

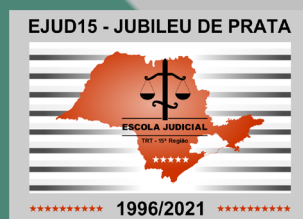
# CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

**ESCOLA JUDICIAL**



**ESCOLA JUDICIAL**

TRT - 15ª Região



---

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

---

v. 17 n. 1 p. 1-67 jan./fev. 2021



**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**

## **Diretor**

Des. João Batista Martins César

## **Vice-diretor**

Des. Ricardo Regis Laraia

## **Conselho Consultivo**

Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella  
Representante dos Desembargadores do Trabalho

Juiz Guilherme Guimarães Feliciano  
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juiz Marcel de Ávila Soares Marques  
Representante dos Juízes do Trabalho Substitutos

Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região  
(voz e assento)

Representante dos Servidores (voz e assento)  
(a definir)

## **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. 17, n. 1, jan./fev. 2021

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

# Sumário

## **DOCTRINA**

O CORONAVÍRUS E O FUTURO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....5 FERREIRA FILHO, A. R.	5
BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA: a impotência do trabalhador marítimo frente às empresas de transporte.....15 GOMES, Gustavo Maciel	15
A (RE)ORGANIZAÇÃO DOS SUJEITOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE DA ERA DIGITAL.....24 ALVES, Renata Furtado; AYALA, Veronice	24

## **ÍNTEGRA**

TRT da 15ª Região.....	34
------------------------	----

## **EMENTÁRIO**

TRT da 15ª Região.....	51
Índice do Ementário.....	64

## O CORONAVÍRUS E O FUTURO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

### THE CORONAVIRUS AND THE FUTURE OF THE LABOR RELATIONS

FERREIRA FILHO, A. R.\*

**Resumo:** O presente artigo tem por finalidade analisar a maneira com que a pandemia do coronavírus impactou as relações de trabalho no Brasil, uma vez que, para conter a rápida disseminação do vírus por todo o mundo, o governo brasileiro adotou medidas que afetaram o ambiente laboral a curto prazo, mas que também poderão trazer suas consequências a longo prazo - repercussões que se consolidam desde a adoção de medidas de emergência para a contenção do Covid-19 que alteram substancialmente as rotinas e protocolos de trabalho, até mesmo a aceleração do uso de métodos e ferramentas de colaboração, produtividade e de trabalho remoto pelas empresas, que por sua vez influenciarão em larga escala, a adoção e concretização dos trabalhos *home office* em substituição aos trabalhos presenciais costumeiros.

**Palavras-chave:** Meio ambiente de trabalho. Coronavírus. *Home office*.

**Abstract:** The article aims to analyze the way in which the coronavirus pandemic impacted labor relations on Brazil, since, in order to contain the rapid spread of the virus throughout the world, the brazilian government has adopted measures that have affected the work environment in the short term, but which may also have its consequences in the long term - repercussions that have been consolidated since the adoption of emergency measures to contain Covid-19 that substantially modified work routines and protocols, even the acceleration of the use of methods and tools of collaboration, productivity and remote work by companies, which in turn, will influence, on a large scale, the adoption and implementation of home office jobs to replace the usual face-to-face jobs.

**Keywords:** Working environment. Coronavirus. Home office.

---

\*Graduando em Direito na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista - UNESP Franca. Conciliador no Juizado Especial Cível - Anexo UNESP Franca. Currículo Lattes e LinkedIn disponíveis em: <http://lattes.cnpq.br/7051031546036232> e <https://www.linkedin.com/in/arferreiraafilho/>.

## 1 O CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS TOMADAS PELO GOVERNO

O coronavírus (Covid-19) teve sua provável origem na cidade de Wuhan, na China, em 31.12.2019. O surgimento da doença ainda é incerto em seu meio e forma, contudo estudos apontam para a transmissão feita via animais silvestres, como os martinhos, ou até mesmo por morcegos e cobras.

O vírus teve seu *status* alterado, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), para pandemia em 12.3.2020, sendo que, anteriormente, havia sido declarado Estado de Emergência de Saúde Pública Internacional, haja vista que já possuía alarmantes números de casos confirmados ao redor de praticamente todo o mundo e ainda milhares de mortes causadas por ele.

Vale aqui pontuar a definição da própria OMS para a Emergência de Saúde Pública:

Uma emergência de saúde pública [...] é definida como uma ocorrência ou ameaça iminente de uma doença ou condição de saúde, causada por bioterrorismo, epidemia ou doença pandêmica, ou (a) agente infeccioso novo e altamente fatal ou toxina biológica, que representa um risco substancial de um número significativo de instalações ou incidentes humanos ou incapacidade permanente ou a longo prazo (OMS/DCD, 2001). A declaração de um estado de emergência de saúde pública permite ao governador suspender as regulamentações estaduais, alterar as funções das agências estaduais. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020) (tradução livre).

Pela própria descrição supramencionada, é possível salientar que é consequência presumida de uma emergência de saúde pública que os governos de cada país devem adotar as medidas emergenciais necessárias no combate a um novo vírus ou doença, como o caso em tela.

O governo brasileiro seguiu o protocolo e tomou diversas medidas de contenção desde a decretação de pandemia. Em 6.2.2020 o Presidente Jair Bolsonaro sancionou lei específica para o combate ao coronavírus, a Lei n. 13.979/2020.

Órgãos públicos como o Senado Federal, a Câmara dos Deputados, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJ-SP) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) incumbiram-se de providências para evitar a reunião de um número grande de pessoas, como, por exemplo, a adoção de teletrabalho e também a suspensão de sessões.

Aliado a isso, foram feitas várias recomendações, como, por exemplo, a suspensão de aulas em escolas e universidades e também o cancelamento de eventos que poderiam levar a grandes aglomerações de pessoas, como jogos de futebol, *shows* musicais, dentre outros.

Sugestões e advertências que também atingiram o ambiente laboral, criando mudanças de hábitos e ações entre os empregadores e empregados, as quais podem acarretar consequências para o setor juslaboral e até mesmo no próprio cotidiano de trabalho, de tal modo que possuem o condão de alterar até mesmo culturas arraigadas. Detalhes que serão esmiuçados nos tópicos abaixo.

## 2 DAS POSSÍVEIS MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELO EMPREGADOR

Tradicionalmente, o ambiente de trabalho caracteriza-se, dentre outras peculiaridades, pela aglomeração de diversas pessoas físicas em algum local específico, de modo que faz parte do cotidiano o contato entre os indivíduos dos mais variados setores e que exercem as mais variadas funções. Afinal, é da natureza do homem a vivência em sociedade e seus pequenos e grandes grupos.

Contudo, com as novas recomendações para combater a pandemia do coronavírus, urge a necessidade de medidas extragovernamentais. Os empregadores, portanto, devem garantir o meio ambiente conforme apregoado no art. 225 da Constituição Federal: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]” (BRASIL, 1988).

A Magna Carta ainda tece considerações específicas para o meio ambiente laboral, de modo a ser direito do trabalhador o enunciado pelo art. 7º, inciso XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Convém ainda citar as seguintes explicações acerca do meio ambiente de trabalho e os deveres do empregador:

É, pois, dever de todos cumprir tais determinações e tentar, ao máximo, reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Daí porque tanto o Estado como o empregador, o próprio trabalhador e a sociedade devem tomar medidas para tornar eficaz estes comandos constitucionais. O empregador deve zelar pelo meio ambiente, prevenir, tomar precauções [...]. (BOMFIM, 2018, p. 983).

Deste modo, é obrigação do empregador, tomar as devidas atitudes, precauções e prevenções no que tange à disseminação do coronavírus:

As empresas devem tentar conter a pandemia do coronavírus, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus. A medida não é só de higiene e medicina de trabalho, mas também de solidariedade, de colaboração com a coletividade, de interesse público e de dever de colaboração. (BOMFIM, 2020, p. 1).

Dentre as possíveis determinações, pode-se citar: férias coletivas, licença remunerada, suspensão do contrato ou redução de salário ou até compensação de horas (quando previstas em ACT<sup>1</sup> ou CCT<sup>2</sup>), adoção de trabalho *home office*, além de cuidados atinentes aos empregados suspeitos e infectados, dentre outros.

## 2.1 Férias coletivas

Pode-se aqui primeiramente trazer a caracterização deste instituto.

As férias são coletivas à medida que envolvem, em um único ato, uma comunidade de trabalhadores. Desse modo, podem elas abranger toda a empresa ou apenas todo o estabelecimento ou ainda somente um ou alguns setores da empresa ou do estabelecimento (art. 139, CLT). (DELGADO, 2019, p. 1179).

No caso de empresas com grandes estoques, que supram a demanda por tempo considerável, esta é uma atitude que pode ser extremamente relevante. É interessante também para setores não essenciais da empresa.

Também é válida para empresas multinacionais que possuem um capital de giro muito grande a ponto de poder sustentar-se com lucro reduzido. Por exemplo,

[...] a JBS vai dar férias coletivas em cinco abatedouros de bovinos no país. [...] A Minerva Foods, terceira maior indústria frigorífica no Brasil, seguirá caminho semelhante [...]. (MENDES, 2020).

Contudo, de modo geral, ainda que abranja apenas alguns setores de pessoas jurídicas, ela tende a ser uma medida inviável para a grande maioria dos empregadores, já que necessitam de resultados rápidos e iminentes para o sustento do seu negócio.

Cumprе ainda destacar uma possível e plausível relativização da norma que regula a concessão dessa modalidade de férias:

<sup>1</sup>Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

<sup>2</sup>Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).



Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. (BRASIL, 1985).

Ou seja, a validade da concessão das férias coletivas é condicionada ao aviso com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Contudo, o contexto hodierno urge por medidas que objetivem evadir-se de um cenário de calamidade pública.

Em vista disso, a doutrina sustenta que, a julgar pelas circunstâncias e pagando-se adiantado os valores referentes às férias acrescidas do terço constitucional, as mesmas deverão ser válidas:

[...] desde que haja o pagamento antecipado destas férias e do terço constitucional, a concessão deve ser considerada válida, pois a situação é de força maior e visa a proteção da coletividade, podendo ser flexibilizada a regra de que a comunicação deve ter antecedência mínima de 30 dias. (BOMFIM, 2020, p. 1).

## 2.2 Licença remunerada

Dentre as inúmeras medidas a serem adotadas pelo empregador, a Lei n. 13.979/2020 elenca em seu art. 3º: o isolamento, a quarentena, a determinação compulsória de testes laboratoriais e exames médicos, entre outros. Ainda aduz que:

Art. 3º [...] § 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo. (BRASIL, 2020).

Tendo em vista que tais decisões tomadas são motivadas por força maior, deverá haver uma espécie de licença compulsória remuneratória por interrupção do contrato de trabalho, assim como é definido pelo art. 61, § 3º, da CLT. Importante relembrar acerca das características dessa figura celetista:

A interrupção é, pois, a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais, abrangendo essencialmente apenas a prestação laborativa e disponibilidade obreira perante o empregador. [...] Desse modo, não se presta trabalho (nem se fica à disposição), mas se computa o tempo de serviço e paga-se o salário. Isso significa que as obrigações do empregador mantêm plena e rigorosa eficácia, o que não acontece com a principal obrigação do empregado. (DELGADO, 2019, p. 1267).

Essa licença remunerada pode levar a um afastamento superior a 30 (trinta) dias. Por conta deste fato, e por intermédio do art. 133, III, da CLT, quando laborar a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia, o funcionário não terá direito às férias.

Além disso, após seu retorno ao trabalho a sua jornada poderá ser alongada por até 10 (dez) horas diárias, por um período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, contanto que autorizado previamente por autoridade competente.

Essa modalidade trará impactos claros para os dois lados da relação trabalhista, podendo ser adotada por todo e qualquer tipo de contrato de trabalho, uma vez que é uma medida impositiva, cautelosa e até mesmo necessária, excetuando-se os casos em que a tecnologia atual ofereça, para o caso concreto, opções diferenciadas.

## 2.3 Possíveis providências advindas do art. 611-A

A princípio, pode causar estranheza que mesmo em um caso de força maior, como o acarretado pelo Covid-19, haja uma suspensão do contrato de trabalho, redução de salário do

empregador ou até mesmo compensação. Contudo, por força do art. 611-A, que normatiza a prevalência das negociações coletivas sobre as leis já pactuadas pelo Legislativo, tais disposições são possíveis:

Com a prevalência do negociado sobre o legislado (*caput* do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social. (DELGADO; DELGADO, 2017).

O art. 611-A normatiza que o convencionado sobrepõe-se sobre o legislado. Deste modo, uma norma coletiva poderá ser pontual na possibilidade de haver suspensão ou até mesmo redução salarial, propiciando, ainda, a compensação das horas e dos dias em que o funcionário ausentar-se de seu labor cotidiano, mesmo que o disposto infrinja a diretriz do art. 135, I, da CLT.

Não há dúvidas que essa situação seria a mais atraente para o empregador, uma vez que a problemática central será suportada pelo próprio trabalhador, trazendo poucos (ou nenhum) malefícios para o patrão. Não obstante, destoa dos ideais de “solidariedade, de colaboração com a coletividade, de interesse público e de dever de colaboração” (BOMFIM, 2020, p. 1), já supramencionados, de tal modo que há logicamente uma cristalina ofensa ao princípio da preponderância da saúde coletiva sobre a lucratividade.

Logo, é possível o surgimento de uma inquietação social que poderia, a depender das manifestações dos trabalhadores, sindicatos e até da classe política, trazer malefícios para a empresa. Especialmente se o empregador agir em caráter isolado, não sendo seguido pelos demais pontos do empresariado.

Todavia, a problemática em torno dos isolamentos impostos pelos governantes às atividades não essenciais traz um desafio. As empresas de pequeno e médio porte não terão capacidade financeira para manter o pagamento de seus funcionários sem auferir rendimento para si, de maneira que haverá uma grande necessidade de redução salarial ou restará apenas a opção de despedidas generalizadas que ocasionarão ondas de desemprego.

Bem assim, Acordos Coletivos de Trabalho emergenciais deverão ser feitos. Os sindicatos deverão ser acionados. Estes, caso permaneçam em silêncio por 8 (oito) dias, pela força do art. 617 da CLT, darão o aval indireto para que a negociação, caso também silente a federação em igual prazo, seja feita diretamente entre empregado e empregador, este com o intuito de manter seu negócio e funcionários, e aquele com a indispensabilidade de angariar sua renda familiar e de subsistência mensal.

## **2.4 Home office**

Dentre uma das mais recomendadas medidas a serem tomadas e possibilitadas pelo advento da tecnologia e da informática está o trabalho na modalidade *home office*. Da tradução literal, *home office* significa basicamente “trabalho em casa” ou “trabalho de casa”. Todavia, não se trata apenas de um trabalho feito em ambiente domiciliar, como será explicado abaixo:

[...] b) Trabalho no Domicílio (*Home-Office*) e Teletrabalho (novo inciso III do art. 62 da CLT) - Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao *home-office* [...]. (DELGADO, 2019, p. 1068).

Trata-se do trabalho “feito em casa” que alia as tecnologias de informática disponíveis para a sua realização e controle, o qual pode ser utilizado corriqueiramente em eventuais ou extraordinárias situações:

Ele aparece como benefício utilizado uma vez por semana ou medida emergencial, como no caso de enchentes, greve no transporte público ou como prevenção contra o novo coronavírus. (GRANATO, 2020).

Seu principal benefício provém do fato de a execução do trabalho continuar de modo normal, com o isolamento ou quarentena de seus funcionários em seu ambiente domiciliar. Assim, o empregado corre menos riscos de infecção e ainda tem a comodidade de trabalhar em sua residência. O empregador, por sua vez, tem a produção e os lucros de sua empresa mantidos e não precisa preocupar-se com eventuais medidas emergenciais, uma vez que estará atuando de maneira profilática.

Um óbice a esta categoria advém do fato de que não são todas as atividades da empresa que podem ser abarcadas por esse método, sejam elas as que demandem trabalhos manuais, não intelectuais, os quais não poderão usufruir do *home office*, já que é de sua própria essência a presença e a execução no ambiente de trabalho tradicional.

Ressalte-se, ainda, que o regime esmiuçado neste tópico e o teletrabalho são normatizados nos arts. 75-A a 75-E da CLT. De modo que, no art. 75-C e seu § 1º estipula-se que deverá haver um acordo entre as partes do contrato para que o regime seja alterado do presencial, e desde que previamente. Ou seja, requer cláusula contratual expressa para a transição.

Contudo, o entendimento de que poderá haver uma flexibilização é assentado na ocasião de força maior, de modo a se adequar à proteção da coletividade e do próprio empregado, visando os princípios da solidariedade e da primazia do interesse público.

## 2.5 Empregado suspeito ou infectado

Como medida básica primordial, surgindo qualquer suspeita acerca de infecção deverá haver isolamento e, possivelmente, imposição de quarentena ao empregado, para se evitar a contaminação de outros funcionários, do patrão e até mesmo dos clientes, impedindo, assim, a proliferação do vírus.

Ainda, dever-se-á tomar as medidas necessárias e explicitadas no art. 3º da Lei n. 13.979/2020 (abaixo exemplificadas), sempre baseando-se em evidências e análises científicas, bem como as estratégias de saúde adotadas pelas devidas autoridades, comunicando os organismos de controle e saúde de cada município, para que o controle e os métodos utilizados tenham sua eficácia maximizada:

Art. 3º - Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

- I - isolamento;
- II - quarentena;
- III - determinação de realização compulsória de:
  - a) exames médicos;
  - b) testes laboratoriais;
  - c) coleta de amostras clínicas;
  - d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou
  - e) tratamentos médicos específicos;
- IV - estudo ou investigação epidemiológica;
- V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;
- VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País [...]. (BRASIL, 2020).

Havendo a suspeita ou possível infecção confirmada, o empregado deverá ausentar-se do ambiente de trabalho, e serão aplicadas as mesmas regras atinentes a quaisquer doenças, disciplinadas no art. 467 da CLT e art. 59 da Lei n. 8.213/1991. Ou seja, as regras do auxílio-doença:

O que precisa ser destacado é que, no atual sistema previdenciário, os 15 primeiros dias do afastamento médico correm por conta do empregador, de forma que aquele período apresenta natureza de interrupção contratual (sem trabalho, com salário). Somente a partir do décimo sexto dia entra em vigor o raciocínio desde artigo ou entra em vigor o conceito de suspensão contratual. (SILVA, 2018, p. 207).

Em outras palavras, após o isolamento será considerado o afastamento médico, e o funcionário será remunerado normalmente pelo empregador nos 15 (quinze) primeiros dias. De modo que, nos seguintes, se ainda necessário o afastamento, este será pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Por fim, vale aqui destacar que, a depender das razões e circunstâncias do fato, o caso poderá ser enquadrado como acidente de trabalho atípico, tendo em vista que seria qualificado como doença ocupacional<sup>3</sup>.

### 3 HOME OFFICE E O FUTURO DO TRABALHO

Não é novidade para a seara trabalhista que a adoção do trabalho *home office* é uma tendência há décadas. A título de exemplo, pode-se analisar o excerto abaixo:

[...] uma das novas tendências no meio empresarial e no mercado de trabalho - o *home-office* - consequência, principalmente, dos processos de globalização da economia, revolução tecnológica, terceirização, dos programas de qualidade total implantados nas organizações e da nova consciência individual, na busca de alternativas práticas e inteligentes para driblar a atual crise mundial de empregos. (BLEYER, 1997).

#### 3.1 A dificuldade da expansão do trabalho remoto

O avanço tecnológico possibilita que essa realidade esteja cada vez mais presente no cenário atual. Entretanto, uma cultura conservadora e uma descrença nessa modalidade de trabalho impedem parte de sua expansão, fazendo com que ela corra a passos mais vagarosos do que o seu potencial permite:

Luna (2014, p. 8) aponta, em seu artigo, como desvantagens para as empresas que aderem ao Teletrabalho o 'possível vazamento de informações sigilosas da empresa e a dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial'. (CHIARETTO; CABRAL; RESENDE, 2018, p. 6).

A bem verdade, as razões para a lentidão na expansão desse modelo de trabalho ultrapassam a cultura dos negócios, ela atinge até mesmo fatores sociais, históricos e ainda o intrínseco da psicologia de cada um:

Antes de mais nada, a maioria da população sempre viveu num outro contexto psicológico, no qual a separação entre vida de trabalho e vida doméstica era considerada um fator de promoção social. Até que esta geração, que passou a vida inteira, desde o nascimento, dentro da organização industrial, seja superada, será difícil acolher sem traumas a reordenação dos lugares da vida e do trabalho. Um outro obstáculo

<sup>3</sup>Vide arts. 19 e 20 da Lei n. 8.213/1991.

são os chefes, acostumados a ter os subalternos na palma da mão. E, além disso, um fator que não é mencionado nunca: a dimensão erótica da empresa. A empresa é um lugar de paixões, amores, legações, atrações. Há também a resistência dos sindicatos, do chefe de pessoal, da dor de muitos em abandonar o *overtime*. A repulsa dos homens, mas também de algumas mulheres emancipadas, pelo trabalho doméstico, considerado degradante. E, ainda, a necessidade de reorganizar não só o trabalho, mas a própria vida. Porque pela primeira vez em duzentos anos, com o tele-trabalho, também está em jogo. [...] (DE MASI, 2000).

### 3.2 A expansão forçada pelo coronavírus

Como já explicado acima, uma das medidas mais viáveis, apesar de não tangível a todos os modelos de negócio, é a adoção do trabalho *home office*.

Por ser uma medida muito plausível, diversas empresas, após o início do combate à pandemia, passaram a ampliar a presença dessa modalidade com seus funcionários, atingindo desde as empresas que não tinham planos para essa execução, até aquelas que já se programavam para essa aplicação, antecipando-a ou então a ampliando.

Dito isso, emerge um questionamento deveras interessante: o Covid-19 poderia ser o responsável pela aceleração na anuência e implementação do *home office* no ambiente laboral brasileiro?

Barbara Bigarelli, em matéria veiculada no jornal *on-line Valor Econômico*, demonstra que diversas empresas passaram a adotar o sistema após o surgimento da pandemia. A exemplo, a Certisign e o escritório da Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima), que aceleraram a implementação de seus programas de trabalho remoto:

O aumento de brasileiros contaminados com coronavírus e as perspectivas de especialistas e do próprio governo a respeito da evolução do covid-19 no país têm feito com que empresas brasileiras reorganizem ou ampliem políticas de trabalho remoto. [...] Na visão de Paulo Sardinha, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), a situação envolvendo o coronavírus irá estimular o aumento e adesão do trabalho remoto no país. (BIGARELLI, 2020).

Não se trata apenas de uma especulação, é um fato inconteste no nosso cotidiano. Justamente por isso, é cristalina essa relação entre o novo vírus e o alargamento dos trabalhos *home office* no Brasil.

É cediço que o mundo dos negócios exige que a produção e os lucros continuem ou se expandam. A adoção do trabalho *home office*, por sua vez, vai de encontro a esse desejo, na medida em que a empresa que o adotar terá seu estabelecimento físico reduzido ou até extinto, minimizando os custos.

Outrossim, a flexibilização na duração da jornada de trabalho é outro aspecto que pode sofrer modificação. Isso porque o controle de ponto não será mais tão rigoroso, mas as metas continuarão sendo. Logo, é de muito interesse para os patrões ter funcionários que trabalhem nesse modo.

