 381

DISSÍDIO

- Dissídios da alçada (Lei n. 5.584/1970). Recurso que não versa sobre matéria constitucional. Não conhecimento 382

DOENÇA

- Doença do trabalho (acidente do trabalho por equiparação). Nexó de causalidade e responsabilidade civil do empregador. Risco da atividade empresarial. Reparação por danos morais. Pertinência (§ 1º do art. 927 do NCC) 382
- Doença ocupacional. Nexó de causalidade. Ausência. Reparação indevida 382

DONO DA OBRA

- Dono da obra. Equívoco da expressão. Responsabilidade 383

EQUIPARAÇÃO

- Equiparação salarial. Identidade de funções. Ônus da prova 383

EXECUÇÃO

- Delimitação justificada quanto às matérias e valores incontroversos. Não exigência do credor 383
- Execução. Redirecionamento. Dívida ativa da União. Multas administrativas. Sócio administrador. Dissolução irregular da sociedade. Não cabimento 383
- Execução. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem. Ônus para a indicação de bens passíveis de execução 384
- Fraude à execução. Bem alienado antes do registro da penhora. Não comprovada má-fé do adquirente. Não configurada. Aplicação da Súmula n. 375 do C. STJ 384
- Parcelamento do crédito exequendo. Reconhecimento do valor devido. Oposição de embargos à execução. Provocação de incidente manifestamente infundado. Litigância de má-fé. Caracterização 384
- Penhora 384

EXONERAÇÃO

- Exoneração de empregado público. Extinção de cargo. Reintegração. Despesas com pessoal 384

FÉRIAS

- Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra. Incidência 385

HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios. Princípio da aplicação imediata das normas processuais 385
- Honorários advocatícios. Sucumbência. Ação ajuizada antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista). Inaplicabilidade da lei nova 385

- Honorários sucumbenciais recursais. Processo do trabalho. CPC, art. 85, § 11, do CPC. Majoração de ofício.....385

HORAS EXTRAS

- Horas extras. Bancário. Cargo de confiança. Não comprovação. Art. 224, *caput*, da CLT.....386

HORAS IN ITINERE

- Horas *in itinere*. Alteração da base de cálculo por negociação coletiva. Invalidez386
- Horas *in itinere*. Trabalhador rural após a Lei n. 13.467/2017.....386

INTERVALO DE TRABALHO

- Direito do trabalho. Jornada. Intervalo do art. 384 da CLT. Pertinência379
- Elástico do intervalo intrajornada. Inexistência de ajuste individual ou coletivo. Tempo à disposição do empregador. Horas extraordinárias devidas.....386
- Intervalo intrajornada. Concessão parcial. Direito ao recebimento do tempo integral387
- Intervalo intrajornada. Natureza jurídica. Reflexos.....387
- Intervalo previsto no art. 384 da CLT. Aplicabilidade387

JORNADA DE TRABALHO

- Jornada de trabalho. Não juntada de controles de ponto. Presunção de veracidade da jornada apontada na inicial.....387

JUSTA CAUSA

- Briga de empregados em frente ao portão de entrada da sede da reclamada. Justa causa configurada por agressão ao colega.....387
- Reversão da justa causa. Ausência de prova de motivos ensejadores da aplicação da pena máxima ao trabalhador.....388

JUSTIÇA GRATUITA

- Beneficiário da justiça gratuita. Recolhimento de custas processuais. Ação proposta antes da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017388
- Justiça gratuita e litigância de má-fé. Institutos que não se confundem388
- Justiça gratuita. Dispensa do depósito prévio recursal e das custas. Empregador pessoa física ou jurídica. Possibilidade. Agravo de instrumento em recurso ordinário.....388
- Justiça gratuita. Empresa em recuperação judicial. Dispensa do depósito prévio recursal e das custas empregador pessoa física ou jurídica. Possibilidade. Agravo de instrumento em recurso ordinário389

MULTA

- Direito do trabalho. Multa do art. 477, CLT. Pagamento imperfeito. Descabimento389
- Multa por descumprimento de obrigação de fazer. Fixação. Razoabilidade389

PRESCRIÇÃO

- Prescrição. Exposição ao amianto. Dano ao meio ambiente do trabalho e ausência de cuidados previstos em lei com a saúde dos trabalhadores389

PROVA

- Produção de prova oral. Indeferimento. Pertinência da prova. Cerceamento de defesa 390

RECURSO

- Preliminar de não conhecimento do recurso arguida em contrarrazões 390
- Recurso ordinário da reclamada. Turno ininterrupto de revezamento. Jornada elástica. Previsão em norma coletiva. Horas extraordinárias habituais. Invalidez..... 390

RELAÇÃO DE TRABALHO

- Prestação de serviços de faxina à pessoa jurídica. Preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Vínculo empregatício caracterizado..... 390
- Vínculo de emprego. Prestação de serviço autônomo. Pejotização inexistente 390
- Vínculo empregatício não reconhecido. Ausência dos requisitos essenciais..... 391

RESCISÃO

- Adesão ao plano de apoio aposentadoria. Pedido de diferenças de verbas rescisórias 377

RESPONSABILIDADE

- Responsabilidade solidária do sócio 391
- Responsabilidade subsidiária inexistente. Tomadora dos serviços: União Federal. Ente integrante da administração pública direta. Exegese do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993 391
- Responsabilidade subsidiária. Anotação de CTPS. Obrigação personalíssima. Astreinte 392
- Responsabilidade subsidiária. Ente público. Necessidade de prova de ausência de fiscalização 392
- Responsabilidade subsidiária. Ente público. Tomador de serviços. Culpa *in vigilando*. Observância dos arts. 927 e 186 do Código Civil..... 392
- Responsabilidade subsidiária. Observância da Súmula n. 331, IV, do C. TST 392
- Responsabilidade subsidiária. Súmula n. 331, IV, TST. Art. 8º, CLT. Art. 186, CC 392

REVELIA

- Revelia e confissão *ficta*. Distinção entre ambas. Ausência à audiência, com contestação e documentos previamente encartados nos autos judiciais eletrônicos 393

TERCEIRIZAÇÃO

- Terceirização lícita. Responsabilidade subsidiária 393
- Terceirização. Empregado de loja de departamento. Atividades de operações com cartões de crédito. Licitude..... 393

TÍTULO EXECUTIVO

- Amerp. Título executivo judicial. Inexigibilidade. Reajustes Cruesp. Tese Prevalente n. 2 deste Regional. Interpretação majoritária da Câmara. Não vinculação 394

TRABALHO EXTERNO

- Trabalho externo não exclusão do limite máximo da jornada diária. Não configuração do art. 62, I, da CLT 394

TURNO DE REVEZAMENTO

- Turno ininterrupto de revezamento. Fixação da jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. Súmula n. 423 do C. TST..... 394