

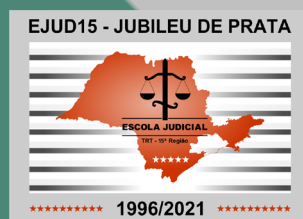
CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



ESCOLA JUDICIAL

TRT - 15ª Região



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



**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

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

André Arreguy Cardoso
Representante dos Servidores (voz e assento)

Representantes nas Circunscrições

Araçatuba - Juiz Sidney Xavier Rovida
Servidora Rita de Cássia Leite Motooka Kozima

Bauru - Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima
Servidora Márcia Di Donatto Ferreira

Campinas - Juíza Ana Cláudia Torres Vianna
Servidora Flávia Pinaud de Oliveira Mafort

Presidente Prudente - Juiz José Roberto Dantas Oliva
Servidor Adailton Alves da Silva

Ribeirão Preto - Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva
Servidora Mileide Carla Coppede Isaac

São José do Rio Preto - Juiz Hélio Grasselli
Servidora Márcia Mendes Pequito

São José dos Campos - Juiz Marcelo Garcia Nunes
Servidora Meire Ferreira Ferro Franco Kulaif

Sorocaba - Juíza Candy Florencio Thomé
Servidor Raul Tadei Tormena

Coordenação

Des. João Alberto Alves Machado

Organização

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:

Denise Pereira Toniolo - Assistente-chefe

Elizabeth de Oliveira Rei

Pedro Otavio Silva Pereira (Estagiário)

Capa

Marcello Alexandre de Castro Moreira

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

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

Continuação do Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV

Bimestral

v. 17, n. 2, mar./abr. 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

® Todos os direitos reservados:

Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas

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

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

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

Sumário

DOCTRINA

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE IMPLEMENTADO PELA REFORMA TRABALHISTA OFENDE O PACTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO?.....	72
QUERIDO, Danilo Eduardo	
PRINCÍPIOS LABOR-AMBIENTAIS NOS TRIBUNAIS: uma análise do princípio da precaução na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.....	83
SCODRO, Catharina Lopes	
PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo	

ÍTEGRA

TRT da 15ª Região.....	94
------------------------	----

EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região.....	116
Índice do Ementário.....	127

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE IMPLEMENTADO PELA REFORMA TRABALHISTA OFENDE O PACTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO?

DOES THE INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT IMPLEMENTED BY THE LABOR REFORM OFFEND THE BRAZILIAN CONSTITUTIONAL PACT?

QUERIDO, Danilo Eduardo*

Resumo: O objetivo geral deste artigo é verificar se o contrato de trabalho intermitente implementado no ordenamento jurídico pátrio pela Lei n. 13.467/2017 ofende o pacto constitucional brasileiro. Desta feita, o presente estudo se mostra possuidor de grande relevância pluridisciplinar, dados os inúmeros direitos fundamentais intrinsecamente tratados pela matéria. Na esteira da investigação, traçou-se um breve panorama acerca da figura do novo contrato laboral e da lei que implementou tal dispositivo. Através do método hipotético-dedutivo aliado a análise de documentação indireta, foi possível atestar a hipótese inicialmente lançada, constatando a existência do vício conglobante de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente. Reforma trabalhista. Análise de constitucionalidade.

Abstract: The general objective of this article is to verify whether the intermittent employment contract implemented in the country's legal system by Law 13.467/2017 offends the Brazilian constitutional pact. This time, the present study shows itself to be of great multidisciplinary relevance, given the numerous fundamental rights intrinsically treated by the matter. In the wake of the research, a brief overview was drawn up on the figure of the new employment contract and the law that implemented such a provision. Through the hypothetical-deductive method combined with the analysis of indirect

*Advogado. Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Contato: daniloquerido@usp.br.

documentation, it was possible to attest to the hypothesis initially launched, noting the existence of the conglobative vice of unconstitutionality of the intermittent employment contract.