Assim, o *home office* encontrou no problema proporcionado pelo Covid-19 uma oportunidade para, enfim, adentrar a grossa fronteira criada pela cultura - o novo vírus forçou tal mudança a ponto de consolidar-se como necessária para o bem-estar da coletividade e do país como um todo:

Com a mobilidade seriamente afetada pela epidemia global e com as aglomerações se tornando um verdadeiro problema para a contenção do vírus, o processo de adoção tende a ser, mais do que acelerada, necessária. Ainda que pese o período de duração do cenário atual, com sua expansão ou retração, o que chamamos de espaço de trabalho será um ambiente ainda mais móvel e conectado. (SOARES, 2020).

Destarte, tendo em vista que a barreira cultural criada já está sendo transgredida e que o mundo do capital incorpora e até incentiva a adoção do *home office*, é possível concluir que esse cenário tende a se consolidar. De tal modo que a probabilidade de permanência desse novo panorama no ambiente laboral, mais móvel e *on-line*, é muito maior que o retrocesso ao patamar predecessor ao da pandemia, principalmente nas áreas e regiões que foram mais atingidas pelo vírus ou que possuem uma vantagem tecnológica superior à das demais.

## REFERÊNCIAS

- ADHANOM, Tedros; WORLD HEALTH ORGANIZATION. Breaking: “For all of these reasons, I am declaring a public health emergency of international concern over the global outbreak of #2019nCoV”. **Twitter**, 30 jan. 2020. Disponível em: <https://twitter.com/WHO/status/1222968733829865477>. Acesso em: 16 mar. 2020.
- BIGARELLI, Barbara. Companhias no país antecipam planos de adesão ao home office. **Valor Econômico**, São Paulo, 16 mar. 2020. Disponível em: <https://valor-globo-com.cdn.ampproject.org/c/s/valor.globo.com/google/amp/carreira/noticia/2020/03/16/companhias-no-pais-antecipam-planos-de-adesao-ao-home-office.ghtml>. Acesso em: 18 mar. 2020.
- BLEYER, Lisiane Kater. Home-office: uma nova tendência na administração. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 1, n. 2, ago. 1999. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/6612a33379f735173c3276b9c661f1ab/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1576337>. Acesso em: 17 mar. 2020.
- BOMFIM, Vólia. Coronavírus - Covid 19. **LinkedIn**, 2020. Disponível em: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6644975665747677184/>. Acesso em: 15 mar. 2020.
- BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 16. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.
- 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 mar. 2020.
- BRASIL. Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **DOU**, Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm). Acesso em: 15 mar. 2020.
- BRASIL. Lei n. 7.414, de 9 de dezembro de 1985. Altera a redação do art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre a concessão das férias anuais remuneradas. **DOU**, Brasília, 10 dez. 1985. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7414.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7414.htm#art1). Acesso em: 16 mar. 2020.
- BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 17 mar. 2020.
- CHADE, Jamil. OMS classifica coronavírus como pandemia e cobra ação de governo. **UOL Notícias**, São Paulo, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2020/03/11/proliferao-de-coronavirus-leva-oms-a-declarar-pandemia.htm>. Acesso em: 16 mar. 2020.

CHIARETTO, S.; CABRAL, J. R.; RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **RMGC - Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 3, n. 2, 2018. Disponível em: <http://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/RMGC/article/view/1811/1369>. Acesso em: 18 mar. 2020.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sexante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

GOVERNO anuncia medidas pós decreto de pandemia de Covid-19. **Jornal Nacional**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/03/11/governo-anuncia-medidas-apos-decreto-de-pandemia-de-covid-19.ghtml>. Acesso em: 16 mar. 2020.

GRANATO, Luísa. Qual é a diferença entre home office e afastamento? **Exame**, São Paulo, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/qual-e-a-diferenca-entre-home-office-e-afastamento/>. Acesso em: 17 mar. 2020.

MENDES, Luiz Henrique. Frigoríficos começam a dar férias coletivas. **Valor Econômico**, São Paulo, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://valor-globo-com.cdn.ampproject.org/c/s/valor.globo.com/google/amp/agronegocios/noticia/2020/03/17/frigorificos-comecam-a-dar-ferias-coletivas.ghtml>. Acesso em: 18 mar. 2020.

SHALDERS, André. Quais são as principais medidas do governo brasileiro contra o Coronavírus até agora? **BBC News Brasil**, Brasília, 14 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51889723>. Acesso em: 16 mar. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SOARES, Thiago. O #Covid19 deve mudar os espaços de trabalhos definitivamente. **LinkedIn**, 10 mar. 2020. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/o-covid19-deve-mudar-os-espacos-de-trabalhos-thiago-soares>. Acesso em: 18 mar. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Humanitarian Health Action. **Definitions**: emergencies. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/hac/about/definitions/en/>. Acesso em: 16 mar. 2020.

---

# BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA: a impotência do trabalhador marítimo frente às empresas de transporte

## FLAGS OF CONVENIENCE: the impotence of maritime workers at the forefront of the transportation companies

GOMES, Gustavo Maciel\*

**Resumo:** O presente artigo busca apresentar e debater os direitos do trabalhador marítimo, trazendo à realidade a supressão desses direitos com as Bandeiras de Conveniência. Para isso, analisamos as leis marítimas internacionais e nacionais, além de questionar a sua efetividade, analisando os órgãos de fiscalização, e, por fim, ver de que modo o sistema judiciário do Brasil tem analisado os casos de infração aos direitos desses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Direito internacional. Direitos humanos. Bandeira de conveniência.

**Abstract:** This article aims to present and discuss the rights of maritime workers, bringing the reality of the suppression of these rights with Flags of Convenience. Therefore, we analyzed the international and national maritime laws, and questioned its practical efficiency by reviewing the supervisory bodies. Lastly, we aimed to check how the Brazilian judiciary system has analyzed the cases of violation of the worker's rights.

**Keywords:** Labor law. International law. Human rights. Flag of convenience.

### 1 INTRODUÇÃO

Um trabalho pouco discutido nas grandes mídias e que muitas vezes chega a ser esquecido é o trabalho marítimo. Este tem como protagonista os trabalhadores do mar, que podem ser divididos, basicamente, em dois grandes grupos: os tripulantes, que trabalham diretamente na operação da embarcação, e os não tripulantes, que prestam outros serviços a bordo que não envolvem a operação da embarcação (BRASIL, 1997a).

Temos que elucidar, também, as condições precárias nas quais vivem esses trabalhadores, por vezes sub-humanas e até com trabalhos forçados, análogos à escravidão. E, ao contrário do que pensa grande parte da população, isso não está distante de nós, no tempo. A título

---

\*Graduando em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP Franca/SP. Técnico em Administração pela Escola Técnica Estadual - ETEC Prof. Basílides de Godoy. Organizador da XXIX Semana Jurídica da UNESP.



de exemplificação podemos citar o caso conhecido de três marítimos paquistaneses que ficaram 22 meses a bordo de um navio iraniano sem receber nenhum pagamento<sup>1</sup>.

A problemática se agrava quando vemos que esse modal é um dos mais utilizados no mundo para transporte de mercadorias e insumos, pois a quantidade de trabalhadores nessa faina é gigantesca. Devemos destacar, ainda, o grande descaso por parte das gigantescas empresas de transporte, que só se preocupam com a parte financeira e os lucros, em prejuízo dos funcionários.

O artigo aqui exposto tem como metodologia principal a análise de cursos e doutrinas dos direitos marítimo, humanos, internacional público, internacional privado e do trabalho. Além disso, foram de igual modo estudados artigos, monografias e notícias, além de leis nacionais e internacionais, a fim de não se resvalar em erros materiais ou conceituais. Tendo isso em vista, faremos um breve e básico estudo sobre os direitos dos trabalhadores do mar.

## 2 DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR

Faz-se necessário, *a priori*, aludir sobre a vulnerabilidade do trabalhador marítimo, a começar por sua condição psicológica fragilizada de trabalho, estando longe do convívio socioafetivo de sua parentela por longos períodos, e ainda muitas vezes sendo exposto a componentes nocivos à saúde, como ruídos e agentes químicos, por exemplo<sup>2</sup>. Enfatiza-se também que em séculos de história mercantil esses trabalhadores não tiveram quase nenhum tipo de direito, ainda mais quando se trata de trabalhadores que operam seu labor em alto-mar: tais embarcações carregam uma herança militarizada e hierárquica, com penalidades duras - para tanto, vem o direito marítimo a fim de mitigar esse legado. E ainda,

Na maioria dos casos, a tripulação está sujeita a condições de trabalho inferiores ao padrão mínimo determinado pela Organização Marítima Internacional (IMO). (MARTINS, 2013a, p. 18).

O trabalho marítimo visa e prioriza, predominantemente, o viés econômico, sempre pautado pelo maior lucro, deixando de lado princípios basilares da sociedade, como os da Declaração Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho<sup>3</sup>, e a total despreocupação social. Assim, os trabalhadores são contratados em portos por navios de diferentes nacionalidades, que impõem a tais agentes marítimos contratos de trabalho com língua estrangeira, os quais por vezes não entendem, mas aderem pela necessidade de trabalho, dificultando a percepção de exploração e a reclamação, por terem que acionar órgãos internacionais.

## 3 BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA

Antes de adentrar no mérito, temos que explicar como se dá o registro de embarcações. Este pode ser constituído de duas formas:

**a)** registro nacional: onde cada Estado registra as embarcações, comandando o modo e os meios de tais registros, atrelando-os à sua legislação, segundo o Decreto n. 1.530, de 22 de

---

<sup>1</sup>FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES. Marítimos repatriados do Irã e da Síria após casos notórios de escravidão moderna e abandono. **Notícias itf**, Londres, 21 out. 2019. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/news/maritimios-repatriados-do-ira-e-da-siria-apos-casos-notorios-de-escravidao-moderna-e-abandono>. Acesso em: 23 mar. 2020.

<sup>2</sup>CANELLAS, Ana Maria. Os trabalhadores marítimos. **Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Afins FNTTAA**, Rio de Janeiro, 17 jan. 2017. Disponível em: <http://fnttaa.org.br/website/aquaviarios-navegacoes/mais-2/322-os-trabalhadores-maritimos>. Acesso em: 2 mar. 2020. *Passim*.

<sup>3</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. **OIT Brasília**, Brasília, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 27 mar. 2020.

junho de 1995, sobre a entrada em vigor da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (UNCLOS)<sup>4</sup>. Ao Estado atrelado à bandeira dos navios incumbe, entre as principais funções, fornecer proteção às suas embarcações, meios de navegação, efetiva fiscalização, obediência às regras internacionais, como positivado: “Todo Estado deve exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição e seu controle em questões administrativas, técnicas e sociais sobre navios que arvorem a sua bandeira” (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2016). Contudo, é omissivo no que tange aos critérios de vínculo substancial, ou seja, nas especificações para a aquisição de nacionalidade;

**b) regimes abertos:** são regimes mais permissivos, que flexibilizam o vínculo entre o Estado de Registro e o navio, dividindo-se em dois registros, o de bandeira de conveniência e o segundo registro<sup>5</sup>.

### **Conceito e intempéries da bandeira de conveniência**

Para fugir de conflitos (guerras) ou mesmo para fugir de sindicatos e sonegar impostos, armadores gregos e norte-americanos começaram a registrar seus navios em países com poucas exigências. Na prática, não havia nenhuma obrigação para com o registro, o que vai de encontro com o primeiro parágrafo do art. 91 da UNCLOS<sup>6</sup>. Exemplos disso são a falta de fiscalização, incentivos fiscais, a não imposição de vínculo e o fornecimento de mão de obra barata (MARTINS, 2013b, p. 173).

Isso se alastrou pelas empresas mercantis, quase todas adotaram a prática de Bandeira de Conveniência para melhorar seus lucros. A falta de fiscalização faz com que o empresário pague um salário muito menor ao seu colaborador, além de cometer outros abusos trabalhistas. Ademais, têm os seus empregadores caminho livre para sonegar impostos ao país de origem, cometendo, assim, evasão de divisas. Tal prática ficou famosa, principalmente, entre países pobres como Panamá, Costa Rica e Honduras, que se beneficiavam com o registro mesmo ganhando pouco.

Assim, os capitães e as empresas donas de navio vinculavam suas embarcações ao país que melhor lhes atendia, isto é, atrelavam os navios de acordo com a sua conveniência, fazendo jus ao nome que carregam. Fica evidente a preocupação exclusiva com o lucro em detrimento dos trabalhadores marítimos. Sendo assim, os armadores ao redor do mundo começaram a contratar pessoas em diversos países diferentes com mais afinco, pois todos iriam responder, no que tange ao direito trabalhista, segundo o país atrelado à bandeira do navio<sup>7</sup>, como restará demonstrado *a posteriori*.

Hoje temos visto um número muito grande de países pobres com os maiores números de registros de navios mercantis no mundo<sup>8</sup>. Isso significa que há um aumento substancial no modo pelo qual as pessoas estão arvorando suas bandeiras, preferencialmente com registros abertos, segundo relatório anual da United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2013, *passim*). Retorno a dizer que os mais prejudicados com isso são os tripulantes, que, em sua maioria, advêm de países subdesenvolvidos, pobres, sem nenhum meio efetivo de proteção, sendo coagidos a aceitar um trabalho penoso e exploratório.

---

<sup>4</sup>“Artigo 91. 1. Todo estado deve estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, para o registro de navios no seu território e para o direito de arvorar a sua bandeira. Os navios possuem a nacionalidade do Estado cuja bandeira estejam autorizados a arvorar. Deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio. [...]” (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2016).

<sup>5</sup>MARTINS, Eliane M. Octaviano. **Curso de direito marítimo**. V. I. 4. ed. Barueri: Manole, 2013b, p. 170-172.

<sup>6</sup>Conforme nota 4 *supra*.

<sup>7</sup>UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO USP. Instituto de Estudos Avançados. Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. **Notícias IEA**, São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/noticias/documentos/convencao-onu-mar>.

<sup>8</sup>Segundo alguns dados da CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY CIA. Country Comparison: Merchant marine. **The World Factbook**, Washington, DC, 2020. Disponível em: <https://www.cia.gov/the-world-factbook/field/merchant-marine/country-comparison>. Acesso em: 29 mar. 2020.

## 4 MEDIDAS PROTETIVAS AO TRABALHADOR MARÍTIMO

Cabe ao direito internacional e ao direito trabalhista de cada país criar mecanismos para a proteção do trabalhador. Mas, muitas vezes, só a criação não funciona, é preciso uma efetiva fiscalização, pois há inúmeras leis nacionais e internacionais que tentam trazer proteção ao trabalhador de tais navios, porém não têm de fato a aplicabilidade necessária para tal. Com isso, vemos a perpetuação de litígios danosos aos trabalhadores embarcados, acarretando a supressão de direitos fundamentais dos tripulantes, a fim de se conseguir uma produção a custo baixíssimo, quando comparada a países industrializados e que respeitam os deveres trabalhistas, causando o chamado *dumping* social, uma megaprodução a um valor abaixo do preço de custo (MAZZUOLI, 2012).

### 4.1 O papel das leis internacionais e da OIT

Há quem diga que não é possível juntar o discurso liberal ao discurso social. Isso foi feito pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948<sup>9</sup> - pode-se ver na medida que essa Carta une:

[...] os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, sociais e culturais. Combina, assim, o discurso liberal e o discurso social da cidadania, conjugando o valor da liberdade com o valor da igualdade. (PIOVESAN, 2013, p. 205).

Nessa toada, vemos um importante elemento no combate internacional ao trabalho análogo à escravidão, os direitos humanos. A já supracitada declaração de direitos de 1948, em seus arts. 23 e 24 fala sobre um trabalho digno com direito a repouso e remuneração adequada<sup>10</sup>. Além disso, há outros pactos e conferências que versam sobre o tema, mas não com tanta ênfase.

Ainda sobre leis, há um órgão muito importante que atua fortemente no combate ao desrespeito às legislações trabalhistas, a Federação Internacional de Trabalhadores de Transporte (ITF) - ela fiscaliza as embarcações efetivamente, pois trabalha nos principais portos do mundo; além disso, ajuda o trabalhador em possíveis denúncias.

Obviamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem maior função nessa luta, tem seu movimento desenvolvido sob a égide de Convenções, que buscam através de seus Estados membros a obediência total a tais regras convencionadas. E também lançam mão das Recomendações: mesmo que livres de obrigatoriedade, têm seu valor por se basearem em direitos trabalhistas amplamente difundidos.

Todavia, temos que ter em mente que os acordos internacionais são por vezes mitigados em sua aplicação - dá-se isso em virtude do modelo interno de aplicação de leis no âmbito jurídico<sup>11</sup>. Outra dificuldade encontrada pela OIT é o trâmite interno das reclamações, essas demandas têm que passar por todas as instâncias e Cortes nacionais para só depois terem requisitos necessários à admissibilidade para os órgãos internacionais (FITZPATRICK; ANDERSON, 2005, p. 95). Isso traz demasiado labor ao obreiro, despendendo tempo e recursos financeiros, o que na prática torna infrutíferos esses meios de reclamação.

Pensando nisso e em casos em que o tripulante está a quilômetros de distância da costa sem acesso à justiça de modo efetivo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos entende que tal situação equivale à exaustão do maquinário judicial interno. Desse modo, o trabalhador marítimo pode executar sua reclamação diretamente aos órgãos internacionais (FITZPATRICK; ANDERSON, 2005, p. 91). O problema mora em sua aplicabilidade: há dificuldades de meios de comunicação em alto-mar, e impeditivos por parte da empresa ou contratante.

<sup>9</sup>ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (1948). Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 27 mar. 2020.

<sup>10</sup>*Idem*.

<sup>11</sup>Ocorre esse fato em razão da ampla utilização do modelo dualista, que separa a lei nacional da internacional. Já o modelo monista incorpora as leis internacionais ratificadas às leis do país - o Brasil optou por este modelo.

## 4.2 Atuação da proteção ao trabalhador marítimo no Brasil

Temos, no Brasil, uma atuação um pouco diferente dos demais países, isso porque, como já mencionado, temos uma incorporação das convenções internacionais às leis brasileiras, o modelo monista de ratificação. Desse modo, todas as convenções ratificadas pelo Brasil estão materializadas em nossas leis. Por exemplo, a United Nations Convention on the Law of the Sea, de 1982, foi ratificada pelo Decreto Legislativo n. 5, de 1987. Além disso, o Brasil tentou buscar outros meios de proteção ao agente do mar, equiparando-os aos trabalhadores da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando a discussão vem para o Judiciário nacional.

Nessa toada, uma das principais leis do país sobre o tema é a Lei n. 9.432, de 1997, versando sobre o transporte aquaviário brasileiro. Uma das passagens mais importantes está no art. 4º da referida lei, que prevê requisitos mínimos para embarcações de bandeira brasileira, quantidade mínima de tripulantes brasileiros (dois terços), e que o comandante e o chefe de máquinas sejam também do país (BRASIL, 1997b). O inadimplemento dessas exigências decorre em sanções, como, por exemplo, “o navio perderá a nacionalidade brasileira se deixar de atender a qualquer um desses requisitos, ou na ocorrência das hipóteses de confisco do navio por governo estrangeiro” (MARTINS, 2013b, p. 171).

Vale lembrar, ainda, que o Brasil, a partir de meados dos anos 1980, demonstrou empenho maior para o combate à bandeira de conveniência ratificando mais convenções, como a Convenção 147 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a), a supracitada UNCLOS (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2016), a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998), entre outras. E não para por aí, o combate pelo Estado brasileiro vai muito além: o Brasil liberou o segundo registro<sup>12</sup>, chamado também de Registro Especial Brasileiro (REB), que nada mais é que a possibilidade de o navio arvorar a bandeira do Brasil sem que se desvincule da anterior, porém seguindo os ditames e regras da segunda bandeira, no caso em tela, a do Brasil. Isso está positivado na já citada Lei n. 9.432 (BRASIL, 1997b).

Ademais, o Estado brasileiro incumbe ao estado do porto a função de fiscalizar os navios, a fim de refrear os desrespeitos às leis do mar, nacionais ou internacionais, e ainda proteger o elo mais fraco dessa relação mercantil, que é o tripulante. Esse controle possui a ajuda da Secretaria do Trabalho (antigo Ministério do Trabalho), que lança mão da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) para averiguar os navios e assegurar que estejam cumprindo as normas trabalhistas - para isso, os inspetores têm livre acesso às embarcações e autoridade para interdição ou embargo do local de trabalho.

## 4.3 Entendimentos jurídicos

Antes de mais nada precisamos nos valer da legalidade dos tribunais pátrios. Para tanto, a autonomia para julgar lides de contrato de trabalho (mesmo que exercido parcialmente no exterior) dá-se, em tese, pelo princípio da territorialidade, consagrado no Código de Bustamante<sup>13</sup>, que pauta o lugar onde ocorre o fato. Sendo navios de bandeira brasileira, vale-se da conexão *lex loci executionis*, portanto, o contrato internacional será regido pela legislação local, onde for empregado o labor (DOLINGER, 2012, *passim*). Contudo, o que sobressai é a lei da bandeira (costumeira), os contratos ficam atrelados ao país de origem da bandeira, lançando mão, então, da extraterritorialidade. Essa prática já é consolidada entre a doutrina e jurisprudência internacional (MARTINS, 2013b, p. 443).

<sup>12</sup>Positivado na lei: BRASIL. Lei n. 9.432, de 8 de janeiro de 1997. Dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 9 jan. 1997b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9432.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9432.htm). Acesso em: 25 mar. 2020.

<sup>13</sup>BRASIL. Decreto n. 18.871, de 13 de agosto de 1929. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana (Código de Bustamante). **DOU**, Rio de Janeiro, 22 out. 1929. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-norma-pe.html>. Acesso em: 22 mar. 2020.

Nessa perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho tem julgado no sentido de assistir o tripulante do modo mais favorável, por ser o ente vulnerável na relação mercantil. Destarte, muda o **centro de gravidade** sempre que possível para o Brasil, por ter, em geral, leis mais benéficas ao trabalhador. É o que se observa nesta ementa, em decisão do TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. **No caso dos autos, é inafastável a jurisdição nacional**, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT, pois a reclamante, brasileira, **foi contratada no Brasil para prestar serviços a bordo de embarcação estrangeira, percorrendo tanto águas brasileiras quanto estrangeiras**. Por outro lado, salienta-se que, com o cancelamento da Súmula n. 207 do TST pela Res. 181/2012, DEJT de 19, 20 e 23.4.2012, **consolidou-se, neste Tribunal, o entendimento de que a Lei n. 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho sempre que ficar evidenciado ser essa mais favorável que a legislação territorial**, nos termos do art. 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/82. Desse modo, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável à reclamante. Acrescenta-se, que, embora o Direito Internacional entenda pela aplicação da 'Lei do pavilhão' ao trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, com a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, essa regra não é absoluta, comportando, pois, exceções. Com efeito, **em decorrência do princípio do Centro de Gravidade (*most significant relationship*)**, é possível afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada 'válvula de escape', que permite ao juiz decidir qual legislação deve ser aplicada ao caso concreto. **Acrescenta-se que a aplicação da legislação brasileira aos empregados brasileiros, por ser mais benéfica a eles, não afronta o princípio da isonomia**. A aplicação de distintos diplomas jurídicos a empregados brasileiros e outros trabalhadores estrangeiros não encerra discriminação entre nacionalidades, eis que fundada em aspectos objetivos da relação laboral - no caso, empregada contratada no Brasil para trabalhar também em águas nacionais - e não em critério subjetivo do trabalhador. Nesse contexto, **diante das circunstâncias do caso concreto, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica e o princípio da norma mais favorável atraem a aplicação da legislação brasileira, tal como decidido pelo Regional**. Precedentes da SbDI-1 e Turmas desta Corte Superior. Recurso de revista não conhecido. (RR 10165-37.2016.5.09.0013, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, julg. 11.12.2019, DEJT 7.2.2020) (grifo nosso).