Keywords: Intermittent employment contract. Labor reform. Analysis of constitutionality.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo debruça-se sobre a figura do contrato de trabalho intermitente implementado no ordenamento jurídico pátrio pela Lei n. 13.467/2017 - a denominada Reforma Trabalhista -, tendo como finalidade analisar a existência de eventual vício de inconstitucionalidade do referido instrumento juslaboral. Preambularmente, útil esclarecer que a expressão “contrato de trabalho”, tradicionalmente consagrada no ambiente jurídico brasileiro, é utilizada neste estudo como sinônimo de “contrato de emprego”, vocábulo tecnicamente mais adequado, porém pouco adotado.

Como é cediço, o ordenamento jurídico brasileiro historicamente consagrou a figura do contrato de trabalho por tempo indeterminado como regra absoluta nas relações laborais. A praxe se fundamenta e justifica na medida em que o trabalho foi reconhecido pelo Estado brasileiro - tanto na Constituição Federal, como em tratados e convenções internacionais - como um valor da nação, um verdadeiro direito fundamental. O trabalho, portanto, se consubstancia não apenas como meio (para se atingir outros direitos), mas também como finalidade em si. O emprego, desta forma, possui uma carga juridicamente valorizada. A lógica, por sua vez, demonstra que o trabalhador presta seus serviços ao empregador com *animus* permanente, possibilitando, assim, a programação e realização do seu projeto de vida. Sendo, portanto, o trabalho um direito social constitucionalmente consagrado pela Carta Maior brasileira, a trivialização do instituto da intermitência culminou com a conseqüente desconfiguração das relações trabalhistas, fato que fez surgir verdadeira indagação acerca da possível inconstitucionalidade desta nova modalidade de contrato laboral.

Eis a delimitação desta investigação que, por meio do método hipotético-dedutivo aliado a análise de documentação indireta, busca atestar a veracidade da hipótese inicialmente apresentada, qual seja, de que o contrato de trabalho previsto nos arts. 433, § 3º, e 452-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são incompatíveis com a Constituição brasileira.

2 UMA BREVE ANÁLISE ACERCA DO SURGIMENTO DA LEI N. 13.467/2017, QUE IMPLEMENTOU O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Em 23 de dezembro de 2016, o Presidente da República encaminhou ao Congresso Nacional o anteprojeto de lei, ali autuado sob o número PL 6.787/2016, denominado “minirreforma trabalhista”, com a finalidade de modificar apenas seis artigos da CLT. O até então o apequenado anteprojeto contava com apenas nove páginas, incluindo o que supostamente seria uma “exposição de motivos” acerca da proposta legislativa. Não havia absolutamente nenhum regramento sobre a temática do contrato de trabalho intermitente.

Em seguida, em 9 de fevereiro de 2017, o então Presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia (DEM-RJ), instalou Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei n. 6.787/2016, sendo designado como relator o Deputado Federal Rogério Marinho (PSDB-RN): era o início da tramitação legislativa, que ocorreu em regime de urgência. A partir deste marco temporal, a recente denominação “minirreforma” ficou para trás, assumindo de vez a nomenclatura “reforma trabalhista”.

Menos de dois meses após o início da tramitação do Projeto de Lei na Câmara Federal, em 12 de abril de 2017, o Deputado Federal Rogério Marinho apresentou **parecer** contendo 132 páginas - note-se, mais de 14 vezes o tamanho do documento original -, abarcando 883 emendas de diversos parlamentares, sugerindo a modificação, portanto, de mais de uma centena de dispositivos da CLT. O todo-poderoso parecer foi intitulado “subemenda substitutiva global” e, dentre as

várias matérias ali incluídas, constou a proposta de implementação do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro.

A frenética corrida legislativa seguiu a toque de caixa. Em 26 de abril de 2017, em sessão extraordinária encerrada às 22h31min, o Projeto de Lei n. 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados.