Desse modo, resta demonstrada a tendência do Tribunal Superior do Trabalho na coerção de bandeira de conveniência e na proteção do trabalhador do mar, repelindo, de todo modo, as leis e atribuições internacionais falhas e brandas. Nessa ação louvável do TST há de se observar também a preocupação do direito com a vida, com o que de fato acontece, não há um olhar extremamente positivista - ele pega o caso concreto, observa os fatos e o contexto social, e aplica o direito de forma humanizada.

## 5 CONCLUSÃO

Depreende-se, em suma, a grande fragilidade do trabalhador marítimo perante o empregador, não só pelo contrato de trabalho ser também um contrato de adesão, mas também pela hierarquia e obediência ainda resvaladas como herança de trabalhos forçados. Soma-se a isso o fato das grandes transportadoras desejarem sempre mais lucros, passando, muitas vezes, por cima dos direitos trabalhistas aqui supramencionados.

O que contribui grandemente para a perpetuação dessas práticas litigiosas são as Bandeiras de Conveniência. Como ficou demonstrado, essa prática amplamente difundida vem a fim de driblar as leis de proteção ao trabalhador, as leis humanitárias, as leis tributárias e fiscais. Porém, sempre quem perde é o elo mais fraco, no caso, o trabalhador, que muitas vezes trabalha em condições indignas por extrema necessidade.

Como vimos, há inúmeras leis, nacionais e internacionais, direitos e meios criados para garantir que haja um trabalho digno e fiscalização para tal. Mas será que o tripulante consegue ir contra o capitão do navio e seus superiores, muitas vezes contra todos os embarcados, e se comunicar com os órgãos jurisdicionais internacionais, em alto-mar? E resta ainda uma dúvida: quantos empregados do mar sabem dessas proteções e direitos? O que deveria ser amplamente difundido às vezes esbarra na manipulação da informação por parte das empresas opressoras.

Ademais, vemos que a legislação brasileira é esparsa, não existe uma lei ou decreto que compile os direitos dos trabalhadores do mar. Nesse sentido, vemos uma dificuldade dos tribunais em julgar, abrindo brecha para um poder discricionário ao juiz. Isso é ruim, na medida em que causa insegurança jurídica. Por mais que o TST tenha um entendimento e que os outros tribunais tenham que seguir essa mesma linha, não há a segurança de que isso não possa mudar em qualquer julgado. Além disso, no sistema jurídico *civil law*, utilizado no Brasil, os juízes acompanham as leis positivadas, assim os processos seriam resolvidos mais rapidamente, pois não teriam que passar por outras instâncias, tratando-se de tema pacificado e positivado na lei ordinária do país.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto Legislativo n. 5, de 1987. Aprova o texto da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, concluído em Montego Bay, Jamaica, em 10 de dezembro de 1982. **DOU**, Brasília, 10 nov. 1987. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1980-1987/decretolegislativo-5-9-novembro-1987-367281-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 22 mar. 2020.

BRASIL. Decreto n. 1.530, de 22 de junho de 1995. Declara a entrada em vigor da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, concluída em Montego Bay, Jamaica, em 10 de dezembro de 1982. **DOU**, Brasília, 23 jun. 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/D1530.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1530.htm). Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Decreto n. 18.871, de 13 de agosto de 1929. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana (Código de Bustamante). **DOU**, Rio de Janeiro, 22 out. 1929. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-norma-pe.html>. Acesso em: 22 mar. 2020.

BRASIL. Decreto n. 2.256, de 17 de junho de 1997. Regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei n. 9.432, de 8 de janeiro de 1997. **DOU**, Brasília, 18 jun. 1997c. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1997/D2256.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1997/D2256.htm). Acesso em: 21 mar. 2020.

BRASIL. Decreto n. 99.165, de 12 de março de 1990. Promulga a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. **DOU**, Brasília, 13 mar. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D99165.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99165.htm). Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 556, de 25 de junho de 1850. Código Comercial. **CLB**, Rio de Janeiro, T. 11, 1850. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LIM/LIM556compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM556compilado.htm). Acesso em: 14 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 9.432, de 8 de janeiro de 1997. Dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 9 jan. 1997b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9432.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9432.htm). Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 9.537, de 11 de dezembro de 1997. Dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 12 dez. 1997a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9537.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9537.HTM). Acesso em: 24 mar. 2020.

BRASIL. Marinha do Brasil. Diretoria de Portos e Costas. **Normas da Autoridade Marítima - NORMAM**. Rio de Janeiro, [entre 2007 e 2020]. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/dpc/normas>. Acesso em: 18 mar. 2020.

CANELLAS, Ana Maria. Os trabalhadores marítimos. **Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Afins FNTTAA**, Rio de Janeiro, 17 jan. 2017. Disponível em: <http://fnttaa.org.br/website/aquaviarios-navegacoes/mais-2/322-os-trabalhadores-maritimos>. Acesso em: 2 mar. 2020.

CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY CIA. Country Comparison: Merchant marine. **The World Factbook**, Washington, DC, 2020. Disponível em: <https://www.cia.gov/the-world-factbook/field/merchant-marine/country-comparison>. Acesso em: 29 mar. 2020.

DOLINGER, Jacob. **Direito internacional privado**. Parte Geral. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES. **Bandeiras de conveniência**: evitando as regras com uma bandeira conveniente. Londres, 2018. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/seafarers/bandeiras-de-conveni%C3%Aancia>. Acesso em: 20 mar. 2020.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES. Marítimos repatriados do Irã e da Síria após casos notórios de escravidão moderna e abandono. **Notícias itf**, Londres, 21 out. 2019. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/news/maritimos-repatriados-do-ira-e-da-siria-apos-casos-notorios-de-escravidao-moderna-e-abandono>. Acesso em: 23 mar. 2020.

FITZPATRICK, Deirdre; ANDERSON, Michael. **Seafarers' rights**. New York: Oxford University Press Inc., 2005.

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 86., 1986, Geneva. **Report of the Resolutions Committee**. Geneva: International Labour Organization, 1986. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc86/com-res.htm>. Acesso em: 25 mar. 2020.

MARTINS, Eliane M. Octaviano. **Curso de direito marítimo**. V. I. 4. ed. Barueri: Manole, 2013b.

MARTINS, Flávio Augusto Dias. **Bandeiras de conveniência**: uma realidade inconveniente. 2013. 35 f. Monografia (Bacharel em Ciências Náuticas)-Curso de Formação de Oficiais de Náutica da Marinha Mercante, Centro de Instrução Almirante Graça Aranha, Rio de Janeiro, 2013a.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (1948). Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 27 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: o setor marítimo**. Brasília: OIT, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 147: normas mínimas da marinha mercante. Aprovada na 62ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1976), entrou em vigor no plano internacional em 28 nov. 1981. **OIT Brasília**, Brasília, 2020a. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236120/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236120/lang--pt/index.htm). Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 186: sobre o trabalho marítimo (2006). **OIT Brasília**, Brasília, 2020b. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242714/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242714/lang--pt/index.htm). Acesso em: 26 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. **OIT Brasília**, Brasília, 2020c. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. **OIT Brasília**, Brasília, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 27 mar. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

STEIN, Marcelino André. **Bandeiras de conveniência: análise jurídica e econômica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Econômicas Internacionais)-Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT. **Review of maritime transport**. New York; Geneva, 2013. Disponível em: [https://unctad.org/en/publicationslibrary/rmt2013\\_en.pdf](https://unctad.org/en/publicationslibrary/rmt2013_en.pdf). Acesso em: 28 mar. 2020.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO USP. Instituto de Estudos Avançados. Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. **Notícias ieA**, São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/noticias/documentos/convencao-onu-mar>.

ZANOTELLI, Ana Gabriela C.; MOSCHEN, Valesca R. Borges. A efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos no contexto dos navios de bandeira de conveniência. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 91-118, maio 2016.



---

# A (RE)ORGANIZAÇÃO DOS SUJEITOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE DA ERA DIGITAL

ALVES, Renata Furtado\*

AYALA, Veronice\*\*

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo refletir sobre os impactos que a globalização virtual, denominada de Era Digital, vêm causando nas sociedades e especificamente nas relações trabalhistas. Além disso, propõe uma reflexão sobre o papel que o Direito do Trabalho deve desempenhar para impedir ou atenuar as perdas que os trabalhadores assalariados poderão vir a sofrer. Normas jurídicas precisarão se adequar às demandas que surgem com as alterações de mercado que as novas ferramentas de Tecnologia da Informação e conhecimento impõem ao momento atual. O Direito do Trabalho precisará apresentar respostas imediatas alinhadas aos princípios constitucionais estabelecidos na Carta Magna de 1988, que têm caráter garantidor de proteção e equidade.

**Palavras-chave:** Globalização. Era digital. Relações trabalhistas.

**Abstract:** This article aims to reflect on how the impacts that virtual globalization, called the Digital Age, have been causing in societies and specifically in labor relations. In addition, it proposes a reflection on the role that Labor Law must play to prevent or mitigate the losses that salaried workers may suffer. Legal standards will need to adapt to the demands that arise with market changes and that the new tools of Information Technology and knowledge impose on the current moment. Labor Law will need to present immediate responses in line with the constitutional principles established in the 1988 Constitution, which has a guarantee of protection and equity.

**Keywords:** Globalization. Digital age. Labor relations.

## 1 INTRODUÇÃO

O que é a Era Digital, iniciada há cerca de quarenta anos? Antes disso, era apenas um projeto no qual a ideia de globalização não existia, nem a transmissão de dados por fibra ótica, elementos estes que viriam a unir, em um espaço virtual, indivíduos e nações sob uma velocidade inimaginada.

A internet forma uma rede mundial de pessoas, através de uma rede global de computadores, gerando mudanças muito rápidas no comportamento da sociedade e fazendo surgir a necessidade de adequação de legislações que atendam às novas demandas sociais. Para que isso ocorra de fato são necessários análises e estudos para a verificação contínua dessas alterações, visando impedir que normas vigentes se tornem obsoletas diante de uma verdadeira avalanche de necessidades impostas por uma nova era de tecnologia e comunicação.

---

\*Graduanda do 4º ano do Curso de Direito do Centro Universitário Bauru/SP, no ano de 2020.

\*\*Graduanda do 4º ano do Curso de Direito do Centro Universitário Bauru/SP, no ano de 2020.

A sociedade humana vive em constante mudança: já passamos da pedra para o papel, da pena com tinta para o tipógrafo, do Código Morse para o GPS (Global Positioning System), da carta para o *e-mail* etc. Essas mudanças, atualmente, possibilitam a circulação espantosa das informações. Hoje estamos de fato em uma aldeia global por causa das ferramentas tecnológicas disponíveis. No mundo atual, tornaram-se possíveis as mais variadas formas de utilização dessas ferramentas; são fatos que impressionam e assustam as mentes desinformadas sobre essa capacidade tecnológica.

Klaus Schwab, alemão fundador do Fórum Econômico Mundial, nomeou a fase atual da Revolução Industrial como Quarta Revolução Industrial. Do mesmo modo como ocorreu com as outras três, os avanços tecnológicos estão produzindo mudanças abrangentes nas esferas econômica, social e política. A digitalização e a internet são os principais fatores da 4<sup>a</sup> IR - Quarta Revolução Industrial. A vida cotidiana está sendo agitada de tal forma que uma revolta nas estruturas sociais é iminente e inevitável.

O trabalho pioneiro de Schwab identifica três áreas principais em que a internet e a digitalização fomentarão mudanças radicais: a internet conectando objetos técnicos cotidianos, como sistemas de aquecimento e resfriamento, e sistema de controle remoto, a exemplo dos *drones*; novas plataformas digitais serão criadas, permitindo que a receita, o lucro obtido, sejam gerados sem a necessidade de se controlar mercadorias, mão de obra ou meios de produção; os detentores do capital obterão uma nova forma de lucratividade econômica com a utilização dessas ferramentas desenvolvidas pelo avanço da ciência (Capital Intelectual). Nesse contexto, a redução da necessidade do trabalho humano é inegável: estamos na era da automação, o que coloca em risco uma grande parcela dos empregos, principalmente nas economias em desenvolvimento.

A “internet das coisas” está revolucionando a vida das pessoas, tanto nos países em desenvolvimento quanto nos países desenvolvidos. Entre os mais variados meios encontramos as plataformas de serviços, tais como a Uber. Vista como “economia *on demand*” por fornecer conveniência para o consumidor, gera efeitos que desestruturam ou fragmentam a ordem estabelecida entre trabalhador e empregador, sendo visíveis as perdas de benefícios duramente conquistados por esse trabalhador, tais como contribuição previdenciária, plano de saúde e aposentadoria. Os empregos que esses serviços criam frequentemente parecem um “quebra galho” até que se encontre um emprego estável.

Novas tecnologias com o intuito de melhorar a vida dos seres humanos são muito bem-vindas, desde que proporcionem vantagens extensas e concretas a todos os seus supostos beneficiários e não se tornem uma nova forma de escravização.

No cenário atual, a regulamentação jurídica no Direito do Trabalho acerca das relações de trabalho entre as plataformas digitais e os trabalhadores que delas se utilizam encontra-se em descompasso com os avanços e transformações que ocorrem na chamada Era Digital.

Recentemente, essas plataformas revolucionaram de maneira extremamente severa a concepção e o arranjo das formas de trabalho, o que demonstrou o poder de adaptação da estrutura econômica capitalista.

De modo geral, as plataformas vestem-se do discurso da implementação da economia de compartilhamento como subterfúgio para auferir extensas margens de lucro, provavelmente derivadas de relações laborais precárias. Ressalta-se, ainda, que a alusão de submissão destas plataformas digitais à economia de compartilhamento legitima o processo de desresponsabilização desses “novos empreendimentos” de seus encargos cíveis, trabalhistas e, inclusive, tributários.

Esse novo modelo de empresa tecnológica, de natureza disruptiva, que rompe com o curso até então percorrido de determinado ramo de negócio, propicia uma nova forma de interação, como a existente entre consumidor final e o serviço a ser contratado através de aplicativos digitais - por exemplo, a plataforma digital Uber, que revolucionou o mercado de transporte oferecendo o serviço em carros particulares, rivalizando com o táxi.

A inovação do serviço prestado pela Uber é, basicamente, a oferta de um serviço bem mais barato de transporte de passageiros, apesar da sua autotransformação como plataforma de comunicação. Além do baixo custo, o serviço da Uber agrega a “flexibilidade de horário” conjugado com a “liberdade de trabalho” e a propaganda de um ganho razoável para seu motorista parceiro.

Aparentemente, todos são beneficiados economicamente com o modelo de negócio da Uber, todavia o exame crítico mais profundo pode levar a outras compreensões.

O presente trabalho versa sobre a necessidade de mudança, de se repensar o conceito de emprego, e em especial o conceito de subordinação, que não sofreu nenhuma alteração ou reclassificação, ou uma significativa mudança para se adequar aos novos modelos de relações trabalhistas e, conseqüentemente, assegurar a proteção a esse trabalhador, de abrir espaço para a inclusão de outros conceitos, para que não se tente, forçadamente, alojar o novo em “caixas” já existentes e que em nada tem a ver com o modelo atual.

## 2 DIREITO DO TRABALHO: o que é isso?

As normas se originam nas fontes materiais, que por sua vez surgem da conjugação **fato + valor**. O **fato** aqui é o trabalho do homem; e quando foi atribuído **valor** ao trabalho? De acordo com Miguel Reale, os fatos da vida social se correlacionam com os valores que sustentam a evolução das ideias. Esses dois elementos, fatos e valores, exigem-se mutuamente, e dessa relação surgem as estruturas normativas.

### 2.1 História do trabalho

Durante a idade feudal, as atividades de exploração da terra e a sujeição do trabalhador eram impostas primeiro pelo “senhorio” - dono da terra -, depois, pela Igreja. Os direitos e poderes do senhor da terra estavam baseados em um aparato político-jurídico, que sustentava essa exploração. Havia uma espécie de segurança que o senhor feudal recebia dos reis e que ele repassava para os vassallos, impondo, assim, as regras da opressão. Um poema citado por Pierre Jaccard (1974, p. 161) mostra como era a função do trabalho nesse período:

Labor de clero é orar a Deus  
E justiça, de cavaleiro.  
O pão arranja-lhe os trabalhadores.  
Um alimenta, outro ora, o terceiro defende,  
No campo, na cidade, no mosteiro;  
Interajudam-se em seus misteres,  
Todos os três, para boa ordem.

Na Era da Terra, o homem trabalhador era escravo ou servo (regime de servidão/senhor feudal). No Século XVI surgem as primeiras cidades, e os mercantilistas contratam trabalhadores e aprendizes mediante uma contraprestação: os primeiros salários. A transição do Feudalismo para o Capitalismo inicia-se no Século XIV-XV e XVIII-XIX. A demora se deu por causa da forma esparsa como aconteceu na Europa.

No Século XVIII, início da Revolução Industrial, surgem a máquina a vapor e a eletricidade, transformando as oficinas dos artesãos em fábricas: dá-se início à mecanização da mão de obra. Surgem os primeiros sindicatos para lutar pelos interesses dos trabalhadores. O desenvolvimento da ciência impactou o processo de produção de bens, principalmente na Europa, gerando a necessidade de se disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho. A ideia de coisas novas se uniu a pensamentos novos, expandindo o mundo industrializado.

A expansão do mundo do trabalho se exteriorizou em uma nova estrutura social devido aos diferentes sistemas de produção de bens e serviços: realidade que determinou os valores sobre os quais surgiram as normatizações. **As leis de proteção nasceram da intervenção do Estado na relação Capital-Trabalho.**

Na Era do Conhecimento (e da Informação), há a aplicação e a utilização do conhecimento visando o aumento da lucratividade, que se daria também pela redução do custo da mão de obra. Uma nova fase foi inaugurada com a chegada do novo milênio, e com ela a transição de

uma era industrial para uma era baseada no conhecimento. O novo padrão de acumulação se volta para a produção de conhecimentos juntamente com a industrialização, buscando a revitalização do capitalismo. Impõe-se o consumo em massa de bens e serviços através da utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação. O retorno econômico e social das mais variadas atividades depende da aplicação desses conhecimentos através das ferramentas tecnológicas que ele mesmo produz. Quanto mais conhecimento, mais produção de novas formas, alimentando um novo padrão de acumulação: obter conhecimento através do conhecimento. São unificados a produção do conhecimento e o compartilhamento dessas informações para produzir cada vez mais conhecimento. Nesse sentido, as grandes empresas começaram a migrar para os países emergentes para se beneficiarem dessas redes humanas de criação e cooperação, que se ampliam graças às redes de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação - NTICs, passando a desempenhar os dois papéis ao mesmo tempo: objeto de consumo e ferramenta de trabalho. Para tanto, é preciso se renovar através da conexão contínua e permanente, e com as inovações que surgem ininterruptamente no tempo e no espaço. Do contrário, não se conseguirá dominar os efeitos produzidos agora, podendo-se tornar excluído desse padrão trazido pelas NTICs. Ao mesmo tempo, o trabalhador produz conhecimento e consome o resultado da produção do conhecimento.

A Era Digital se caracteriza por um período no qual uma ou mais tecnologias são substituídas por outras em um curto espaço de tempo. A aceleração da produção de tecnologias a partir do novo milênio ocorreu porque essas inovações são aplicadas e difundidas abruptamente, o que causa intensa mudança social. A revolução tecnológica aumenta a produtividade e a eficiência, impactando economia, educação, interação social e metodologia de pesquisa, não se limitando a apenas aspectos técnicos. A Era Digital reescreve as condições materiais do ser humano em sociedade e renova a cultura.

A distinção da Era Digital é estabelecida por duas características principais: interconectividade e interdependência dos participantes e a capacidade de transformação da economia e da sociedade - graças às NTICs vivemos no mundo de hoje em uma sociedade interativa, ou seja, estamos dentro de uma conexão de inter-relação global. Essa interconexão exige que as empresas possam atender seus consumidores em qualquer tempo e em qualquer lugar quanto às necessidades (economia *on demand*) que eles tenham - sejam elas de que natureza forem, pois as empresas virtuais estão sendo criadas com esse propósito. Podemos enviar um cartão no dia do casamento de um amigo que vive na Ásia; pedir flores ou comida sem sair de casa. A logística dessas empresas virtuais exige a seleção de um público-alvo, e conseqüentemente elas necessitam de uma logística jurídica para regular a diversidade dos modos de relação com os clientes virtuais e com seus auxiliares colaboradores: empregados e prestadores de serviços.

## 2.2 Retrospectiva histórica do trabalho no Brasil

As regras trabalhistas foram criadas para equilibrar posições entre os sujeitos das relações de trabalho. Para o Direito, o trabalho não pode ser contrário ao ordenamento jurídico, tem que ter licitude.

Com o Descobrimento do Brasil e a necessidade de sua colonização, os primeiros trabalhadores foram trazidos de Portugal: eram os degredados, os condenados à morte. Na mesma época, os indígenas aqui encontrados foram escravizados, mas essa prática não foi adiante porque eles não se prestavam a isso, adoecendo e morrendo pelo contato com os brancos. Além disso, os padres não apoiavam essa prática, e em outras colônias portuguesas já se usava a mão de obra escrava dos negros.

Assim sendo, a partir da metade do Século XVI escravos foram trazidos da África para trabalhar nos engenhos de açúcar e nas lavouras de café. Viviam em condições sub-humanas, sem nenhum direito, recebendo todo tipo de maus-tratos. Eram vendidos como mercadoria, e o valor era atribuído por idade, condição física e sexo. A partir do Século XVIII, na época chamada de **ouro**, alguns conseguiam comprar a liberdade através da Carta de Alforria.

Mauricio Godinho Delgado, tratando sobre a abolição da escravatura, preceitua:

[...] ela pode ser tomada como marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia. (DELGADO, 2010).

A escravidão terminou aos treze de maio de mil oitocentos e oitenta e oito sem trazer nenhuma garantia social que possibilitasse a inserção social dessa população.

O início do trabalho livre começa a partir da abolição da escravatura, porém os donos das terras não queriam contratar os antigos escravos como mão de obra de trabalho livre. Entre o final do Século XIX e início do Século XX começa o fluxo migratório dos europeus italianos, espanhóis e portugueses. Eles já haviam vivenciado a luta trabalhista na Europa com a criação das fábricas, e por causa dessa experiência são feitas no Brasil as primeiras reivindicações por direitos como trabalhadores rurais.

O primeiro Congresso Operário Brasileiro foi organizado em 1906, de onde surgiu a Confederação Operária Brasileira, que tinha como objetivo principal promover a união dos trabalhadores assalariados para a defesa de seus direitos.

Um pouco mais adiante ocorre a Revolução Russa, em 1917, o que originou uma intensa participação dos operários na busca desses direitos, encantados ou influenciados ideologicamente pela luta de classes. Surge desse movimento operário a fundação do Partido Comunista no Brasil.

Em 1923 temos a principal lei trabalhista do período, que é a Lei Eloy Chaves. Essa lei só se aplicava aos ferroviários, pois as ferrovias eram de empresas inglesas, que consequentemente traziam muitos trabalhadores ingleses, o que gerava insatisfação entre os trabalhadores brasileiros que não gozavam dos mesmos direitos.