Já em 11 de julho de 2017, também sob o regime de urgência, o Senado Federal aprovou a proposta legislativa sem qualquer modificação no texto encaminhado pela Câmara dos Deputados, fato que corrobora a estranheza acerca dos interesses na célere tramitação. Em 14 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista, já encartada como Lei Ordinária n. 13.467/2017, foi sancionada pelo Presidente da República sem absolutamente qualquer veto, entrando em vigência em todo o território nacional no dia 11 de novembro de 2017.

Conceito, previsão legal e breves considerações acerca do contrato trabalho intermitente vigente na legislação brasileira

Em consulta ao Dicionário Houaiss, verifica-se que intermitente é aquilo “em que ocorrem interrupções; que cessa e recomeça por intervalos; intervalado, descontínuo” (HOUAISS, 2009). Através da Reforma Trabalhista, o legislador brasileiro inseriu o § 3º no art. 443 da CLT, criando o conceito legal do contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017a):

[...] § 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Pela conceituação legal *supra*, resta claro que o requisito habitualidade prescinde para a caracterização do vínculo de emprego, porque este último pode ocorrer na hipótese em que a prestação de serviço seja descontínua. Vale dizer, na relação de emprego,

[...] não eventual é o trabalho necessário à consecução dos objetivos da empresa, tal como o define Ribeiro de Vilhena, sendo irrelevante a quantidade de dias ou horas em que o trabalho é prestado. (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017, p. 68).

No que tange à previsão legal, o contrato de trabalho intermitente encontra-se delineado nos arts. 443 e 452-A e parágrafos, ambos da CLT (BRASIL, 2017a):

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

[...]

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado, e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

A leitura dos dispositivos supramencionados leva o interprete à conclusão de que o contrato de trabalho intermitente, ora vigente em solo brasileiro, criou uma figura ímpar, a saber, a possibilidade de um emprego formal onde não ocorra, necessariamente, a contraprestação de um serviço por parte do empregado. Um emprego formal, onde, todavia, o empregado não é necessariamente remunerado. Eis a incongruência que, ao que tudo indica, consta nos dispositivos da CLT não pela clara atecnia legislativa, mas por vontade manifesta - e interesses aparentemente não republicanos - dos congressistas brasileiros.

Nesse sentido, o contrato de trabalho intermitente, ao colocar, de forma generalista, à disposição do setor econômico a força de trabalho do cidadão brasileiro no patamar de simples mercadoria - no mesmo nível dos bens de consumo não duráveis, vale dizer -, ao menos nos primeiros momentos foi muito bem recepcionado pelo empresariado tupiniquim, única parcela beneficiada pela medida.

Segundo dados oficiais do Governo Federal (Ministério da Economia, Caged; DIEESE), entre novembro de 2017 - início de vigência do contrato de trabalho intermitente - e agosto de 2019 foram gerados 619.887 postos formais de emprego no Brasil, dos quais 102.173 (16,5%) registrados na modalidade intermitente (TRABALHO, 2019).

Desta feita, não se nega que em pouco tempo o contrato intermitente proporcionou a criação de parcela considerável dos postos de emprego no Brasil. Ocorre que os dados publicados pelo Governo Federal não possuem tratamento qualitativo, de sorte que não é possível concluir quantos dias no mês cada um destes trabalhadores prestou serviços aos respectivos empregadores. O emprego intermitente, porque manifestamente precário, deixou de garantir o correspondente trabalho, e, com isto, todos os seus consectários lógicos, tais como remuneração não inferior a um salário-mínimo, jornadas e descanso semanais pré-estabelecidos, entre vários outros.

Pela interpretação do texto legal estampado nos arts. 443, § 3º, e 452-A e parágrafos, ambos da CLT, é forçoso concluir que o contrato de trabalho intermitente desloca parte considerável dos riscos da própria atividade econômica exercida pelo empregador para o empregado, desvirtuando o **princípio da alteridade**, base do direito do trabalho. É o exemplo mais claro da inserção do direito civil (direito privado, propriamente dito) no âmbito das relações reguladas pelo direito do

trabalho (direito social). A tendência lógica de tal desvirtuamento, sobretudo com o perpassar do tempo, certamente é a demissão dos empregados propriamente ditos - leia-se empregados contratados por prazo indeterminado - e a conseqüente admissão de outros, precarizados, contratados sob a égide do contrato de trabalho intermitente.