Em 1930 inicia-se o corporativismo sindical, e a questão operária passa a ser vista pela ótica social e econômica, já que não havia nem mesmo a ideia de direito trabalhista. Quando Getúlio Vargas assume o poder através de uma revolução, ele se aproxima da classe dos menos favorecidos, que eram as mulheres e os trabalhadores, como meio de se legitimar como governante e obter apoio. Getúlio cria o Ministério do Trabalho, cujo primeiro ministro foi Lindolfo Collor, avô de Fernando Collor de Mello:

Trabalhadores do Brasil: Aqui estou, como de outras vezes, para compartilhar as vossas comemorações e testemunhar o aprêço em que tenho o homem de trabalho como colaborador direto da obra de reconstrução política e econômica da Pátria. [...] Os benefícios da política trabalhista, empreendida nestes últimos anos, alcançam profundamente todos os grupos sociais, promovendo o melhoramento das condições de vida nas várias regiões do país e elevando o nível de saúde e bem-estar geral. [...] (BRASIL, 2020, p. 291-293).

Começam a ser editadas algumas leis trabalhistas esparsas, como a que institui a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, o salário-mínimo e as jornadas de trabalho. Ao mesmo tempo, são fechados os sindicatos de esquerda e é criada a chamada Carta Sindical, uma autorização para o funcionamento de sindicatos desde que alinhados à política de governo getulista. A greve não era admitida por ser considerada um ato antissocial. Se houvesse greve em algum sindicato, a Carta Sindical era cassada.

Getúlio cria o imposto sindical, conhecido depois como contribuição sindical. Todos os registrados, empregados ou autônomos, teriam que pagar essa contribuição em favor do sindicato, gerando receita. Cria cargos políticos para sindicalistas dentro do Estado - um dos cargos era o de Deputado Federal biônico, indicado pelo sindicato, portanto destinado aos sindicalistas. Outra figura era a do vogal, criada em 1932, conhecido como juiz classista (classe patronal e classe operária) - era um juiz auxiliar na Justiça do Trabalho, cargo que foi extinto em 2000.

Esse foi o modelo implantado por Getúlio Vargas, culminando com a promulgação da **Consolidação das Leis do Trabalho** em 1º de maio de 1943, que já era comemorado o dia do trabalho. No entanto, a CLT não estava pronta, só foi publicada três meses depois. Foi elaborada por uma comissão de juristas, presidida por Oscar Saraiva, R. Monteiro, Durval Lacerda, Segadas Vianna e Prof. Arnaldo Sússekind. A CLT é um Decreto-Lei, pois não foi votada ou aprovada no Congresso Nacional, foi baixada pelo presidente da República.

Outra característica importante é que ela não é um código, mas uma consolidação. O código é um ordenamento sistematizado. Já a consolidação vem com o intuito de consolidar um sistema jurídico díspar, consolidar leis esparsas. A ideia era que, posteriormente, viesse um Código do Trabalho, mas Getúlio saiu do poder e o código não foi promulgado.

A CLT é um diploma que vai contemplar todas as faces das questões laborais, uma seção trata de direitos individuais, outra é destinada ao direito coletivo, outra ao processual do trabalho, e outra à fiscalização do trabalho pelo Ministério Público. De um modo geral, estes são os nortes da CLT, que contém normas do Direito Material e do Direito Processual.

Em 1945 Getúlio saiu do poder, mas até 1970 o Brasil viveu uma fase de crescimento do Direito do Trabalho individual, em que o direito individual se expandiu com diversas leis (descanso semanal, 13º etc.). No entanto, durante o regime militar os sindicatos sofrem bastante e os direitos trabalhistas são reprimidos, a maioria das Cartas Sindicais são cassadas e os sindicatos fechados.

Depois veio a Reforma Trabalhista de 2017, instrumentalizada pela Lei n. 13.647, que trouxe alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo o governo, o objetivo foi o de combater o desemprego e a crise econômica iniciada em 2014, porém a Reforma foi alvo de incontáveis críticas, sendo defendida por poucos. Fizeram parte da Reforma temas como banco de horas, contribuição sindical, demissão, descanso intrajornada, férias, gravidez, *home office*, negociação e terceirização.

Em tempo, a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que dispunha sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente de pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19), teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020 (Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional n. 92, de 2020). Puderam ser adotadas medidas extraordinárias pelos empregadores para a preservação de emprego e renda dos trabalhadores no Brasil.

### **3 A IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NA BUSCA PELO BEM SOCIAL**

As empresas, hoje, por conta da Responsabilidade Social Empresarial, ocupam uma posição de influentes membros da Sociedade, e são responsáveis pelo seu integral aprimoramento. Essa Responsabilidade Social define um novo relacionamento com a sociedade, sobretudo com seus trabalhadores, ético e de uma profunda e crescente busca pelo bem social. Tem como marco inicial o fim da década de 1960, nos Estados Unidos, passando de mera filantropia à efetiva concretização através de um comportamento complexo, que tem como compromisso não apenas o desenvolvimento econômico, mas também a qualidade de vida de seus empregados e de seus familiares, da comunidade local e da sociedade como um todo, elementos estes propostos, em 1998, pelo Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável.

Há o pensamento contemporâneo de indissociabilidade entre o econômico e o social. Empresas cuja única função é a de alcançar o lucro para seus acionistas não são mais aceitas. Deve-se ter em mente a necessidade de adequação de todos os tipos de empresa a essa nova realidade da função social, sobretudo no que tange ao combate à precarização das condições de trabalho e ao trabalho indigno.

A socióloga Ana Maria Kirschner diz que a crise econômica e o crescimento do desemprego atingiram a Europa na década de 1980, contribuindo para que a empresa começasse a ser valorizada pela sua capacidade de salvaguardar o emprego - valor essencial da socialização na sociedade contemporânea. O papel da empresa vai além do econômico: ademais de provedora de emprego, é também agente de estabilização social.

Neste contexto, cabe aos direitos fundamentais do trabalho o papel de alicerce da responsabilidade social empresarial. É o meio de resistência aos efeitos deletérios da precarização da proteção jurídica das condições de trabalho, bem como do trabalho indigno.

Práticas decorrentes do descumprimento de normas mínimas de trabalho constituem vantagens comerciais ilegítimas e acarretam a desvalorização da força de trabalho. Contudo, os direitos trabalhistas devem ser vistos sob a perspectiva internacional, com a real possibilidade de concretização e afirmação frente ao mero interesse econômico - na realidade atual, vemos sérios prejuízos à justiça social e aos direitos humanos no trabalho.

Segundo preleciona o Instituto Ethos (2006),

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Cada vez mais empresas no mundo todo se convencem de que valorizar sua reputação e investir na imagem, gerando ações com impacto positivo na sociedade, é fator de competitividade. Em momentos de crise, tal postura recebe especial atenção.

Empresas comprometidas com valores éticos universais, como o respeito aos direitos humanos, transformam sociedades. A melhoria nas condições de trabalho, capaz de atender ao princípio da dignidade, exige a plena realização dos direitos sociais, integrantes de uma das chamadas gerações ou dimensões dos direitos humanos, classificação esta que corresponde à garantia da igualdade entre os indivíduos.

Para Irany Ferrari, o trabalho deve ser o centro das atenções de um Estado Moral. Entretanto, sendo o Estado notoriamente impotente frente à redução de desigualdades cada vez mais evidentes, faz-se necessária uma postura madura e emancipada da sociedade civil e das empresas como reivindicadores e realizadores de responsabilidade social.

#### **4 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA CONTRAMÃO DA EQUIDADE SOCIAL**

O termo equidade originou-se do latim *aequitas* (igualdade, conformidade, simetria) e *aequus* (igual, justo, parêlo). O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa apresenta as seguintes definições:

1. Apreciação, julgamento justo; 1.1. respeito à igualdade de direito de cada um, que independe de lei positiva, mas de um sentimento do que se considera justo, tendo em vista as causas e as intenções. 2. virtude [...]. (HOUAISS, 2009).

Já a equidade social, como conjunto de medidas a demolir todas as barreiras sociais, culturais, econômicas e políticas, evitando a exclusão ou a desigualdade, vem com o objetivo de garantir a todos os membros da sociedade as mesmas oportunidades e direitos.

O equilíbrio entre desenvolvimento econômico e justiça social é o grande desafio dessa nova realidade, no sentido de proteção das relações de trabalho e o seu tratamento. Esses profundos paradigmas entre o anseio de uma sociedade por justiça e as normas trabalhistas, que, de certa forma, mitigam ou extinguem direitos já conquistados, legítimos, e que estavam em conformidade com a Carta Magna de 1988, dificultam a concretização da responsabilidade social das empresas. O caráter coercitivo do direito desaparece, dando aval às injustiças em relação ao trabalhador.

No contexto econômico atual, em que a “economia sob demanda” ganha terreno em nome da celeridade e da enorme concorrência gerados pela Era Digital, pessoas buscam auferir renda sob

esse modelo. Trata-se de ocupações temporárias, ou sob demanda, autônomas e individualizadas, que se estabelecem entre a mão de obra e as plataformas digitais, tais como Uber, 99, iFood, Airbnb, entre outros. Têm-se estabelecidas novas formas de interação das relações de trabalho.

Em contrapartida, há um intenso movimento de uma sociedade mais engajada, interessada em exigir comprometimento por parte das empresas com a sustentabilidade, com a busca pela equidade social, para que se tenha uma relação de trabalho responsável, que não viole os direitos fundamentais no trabalho e de trabalho digno.

Essas novas formas de empreender chegam como desafios ao Direito. Exploram trabalhadores em um momento em que o desemprego é determinante para subjugá-los a condições degradantes de trabalho, por terem que garantir comida em seus lares. Jornadas que extrapolam o estipulado por lei, colocando em risco sua saúde, integridade física e psíquica, a vida e, a depender da função exercida, colocam em risco terceiros.

Quando a lei é omissa ou apresenta lacunas que não são resolvidas a contento, grandes injustiças são vistas. O Legislativo e o Judiciário não podem fechar os olhos a essa realidade, e a supremacia político-jurídica da Constituição não pode ser deixada de lado, principalmente em relação à garantia dos direitos fundamentais, seja na elaboração de normas ou na análise de casos concretos.

A equidade no Direito, segundo Miguel Reale, é instituto destinado à integração do direito, um processo de preenchimento de lacunas. É postulado integrante do processo interpretativo, da hermenêutica.

Quando reconhecidas lacunas nas leis, faz-se necessário seu preenchimento para que haja uma resposta jurídica a quem se encontra desamparado pela lei positiva. Mediante juízos de equidade amenizam-se as consequências, muitas vezes danosas, como já diziam os romanos, da aplicação de regra genérica sem ajustá-la às particularidades de determinado caso concreto.

O Novo Código de Processo Civil de 2015 reestabeleceu o instituto da equidade. Segundo Maria Helena Diniz, equidade é ideal de justiça quando aplicada na interpretação, integração ou adaptação da norma. É ato do Judiciário para revelar o verdadeiro direito, tendo por base os valores e princípios do ordenamento jurídico.

Para Vicente Ráo, em sua obra **O Direito e a Vida dos Direitos**, equidade é a aplicação do princípio da igualdade exercido pelo legislador, quando da elaboração das normas jurídicas e, pelo magistrado, quando da análise de um caso concreto, a fim de corrigir possível rigidez, erro ou lacuna das leis genéricas, gerando um tratamento humanitário e benigno.

Sendo o Direito muito mais que mero reflexo das relações sociais, faz-se mister que o operador preze por um convívio social harmônico e saudável. Ao jurista, cabe não apenas a interpretação da norma, mas encontrar meios para a efetivação dos princípios de dignidade humana, dos direitos fundamentais no trabalho. Com as normas de equidade tem-se o aparato para se conseguir a plenitude da vida ou, pelo menos, amenizar seus dissabores, suas injustiças.

Portanto, sempre que a interpretação literal da lei acarretar injustiça, cabe ao operador do direito e, em especial, ao magistrado corrigi-la, sob a ótica da equidade.

## 5 CONCLUSÃO

Como visto, o Direito do Trabalho segue desconectado das plataformas digitais, as quais estabelecem condições fáticas da atividade laboral dos usuários parceiros em uma zona cinzenta. Nesses trabalhos via plataformas, a dimensão clássica da subordinação jurídica é de difícil visualização e caracterização. Os requisitos do contrato de trabalho são facilmente maquiados e afastados, mesmo quando se observa a presença de alguns de seus elementos, como flagrante manifestação de uma nova forma de subordinação pelo algoritmo e também, na feição antiga da subordinação, o exercício do poder fiscalizatório e punitivo terceirizado ao usuário.

Por outro lado, a condição hipossuficiente desses trabalhadores por aplicativos é evidente, bem expressada nos baixos preços impostos pela plataforma, nas intensas jornadas e na sujeição aos riscos do negócio.



Imperiosa é a necessidade de se repensar e conceituar esse novo cenário empreendedor, sem que se onere o empregador, mas especialmente para que não deixe o trabalhador desamparado, vulnerável e susceptível à exploração de sua mão de obra pela falta de condições de suprir suas necessidades básicas, como ocorre no cenário atual, com altos índices de desemprego.

Urge, então, encontrar os meios - especialmente a interpretação protetiva trabalhista - para reconectar o Direito do Trabalho aos trabalhadores das plataformas digitais, a fim de lhes assegurar a proteção constitucional destinada a quem trabalha.

As principais garantias e direitos fundamentais trabalhistas encontram-se elencados em sua maioria no art. 7º da Constituição Federal vigente. Os direitos ali relacionados não podem ser alterados ou extintos para atender os interesses das partes envolvidas na relação laboral mediante simples conveniência ou oportunidade conjuntural, eis que se constituem em cláusulas pétreas.

Assim, o Direito do Trabalho não pode prescindir dos princípios constitucionais que o estruturam e delimitam, quer seja no sentido *stricto* quer no sentido amplo, por ser este uma disciplina jurídica vinculada ao fenômeno socioeconômico nas sociedades modernas.

Cabe a ressalva de que a discussão em pauta não se encerra no âmbito da companhia Uber. Em verdade, ela corresponde apenas a um dos principais expoentes da tendência atual capitalista de precarização das relações de trabalho, baseando-se na superexploração de trabalhadores como meio para a maximização dos potenciais de lucro. Contudo, tal prática deve ser combatida por todos os agentes do mercado, sob pena de situações de superexploração como a analisada acabarem por se tornar a regra das relações de trabalho atuais.

Por fim, entendemos que as alterações sociais trazem reivindicações que precisam ser ouvidas e atendidas na forma e no tempo em que são expressas pela classe trabalhadora. A atenção deve acompanhar a trajetória desses movimentos sem se atrasar para estabelecer as regras que supram as lacunas que estão surgindo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável**: responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho. São Paulo: J. H. Mizuno, 2020.

ALVES, Ricardo Luiz. **Os princípios constitucionais do direito do trabalho e os direitos trabalhistas constitucionais**: uma breve reflexão crítica. **Jus Navigandi**, Teresina, n. 490, 9 nov. 2004. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/5915>.

BRASIL. Biblioteca da Presidência da República. **A política trabalhista do governo e seus benefícios**: discurso pronunciado no estádio Vasco da Gama, Rio de Janeiro, por ocasião das comemorações do dia do trabalho, no dia 1º de maio de 1940. Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/getulio-vargas/discursos/1940/16.pdf/view>.

CARMO, Paulo Sérgio do. **História e ética do trabalho no Brasil**. São Paulo: Moderna, 1988.

CONFERÊNCIA DE SEGURANÇA INTERNACIONAL DO FORTE DE COPACABANA, 16., 2019. Konrad Adenauer Stiftung, Centro Brasileiro de Relações Internacionais e Delegação da União Europeia no Brasil. **Cadernos**. Rio de Janeiro, 27 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social empresarial nos processos gerenciais e nas cadeias de valor**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

JACCARD, Pierre. **História social do trabalho**. Lisboa: Horizonte, 1974.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1981.

RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUES, Mayra de Almeida Reis. **A uberização das relações de trabalho contemporâneas**. 2017. 84 f. Monografia (Bacharelado em Direito)-Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito. Rio de Janeiro, 1º sem. 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/11040/1/MARRodrigues.pdf>.

SCHWARTZ, Stuart B. **Segredos internos**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

Acórdão PJe Id. 4d654c2  
Processo TRT 15ª Região 0010051-65.2019.5.15.0130  
RECURSO ORDINÁRIO RITO SUMARÍSSIMO  
Origem: 11ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS  
Juiz Sentenciante: ERIKA DE FRANCESCHI

SERVIÇOS DE MANICURE PRESTADOS A SALÃO DE BELEZA. RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDA. Havendo nos autos prova robusta de que a reclamante auferia 70% pelos serviços prestados como manicure, ficando o empregador com apenas 30% dos valores auferidos, foge à razoabilidade reconhecer a relação de emprego entre as partes, mesmo porque, é cediço que o empregador deve arcar com os riscos do negócio, além de arcar com os custos do empreendimento, como, por exemplo, energia elétrica, água, equipamentos, utensílios, móveis, telefone, espaço físico, limpeza e manutenção do local, conforme aponta o § 4º do art. 1º-A da Lei n. 12.592/2012, aliás, essa lei veio em boa hora para disciplinar essa difícil relação entre os parceiros. Ainda que os serviços de cabeleireiro fossem prestados nas dependências da reclamada, normalmente no horário comercial das 8h às 18h de terça a sábado, isso não significa a existência de subordinação jurídica, pois obviamente a reclamante teria que observar os horários de funcionamento do salão de beleza se quisesse ter clientela. Dou provimento para julgar improcedente a reclamação.

Vistos etc.

Dispensado o relatório, nos termos do art. 895, § 1º, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **VOTO**

Inicialmente consigno tratar-se de reclamação trabalhista ajuizada em 17.1.2019, na vigência da reforma trabalhista, pleiteando direitos decorrentes de contrato de trabalho vigente de 1º.4.2018 a 15.5.2018, já na vigência da Lei n. 13.467/2017, conforme reconhecido na r. sentença de origem.

## **ADMISSIBILIDADE**

Conheço dos recursos, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

## **RECURSO DA RECLAMADA**

### **RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. VERBAS RESCISÓRIAS**

Alega a reclamada que jamais manteve vínculo empregatício com a reclamante, não estando presente os requisitos ensejadores do vínculo de emprego. Sustenta que jamais efetuou a

contratação de funcionários, até porque trata-se de uma empresa MEI, ou seja, de pequeno porte e que não possui recursos financeiros para manutenção de funcionários em seus quadros. Aduz que a reclamante tão somente pactuou a prestação de serviços na modalidade de parceria, de modo totalmente autônomo, para exercer a função de manicure. Discorre que através de acordo para a prestação de serviços, a reclamante marcava horário e atendia aos clientes nos dias que melhor lhe convinha, e do valor arrecadado fazia o repasse de 30% para o salão, permanecendo com 70% de toda a renda, ou seja, a reclamante é quem pagava para o salão a fim de utilizar o espaço, mas a reclamada jamais pagou salários em favor da reclamante. Alega que, inexistindo o alegado vínculo de emprego, não há que se falar em pagamento de verbas rescisórias.

Pois bem.

De início, convém salientar que a questão dos autos não é desconhecida dos tribunais trabalhistas, que há muito vêm tentando definir a natureza jurídica da relação havida entre os profissionais de estética (cabeleireiros, manicures etc.) e os salões de beleza aos quais se vinculam para exercer sua atividade, sendo relevante consignar que a atividade jurisdicional nesta questão é de difícil deslinde, na medida em que se conjugam elementos presentes na relação de emprego e elementos próprios da atividade autônoma, não sendo, por consequência, pacífica a questão nos nossos tribunais.

No caso dos autos, há que se ponderar que, de fato, ao admitir a prestação de serviços por parte da reclamante, a reclamada atraiu para si o ônus de provar que a relação mantida com a autora revestiu-se de autonomia, e de tal encargo se desvencilhou.

Primeiramente, a testemunha ouvida a cargo da reclamada, que trabalhou na empresa de junho a dezembro de 2018, confirmou que ficava com 70% do valor cobrado do cliente, sendo “que a parte do salão era 30% do valor de cada atendimento”, bem como “que era a própria quem precificava as atividades” (Id. f0b7e99), o que já inviabilizaria o reconhecimento de relação de emprego entre as partes. Isso porque a reclamada, já arcando com os custos do empreendimento, como, por exemplo, energia elétrica, água, equipamentos, utensílios, móveis, telefone, espaço físico, limpeza e manutenção do local, teria de arcar também com os encargos sociais e trabalhistas em relação aos serviços prestados pela autora, conforme aponta o § 4º do art. 1º-A da Lei n. 12.592/2012.

Ora, foge à razoabilidade reconhecer a relação de emprego entre parceiro profissional e parceiro salão quando é sabido que o salão fica com o menor percentual para cobrir suas despesas. Sem dúvida, se a reclamante fosse empregada, seu salário não seria equivalente ao valor recebido, nem mesmo o próprio trabalhador poderia precificar suas atividades, porque, considerando-se os riscos do negócio, o lucro da demandada seria inferior ao ganho da empregada, fato que tornaria insustentável o empreendimento.

Além disso, embora os serviços de manicure fossem prestados nas dependências da reclamada, normalmente das 8h às 18h de terça a sábado, isso não significa a existência de subordinação jurídica, pois obviamente a reclamante teria que observar os horários de funcionamento do salão de beleza se quisesse ter clientela.

Outrossim, há que se considerar que a testemunha ouvida a cargo da reclamada também informou que instrumentos imprescindíveis ao seu mister, como os produtos que utilizava nos clientes, eram todos de sua propriedade, sendo por ela adquiridos.

Com relação à prova oral colhida nos autos, entendo, diferentemente do i. Juízo de origem, que a testemunha trazida pela reclamada confirmou a tese patronal de autonomia. Por outro lado, a única testemunha ouvida a cargo da autora, que foi cliente do salão, não trouxe aos autos qualquer prova contundente quanto à existência dos requisitos necessários à configuração do vínculo de emprego, pois em diversas oportunidades não tinha certeza ou não sabia dizer com precisão os questionamentos formulados que eram imprescindíveis aos deslinde da questão.

Por fim, mister frisar que em se tratando de empresa MEI, que é o caso dos autos, a ausência de contrato escrito, por si só, não tem o condão de autorizar o reconhecimento da relação de emprego.

Por todo o exposto, infere-se que a relação havida entre as partes não era de emprego, não se mostrando presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Na verdade, ficou demonstrado que a reclamante, de forma autônoma, prestava serviços de manicure recebendo percentual elevado do faturamento dos seus serviços, utilizando-se principalmente de material de trabalho próprio, bem como da estrutura física do salão de beleza da reclamada para o desempenho de seu mister.

Assim, resolvo conhecer do recurso e dar-lhe provimento para julgar improcedente a reclamação, absolvendo-a de todos os pedidos.

## LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

No que concerne ao pleito de condenação da obreira ao pagamento de multa por litigância de má-fé, mantenho a r. sentença de origem pelos seus próprios e jurídicos fundamentos, a seguir transcritos:

### Litigância de Má Fé

Indefiro o pleito, porquanto as regras dos arts. 77 e 80 do CPC visam a sancionar a parte que atua com deslealdade e má-fé. Partindo-se da premissa de que a boa-fé do litigante é sempre presumida, cabe àquele que alega má-fé da parte contrária o ônus de provar essa circunstância, o que não ocorreu.

Acrescento a tais fundamentos que o renomado jurista Moacyr Amaral Santos ensina que:

Má-fé, no processo, na definição de Couture consiste na 'qualificação' jurídica da conduta, legalmente sancionada, daquele que atua em Juízo convencido de não ter razão, com ânimo de prejudicar o adversário ou terceiro, ou criar obstáculos ao exercício do seu direito. (*In Primeiras Linhas de Direito Processual Civil*, v. 2, Saraiva, 1989-1991, p. 319).

E, no caso dos autos, não se configurou que a autora teve qualquer intenção maliciosa de faltar ou alterar a verdade dos fatos.

Mantenho o decidido.

Em face da improcedência da ação quanto à existência do vínculo empregatício, fica prejudicada a apreciação das demais matérias ventiladas nos recursos das partes.