A hipótese acima lançada mostra-se verdadeira. Dados oficiais do Governo Federal comprovaram que, no período compreendido entre novembro de 2017 - início de vigência do contrato de trabalho intermitente - e agosto de 2019 o Estado do Rio Grande do Norte registrou o fechamento de 1.300 postos de empregos não intermitentes, e, doutra banda, anotou a criação de 1.866 vagas de emprego sob a modalidade do contrato de trabalho intermitente (TRABALHO, 2019).

Com efeito, se a intenção dos idealizadores da Reforma Trabalhista foi apenas a criação artificial de postos de emprego, com a expansão dos números oficiais demonstrando uma suposta recuperação saudável da economia nacional, pode-se dizer que o sucesso foi alcançado. Doutro giro, se o propósito de algum dos atores legislativos foi a preservação de direitos trabalhistas, com a formalização de situações antes não abarcadas pela CLT, tem-se, invariavelmente, um verdadeiro insucesso. Isto porque o contrato de trabalho intermitente, por ser absolutamente precário, sobretudo em razão de sua imprevisibilidade e insegurança jurídica, mostra-se avesso à figura do emprego consagrada pelo constituinte, segundo a qual o trabalho não é mero item eventual, e jamais é recepcionado como mercadoria.

3 A ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO BRASILEIRO NA IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: uma violação formal à Constituição Federal?

A análise formal da inconstitucionalidade de uma norma jurídica consiste, basicamente, em verificar se a lei conteve algum vício em sua forma ou processo de elaboração. Na inconstitucionalidade nomodinâmica, “viciado é o ato, nos seus pressupostos, no seu procedimento de formação, na sua forma final” (CANOTILHO, 2003, p. 959). Abordando o contrato de trabalho intermitente brasileiro, implementado pela Lei n. 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, apresenta-se a hipótese de que tal instituto seja maculado por vício formal insanável de inconstitucionalidade quando do procedimento de sua elaboração. Passa-se à análise.

A Lei n. 13.467/2017, que, sem qualquer justificativa, tramitou em regime de urgência (máxima) no Congresso Nacional, simplesmente ignorou o debate parlamentar e não deu voz ao indispensável diálogo social, incidindo, por essa razão, em inconstitucionalidade formal por violação a pressupostos subjetivos do ato normativo (CANOTILHO, 2003). Pode-se afirmar, com propriedade, que a Lei n. 13.467/2017 foi verdadeiramente outorgada carecendo de qualquer debate parlamentar, tanto que,

[...] entre a divulgação do relatório e a aprovação do PL na Câmara (o que ocorreu com modificações pontuais), houve, de acordo com levantamento feito pelo Nexu1, meras 26 horas de debate parlamentar. (LUPION, 2017).

Este fato, por si só, evidencia que o necessário debate parlamentar, instrumento de eternização da vontade popular no sistema eleitoral representativo, simplesmente foi deixado de lado, sendo substituído por uma espécie de “deliberação artificial”. Um cumprimento vazio, simulado, do necessário procedimento formal de elaboração de uma norma jurídica.

A ausência de deliberação axiológica mostrou-se descarada, na medida em que o Senado Federal aprovou a proposta legislativa sem qualquer modificação no texto encaminhado pela Câmara dos Deputados, fato que corrobora a estranheza acerca dos interesses na célere tramitação.

A inconstitucionalidade formal de determinada norma jurídica também se verifica quando, em seu processo de formação, há ausência de diálogo social. É o caso em que os parlamentares desconsideram em absoluto a vontade ou manifestação dos detentores do poder popular, atuando em desconexão e sem comunicação axiológica com a sociedade que representam. Esta supressão

de comunicação entre representantes e representados constatou-se no processo de formação da Reforma Trabalhista, norma que criou o contrato de trabalho intermitente no Brasil.