Ante o exposto, resolvo CONHECER o recurso ordinário interposto por P.H.R. e O PROVER para julgar improcedente a reclamação, absolvendo a reclamada de todos os pedidos, tudo nos termos da fundamentação. Em face da improcedência da ação quanto à existência do vínculo empregatício, fica prejudicada a apreciação das demais matérias ventiladas nos recursos das partes. Custas, em reversão, pela reclamante, no importe de R\$ 345,64, das quais fica isenta, por ser beneficiária da justiça gratuita.

Sessão Extraordinária realizada em 10 de março 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: Relator Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, Desembargadora do Trabalho Ana Paula Pellegrina Lockmann, Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

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.

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS  
Desembargador Relator

DEJT 7 maio 2020, p. 2926.

---

Acórdão PJe Id. 6a7fa32  
Processo TRT 15ª Região 0010927-06.2019.5.15.0070  
RECURSO ORDINÁRIO RITO SUMARÍSSIMO  
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE CATANDUVA  
Juiz Sentenciante: FERNANDO RODRIGUES CARVALHO

HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL. REFORMA TRABALHISTA. As horas *in itinere*, nos estreitos limites fixados na Súmula n. 90 do C. TST, são devidas aos trabalhadores rurais mesmo após a edição da reforma trabalhista, pois: a) a CLT não se aplica, em princípio, aos trabalhadores rurais, conforme previsto no art. 7º, “b”; b) os rurícolas são regidos por lei especial (5.889/1973), que escancaradamente não quis importar as normas referentes à duração do trabalho dos urbanos (art. 4º); c) o lamentavelmente extinto Ministério do Trabalho, após a reforma trabalhista (ainda que não vigente à época), editou a Portaria n. 1.087, de 28.9.2017, que acertadamente ponderou que “as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, por força de seu Art. 7º, deixou de fora de seu objeto as importantes categorias dos empregados rurais”. Como se não bastasse, existe uma peculiaridade no transporte em geral pelo empregador de empregados rurais. Ao embarcar, o empregado sequer sabe o local exato em que vai trabalhar. Desde o embarque, portanto, o empregado rural já está aguardando ordens e à disposição do empregador. Assim, as horas *in itinere* continuam sendo devidas aos trabalhadores rurais mesmo após a edição da chamada “reforma trabalhista”.

Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante em dissídio individual que, ante o valor atribuído à causa, está submetido ao procedimento sumaríssimo. Assim, com amparo no art. 852-I da CLT, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000, fica dispensado o relatório.

## VOTO

1 Conheço do recurso, por atendidos os pressupostos legais.

### 2 Questão prévia - direito intertemporal

Tendo em vista as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017, esclareço que as regras processuais serão aplicáveis segundo o momento em que praticado o ato (*tempus regit actum*) e de acordo com o princípio do isolamento dos atos processuais.

No entanto, em relação às normas processuais de natureza híbrida, como é o caso da justiça gratuita e dos honorários de sucumbência, por exemplo, as modificações serão aplicáveis somente aos processos ajuizados após a vigência da citada lei (11.11.2017). Tudo em homenagem

à segurança jurídica e à vedação da decisão surpresa (art. 10 do CPC/2015), nos termos da Instrução Normativa n. 41/2018 do C. TST.

No presente caso, a reclamação trabalhista foi proposta em 3.6.2019 para discutir período contratual de 22.2.2018 a 4.10.2018.

Eventuais divergências envolvendo a aplicação do direito material no tempo serão apreciadas dentro de cada tópico, se for o caso.

### 3 Horas de percurso

**3.1** Para a CLT, como regra, o tempo de percurso entre a residência e o local de trabalho nunca foi incluído na jornada do empregado.

O C. Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Súmula n. 90, não legislou, como incorretamente acusado por muitos. Afinal, aquele sodalício apenas deu concretude a normas expressamente previstas na CLT. Com efeito, o art. 4º integra à jornada de trabalho o “período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”. O mesmo se diga em relação ao disposto no § 3º do art. 238 da CLT, que inclui na jornada do ferroviário que trabalhe fora dos limites da sua turma o trecho até o local de trabalho. A CLT ainda prevê no art. 294 que o “tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário”. Portanto, o C. TST apenas, partindo de normas expressamente previstas na CLT, deu a interpretação analógica (e não legislou, repita-se) para os empregados transportados para locais de difícil acesso e não servidos por transporte regular público.

Conforme bem ponderado pelos Juízes do Trabalho Almiro Eduardo de Almeida e Oscar Krost (*in Horas in itinere e reforma trabalhista*: a sobrevida de um direito à margem da lei, Suplemento Trabalhista LTr 067/18) a integração do tempo gasto no percurso até o local de trabalho, em condução fornecida pelo empregador, tem “como causa a escolha empresária de se instalar ou funcionar em espaço e tempo fora dos padrões, o que lhe assegura vantagem de alguma ordem”.

O interessante é que o legislador acabou incorporando a jurisprudência, ao reproduzir idêntica determinação no § 2º do art. 58, com a redação dada pela Lei n. 10.243/2001.

**3.2** A reforma trabalhista alterou tal parágrafo, que passou a ter a seguinte redação:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Sem entrar na discussão da eventual inconstitucionalidade em relação aos trabalhadores urbanos, tal norma não se aplica aos rurícolas. Com efeito:

a) a CLT não se aplica, em princípio, aos trabalhadores rurais, conforme previsto no art. 7º, “b”;

b) os rurícolas são regidos por lei especial (5.889/1973), que escancaradamente não quis importar as normas referentes à duração do trabalho dos urbanos (art. 4º);

c) o lamentavelmente extinto Ministério do Trabalho, após a reforma trabalhista (ainda que não vigente à época), editou a Portaria n. 1.087, de 28.9.2017, que acertadamente ponderou que “as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, por força de seu Art. 7º, deixou de fora de seu objeto as importantes categorias dos empregados rurais”.

Este tem sido o entendimento desta Câmara, conforme precedente a seguir transcrito:

HORAS IN ITINERE. TRABALHADOR RURAL APÓS A LEI 13.467/17. Nos parece que a revogação das horas *in itinere* não alcança os trabalhadores rurais. A Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe em seu art. 7º, alínea ‘b’, que

seus preceitos não se aplicam aos trabalhadores rurais. 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 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 as especificidades de horários do campo, a exemplo do retireiro, horário noturno etc. 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 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. Desta sorte, o tempo de trajeto é considerado à disposição do empregador, sendo perfeitamente aplicáveis os termos do inciso I da Súmula 90 do TST. Recurso não provido. (TRT 15ª Região, 5ª Câmara, Proc. 0010011-81.2018.5.15.0142 ROPS, Rel. Des. Lorival Ferreira dos Santos, julg. 4.8.2018, publ. 24.9.2018).

Como se não bastasse, existe uma peculiaridade no transporte em geral pelo empregador de empregados rurais. Ao embarcar, o empregado sequer sabe o local exato em que vai trabalhar. Desde o embarque, portanto, o empregado rural já está aguardando ordens e à disposição do empregador.

Assim, as horas continuam sendo devidas aos trabalhadores *in itinere* rurais mesmo após a edição da chamada "reforma trabalhista".

Ademais, restou incontroverso nos presentes autos que a reclamada fornecia gratuitamente o transporte de ida e volta para seus empregados. Nesse sentido, tal fornecimento traz a presunção de que o local era de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, competindo à reclamada demonstrar o inverso, na medida em que alegou o fato impeditivo (art. 373, II, do NCPC), ônus do qual não se desincumbiu.

Destaque-se que, no caso em concreto, as partes celebraram acordo judicial, devidamente homologado, o qual consta da ata de audiências, fls. 237-238, e no qual compuseram-se quanto ao tempo de percurso no seguinte sentido:

- [...] b) o tempo despendido no percurso em cada sentido era 40 minutos, totalizando 1 hora e 20 minutos diários;
- c) o tempo despendido no percurso não era anotado no cartão de ponto; [...].

Portanto, reformo a r. sentença e condeno a reclamada no pagamento das horas *in itinere*, de 1h e 20 minutos diários, durante todo o contrato de trabalho, com reflexos em DSRs/feriados, aviso-prévio indenizado, férias + 1/3, 13ºs salários e FGTS + 40%, observado o disposto na OJ n. 394 da SDI-1 do C. TST.

Os valores deverão ser apurados em liquidação de sentença observando-se os seguintes parâmetros: os adicionais convencionais e, na falta, o percentual legal de 50% e 100%, este último para os domingos e feriados laborados; os dias efetivamente trabalhados; evolução salarial do autor na forma da Súmula n. 264 do C. TST.



#### 4 Contribuições assistencial e associativa

Pessoalmente entendo que, em que pese o disposto no Precedente Normativo n. 119 do TST, a contribuição assistencial é devida a toda a categoria, adotando os fundamentos da ementa abaixo:

CONTRIBUIÇÃO. CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no art. 513, alínea 'e', da Constituição Federal, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do art. 8º da Carta Magna. (STF, 2ª Turma, RE 189.960-3, DJU 10.8.2001, Rel. Min. Marco Aurélio).

Todavia, ressalvando entendimento pessoal diverso, a r. decisão merece ser reformada, para que esteja em sintonia com o Precedente Normativo n. 119 do C. TST, segundo o qual é ofensiva à garantia da livre associação e sindicalização cláusula normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa de custeio do sistema assistencial de empregado não sindicalizado.

Ademais, o E. STF, em decisão plenária, reconheceu a repercussão geral da questão e, no mérito, entendeu que acordos e convenções coletivas não podem fixar contribuições assistenciais compulsórias para desconto de empregados não filiados ao sindicato, sob pena de violação ao princípio da legalidade tributária (ARE 1018459, publicação 10.3.2017).

Diante desse pronunciamento da E. Corte, já não há espaço para discutir as alegações de violação à Constituição.

Assim, em que pesem os fundamentos do comando sentencial, reformo a r. sentença para condenar a reclamada na devolução dos valores descontados a título de contribuição assistencial e associativa.

#### 5 Honorários periciais

Sucumbente no objeto da perícia, deve o reclamante arcar com os honorários periciais.

De fato, a nova redação dada ao *caput* do art. 790-B, mantendo a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais à parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, responsabilizou mesmo o beneficiário da justiça gratuita.

No entanto, a exceção a essa regra foi incluída também pela Lei n. 13.467/2017, ao prescrever, no § 4º do art. 790-B, que:

[...] § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. [...].

Com base no § 4º do art. 790-B da CLT, determino que os honorários periciais sejam suportados pela União, mediante a requisição de pagamento a ser expedida pela Vara de Origem, pelo valor máximo estipulado em portaria deste E. TRT 15ª Região.

Reformo.

#### 6 Honorários de sucumbência

O reclamante foi condenado a pagar honorários sucumbenciais no importe de:

[...] 10% sobre o proveito econômico auferido por esta, ou seja, sobre a diferença entre o valor da causa e o valor da condenação, a ser apurado em liquidação, acrescido de juros de mora e correção monetária [...].

Postula a exclusão dos honorários advocatícios em favor das reclamadas, ou, então, a redução do importe arbitrado.

O art. 791-A, § 4º, da CLT, com a redação dada pela chamada reforma trabalhista, preceitua o seguinte:

Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

O fato de ter sido beneficiado pela justiça gratuita não exime o reclamante do pagamento dos honorários fixados na origem e ora mantidos, especialmente no presente caso. Afinal, se o reclamante, quando do aforamento da reclamatória, não tinha condições de custear o seu processo, agora, com a condenação da reclamada ao pagamento de verbas de natureza trabalhista (verbas rescisórias, FGTS + 40%, horas de percurso e devolução de descontos), passa a ter condições de arcar com a verba honorária.

Registre-se que tramita perante o E. Supremo Tribunal Federal a ADI 5766, cujo julgamento foi suspenso no dia 10.5.2018 em virtude do pedido de vista do Min. Luiz Fux. Pois bem, nesse processo o Relator, Min. Roberto Barroso, votou pela constitucionalidade da condenação em honorários advocatícios do beneficiário da justiça gratuita no processo do trabalho. Todavia, fixou os limites para a cobrança dos honorários sucumbenciais do hipossuficiente, que poderão incidir sobre: a) verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; b) o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias.

Entendo que, enquanto não for julgada a ADI 5766, devem prevalecer, por prudência, os limites acima fixados.

Logo, fica autorizada a dedução dos honorários advocatícios do *quantum debeatur*, desde que não fira os limites acima mencionados; porém, em caso positivo, a exigência ficará sob condição suspensiva de exigibilidade, na forma do 791-A, § 4º, da CLT. Como tais limites somente poderão ser aferidos após a elaboração dos cálculos, caberá ao Juiz da execução fazer a adequação, tomando as cautelas de praxe.

Ainda, determino que o montante devido pelo autor aos patronos da parte adversa é de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, nos termos do art. 791-A da CLT (e não sobre a diferença entre o valor da causa e o valor da condenação, como definido em sentença).

## 7 Demais verbas

Com relação às demais verbas, mantenho integralmente a r. sentença por seus próprios e jurídicos fundamentos (art. 895, § 1º, IV, da CLT), a seguir transcritos:

### **Diferenças salariais. Integração de prêmio produtividade. Remuneração variável**

Os holerites juntados comprovam que a remuneração variável foi paga no período de safra, refletindo a prática comum na atividade econômica da região de remunerar de forma variável os empregados que se ativam na colheita de cana em tal interregno, com base nas metas alcançadas de produção.

Trata-se, como se sabe, de forma de remuneração lícita.

A demandada afirmou que os prêmios integraram regularmente a remuneração da parte autora, enquanto recebidos, alegação que não restou impugnada pelo autor em réplica.

Além disso, cumpria à parte autora o ônus de apontar objetivamente diferenças que entendia devidas à vista da prova documental, o que não fez.  
Julgo improcedente o pedido.

#### **Horas extras. Adicional noturno. Intervalo intrajornada**

[...]

Em relação ao intervalo intrajornada, a partes firmaram acordo processual, pelo qual reconheceram que 'o reclamante, nas safras, usufruía de apenas 30 minutos e, nas entressafras, usufruía de 1 hora'.

Em abono à tese contestatória, a demandada comprovou redução do tempo destinado ao intervalo por norma coletiva, em atenção ao disposto no art. 611-A, III, da CLT, efetuando o pagamento do tempo intervalar remanescente não usufruído (código 068 dos holerites), como se vê às fls. 134 e 136.

Ao impugnar o procedimento de quitação do intervalo porventura não usufruído, sob a rubrica 068, a parte demandante alega irregularidade na marcação britânica dos períodos de repouso, desconsiderando o permissivo contido no art. 74, § 2º, *in fine*, da CLT.

Assim, não logrando o autor êxito no apontamento de diferenças específicas, conclui-se que estas inexistem, estando os intervalos não concedidos devidamente quitados pela empregadora.

Por tal motivo, julgo improcedente a pretensão às horas intervalares.

### **Dispositivo**

Diante do exposto, decido conhecer do recurso obreiro e o prover em parte, para condenar a reclamada no pagamento das horas *in itinere*, de 1h e 20 minutos diários, durante todo o contrato de trabalho, com reflexos em DSRs/feriados, aviso-prévio indenizado, férias + 1/3, 13ºs salários e FGTS + 40%, observado o disposto na OJ n. 394 da SDI-1 do C. TST, sendo que os valores deverão ser apurados em liquidação de sentença observando-se os seguintes parâmetros: os adicionais convencionais e, na falta, o percentual legal de 50% e 100%, este último para os domingos e feriados laborados; os dias efetivamente trabalhados; evolução salarial do autor na forma da Súmula n. 264 do C. TST, para condenar a reclamada na devolução dos valores descontados a título de contribuição assistencial e associativa, para determinar que os honorários periciais sejam suportados pela União, mediante a requisição de pagamento a ser expedida pela Vara de Origem, pelo valor máximo estipulado em portaria deste E. TRT 15ª Região, com base no § 4º do art. 790-B da CLT, para determinar que o montante devido pelo autor aos patronos da parte adversa é de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, nos termos do art. 791-A da CLT (e não sobre a diferença entre o valor da causa e o valor da condenação, como definido em sentença) e para autorizar a dedução dos honorários advocatícios do *quantum debeatur*, desde que não fira os limites mencionados na fundamentação; porém, em caso positivo, a exigência ficará sob condição suspensiva de exigibilidade, na forma do 791-A, § 4º, da CLT, sendo que, como tais limites somente poderão ser aferidos após a elaboração dos cálculos, caberá ao Juiz da execução fazer a adequação, tomando as cautelas de praxe; mantendo-se, no mais, a r. sentença, na forma da fundamentação. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 160,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora rearbitrado em R\$ 8.000,00.

Sessão Extraordinária Virtual realizada em 7 de abril de 2020, nos termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 3/2020, publicada no DEJT de 25 de março 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: Relator Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima, Desembargadora do Trabalho Ana Paula Pellegrina Lockmann, Juiz do Trabalho Marcos da Silva Pôrto. Convocado o Juiz do Trabalho Marcos da Silva Pôrto 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.

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, com ressalva de fundamentação do Juiz do Trabalho Marcos da Silva Pôrto quanto à condenação do reclamante, beneficiário da justiça gratuita, em honorários advocatícios de sucumbência.

SAMUEL HUGO LIMA  
Desembargador Relator

DEJT 18 maio 2020, p. 959.

---

Acórdão PJe Id. 3ad5937  
Processo TRT 15ª Região 0010571-27.2017.5.15.0152  
RECURSO ORDINÁRIO  
Origem: VARA DO TRABALHO DE HORTOLÂNDIA  
Juíza Sentenciante: LUCIANE CRISTINA MURARO DE FREITAS

MULTA À TESTEMUNHA. INCABÍVEL. IMPROPRIEDADE TÉCNICA DO ART. 793-D DA CLT. PRESERVAÇÃO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. Condenar a testemunha, que **não é** parte no processo e que, por isso mesmo, não teve oportunidade de oferecer defesa a respeito da imputação que lhe fora feita, é uma ofensa à presunção de inocência, pedra fundamental no Estado Democrático de Direito. A condenação em questão se pronuncia com supressão da fase de acusação, sem oportunidade de defesa, sem contraditório e ainda se processa sem o crivo do duplo grau de jurisdição, ou seja, com trânsito em julgado automático. Não há como aplicar um absurdo jurídico como este, pelo qual o juízo acusa, condena e executa. Isso remete ao tempo em que não se concebia a existência de um Estado Democrático de Direito, mas, enfim, é esse mesmo o estágio de sociabilidade ao qual a Lei n. 13.467/2017 tenta nos remeter e os litigantes no processo do trabalho, trabalhadores e empregadores, já estão sentindo os efeitos desse autêntico experimento “legislativo”. Veja que, no caso, a testemunha da reclamada foi condenada a pagar multa de R\$ 20.000,00, em um processo no qual o dano estético no braço da reclamante proveniente de queimadura foi avaliado em R\$ 20.000,00. ILEGITIMIDADE DA LEI N. 13.467/2017. A Lei n. 13.467/2017 seria apenas mais uma lei dentre tantas outras que compõem o Direito, que também é integrado por princípios, conceitos e institutos, não fossem os seus insuperáveis, vez que reais e insofismáveis, problemas de elaboração, que conduzem, inevitavelmente, ao reconhecimento de sua ilegitimidade, sendo essa declaração um dever funcional da magistratura do qual não se pode fugir. Acima da Lei n. 13.467/2017 estão a Constituição Federal, as Convenções da OIT - ratificadas pelo Brasil (e mesmo as não ratificadas, sobretudo aquelas que são consideradas fundamentais pela Organização) - e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Sobre a ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017, os juizes do trabalho se manifestaram neste sentido, conforme Enunciado n. 1, da 2ª Jornada da Anamatra: “A Lei n. 13.467/2017 é ilegítima, nos sentidos formal e material”.

## Relatório

Inconformada com a r. sentença de fls. 577-595, que julgou procedente parte dos pedidos formulados, a reclamada, a testemunha e a reclamante, pelas razões de fls. 630-659, 687-703

e fl. 764, respectivamente, pleiteando a reforma da sentença de primeiro grau. Contrarrazões da reclamante às fls. 766-768 e fls. 770-771 e da reclamada às fl. 775-778.

É o relatório.

## Fundamentação

### VOTO

#### I - RECURSO DA RECLAMADA

Presentes os pressupostos recursais, conheço.

##### a) Multa - art. 793-D da CLT

A reclamada não possui legitimidade para recorrer em nome da testemunha, a fim de que seja excluída a multa aplicada com base no art. 793-D da CLT. Além disso, a questão será analisada com o recurso da própria testemunha.

Nego provimento.

##### b) Equiparação salarial

A reclamante alega na inicial que era registrada como “pesquisadora junior”, mas, concretamente, realizava as mesmas funções das paradigmas N.C. e A.L.E., que eram registradas no cargo de “pesquisador pleno”; que a diferença salarial chegava a 150% (cento e cinquenta por cento).

A reclamada nega que a reclamante tenha exercido as mesmas atividades que as paradigmas. Aduz ainda, em breve síntese, que a reclamante não era farmacêutica, assim como as paradigmas; que as paradigmas tinham ensino superior completo, o que não era o caso da reclamante; que as funções das paradigmas eram diversas e mais complexas, demandando maior responsabilidade, conhecimento e perfeição técnica.

Os fatos foram comprovados pela testemunha da reclamante, que afirmou:

[...] que trabalhou na reclamada de fev/2011 a fev/2015, como analista de laboratório/pesquisadora pleno; que trabalhava no setor Pesquisa e Desenvolvimento, no mesmo setor que a reclamante; que a reclamante era pesquisadora junior; **que a pesquisadora junior não poderia em tese realizar as seguintes atividades: validação, desenvolvimento, produtos de degradação, uma vez que eram atribuições mais complexas; mas na prática não existiam diferenças nas atividades, uma vez que a reclamante também desempenha tais atividades, inclusive as validações mais complexas [...].** (Fl. 571 - grifou-se).

Como visto, independentemente das diferenças de qualificação profissional e das denominações diversas atribuídas aos cargos ostentados pela reclamante e pelas paradigmas, o fato é que as atividades laborativas não eram diferentes, o que atrai o reconhecimento do direito à equiparação salarial, diante da ausência de controvérsia quanto às diferenças salariais.

Assim, nego provimento ao recurso.

##### c) Indenizações por danos morais/estéticos e honorários periciais

Recorre a reclamada, sem razão, a fim de que sejam reduzidos os valores das indenizações por danos morais e danos estéticos fixados pelo juízo de primeiro grau em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) e R\$20.000,00 (vinte mil reais), respectivamente.

O acidente sofrido pela reclamante foi descrito no laudo pericial (fl. 545):

No dia 12.2.2014, por volta das 19:20 horas, foi retirar o material utilizado para fazer uma solução - provetas/Becker, estava manuseando estes materiais no interior da capela que estava devidamente isolada, ao retirar a proveta com capacidade de 01 litro, bateu em dois Beckers com resíduo de produtos não identificados e estes ao caírem sobre a bancada da capela entraram em reação, liberando grande quantidade de calor e fumaça respingando sobre a proteção da capela, atingido braço esquerdo da pericianda.

Como consequência do acidente, a reclamante sofreu lesões no membro atingido, inclusive com necrose, submetendo-se, posteriormente, a duas cirurgias reparadoras. Permaneceu afastada do trabalho com percepção de benefício acidentário por 50 (cinquenta) dias. Declarou ao perito, por fim, que “se sente constrangida em expor seu braço esquerdo, evitando ir à praia e piscina” (fl. 546).

Embora a reclamante não esteja incapacitada para o trabalho, restaram cicatrizes que, de acordo com o perito, “podem determinar algum constrangimento” (fl. 548). As imagens de fls. 88 e seguintes demonstram a gravidade e a extensão das lesões e as sequelas após os tratamentos médicos realizados.