Nessa toada, também merece atenção o fato de que ao tempo da tramitação legislativa, o portal **e-Cidadania** do Senado Federal Brasileiro disponibilizou ferramenta direcionada à consulta pública, com finalidade de colher a opinião da sociedade brasileira sobre a Reforma Trabalhista. O resultado foi impressionante: dentre os 188.955 votos apresentados pela população brasileira, 91,115% (172.166) se manifestaram contra o projeto de lei (BRASIL, 2017b). Causa espécie que, além das mídias tradicionais, os parlamentares brasileiros não tenham levado o resultado da referida consulta pública em consideração. O processo de elaboração da Reforma Trabalhista, portanto, desrespeitou os fundamentos da soberania e do pluralismo político, positivados no art. 1º, I e V, ambos da Carta Maior, razão pela qual, em que pese a aquiescência artificial ao regramento disposto nos regimentos internos das Casas do Congresso Nacional, mostra-se formalmente inconstitucional. No caso em estudo, o vício formal de inconstitucionalidade operado em razão da ausência de representatividade e, conseqüentemente, legitimidade, também foi notabilizado pelo fiscal da lei. Em pedido formal de veto ao até então projeto de lei, o *Parquet* trabalhista denunciou a atuação antidemocrática do parlamento brasileiro, consistente no alijamento da opinião popular (BRASIL, 2017c, p. 3):

A promoção de consultas a toda a sociedade em matérias legislativas referentes ao mundo do trabalho - que além de ser um pressuposto do Estado Democrático de Direito, expresso nos arts. 1º e 3º da Constituição Federal, é um compromisso internacional assumido pelo Brasil, nos termos da Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994 - é relevante para que as leis que regulamentem o mercado de trabalho sejam fruto de amplo diálogo social, realizado de maneira concreta, e não meramente formal.

O pedido de veto não obteve sequer uma resposta do então Presidente da República Michel Temer, autoridade que sancionou a lei em sua íntegra.

A inconstitucionalidade formal operou-se, de igual modo, em razão de “vício de decoro parlamentar” (LENZA, 2016), também denominado “vício na formação da vontade no procedimento legislativo” (BRASIL, 2013), mácula caracterizada quando o parlamentar atua com abuso de prerrogativas ou com o intuito de percepção de qualquer vantagem indevida (direta ou indireta), conforme prevê o art. 55, § 1º, do texto constitucional. Em síntese, é quando o processo legislativo não atende aos interesses republicanos da nação, mas sim apenas a parcela específica e direcionada da sociedade, no caso, o setor empresarial, em detrimento absoluto da classe trabalhadora.

Dentre outros fatos que corroboram a existência de vício de decoro parlamentar, tem-se a manifestação externada pelo próprio relator da Reforma Trabalhista, o Deputado Federal Rogério Marinho:

‘A reforma da Previdência nos deu uma espécie de cortina de fumaça. Só se discute a reforma da Previdência, só se fala da reforma da Previdência. Está fora do radar a reforma trabalhista. E é bom que seja assim’. (LUPION, 2017).

A manifesta intenção de criar uma lei “atrás da cortina”, às escuras, ofende os princípios da moralidade e impessoalidade, encartados no art. 37 da Constituição da República, e por isto já expõe o vício de inconstitucionalidade.