Cumpre salientar, ademais, que nem mesmo a culpa da reclamada, que foi reconhecida pelo juízo de primeiro grau, foi objeto de recurso.

O grave acidente em si, as dores físicas, os tratamentos a que se submeteu a reclamante, incluindo dois procedimentos cirúrgicos, as sequelas estéticas, o afastamento do trabalho, além dos evidentes reflexos na vida social da reclamante, que se sente constrangida em expor o membro atingido na ocasião do acidente, constituem causas suficientes para a reparação. Trata-se de dano especificamente moral ou pessoal, cuja repercussão toca no sentir da vítima do ato ilícito, sendo certa e necessária a reparação do dano perpetrado.

Nesse contexto, os valores das indenizações fixadas pelo juízo de primeiro grau (R\$ 50.000,00 a título de danos morais e R\$ 20.000,00 a título de danos estéticos), são razoáveis e condizentes com as circunstâncias verificadas, sendo plenamente suficientes para reparar os danos sofridos, punir o autor da ofensa e atuar no aspecto pedagógico, a fim de que situações semelhantes não voltem a ocorrer.

Por fim, a importância de R\$ 5.724,00 (cinco mil, setecentos e vinte e quatro reais) fixada pelo juízo de origem para remunerar o trabalho do perito médico judicial é condizente com o grau de complexidade do caso e com o esclarecedor trabalho técnico realizado, nada havendo a ser reparado na r. sentença também em tal aspecto.

Nego provimento ao recurso.

#### **d) Prequestionamento**

Para todos os efeitos, considero devidamente prequestionadas as matérias e os dispositivos legais e constitucionais invocados.

## **II - RECURSO DA RECLAMANTE**

Presentes os pressupostos recursais, conheço.

#### **a) Indenizações por danos morais/estéticos e honorários periciais**

Diante do que já se decidiu quando da análise do recurso da reclamada, nada há a ser reparado quanto aos valores fixados pelo juízo de origem a título de indenizações por danos morais e estéticos.

Nego provimento.

## b) Prequestionamento

Para todos os efeitos, considero devidamente prequestionadas as matérias e os dispositivos legais e constitucionais invocados.

### III - RECURSO DA TESTEMUNHA

Presentes os pressupostos recursais, conheço.

#### a) Multa - art. 793-D, da CLT

Recorre a testemunha R.M.C. a fim de ver reformada a r. sentença no que tange à multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) que lhe foi aplicada pelo juízo de origem. Aduz que disse a verdade e que não tinha interesse de prejudicar ou beneficiar quaisquer das partes.

Constou da r. sentença de primeiro grau:

[...] É notório que as informações prestadas pela testemunha indicada pela ré, sra. R.M.C. não são dignas de consideração. Conquanto tenha sido indeferida a contradita arguida, revelou-se nítido o intuito de esta testemunha favorecer a ré, ao prestar durante a inquirição informações falsas, notadamente quando relata com convicção que a ré pagou as cirurgias plásticas sofridas pela reclamante, sendo que a prova documental a desmente, porquanto a autora juntou o recibo de pagamento comprovando que ela própria arcou com as despesas médicas de suas 2 cirurgias reparadoras (Id. 21dd554 - pág. 1; Id. 21dd554 - pág. 3; Id. 21dd554 - pág. 5), bem como as despesas com medicamentos (Id. 80c7817 - pág. 1; Id. b6cf43d - pág. 1; Id. 40da4f2 - pág. 1; Id. bb0bb16 - pág. 1; Id. c376a95 - pág. 1; Id. 6ff1add - pág. 1). Nestes termos o depoimento da testemunha R.M.C.: 'a reclamada ofereceu toda ajuda e pagou os medicamentos, bem como, pagou as cirurgias da reclamante' (Id. 55c33fe - pág. 3 - grifou-se).

Os *e-mails* juntados com a inicial comprovam que a reclamante praticamente implorou para a ré o reembolso com as despesas médicas e de medicamentos (Id. 60293d6 - pág. 1 a 18), não tendo a ré juntado nenhum comprovante de pagamento ou ressarcimento neste sentido.

Ademais, a informação prestada diverge até mesmo da tese da defesa que alega que a 'cirurgia a que a reclamante se submeteu, esta foi custeada pelo plano de saúde fornecido pela reclamada, também não havendo gastos para ela'. (Id. 834a525 - pág. 11).

Por esta razão, o depoimento da testemunha R.M.C. será desconsiderado como um todo e não influenciou no convencimento desta Julgadora.

Ademais, diante da evidente mentira da testemunha, esta Magistrada aplica-lhe multa no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), equivalente a 5% sobre o valor da causa, em favor da autora, nos termos do art. 793-D da CLT. [...]

Com base no art. 793-D da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, o juízo de primeiro grau condenou uma cidadã que não era parte em um processo e que, por isso mesmo, não teve oportunidade de oferecer defesa a respeito da imputação que lhe fora feita, até porque a fase de acusação foi suprimida, passando-se direto para a condenação, condenação esta que, inclusive, não se submeteu ao crivo do duplo grau de jurisdição para ser executada. Trata-se de uma decisão condenatória sem acusação, sem defesa, sem contraditório e com trânsito em julgado automático. Simplesmente, não há como aplicar um absurdo jurídico como este.

O juízo acusou, condenou e executou!

Isso remete ao tempo em que não se concebia a existência de um Estado Democrático de Direito, mas, enfim, é esse mesmo o estágio de sociabilidade ao qual a Lei n. 13.467/2017 tenta nos remeter e os litigantes no processo do trabalho, trabalhadores e empregadores, já estão sentindo os efeitos desse autêntico experimento "legislativo".

O juízo de primeiro grau aplicou o dispositivo em questão, argumentando que toda lei se presume constitucional, mas para a preservação da autoridade da Constituição a presunção de constitucionalidade da lei não basta. É preciso que o preceito jurídico a ser aplicado não fira a Constituição e esta verificação deve ser feita, concretamente, pois o compromisso jurisdicional é o do respeito à ordem jurídica como um todo, com vistas, sobretudo, à efetivação do Estado Democrático de Direito, dentro do objetivo fundamental de preservação e elevação da dignidade humana.

E a Lei n. 13.467/2017 seria apenas mais uma lei dentre tantas outras que compõem o Direito, que também é integrado por princípios, conceitos e institutos, não fossem os seus insuperáveis, vez que reais e inofensíveis, problemas de elaboração, que conduzem, inevitavelmente, ao reconhecimento de sua ilegitimidade, sendo essa declaração um dever funcional da magistratura do qual não se pode fugir.

Vale lembrar que acima da Lei n. 13.467/2017 estão a Constituição Federal, as Convenções da OIT - ratificadas pelo Brasil (e mesmo as não ratificadas, sobretudo aquelas que são consideradas fundamentais pela Organização) - e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

Sobre a ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017, os juízes do trabalho se manifestaram neste sentido, conforme Enunciado n. 1, da 2ª Jornada da Anamatra: “A Lei n. 13.467/2017 é ilegítima, nos sentidos formal e material”.

Isto porque, no Estado Democrático de Direito, só tem autoridade de lei a regulamentação que emerge da vontade popular, e nas democracias representativas essa vontade se expressa por meio das instituições que, pelo voto, atuam no processo legislativo, regulado constitucionalmente.

A garantia mínima que os cidadãos possuem de que as leis que vão regular a sua vida em sociedade reverberem seus anseios coletiva e democraticamente concebidos é a de que a elaboração das leis deve respeitar as regras do processo legislativo. O vício formal na elaboração de uma lei gera o efeito inevitável da perda de sua legitimidade, que sequer precisa ser declarada em processo judicial específico para ser rechaçada, tal é a gravidade da irregularidade.

O projeto de lei (PL n. 6.787/2016), que deu ensejo ao advento da lei da “reforma”, foi apresentado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional em 23 de dezembro de 2016, como resposta estratégica a uma crise política. Tratava de poucos assuntos, em meros 7 artigos. Começou a tramitar efetivamente em 9 de fevereiro de 2017, quando designado o seu relator, e em 12 de abril do mesmo ano, ou seja, após pouco mais de dois meses de tramitação, já tinha um Parecer, referindo, no entanto, a um projeto de lei que trazia mais de 200 alterações na CLT. O Parecer final foi concluído em 25 de abril e no mesmo dia foi aprovado na Comissão Especial respectiva e levado a Plenário, sendo aprovado na madrugada do dia 26 de abril e remetido ao Senado no dia 28 de abril. No Senado, sem qualquer alteração do texto, o Projeto (já com a denominação PLC n. 30/2017) foi definitivamente aprovado em 11 de julho de 2017.

Afora os aspectos do tempo recorde de tramitação na Câmara (dois meses) e de que o texto final do PL 6.787 não passou por qualquer discussão nas Comissões daquela Casa, não tendo sido, inclusive, alvo de audiências públicas ou diálogo com as entidades representativas de trabalhadores, como preconiza a Convenção 144 da OIT, ressalta também o aspecto de que os Senadores, em concreto, não votaram o texto que lhes foi submetido. Em novo tempo recorde, cerca de dois meses, aprovaram, isto sim, um texto ainda inexistente, pois o relatório final a respeito, do Senador Ricardo Ferraço, apontava diversas impropriedades e inconstitucionalidades no então PLC 38, mas remetia ao Presidente da República a tarefa de realizar os acertos, por intermédio da edição de uma Medida Provisória.

O que foi votado na Câmara foi um texto que, na sua integralidade, não passou por qualquer debate prévio nas comissões (CAE, CAS e CCJ) e muito menos foi submetido a audiências públicas, para a necessária participação da comunidade jurídica e dos representantes da classe trabalhadora; e o que se votou no Senado foi um texto com teor desconhecido, vez que os Senadores remeteram ao Presidente da República a tarefa de “consertar” as impropriedades técnicas e inconstitucionalidades do projeto.

Todos esses fatos são públicos e podem ser verificados na documentação oficial da Câmara dos Deputados referente à tramitação do PL 6787 (<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>).



Não se trata, pois, de uma versão. Trata-se de fatos públicos, que são o quanto basta para reconhecer a ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017, que é o que resulta desse atropelo antidemocrático legislativo, até porque não existe nenhuma previsão na Constituição que permita que: a) a Câmara aprove PL cujo teor, na sua integralidade, não passou em debate pelas respectivas comissões; b) o Senado aprove texto de projeto de lei em que haja, reconhecidamente, impropriedades técnicas e inconstitucionalidades; c) edição de Medida Provisória para “consertar” lei mal elaborada.

Acrescente-se que a Lei n. 13.467/2017 foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, com vigência prevista para o dia 11 de novembro do mesmo ano. Mas, passados quase quatro meses, a prometida Medida Provisória, que serviria para “consertar” a lei, não foi editada e a lei entrou em vigor sem que a tal “correção” tivesse vindo, em clara demonstração de que não era de “pequenos defeitos” que se cuidava.

A Medida Provisória, n. 808, só veio ao mundo jurídico em 14 de novembro de 2017, e, refletindo todo açodamento do processo legislativo, trouxe, nada mais, nada menos, do que 84 alterações na Lei n. 13.467/2017.

E para explicitar ainda mais todos os problemas de elaboração contidos na Lei n. 13.467/2017, foram apresentadas 967 Emendas à MP 808, que foi um novo recorde nessa trágica história.

Depois disso, o Congresso Nacional teve quatro meses para aprovar a MP 808, mas não o fez, e em 23 de abril de 2017, como se sabe, a MP 808 caducou.

Então, se havia algum resquício de legitimidade no procedimento adotado, que inclui até a esdrúxula medida do Senado de transferir para o Presidente da República a atividade legislativa, o fato concreto é que mesmo esse ajuste desviado não foi cumprido, o que faz da Lei n. 13.467/2017 um texto não aprovado por um procedimento legislativo regular.

O que se tem como resultado é uma lei ilegítima, cujos dispositivos foram elaborados a toque de caixa, sem qualquer cuidado técnico, tanto jurídico quanto linguístico, seja pela pressa com que o texto foi elaborado, seja pela tentativa, um quanto torpe, de criar uma lei para a defesa exclusiva dos interesses de grandes conglomerados econômicos internacionais, mas tentando evitar que essa intenção transparecesse de modo mais explícito.

O resultado é um texto legislativo confuso, ambíguo, incompleto e contraditório, além de trazer repetidas agressões a diversos dispositivos constitucionais e de afrontar normas, princípios, conceitos e institutos jurídicos trabalhistas.

Levar adiante o propósito de aplicar essa lei, só porque tem a aparência de lei, fingindo que nenhuma afronta constitucional ocorreu, só aprofunda os problemas sociais e econômicos que a lei tende a promover.

O percurso da tentativa de aplicar a Lei n. 13.467/2017 tem deixado um enorme rastro de muitos outros complicadores jurídicos, aumentando ainda mais a sensação de insegurança jurídica e fazendo transparecer, para os mal-intencionados, que essa situação é fruto de uma atuação “rebelde” e “imprópria” da magistratura trabalhista, o que é aproveitado, inclusive, para desferir ataques à Justiça do Trabalho.

Para que os despropósitos da Lei n. 13.467/2017 não sejam explicitados no momento da sua aplicação, tenta-se destruir órgão julgado, e não é à toa, portanto, que se tem colocado em questão a preservação da Justiça do Trabalho. Essa autêntica chantagem institucional é, por outro lado, a explicitação do quanto se sabe que a Lei n. 13.467/2017 é inaplicável.

A respeito dos complicadores jurídicos, lembre-se que nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), com a participação de mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do trabalho, além de advogados e outros profissionais do Direito, divididos em oito comissões temáticas, houve a aprovação de 125 Enunciados sobre a referida “lei”, e quase todos eles em contraste com várias das projeções que se faziam a partir do advento da lei.

Também foram propostas, no STF, 18 (dezoito) ações: ADI 5766 (relator Ministro Barroso); ADI 5794 (relator Ministro Fachin); ADI 5806 (relator Ministro Fachin); ADI 5810 (relator Ministro Fachin); ADI 5811 (relator Ministro Fachin); ADI 5813 (relator Ministro Fachin); ADI 5815

(relator Ministro Fachin); ADI 5826 (relator Ministro Fachin); ADI 5829 (relator Ministro Fachin); ADI 5850 (relator Ministro Fachin); ADI 5859 (relator Ministro Fachin); ADI 5865 (relator Ministro Fachin); ADI 5867 (relator Ministro Gilmar); ADI 5870 (relator Ministro Gilmar); ADI 5885 (relator Ministro Fachin); ADI 5887 (relator Ministro Fachin); ADI 5888 (relator Ministro Fachin), e ADI 5892 (relator Ministro Fachin).

Um dos principais pontos da “reforma”, tratado como a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT), foi questionado junto à OIT, a qual, após avaliação de peritos, recomendou ao governo brasileiro rever tais dispositivos, até que em 29 de maio de 2018, por deliberação da sessão de Comissão de Normas, realizada na 107<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incluiu o Brasil na lista de países acusados de descumprir normas internacionais de proteção dos trabalhadores, ficando na posição 15 de uma lista com 24 países.

Em atitude de desespero, para tentar salvar a “lei”, o governo, por intermédio do Ministério do Trabalho, editou, em 23 de maio de 2018, a Portaria n. 349, alterando vários dispositivos da Lei n. 13.467/2017, mas com isso só conseguiu deixar ainda mais nítido o quanto a lei da “reforma” é mal elaborada e de quase impossível aplicação prática.

Por fim, em 21 de junho de 2018, por meio da Resolução 221, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa n. 41 (IN 41/2018), pela qual, tentando minimizar os efeitos danosos da aplicação da Lei n. 13.367/2017 no Processo do Trabalho, fixou diretrizes dizendo que dispositivos da lei seriam aplicadas e a partir de quando. Chegou-se, inclusive, à compreensão, contrariando muitos defensores da “reforma”, de que os preceitos processuais da lei não retroagiriam, sobretudo com relação aos honorários advocatícios.

Não basta tudo isso, a aplicação da lei tem provocado inúmeras decisões contraditórias, notadamente no que se refere às dispensas coletivas de trabalhadores.

Ou seja, a cada dia que passa se evidenciam os diversos problemas gerados pela aludida “reforma” trabalhista, sendo que até mesmo na promoção de empregos, ainda que precários, que é o que a reforma incentiva, não se teve um resultado adicional, numericamente falando. Aliás, muito pelo contrário, diante das reiteradas dispensas coletivas, resultado da sensação, conferida pela reforma ao grande capital, da obtenção de uma espécie de poder absoluto, o que se discute é se a “reforma” reduziu, ou não, o número de empregos.

O que a realidade demonstra é que se está caminhando cada vez mais para dentro do labirinto jurídico criado pela Lei n. 13.467/2017, e quanto mais se buscam saídas para a sua aplicação, na forma como imaginaram os seus defensores, o que sequer tem apoio no próprio texto legislativo editado, mais distante se estará da saída.

Tudo isso, no entanto, é meramente o efeito inevitável de uma lei elaborada às pressas, sem o respeito ao devido procedimento legislativo, constitucionalmente previsto.

Voltemos à atenção para o caso específico dos presentes autos, que nos remete ao disposto no art. 793-D da Lei n. 13.467/2017.

Mesmo superando os aspectos acima mencionados, pertinentes à ilegitimidade da lei e da inconstitucionalidade do dispositivo referido, eis que fere a segurança jurídica determinada pelo Estado Democrático de Direito, ao estabelecer punição processual para quem não é parte e que, por consequência, não tem como se defender, sendo o acusador e o julgador o próprio juiz, também se tem o aspecto da impossibilidade de aplicação do art. 793-D, ao menos da forma como o visualizou o juízo de primeiro grau.

O texto refere à intenção da testemunha em “alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa”.

Qual é a “verdade dos fatos”? O que a parte disse? Como avaliar se a parte agiu com dolo ou com erro de percepção?

**Ora, a constatação de que a testemunha prestou declarações contrárias ao teor da prova documental, notadamente no que diz respeito ao custeio das despesas com tratamentos médicos da reclamante, não é prova, por si, de que ela teve a intenção de alterar a verdade dos fatos, até porque pode apenas ter se confundido durante o depoimento.**

Além disso, é bem diferente fazer juízo equivocado do fato e ter a “intenção” de alterá-lo.

Bom, aí se pode chegar à objeção de que nunca se conseguirá atingir o nível de poder afirmar com toda a certeza de que a testemunha teve a intenção de alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Mas aí o problema, como se está dizendo, é o da má elaboração da norma, vez que porque propõe um julgamento sobre “dolo” sem a instauração de processo específico, pelo qual se poderia extrair maiores elementos de convicção. O artigo em análise sugere um julgamento sumário sobre questão fática que envolve ato de vontade e só se pode chegar a uma conclusão a respeito, sem a necessária instauração de um procedimento probatório específico, ou por arbítrio ou por presunções, mas, como se sabe, ou se deveria saber, o dolo não se presume e a arbitrariedade é incompatível com o Estado Democrático de Direito.

E não cabe aqui, pelas próprias razões do histórico da lei, que, como se sustentou, teria vindo para acabar com a insegurança jurídica, dizer que o legislador disse mais do que devia e que bastaria a culpa para se chegar à punição em questão, pois isso, primeiro, só reforça o argumento sobre as impropriedades técnicas da lei e, segundo, gera o efeito do aumento da insegurança jurídica, além, é claro, do campo para o arbítrio judicial.

Essa aplicação extensiva do texto legal, para fins punitivos, só revela os grandiosos problemas, no que tange à preservação do Estado Democrático de Direito Social e à busca da segurança jurídica, que a Lei n. 13.467/2017 traz.

Demais disso, o teor do depoimento da testemunha, embora não tenha valor probatório, não tipifica o crime de falso testemunho, porquanto não evidenciada a intenção da testemunha em mentir em juízo.

Por tais fundamentos, dou provimento ao recurso para excluir a condenação da testemunha R.M.C. ao pagamento de multa.

## **CONCLUSÃO**

### **Dispositivo**

Pelo exposto, resolvo conhecer dos recursos ordinários interpostos por V.C.A.S., E.S.A. e R.M.C. (testemunha), negar provimento aos recursos da reclamada e da reclamante e dar provimento ao recurso da testemunha, para excluir a multa aplicada pelo juízo de origem, nos termos da fundamentação supra.

Em sessão realizada em 4 de março de 2020, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior. Tomaram parte no julgamento os Srs. Magistrados: Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior (relator), Juiz do Trabalho Oséas Pereira Lopes Junior (*quorum*), Juiz do Trabalho Evandro Eduardo Maglio (*quorum*). Compareceu para sustentar oralmente, pela recorrente V.C.A.S., a Dra. Sabrina Mory.

### **RESULTADO**

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR  
Desembargador Relator

DEJT 28 maio 2020, p. 2276.

## ACIDENTE

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 exposição a situação de risco no que tange ao acidente do trabalho sofrido pela trabalhadora e que a deixou com incapacidade parcial e permanente para o trabalho, exsurge para esta o direito de indenização por danos morais e materiais decorrentes da responsabilidade civil pelo acidente. TRT 15ª Região 0012049-02.2016.5.15.0089 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 27 fev. 2020, p. 14043.

## ACORDO

ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO NA FASE DE CONHECIMENTO. CONFORMIDADE ENTRE AS PARCELAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA E SALARIAL CONSTANTES DO ACORDO E DA INICIAL. DESNECESSIDADE. DISCRIMINAÇÃO, NO ACORDO, DE VERBAS INDENIZATÓRIAS. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA INDEVIDA. As partes não estão adstritas ao princípio da congruência, quando o acordo judicial se dá anteriormente ao provimento jurisdicional transitado em julgado, não havendo imposição legal para que as parcelas especificadas na avença se atenham, na exata proporção, à distribuição daquelas reclamadas na inicial ou daquelas deferidas em sentença passível de recurso, enquanto latente a fase de conhecimento do processo. Assim, ainda que a preambular contenha pedidos de verbas de natureza salarial e indenizatória, nada obsta que o pacto, celebrado em condições razoáveis e sem indícios de fraude, atinja somente estas últimas, hipótese em que não haverá incidência previdenciária. Reforma-se. TRT 15ª Região 0000180-69.2014.5.15.0135 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3798.

## ADICIONAL

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. AUSÊNCIA DE CONTATO PERMANENTE COM PACIENTES. ATIVIDADES HABITUAIS DE ORIENTAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO. INDEVIDO. Em que pese o autor se ativar na condição de “agente comunitário de saúde”, resta claro que suas atividades habituais são de orientação/conscientização da comunidade, o que induz à conclusão de que o reclamante não esteve e não está exposto, de modo habitual e sistemático, a condições insalubres no ambiente laboral. Evidente que não há como se comparar o trabalho desempenhado pelo “agente comunitário de saúde” com o dos demais profissionais da área da saúde, como enfermeiros e médicos, que lidam diretamente com pessoas doentes e pessoas que sejam potencialmente portadoras de doenças infectocontagiosas. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010140-45.2019.5.15.0015 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3884.