A hipótese de que os parlamentares apenas referendaram interesses desafetos aos trabalhadores se confirma na medida em que lobistas de associações empresariais, tradicionalmente conhecidas por serem generosas doadoras de campanhas eleitorais, foram os verdadeiros autores de uma em cada três propostas de emendas na discussão da Reforma Trabalhista (MAGALHÃES *et al.*, 2017). O jornal **The Intercept_Brasil** analisou os arquivos apresentados (emendas parlamentares) e seus reais autores, concluindo, através de prova técnica, que parte significativa das propostas incluídas no projeto de lei que criou o contrato de trabalho intermitente não foi verdadeiramente elaborada pelos Deputados Federais, mas sim pelas grandes associações empresariais:

The Intercept Brasil examinou as 850 emendas apresentadas por 82 deputados durante a discussão do projeto na comissão especial da Reforma Trabalhista. Dessas propostas de 'aperfeiçoamento', 292 (34,3%) foram integralmente redigidas em computadores de representantes da Confederação Nacional do Transporte (CNT), da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística). (MAGALHÃES *et al.*, 2017).

Eis o vício de inconstitucionalidade formal. A lei foi encomendada e elaborada por meio da prática de *lobby* (atuação de determinados grupos organizados, que visam interesses próprios), ato não permitido no Brasil. Isto porque os legitimados a propor projeto de lei ordinária constam no art. 61 da Constituição da República, e eventuais emendas de qualquer natureza (supressão, modificação etc.) cabem ao Congresso Nacional.

Noutro giro, tem-se que a motivação da criação da norma jurídica em comento, em sua dimensão substancial, também se mostra carente, na medida em que uma das poucas justificativas que foram apresentadas pelos poderes Legislativo e Executivo para a consecução da lei que criou o contrato de trabalho intermitente foi a de que a CLT, por ser antiga, precisava ser atualizada, sobretudo para atender à realidade do mundo contemporâneo. Mas tal assertiva não se sustenta, uma vez que, "dos 921 artigos da CLT de 1943, apenas 188 continuam vigentes até hoje e praticamente nenhum destes fixa, digamos assim, custos aos empregadores" (SOUTO MAIOR, 2017a).

4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE IMPLEMENTADO PELA REFORMA TRABALHISTA OFENDE MATERIALMENTE O PACTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO?

Questiona-se: o contrato de trabalho intermitente, da forma em que foi implementado pela Reforma Trabalhista, ofende materialmente o pacto constitucional brasileiro?

De largada, fato que denota atenção é que no contrato de trabalho intermitente o trabalhador é remunerado tão somente pelo tempo em que efetivamente prestou seus serviços ao empregador, e como nesta modalidade de contrato de trabalho a prestação de serviços não é contínua (ocorrendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade), a remuneração também torna-se variável, conforme previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A, § 5º, ambos da CLT. Essa incerteza, portanto, possibilita que o empregado intermitente receba uma remuneração mensal abaixo do valor de um salário-mínimo (piso legal), o que invariavelmente viola frontalmente a garantia consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República Brasileira. De fato, por força do mandamento constitucional, independentemente de quantos dias o empregado preste seus serviços ao empregador, em sede de contrato de trabalho intermitente tem-se que o primeiro deverá fazer jus a pelo menos um salário-mínimo, respeitando-se, ainda, o salário-mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018), sob pena de afronta ao texto constitucional. Uma interpretação sistemática e teleológica do ordenamento jurídico pátrio leva à necessária conclusão de que a remuneração paga ao empregado admitido sob a égide do contrato de trabalho intermitente segue os mesmos preceitos do salário tarefa, em que pese tal previsão não esteja expressamente consignada nos arts. 443, § 3º, e 452-A e parágrafos, ambos da CLT. Desta feita, ainda mesmo nas hipóteses em que o empregado intermitente não seja convocado para prestar serviços, por estar o contrato de trabalho plenamente vigente (sem suspensão ou interrupção), deverá fazer jus ao recebimento do salário-mínimo mensal, sob pena de violação ao direito constitucional ao salário-mínimo.

Nessa mesma toada, inclusive, é o apontamento da doutrina (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 155):

Essa garantia constitucional, aliás, é reconhecida por diversos julgados do Supremo Tribunal Federal com respeito aos servidores celetistas da Administração Pública direta, autárquica e fundacional - ou seja, empregados estatais, naturalmente

regidos pela CLT (OJ 358, II, do TST). [...] Mesmo com a garantia desse salário-mínimo mensal, inclusive para os meses contratuais sem convocação para o trabalho - em conformidade com os preceitos normativos supramencionados -, não há dúvida de que a nova fórmula jurídica poderá ter um efeito avassalador quanto ao rebaixamento do valor trabalho na economia e sociedade brasileiras.

Nessa seara, é forçoso concluir, por arrastamento, que o contrato de trabalho intermitente atualmente regulamentado na CLT também mostra-se materialmente inconstitucional ao violar as garantias do décimo terceiro salário e do gozo de férias anuais remuneradas, previstas no art. 7º, VII e XVIII, ambos da Constituição da República. Isto porque, segundo a atual redação do art. 452-A, § 6º, da CLT, acrescentada pela Reforma Trabalhista, ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, além de parcelas proporcionais de férias e terço constitucional, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Uma espécie de “pagamento proporcional conglobante”.

Uma interpretação literal do dispositivo em questão (art. 452-A, § 6º, da CLT), portanto, leva a crer que o empregado admitido sob o regime de intermitência não fará jus ao salário natalino no fim de cada ano e, de igual forma, até poderá gozar férias, todavia sem o respectivo pagamento acrescido do terço constitucional. Esta hipótese certamente ofende a verdadeira exegese do direito do trabalho, colidindo materialmente com a Carta da República. Em que pese a previsão do pagamento proporcional *pari passu*, previsto para cada período de prestação de serviços, o texto constitucional brasileiro assegura o recebimento do décimo terceiro salário, que, por justificativa histórica - parcela salarial com origem na normatividade autônoma trabalhista - é pago no fim de cada ano, no máximo em duas parcelas.

Do mesmo modo, descabe a possibilidade de gozo de férias sem o respectivo pagamento quando de sua concessão, uma vez que a “remuneração de férias” (paga no momento do gozo do período de descanso) é requisito indissociável ao próprio instituto, por força da previsão estampada no art. 7º, XVII, da Constituição da República. A inconstitucionalidade material foi apontada por membros do próprio Poder Judiciário (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018, p. 42):

É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII, da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

A característica intermitência na prestação dos serviços do empregado, como visto, também leva à violação do direito fundamental ao limite de duração da jornada de trabalho, consagrado no art. 7º, I e VII, da Constituição da República. É que a descontinuidade culmina com a seguinte aberração jurídica: possibilita que inúmeros trabalhadores permaneçam indefinidamente à disposição de seus empregadores, sob verdadeiro regime de prontidão, violando a garantia da limitação da jornada de trabalho, prevista no art. 7º, XIII, da Constituição da República. Em algumas hipóteses, inclusive, tem-se que o empregado poderá permanecer aguardando a “convocação” de seu empregador no próprio ambiente de trabalho, como no caso da empregada doméstica,

[...] que, após décadas de uma autêntica escravidão, conquistou o direito à limitação da jornada de trabalho, poderia ficar na residência do ‘patrão’ 24 horas sem que atingisse a jornada de 8 horas. (SOUTO MAIOR, 2017b, p. 214).

O artifício legislativo encampado pelo art. 452-A, § 5º, da CLT é claro, criou-se um novo conceito onde a realidade do tempo à disposição do empregador simplesmente não detém os efeitos jurídicos do tempo à disposição (DELGADO; DELGADO, 2017). O legislador adotou, *in casu*, uma espécie de “submissão conglobante”, que afronta, de igual maneira, tanto o direito à desconexão do trabalho, quanto vários outros direitos sociais constitucionalmente positivados, na medida em que pulveriza as chances de se efetivar o gozo da cultura, do lazer, entre outros.