## ADITAMENTO

ADITAMENTO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: LIMITES FORMAIS E MATERIAIS. 1. Impossibilidade de alteração *in pejus* de cláusulas convencionais sem a participação do sindicato da categoria econômica. 2. Substituição negocial do sindicato patronal pela própria empresa, quando o aditamento se aplicar apenas aos seus empregados: novação da natureza jurídica, que passa a ser a de acordo coletivo de trabalho, e incidência do art. 620 da CLT. 3. Aplicação, nas matérias de fundo, da teoria do conglobamento orgânico mitigado por instituto ou matéria, por opção histórica do legislador brasileiro. A legislação brasileira adotou a teoria do conglobamento mitigado por instituto, nos termos da Lei n. 7.064/1982 (art. 3º, II), analogicamente aplicável aos conflitos entre convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, para se considerar qual a norma concretamente mais favorável, impende considerar o instituto em questão (adicional de horas extraordinárias, duração semanal do trabalho), ou ainda, mais genericamente, a matéria visada (desconexão laboral). Impossibilidade de se compensar uma sensível piora no âmbito da desconexão laboral com a singela facilitação geográfica de acesso a convênios médicos, seja pela desproporcionalidade, seja pela diversidade de matéria. TRT 15ª Região 0010598-58.2018.5.15.0060 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 27 fev. 2020, p. 24150.

## AGRAVO

1. AGRAVO DE PETIÇÃO. MEDIDAS ATÍPICAS DE COERÇÃO EM SEDE DE EXECUÇÃO TRABALHISTA. CASOS EXTREMOS DE PATENTE RECALCITRÂNCIA NA QUITAÇÃO DO DÉBITO. POSSIBILIDADE E CABIMENTO. As medidas atípicas de coerção, a exemplo da suspensão/apreensão de CNH e da apreensão de passaporte do executado, têm cabimento na execução trabalhista em casos extremos de patente recalcitrância debitória, com particular pertinência aos casos de créditos trabalhistas sonegados há muitos anos, em contexto de pluralidade de executados e com indícios de sonegação patrimonial. Inteligência do art. 139, IV, do CPC, c/c art. 769 da CLT. TRT 15ª Região 0010357-17.2017.5.15.0029 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 27 fev. 2020, p. 25410.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. OJ N. 415 DA SBDI-I DO C. TST. Não configura ofensa à coisa julgada a adoção, em sede de liquidação de sentença, do critério previsto na OJ n. 415 da SBDI-I do C. TST, quando não vedado no título executivo, sob pena de pagamento em duplicidade e enriquecimento sem causa, vedados por nosso ordenamento jurídico. Mantém-se. TRT 15ª Região 0010750-69.2016.5.15.0095 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2920.

## ALÇADA

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 à data do ajuizamento da ação. TRT 15ª Região 0010594-44.2019.5.15.0138 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 27 fev. 2020, p. 15697.

## BANCÁRIO

1. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. A exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT, não é tão restrita quanto a do art. 62 do mesmo estatuto. Assim, temos que os **cargos de confiança**, previstos no art. 224, § 2º, da CLT, podem caracterizar-se por: assinaturas autorizadas, valores de alçada, distribuição, fiscalização, coordenação ou supervisão de outras atividades bancárias, controle (ainda que secundário) de horário e ausências de funcionários, responsabilidade pela abertura ou fechamento de agências, acesso às chaves do cofre, senhas de acesso restrito, acesso a dados cadastrais e até mesmo pela percepção de gratificação de função superior a um terço de seu salário efetivo sem a necessidade de que todas essas atribuições se verifiquem **cumulativamente**. Mantém-se. TRT 15ª Região 011240-44.2015.5.15.0025 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2966.

2. EMPREGADOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO DE CORRESPONDENTE BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. IMPROCEDÊNCIA DA PRETENSÃO. A Resolução n. 3.954/2011 do Banco Central do Brasil, que revogou de modo expresso a de n. 3.110/2003, facultou às instituições financeiras contratar empresas como correspondentes bancários para a realização de diversas atividades não bancárias, situação que se enquadra na hipótese de terceirização lícita. Daí porque os empregados de empresas especializadas na prestação de serviços de captação de clientela para divulgação e oferecimento de produtos, tais como “ emprés-timo consignado” e “cartões de crédito”, não poderão ser considerados bancários, máxime quando a prova dos autos não demonstra os requisitos necessários para o reconhecimento da relação de emprego com o banco, nos termos do art. 3º da CLT. TRT 15ª Região 0012619-13.2016.5.15.0016 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3492.

## CATEGORIA PROFISSIONAL

PISO ESTADUAL. CATEGORIA ABRANGIDA POR PISO NORMATIVO. INAPLICABILIDADE. O piso fixado em lei estadual não se aplica às categorias profissionais que tenham piso definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Reforma-se. INTERVALO INTRAJORNADA. EXEGESE DO ART. 71, § 1º, DA CLT. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 178 DA SBDI-1 DO C. TST. O intervalo intrajornada vincula-se à jornada contratual e não à efetivamente laborada. O *caput* do art. 71 da CLT menciona “trabalho contínuo”, o que se pode compreender, por óbvio, por jornada superior a 6 horas diárias. A hora extra é eventualidade e não pode ser incluída para fins do que venha a ser trabalho contínuo, até porque não se pode prever a sua realização, na grande maioria das vezes. A transgressão do intervalo somente pode ser considerada se não observado o tempo devido para a jornada contratual. Admitida a jornada de seis horas, o intervalo é de 15 minutos. Do contrário, referendar-se-ia o enriquecimento sem causa em favor da reclamante, vedado pelo art. 884 do CC. Reforma-se. INTERVALO PARA MULHER DE, NO MÍNIMO, 15 MINUTOS, EM CASO DE PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL DE TRABALHO, AO TÉRMINO DO EXPEDIENTE, ANTES DO INÍCIO DO PERÍODO EXTRAORDINÁRIO. ART. 384 DA CLT. INCIDENTE DE INCONSTITUCIONALIDADE EM RECURSO DE REVISTA, NO TST (2008).

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 658312, RELATOR MIN. DIAS TOFFOLI (NOVEMBRO DE 2014). Embora tenha o Plenário do Supremo Tribunal Federal (novembro/2014) firmado a tese de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela CF/1988, e reconhecida, a esta decisão, repercussão geral, o Relator do Recurso Extraordinário 658312, Min. Dias Toffoli, admitiu que o acúmulo de atividades, pela mulher, no lar e no trabalho - “que, de fato, é uma realidade, deve ser levado em consideração, na interpretação da norma”. Ou seja: embora o E. STF tenha concluído pela constitucionalidade do art. 384 da CLT e confirmado a jurisprudência do C. TST (2008) sobre a matéria (no sentido de que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade contido no art. 5º da Constituição Federal), reconheceu, no entanto, que todos os argumentos lançados no incidente de inconstitucionalidade de 2008, da lavra do Eminentíssimo Ministro do TST, Dr. Ives Gandra Martins Filho, devem ser sopesados, quando da interpretação da norma em questão. 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. Desse modo, 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). Entretanto, a Medida Provisória n. 905, de 11.11.2019, que alterou o teor do disposto no art. 879, § 7º, da CLT, estabeleceu o IPCA-E para correção dos créditos trabalhistas. Portanto, a TR deve ser utilizada como fator de correção monetária dos créditos trabalhistas até 11.11.2019 e, após tal data, deverá ser utilizado o IPCA-E. Reforma-se em parte. TRT 15ª Região 0012233-06.2017.5.15.0094 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2429.

## CONCURSO PÚBLICO

RITO SUMARÍSSIMO. PROCESSO SELETIVO PÚBLICO ANUNCIADO POR PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO. PROMESSA DE MÍNIMA REMUNERAÇÃO. OBRIGAÇÃO PÓSTERA DO EMPREGADOR DERIVADA DE CONDUTA PRÓPRIA PRÉ-CONTRATUAL. *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM* E TUTELA DA CONFIANÇA LEGÍTIMA. Se é certo que entes privados não estão geralmente obrigados a contratar mediante concursos públicos ou processos seletivos correlatos, é igualmente certo que, se a pessoa jurídica de direito privado lança certame público para seleção de empregados, obriga-se a respeitar os seus inteiros termos, a despeito das flutuações de mercado, que não podem prejudicar seus empregados (= princípio da alteridade), e da própria aceitação do trabalhador ao tempo da admissão, seja ela expressa ou tácita (= princípio da irrenunciabilidade). A contratação dos aprovados em certame público com salário inferior àquele indicado nas respectivas publicações viola os arts. 422 e 854 do Código Civil (c/c art. 8º, § 1º, da CLT), configurando *venire contra factum proprium* a desafiar a devida correção pelos critérios próprios da doutrina da confiança legítima. TRT 15ª Região 0010587-21.2019.5.15.0019 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 27 fev. 2020, p. 25443.

## CONDENAÇÃO

CONDENAÇÃO. LIMITES. LEI DA REFORMA TRABALHISTA: 13.467/2017. A partir da edição da Lei n. 13.467/2017, os valores indicados na inicial representam o conteúdo preciso e explícito dos pedidos, não podendo a condenação extrapolá-los, em vista dos limites objetivos da lide (arts. 141 e 492 do CPC). Entender de outro modo, aceitar a proposição de reclamações com pedidos ilíquidos, torna letra morta as alterações realizadas pela Lei n. 13.467/2017 e afronta os motivos pelos quais foi estabelecida a reforma do art. 840 da CLT (se os valores indicados não representam limite à condenação - não permitem que os envolvidos tenham pleno conhecimento do que está sendo proposto e todo o propósito do legislado se perde). Mantém-se. TRT 15ª Região 0010205-96.2019.5.15.0061 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2514.

## CONTRATO

CONTRATO DE NATUREZA COMERCIAL. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NÃO CONFIGURADA. A terceirização é contrato de atividade, correspondente à contratação de interposta pessoa para a colocação de trabalhadores para laborar em prol de terceiros, ou seja, o tomador de serviços não contrata um resultado, mas apenas a energia laborativa de um número específico de trabalhadores, em uma determinada jornada de trabalho. Muito diversa é a hipótese vivenciada nestes autos, em que se contratou um resultado em si mesmo, o transporte rodoviário de carga, e não a colocação de trabalhadores para fazê-lo, pressuposto indispensável à assimilação ao instituto da terceirização. Reforma-se. TRT 15ª Região 0011584-31.2018.5.15.0086 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3122.

## CONTRIBUIÇÃO

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DEVIDAS A TERCEIROS (GILRAT - ANTIGO SAT, SALÁRIO EDUCAÇÃO E INCRA). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A EXECUÇÃO DE OFÍCIO. As contribuições devidas a terceiros (art. 240 da CF) devem ser pagas pelos empregadores, incidindo sobre a folha de salários. No entanto, encontram-se fora do sistema de Seguridade Social. Tais contribuições sociais não comportam execução, de ofício, por esta Especializada, pois, por serem destinadas a entidades privadas, não têm natureza de receita pública. Recurso parcialmente provido. TRT 15ª Região 0000273-59.2010.5.15.0042 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 4233.

## DANO

1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL NÃO COMPROVADA. AUSÊNCIA DA INCAPACIDADE LABORATIVA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Tecnicamente, não há se falar em infortúnio laboral, seja na modalidade típica, seja na equiparada, quando a prova pericial revela que não há inaptidão obreira para o trabalho. Assim, inexistente a incapacidade laborativa, fica descaracterizada a conduta ilícita que o autor buscou imputar ao reclamado, fator que obsta atribuir a este 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 0011534-91.2017.5.15.0004 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3636.

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL NÃO COMPROVADA. NATUREZA DEGENERATIVA E MULTIFATORIAL. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. A patologia apresentada pelo reclamante é de natureza multifatorial e degenerativa e, como tal, não pode ser caracterizada como doença do trabalho, a teor da alínea "a" do § 1º, II, art. 20, da Lei n. 8.123/1991. Portanto, não há que se falar em responsabilidade da ré pela doença sofrida pelo obreiro, tampouco se depreendendo qualquer elemento culposo, imprudente ou não diligente na conduta da demandada. Assim, não comprovado o nexo de causalidade entre a lesão suportada 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 0010316-72.2015.5.15.0109 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3653.

## DIFERENÇA SALARIAL

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. INDEVIDAS. Dispõe o art. 456, parágrafo único, da CLT, que, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á



que o empregado obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. O exercício de atividades diversas, compatíveis com a condição pessoal do trabalhador, não enseja o pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções e são remuneradas pelo salário todas as tarefas desempenhadas dentro da jornada de trabalho. Mantém-se. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REFEIÇÃO E DESCANSO. O art. 71 da CLT não exige uma hora mínima apenas para a efetiva refeição, mas, sim, contempla todo o período de descanso do trabalho e alimentação, de sorte que os tempos em fila de espera e trajeto de ida e volta do refeitório estão incluídos no lapso temporal previsto no art. 71 da CLT, salvo disposição em contrário por parte do empregador, ou constante de avença coletiva. Mantém-se. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. COMPROVAÇÃO INCONTESTE DE PRÁTICA DE ATO LESIVO À HONRA E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. IMPRESCINDIBILIDADE. A reparação de danos morais demanda prova segura no sentido de que o empregador praticou ato lesivo à honra e à dignidade do trabalhador, por excessos cometidos no exercício do poder de mando. Tratando-se de responsabilidade subjetiva, tal condição é indispensável para a concessão da indenização, tratando-se de encargo processual da parte autora, do qual não se desvencilhou na presente hipótese. Mantém-se. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CREME PROTETOR PARA AS MÃOS COMPARTILHADO ENTRE TODOS. INEXISTENTE INFRAÇÃO. Embora o creme protetor para as mãos tenha sido fornecido para uso compartilhado entre os empregados, tal fato, por si só, não confere ao autor o direito ao recebimento do adicional de insalubridade. A palavra “individual” não se confunde com “pessoal”. Os equipamentos de proteção individual são aqueles que devem ser utilizados por apenas um trabalhador, mas não são, necessariamente, de uso exclusivo, o que implica dizer que, em certos casos, são passíveis de utilização por mais de uma pessoa, não importando esse procedimento, de forma automática, em prejuízos à higiene e à segurança do trabalhador. Dessarte, reforma-se a r. sentença para que seja expungida a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade e reflexos, os honorários periciais, bem como a determinação de entrega do PPP e do LTCA e a multa diária que fora fixada pela origem. HORAS *IN ITINERE*. A RESIDÊNCIA DO AUTOR FICA DISTANTE DA RECLAMADA MAS, ESTA, A EMPRESA, FICA SEDIADA EM LOCAL DE FÁCIL ACESSO. IMPROCEDENTES. O estabelecimento da empresa reclamada fica localizado às margens da Rodovia D. Pedro I, em local de fácil acesso e servido por amplo transporte público, em horário compatível com a jornada de trabalho. O fato de o autor residir em local distante não é relevante/suficiente para ensejar o acolhimento do pedido, se a empregadora está instalada em local de fácil acesso e é servida por transporte público. Ou seja, para os termos da lei, não interessa se é o empregado que mora em local ermo, afastado ou de difícil acesso, ou no qual não haja transporte coletivo em todos os horários necessários ao trabalhador: isto é irrelevante para o legislador. A lei se preocupou, apenas, em considerar quando o local de difícil acesso é o da empregadora. E, ainda que assim não fosse, a hipótese em apreço não se subsumiria ao disposto no inciso II da Súmula n. 90 do C. TST (incompatibilidade de horário entre o transporte público e a jornada de trabalho), mas, sim, à hipótese prevista no inciso III da mesma Súmula. TRT 15ª Região 0012556-04.2016.5.15.0140 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3460.

## ECT

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. NORMA COLETIVA. Válida a negociação coletiva que excluiu os adicionais da base de cálculo para aumentar consideravelmente o percentual de horas extras (70%), o que pressupõe concessões recíprocas e goza de privilégio constitucional. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010400-38.2019.5.15.0043 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2618.

## EQUIPARAÇÃO

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. De acordo com o art. 461 da CLT, para que haja equiparação salarial com outro empregado é necessário o preenchimento

das seguintes condições: a) identidade de função; b) igualdade de valor do trabalho; c) trabalho na mesma localidade; d) diferença de tempo de serviço inferior a dois anos entre equiparando e paradigma; e) inexistência, na empresa, de quadro organizado em carreira, prevendo acesso por antiguidade e merecimento. Sendo assim, demonstrada a identidade de funções e cumpridos os demais requisitos previstos no art. 461 da CLT, não há justificativa para a distinção de salários entre reclamante e paradigmas. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010635-33.2018.5.15.0142 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 27 fev. 2020, p. 14248.

## ESTABILIDADE

ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. SUSPENSÃO DA SÚMULA N. 277 DO C. TST. A norma coletiva apresentada aos autos, que contém a avença relativa à estabilidade pré-aposentadoria, vigeu até 31.8.2015, e o reclamante foi dispensado em 1º.6.2016, inexistindo, no presente caderno processual, instrumento normativo que assegurasse, ao tempo da rescisão contratual, o benefício almejado pelo obreiro. Ademais, cumpre salientar que a Súmula n. 277 do C. TST, que prevê a ultratividade das cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas, está com sua aplicabilidade suspensa, nos termos da medida cautelar deferida nos autos do Processo STF ADPF n. 323/DF, de Relatoria do Exmo. Min. Gilmar Mendes. Nesse contexto, não há se falar em aplicação da Súmula n. 277 do C. TST, razão pela qual mantém-se a r. decisão de primeiro grau, nos termos da fundamentação. Mantém-se. TRT 15ª Região 0010968-43.2016.5.15.0016 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2492.

## EXECUÇÃO

1. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INSTAURAÇÃO, DE OFÍCIO, PELO JUIZ. VEDAÇÃO. OBEDIÊNCIA AOS ARTS. 855-A E 878 DA CLT, ART. 133 DO CPC E ART. 13 DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 41/2018 DO C. TST. Conforme a Lei n. 13.467/2017, “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado” (art. 878 da CLT e art. 13 da IN n. 41/2018 do C. TST), o que se aplica, inclusive, quanto ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no art. 855-A da CLT, conforme orientação expressa do art. 133 do Código de Processo Civil. Reforma-se. TRT 15ª Região 0000548-68.2012.5.15.0064 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2459.

2. PENHORA. CONTA-CORRENTE CONJUNTA. Na hipótese de se penhorar valor constante em conta bancária conjunta, deve-se permitir que o cotitular, não responsável pela dívida em execução, prove que a quantia penhorada lhe pertence. No caso dos autos, o recorrente demonstrou que o valor penhorado lhe pertencia, razão pela qual se dá provimento ao recurso para determinar a liberação da quantia correspondente. TRT 15ª Região 0010636-27.2019.5.15.0063 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 4056.

## FGTS

FGTS. MUNICÍPIO DE CRUZEIRO. REGIME CELETISTA RECONHECIDO. DEVIDOS OS DEPÓSITOS. A municipalidade adotou a CLT para reger as relações de trabalho com os seus servidores, até a promulgação da Lei Municipal n. 2.876/1995, que alterou o regime para estatutário. Com efeito, após o advento da Lei n. 3.064, de 30 de maio de 1997, as relações de trabalho passaram a ser, novamente, regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, regime adotado pelo Município até 31.8.2017, condizente com os pleitos de natureza trabalhista, objetos da presente ação. E, nesta linha, conforme a Lei n. 8.036/1990, é obrigação do empregador efetuar o depósito do

FGTS junto a uma conta bancária vinculada, em nome do empregado, até o dia 7 de cada mês, no valor correspondente a 8% da remuneração do mês anterior, paga ao obreiro. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0010635-14.2019.5.15.0040 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2805.

## GARANTIA

GARANTIA DO JUÍZO. INTELIGÊNCIA DO ART. 899, § 11, DA CLT E DO ART. 760 DO CÓDIGO CIVIL À LUZ DO ART. 5º, XXXV E LIV, DA CRFB E DO PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE JURISDICCIONAL. SEGURO GARANTIA JUDICIAL COM PRAZO DE VIGÊNCIA DETERMINADO E DE DURAÇÃO NÃO RAZOÁVEL. SEGURO GARANTIA JUDICIAL COM RESTRIÇÕES INCOMPATÍVEIS COM A FINALIDADE DO ART. 899, § 1º, DA CLT. IMPOSSIBILIDADE. A garantia do Juízo, para os fins do art. 899, § 1º, da CLT, deve ser concreta e efetiva. Por conseguinte, a sua substituição por seguro garantia judicial não pode significar, no contexto da fase executiva, insegurança jurídica ou excessiva burocratização do procedimento. Assim, não atendem à finalidade do art. 899, § 1º, da CLT, e portanto não se subsumem à hipótese do art. 899, § 11, da CLT (na redação da Lei n. 13.467/2017), contratos de seguro garantia judicial (a) que estejam submetidos a prazos de vigência não razoáveis, notadamente à mercê do tempo médio de duração dos processos judiciais em fase de execução, no Brasil ou no próprio Regional, engendrando risco de fim da cobertura antes do momento processual de realização da garantia (cfr. art. 3º, VII, do Ato Conjunto TST/CSJT/CGJT n. 1 de 16.10.2019), e gerando imenso risco de que, “*si et quando*” chegar o momento de se realizar os créditos exequendos, já não existir qualquer garantia; e/ou (b) que prevejam restrições incompatíveis com a necessária concreção e efetividade da garantia do Juízo, como, p. ex., os que contenham cláusulas que insinuem benefício de ordem em favor da seguradora. Em tais circunstâncias, sequer convém conceder prazos adicionais, mercê das tantas irregularidades (art. 12, *in fine*, do Ato Conjunto TST/CSJT/CGJT n. 1 de 16.10.2019), sob pena de se conceder beneplácitos a quem não foi diligente ao interpor o recurso. Recurso ordinário não conhecido. TRT 15ª Região 0011178-91.2018.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 27 fev. 2020, p. 23328.

## HONORÁRIOS

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 a 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 obreiro não provido, no aspecto. TRT 15ª Região 0011715-50.2017.5.15.0115 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 27 fev. 2020, p. 13592.

## HORAS EXTRAS

1. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. PRESTAÇÃO DE SOBRELAVOR HABITUAL. DESCARACTERIZAÇÃO. Não há como concluir pela validade de um acordo de compensação de horas em que há prestação de jornada suplementar habitual, nos termos da Súmula n. 85, IV, do C. TST. TRT 15ª Região 0010968-79.2017.5.15.0025 ROT - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 27 fev. 2020, p. 5000.

2. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO CONTRATUAL. IMPROCEDÊNCIA. Durante todo o período do contrato de trabalho, nos minutos

que antecedem e sucedem a jornada para a troca de uniforme e mudança de turno, independentemente da quantidade de tempo despendida, o empregado está apenas se preparando para iniciar ou encerrar o labor, e não aguardando, tampouco executando ordens. Compulsando-se o Texto Celetário, encontra-se o fundamento normativo da matéria, qual seja, o art. 4º, que reza: “Considere-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010362-19.2019.5.15.0013 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3872.

## INTERVALO DE TRABALHO

INTERVALO INTRAJORNADA. PROVA DIVIDIDA. ÔNUS PROBATÓRIO DO AUTOR. APLICAÇÃO DOS ARTS. 818 DA CLT E 373, I, DO NCPD. Constatada a ocorrência de contradição entre as oitivas das testemunhas, e não existindo qualquer elemento nos autos que justifique a preponderância de um depoimento em detrimento do outro, estabelece-se a inequívoca cisão da prova, que não pode ser considerada satisfatória a esclarecer o cerne da controvérsia instaurada nos autos. Competia ao autor, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPD, a produção de prova robusta, segura e convincente de que não gozou integralmente do intervalo intrajornada, ônus do qual, certamente, não se desvencilhou. 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. Desse modo, 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). Entretanto, a Medida Provisória n. 905, de 11.11.2019, que alterou o teor do disposto no art. 879, § 7º, da CLT, estabeleceu o IPCA-E para correção dos créditos trabalhistas. Portanto, a TR deve ser utilizada como fator de correção monetária dos créditos trabalhistas até 11.11.2019 e, após tal data, deverá ser utilizado o IPCA-E. Reforma-se em parte. TRT 15ª Região 0011293-30.2018.5.15.0054 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3039.

## JORNADA DE TRABALHO

1. JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO. EXERCÍCIO DE ATRIBUIÇÃO DE CONFIANÇA DIFERENCIADA. EXCEÇÃO DO § 2º DO ART. 224 DA CLT. INDEVIDO O PAGAMENTO, COMO HORAS EXTRAS, DA 7ª E 8ª HORA DE TRABALHO DIÁRIO. O enquadramento do trabalhador bancário na exceção do § 2º do art. 224 da CLT não depende da demonstração de amplos poderes de mando e gestão, autonomia total, ou mesmo de que teria subordinados. Conforme texto legal, menos restritivo do que aquele constante do inciso II do art. 62 da CLT, basta a prova do exercício da função de confiança diferenciada, distinguindo o trabalhador daquele que desempenha atribuições meramente burocráticas, além do critério objetivo de pagamento de gratificação de, ao menos, um terço do valor do cargo efetivo. Embora indevidas, como extraordinárias, a sétima e oitava horas de trabalho, o bancário exercente de função de confiança permanece sujeito à integralidade da proteção apresentada no Capítulo II do Título II da CLT, o que não ocorre com o trabalhador inserido na exceção do art. 62, inciso II. TRT 15ª Região 0010813-68.2018.5.15.0081 ROT - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 27 fev. 2020, p. 5060.

2. RECURSO DA RECLAMANTE. ESCALA 12X36. DOMINGOS E FERIADOS EM DOBRO. Em se tratando de labor em regime de escala ou turno, os domingos porventura laborados são compensados pelos dias de folga. Assim, os trabalhadores submetidos à escala 12x36 não fazem jus ao recebimento em dobro pelos domingos trabalhados, eis que devidamente compensados pelos dias

de folga previstos em cada escala. O mesmo não vale, todavia, para o labor em feriados, prevalecendo o entendimento de que estes não estão compreendidos nas folgas compensatórias gozadas pelos trabalhadores em escala 12x36. TRT 15ª Região 0011570-50.2017.5.15.0064 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3113.

## JUSTA CAUSA

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. FALTA GRAVE CONFIGURADA PELAS REITERADAS E INJUSTIFICADAS AUSÊNCIAS AO SERVIÇO. A obrigação primordial do empregado é comparecer assiduamente ao trabalho, não se podendo impor a uma empresa, a quem a lei delega a administração do empreendimento e assunção dos riscos da atividade, que mantenha empregado cujas ausências constantes podem comprometer a organização produtiva. Fundada e provada a desídia estampada na contumaz ausência injustificada ao serviço, conduta faltosa, capitulada na legislação, plenamente justificada a rescisão contratual por justa causa do empregado. TRT 15ª Região 0011691-42.2018.5.15.0097 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 27 fev. 2020, p. 11523.

## MUNICÍPIO

MUNICIPALIDADE. DOBRA DAS FÉRIAS. SÚMULA N. 450 DO C. TST. MULTAS POR ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA, APLICADAS PELO MM. JUÍZO, TANTO À RECLAMANTE QUANTO A SEU SINDICATO DE CLASSE. MANTIDAS. Desde 2000, a Prefeitura de Pontal vinha celebrando avenças coletivas com o sindicato de classe de seus funcionários, a pedido dos próprios, a fim de que as férias deles fossem pagas apenas ao término do gozo das mesmas, sob a justificativa geral de seus empregados de que essa sistemática evitaria não ficarem sem salário por um mês inteiro, quando regressassem desse período. Entretanto, a partir de 2014, esses mesmos funcionários, paradoxalmente, começaram a entrar com reclamações trabalhistas pleiteando a dobra dessas férias, sob o fundamento de que estariam sendo pagas em desconformidade com o prazo estabelecido pela Súmula n. 450 do C. TST. E esse pleito foi feito em relação a todos os períodos anteriores à interposição dessas lides, sem observância da prescrição quinquenal, o que gerou forte sangramento dos cofres públicos. Em vista disso, em 2017, atrasado mas ainda a tempo, o Município de Pontal passou a determinar a seu RH que ordenasse o pagamento de férias de seus funcionários nos exatos termos da Súmula n. 450 do C. TST, ou seja: até dois dias antes do início do gozo das mesmas, para se resguardar de novas ações trabalhistas. E aí, esses mesmos funcionários que estavam com ações trabalhistas em andamento contra a Municipalidade, postulando a dobra das férias, bem como seu sindicato, foram em conjunto falar com o Sr. Prefeito, reclamando que ele não podia fazer isso, pois dessa forma estaria descumprindo o próprio acordo coletivo que assinara. Indignidade das indignidades! A ética deixou de existir! O erário público que cubra todas essas infâmias praticadas por alguns cidadãos! Bem fez o MM. Juiz de 1ª instância ao aplicar multas aos reclamantes e seu sindicato e oficiar a algumas autoridades públicas para pôr fim a esse despautério, medidas essas que cominarão em sanções legais a quem desse jeito delinuiu. Entretanto, ao contrário do que foi decidido em 1º grau, a Prefeitura não teve culpa alguma, não participou de qualquer conluio. Isso não existiu, por parte da Municipalidade. Apenas assinou o acordo coletivo e o cumpriu enquanto ele também estava sendo observado pelo sindicato. E passou a seguir a Súmula n. 450 do C. TST, e não mais o ajuste citado, quando percebeu que estava sendo alvo de ataques antiéticos por parte de seus funcionários, com o aval do próprio sindicato que os assistia e que assinara os acordos coletivos retrocitados e lhes indicara o advogado que os representaria nas lides trabalhistas. Ação improcedente que se mantém. TRT 15ª Região 0010751-12.2018.5.15.0054 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 2904.

## PDV

TRANSAÇÃO. ADESÃO A PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. OCORRÊNCIA. REFORMA DA OJ N. 270 DA SBDI-1 DO C. TST, PELO PLENÁRIO DO STF, EM SESSÃO DO DIA 30.4.2015. O desligamento de empregado por meio de adesão ao programa de demissão voluntária, que prevê benefícios pecuniários para quem a ele adere, assemelha-se a verdadeira transação. Assim, não se pode admitir que o empregado, após ver-se beneficiado com o acordo realizado, venha a postular vantagens decorrentes de alegada não efetivação de pagamentos anteriores. Reconhecido o pacto firmado entre as partes como verdadeira transação, determina-se a extinção do processo, com julgamento do mérito, na forma do art. 487, III, do NCP. Recurso provido. TRANSAÇÃO. ADESÃO A PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. OCORRÊNCIA. REFORMA DA OJ N. 270 DA SBDI-1 DO C. TST, PELO PLENÁRIO DO STF, EM SESSÃO DO DIA 30.4.2015. ESTÍMULO À LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. A postura que outrora fora assumida com a adoção da Orientação Jurisprudencial n. 270 do C. TST, de certa forma representava a desconsideração geral das quitações trabalhistas nos PDVs. Além disso, significava ingerência exacerbada no relacionamento entre as partes, com graves consequências para toda a atividade econômica brasileira, estimulando a litigância de má-fé, que, como bem pontuado pelo respeitável jornal **O Estado de São Paulo**, “é um dos principais fatores de sobrecarga e emperramento do Poder Judiciário no Brasil, pois propicia a utilização da Justiça, não para a reparação à lesão de direitos ou o ressarcimento por injustas perdas, mas, sim, para a execução de aleivosos planos de locupletação, à custa do bem alheio” (edição de 3.2.2003). Em boa hora adveio a reforma desse entendimento, pelo Plenário do STF, em 30.4.2015, adotada no julgamento do Recurso Extraordinário 590415, com repercussão geral reconhecida, que teve como Relator o Ministro Luís Roberto Barroso e foi, por unanimidade, no sentido de dar validade às quitações realizadas sob o manto dos PDVs. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011606-63.2017.5.15.0009 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3151.

## PRÊMIO

PRÊMIO PROGRAMA “BOAS IDEIAS”. ANUÊNCIA DO RECLAMANTE ÀS REGRAS DE PARTICIPAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Bem decidiu o MM. Magistrado sentenciante Dr. Rodrigo Adélio Abrahão Linares: “Alega o autor que ao longo de seu contrato de trabalho foi incentivado a dar ‘ideias’ à empregadora com fins de melhorar o desempenho empresarial e, por óbvio, majorar os lucros. Descreve que o programa compõe a chamada inovação estimulada, em que os empregados *sub judice* são premiados por contribuírem com os negócios da empresa, certo que sempre foi participante assíduo da iniciativa, tendo apresentado várias ‘boas ideias’. Com efeito, como aduziu a ré, há um sistema operacional na intranet da empresa no qual o empregado apresenta sua sugestão para a melhoria de produtos e processos da sua área; certo que para proceder ao cadastro é necessário concordar com as regras do programa, estipulado que as ideias implantadas resultam em premiação, conforme classificação, procedimento não infirmado pelo autor, confirmado em audiência de instrução que ‘ao acessar o programa ‘Boas Ideias’, entrava com a senha pessoal e concordava’. De modo que, nítida a anuência do reclamante ao programa. Cumpre registrar, outrossim, que não era o autor da ideia responsável pela sua aplicação na empresa, evidente, para que houvesse lucro, a necessidade de análise da viabilidade e realização de todo projeto operacional para implantá-la. Afora isso, considerando a lacuna na Lei n. 9.610/1998 quanto aos direitos autorais no contrato de trabalho, deve ser aplicado, por analogia, o art. 4º da Lei n. 9.609/1998 e art. 88 da Lei n. 9.279/1996, que dispõem que os *softwares*, as invenções e os modelos de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador, salvo ajuste expresso em contrário, o que não ocorreu, ou seja, não pode agora exercer valoração sobre o procedimento adotado e não desconstituído. Improcedente”. Mantenho. TRT 15ª Região 0010750-20.2019.5.15.0045 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 4093.

## RECURSO

1. RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. INOPONIBILIDADE ÀS PRETENSÕES DO RECLAMANTE, QUANDO DESRESPEITADA FORMALIDADE *AD SUBSTANTIAM TANTUM* DO NEGÓCIO JURÍDICO, EM DETRIMENTO DO HIPOSSUFICIENTE ECONÔMICO. O princípio da primazia da realidade deriva do princípio da proteção e milita fundamentalmente em favor do hipossuficiente econômico. Por conseguinte, não pode desaguar no completo repúdio pelas formas legais, tanto mais quando configuram formalidades *ad substantiam tantum* do negócio jurídico, destinadas a proteger o trabalhador de fraudes e simulações. CONTRATO DE ESTÁGIO. FORMALIDADES DO ART. 3º DA LEI N. 11.788/2008. IMPOSSIBILIDADE DE PROVA TESTEMUNHAL SUCEDÂNEA. Os requisitos previstos no art. 3º da Lei n. 11.788/2008 são formalidades *ad substantiam tantum* do contrato de estágio, inclusive para efeito de elisão do vínculo empregatício (art. 3º, *caput*), não podendo ser substituídos por prova testemunhal sucedânea. TRT 15ª Região 0011552-88.2018.5.15.0130 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 27 fev. 2020, p. 25617.

2. RECURSO ORDINÁRIO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. VIOLAÇÃO DO DEVER DE ESCLARECIMENTO, ÍNSITO AO DEVER GERAL DE COOPERAÇÃO PROCESSUAL (ART. 6º DO NCPC C/C ART. 769 DA CLT). MANUTENÇÃO DA REPRIMENDA PROCESSUAL (ART. 77, I, II E III, CPC, C/C ART. 793-B, II E III, CLT). Em juízo, não se pode argumentar qualquer coisa, a qualquer tempo, descurando-se da dimensão ética do processo. O direito de defesa não justifica tudo, especialmente em tempos de explícito aceno legislativo à cooperação processual (art. 6º do CPC c/c art. 769 da CLT: “Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”). A parte que falta com os seus deveres de cooperação processual, como é o seu dever de esclarecimento (*Hinweispflicht*), arrisca-se a induzir a erro o Magistrado e/ou a contraparte, devendo ser reprimida por sua omissão. Quem deixa de esclarecer a data juridicamente válida de ruptura do contrato individual do trabalho (para os fins do art. 487, § 1º, da CLT) para alegar prescrição com base na data da cessação dos serviços está argumentando de modo temerário, porque passa a contar com um possível lapso do Magistrado na análise da prova documental. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011389-70.2016.5.15.0133 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 27 fev. 2020, p. 25581.

## REFORMA TRABALHISTA

REFORMA TRABALHISTA. DIREITO INTERTEMPORAL. NEGÓCIO JURÍDICO PERFEITO. (SUB) PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA. HORAS *IN ITINERE* E HORAS INTERVALO SOB AS REGRAS ANTERIORES À LEI N. 13.467/2017. INTEGRAÇÃO CLAUSULAR AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO CELEBRADOS ANTES DE 11.11.2017. As condições legais *in pejus* introduzidas pela Lei n. 13.467/2017 não se aplicam aos contratos individuais de trabalho vigentes anteriormente a 11.11.2017, por força do art. 5º, XXXVI, da CRFB, do art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e do (sub)princípio da condição mais benéfica. Com efeito, sendo o contrato individual de trabalho uma espécie de contrato de adesão (O. GOMES, E. GOTTSCHALK), as previsões legais em vigor ao tempo da admissão passam a integrá-lo tacitamente, à maneira de cláusulas negociais, não podendo ser alteradas em prejuízo do trabalhador. É a *ratio iuris* subjacente às Súmulas n. 51 e 288 do TST, embora relacionadas a outra fonte formal do Direito do Trabalho (regulamentos de empresa). Recurso ordinário a que se dá provimento. TRT 15ª Região 0010809-91.2018.5.15.0061 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 27 fev. 2020, p. 25533.

## TERCEIRIZAÇÃO

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. INEXISTÊNCIA. 1. Relação comercial entre Passarela Virtual Calçados Ltda. e os Correios. 2. Franquia dos serviços da agência dos Correios, realizada por Nova

Jundiaí, empresa prestadora de serviços de coleta, postagem e entrega, a clientes, de mercadorias compradas via internet. 3. Os Correios não foram incluídos na lide pelo reclamante. 4. A cliente dos Correios, Passarela, contratou, somente com estes, os serviços de coleta, postagem e entrega de suas mercadorias vendidas *on-line*, por sua loja virtual. 5. A Passarela nada contratou com a Nova Jundiaí, empresa fornecedora de serviços, que simplesmente executou os serviços que seriam dos Correios (por meio de contrato de franquia encetado entre ambos). 6. A relação da Passarela com os Correios foi meramente comercial, por intermédio de contrato escrito, que não se confunde com a terceirização de mão de obra, prevista na Súmula n. 331, IV, do C. TST. 7. Exclusão da Passarela da lide. 8. Relação de franquia entre a Nova Jundiaí, prestadora de serviços, e os Correios. 9. Vínculo de emprego mantido apenas entre o reclamante e a franqueada, fornecedora de serviços, Nova Jundiaí. A relação que se estabelece entre uma loja virtual (Passarela), de venda de calçados, e os Correios, é meramente comercial, de compra dos produtos desses últimos: de postagem (por exemplo: o Sedex e o PAC), cumulado com o serviço de coleta de suas mercadorias, em sua fábrica, e distribuição/entrega nos endereços dos clientes, compradores *on-line* de sapatos, conforme previsto em contrato firmado entre as duas, não podendo ser enquadrada na terceirização de mão de obra, prevista na Súmula n. 331, IV, do C. TST. Determina-se a exclusão da lide da empresa vendedora de sapatos. Reforma-se. TRT 15ª Região 0011666-63.2017.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3207.

## **TURNO DE REVEZAMENTO**

TURNO 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. TRT 15ª Região 0010286-69.2019.5.15.0150 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 fev. 2020, p. 3897.



# Índice do Ementário

## ACIDENTE

- Acidente de trabalho. Responsabilidade civil. Culpa da empregadora. Restrições permanentes. Danos morais e materiais. Indenização devida ..... 51

## ACORDO

- Acordo judicial homologado na fase de conhecimento. Conformidade entre as parcelas de natureza indenizatória e salarial constantes do acordo e da inicial. Desnecessidade. Discriminação, no acordo, de verbas indenizatórias. Contribuição previdenciária indevida ..... 51

## ADICIONAL

- Adicional de insalubridade. Agente comunitário de saúde. Ausência de contato permanente com pacientes. Atividades habituais de orientação e conscientização. Indevido..... 52
- Adicional de insalubridade. Creme protetor para as mãos compartilhado entre todos. Inexistente infração..... 56

## ADITAMENTO

- Aditamento de convenção coletiva de trabalho: limites formais e materiais ..... 52

## AGRAVO

- Agravo de petição. Medidas atípicas de coerção em sede de execução trabalhista. Casos extremos de patente recalcitrância na quitação do débito. Possibilidade e cabimento ..... 52
- Agravo de petição. OJ n. 415 da SBDI-I do C. TST ..... 52

## ALÇADA

- Dissídios da alçada (Lei n. 5.584/1970). Recurso que não versa sobre matéria constitucional. Não conhecimento ..... 53

## BANCÁRIO

- Bancário. Cargo de confiança ..... 53
- Empregados de empresas prestadoras de serviço de correspondente bancário. Enquadramento como bancário. Improcedência da pretensão ..... 53

## CATEGORIA PROFISSIONAL

- Piso estadual. Categoria abrangida por piso normativo. Inaplicabilidade ..... 53

## **CONCURSO PÚBLICO**

- Rito sumaríssimo. Processo seletivo público anunciado por pessoa jurídica de direito privado. Promessa de mínima remuneração. Obrigação póstera do empregador derivada de conduta própria pré-contratual. *Venire contra factum proprium* e tutela da confiança legítima..... 54

## **CONDENAÇÃO**

- Condenação. Limites. Lei da reforma trabalhista: 13.467/2017 ..... 54

## **CONTRATO**

- Contrato de natureza comercial. Transporte rodoviário de carga. Terceirização de serviços não configurada..... 55

## **CONTRIBUIÇÃO**

- Contribuições sociais devidas a terceiros (GILRAT - antigo SAT, salário educação e Inkra). Incompetência da Justiça do Trabalho para a execução de ofício..... 55

## **CORREÇÃO MONETÁRIA**

- Correção monetária. Aplicação da TR x IPCA-E..... 54, 59

## **DANO**

- Dano moral. Indenização. Comprovação inconteste de prática de ato lesivo à honra e à dignidade do trabalhador. Imprescindibilidade ..... 56
- Indenização por danos materiais. Doença ocupacional não comprovada. Ausência da incapacidade laborativa. Indenização indevida ..... 55
- Indenização por danos morais e materiais. Doença ocupacional não comprovada. Natureza degenerativa e multifatorial. Ausência de nexo de causalidade ..... 55

## **DIFERENÇA SALARIAL**

- Diferenças salariais. Acúmulo de funções. Indevidas..... 55

## **ECT**

- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Horas extras. Base de cálculo. Norma coletiva ..... 56

## **EQUIPARAÇÃO**

- Equiparação salarial. Requisitos. Identidade de função..... 56

## **ESTABILIDADE**

- Estabilidade pré-aposentadoria. Suspensão da Súmula n. 277 do C. TST ..... 57

## **ESTÁGIO**

- Contrato de estágio. Formalidades do art. 3º da Lei n. 11.788/2008. Impossibilidade de prova testemunhal sucedânea..... 62

## EXECUÇÃO

- Incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Instauração, de ofício, pelo juiz. Vedação. Obediência aos arts. 855-A e 878 da CLT, art. 133 do CPC e art. 13 da Instrução Normativa n. 41/2018 do C. TST ..... 57
- Penhora. Conta-corrente conjunta..... 57

## FGTS

- FGTS. Município de Cruzeiro. Regime celetista reconhecido. Devidos os depósitos..... 57

## GARANTIA

- Garantia do Juízo. Inteligência do art. 899, § 11, da CLT e do art. 760 do Código Civil à luz do art. 5º, XXXV e LIV, da CRFB e do princípio da efetividade jurisdicional. Seguro garantia judicial com prazo de vigência determinado e de duração não razoável. Seguro garantia judicial com restrições incompatíveis com a finalidade do art. 899, § 1º, da CLT. Impossibilidade ..... 58

## HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios. Princípio da aplicação imediata das normas processuais ..... 58

## HORAS EXTRAS

- Horas extras. Acordo de compensação de jornada. Prestação de sobrelabor habitual. Descaracterização ..... 58
- Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho contratual. Improcedência ..... 58

## HORAS *IN ITINERE*

- Horas *in itinere*. A residência do autor fica distante da reclamada mas, esta, a empresa, fica sediada em local de fácil acesso. Improcedentes..... 56

## INTERVALO DE TRABALHO

- Intervalo intrajornada para refeição e descanso..... 56
- Intervalo intrajornada. Exegese do art. 71, § 1º, da CLT. Aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 178 da SBDI-1 do C. TST ..... 53
- Intervalo intrajornada. Prova dividida. Ônus probatório do autor. Aplicação dos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPC ..... 59
- Intervalo para mulher de, no mínimo, 15 minutos, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, ao término do expediente, antes do início do período extraordinário. Art. 384 da CLT. Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista, no TST (2008). Recurso Extraordinário 658312, Relator Min. Dias Toffoli (novembro de 2014) ..... 53

## JORNADA DE TRABALHO

- Jornada de trabalho do bancário. Exercício de atribuição de confiança diferenciada. Exceção do § 2º do art. 224 da CLT. Indevido o pagamento, como horas extras, da 7ª e 8ª hora de trabalho diário ..... 59
- Recurso da reclamante. Escala 12x36. Domingos e feriados em dobro..... 59

## **JUSTA CAUSA**

- Justa causa. Desídia. Falta grave configurada pelas reiteradas e injustificadas ausências ao serviço ..... 60

## **MUNICÍPIO**

- Municipalidade. Dobra das férias. Súmula n. 450 do C. TST. Multas por ato atentatório à dignidade da justiça, aplicadas pelo MM. Juízo, tanto à reclamante quanto a seu sindicato de classe. Mantidas..... 60

## **PDV**

- Transação. Adesão a programa de desligamento voluntário. Ocorrência. Reforma da OJ n. 270 da SBDI-1 do C. TST, pelo plenário do STF, em sessão do dia 30.4.2015 ..... 61
- Transação. Adesão a programa de desligamento voluntário. Ocorrência. Reforma da OJ n. 270 da SBDI-1 do C. TST, pelo plenário do STF, em sessão do dia 30.4.2015. Estímulo à litigância de má-fé..... 61

## **PRÊMIO**

- Prêmio programa “boas ideias”. Anuência do reclamante às regras de participação. Indenização indevida ..... 61

## **RECURSO**

- Recurso ordinário em procedimento sumaríssimo. Princípio da primazia da realidade. Inoponibilidade às pretensões do reclamante, quando desrespeitada formalidade *ad substantiam tantum* do negócio jurídico, em detrimento do hipossuficiente econômico ..... 62
- Recurso ordinário. Litigância de má-fé. Violação do dever de esclarecimento, ínsito ao dever geral de cooperação processual (art. 6º do NCPC c/c art. 769 da CLT). Manutenção da reprimenda processual (art. 77, I, II e III, CPC, c/c art. 793-B, II e III, CLT) ..... 62

## **REFORMA TRABALHISTA**

- Reforma trabalhista. Direito intertemporal. Negócio jurídico perfeito. (Sub)princípio da condição mais benéfica. Horas *in itinere* e horas intervalo sob as regras anteriores à Lei n. 13.467/2017. Integração clausular aos contratos individuais de trabalho celebrados antes de 11.11.2017 ..... 62

## **TERCEIRIZAÇÃO**

- Terceirização de serviços. Inexistência ..... 62

## **TURNO DE REVEZAMENTO**

- Turno ininterrupto de revezamento. Fixação da jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. Súmula n. 423 do C. TST..... 63