Alhures, vale destacar que o Supremo Tribunal Federal brasileiro já foi instado, através do controle concentrado de constitucionalidade, para que reconheça as afrontas materiais ao texto fundamental da República. Um levantamento realizado perante o sítio do Pretório Excelso, datado de 30 de janeiro de 2020, comprova a existência de cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADINs), que buscam a declaração abstrata de que o contrato de trabalho intermitente implementado pela Reforma Trabalhista viola frontalmente os direitos fundamentais. As ADINs, que estão sob relatoria do Ministro Edson Fachin, foram autuadas na Corte Máxima do Judiciário brasileiro sob os números 5.806, 5.826, 5.829, 5.950 e 6.154, e sustentam, em síntese, que o contrato de trabalho intermitente ofende os seguintes dispositivos constitucionais: art. 1º, *caput*, III e IV; art. 5º, *caput*, II e XXIII; art. 6º, *caput*, art. 7º, *caput*, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII. Isto porque a figura do contrato de trabalho intermitente implicaria em verdadeira precarização da relação de emprego e, por conseguinte, na retração de direitos sociais positivados no texto constitucional, causando verdadeiro retrocesso. As cinco ações objetivam a declaração de inconstitucionalidade da figura do contrato de trabalho intermitente, sendo que, doutro lado, não foi identificada sequer uma única ação judicial, em sede de controle concentrado, postulando o reconhecimento da constitucionalidade do contrato laboral em questão (ADC). Essa assimetria comprova o descrédito da própria comunidade jurídica - especialmente dos legitimados a questionar a constitucionalidade, em sede de controle concentrado - para com o contrato de trabalho intermitente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo debruçou-se sobre a figura do contrato de trabalho intermitente implementado no ordenamento jurídico pátrio pela Lei n. 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista, verificando sua eventual afronta ao pacto constitucional brasileiro.

De largada, a breve análise acerca do surgimento da própria lei ordinária que implementou o contrato de trabalho intermitente na CLT demonstrou, categoricamente, que a norma foi aprovada pelo parlamento brasileiro a “toque de caixa”, posto que carente de uma mínima reflexão jurídica ou social pelos representantes da nação. A estranha celeridade legislativa também indicou que o objetivo levado a efeito na inserção da nova espécie de contrato não foi a criação de verdadeiros empregos, com a preservação de direitos trabalhistas historicamente conquistados, mas, noutro giro, apenas a geração artificial de postos de emprego, com o intento de inflar os números oficiais e, assim, ardidamente, desfocar a crise política. A própria previsão legal e o enquadramento estritamente técnico do contrato de trabalho intermitente, por sua vez, demonstrou que o instituto descabe no ordenamento jurídico brasileiro, ao ponto de colocar o trabalho no patamar de mera mercadoria, fato que, por si só, ofende os princípios fundamentais positivados no art. 1º, III e IV, da Constituição brasileira.

Perpassando pela análise acerca da existência de eventual vício de inconstitucionalidade formal do contrato de trabalho intermitente, foi possível confirmar a hipótese inicialmente posta à discussão. A inconstitucionalidade formal operou-se em razão de “vício de decoro parlamentar”, ao passo que foi comprovada a mácula na formação da vontade no procedimento legislativo, caracterizada, sobretudo, pela atuação artificial dos representantes políticos, que apenas referendaram interesses jurídicos dos grandes atores do setor financeiro e, ainda, ignoraram o diálogo democrático - requisito *sine qua non* de validade do sistema representativo brasileiro -, violando frontalmente os fundamentos da soberania e do pluralismo político, positivados no art. 1º, I e V, ambos da Carta Maior.

Nesta esteira, o presente estudo também logrou êxito em confirmar a hipótese primitivamente apresentada de que o contrato de trabalho intermitente ofende materialmente o pacto constitucional brasileiro. Uma interpretação sistemática e teleológica dos arts. 443, § 3º, e 452-A e parágrafos, ambos da CLT, leva à inevitável conclusão de que tais normas são absolutamente incompatíveis com a Constituição da República, contrariando materialmente inúmeros direitos constitucionalmente positivados, tais como: art. 1º, *caput*, III e IV; art. 5º, *caput*, II e XXIII; art. 6º, *caput*; art. 7º, *caput*, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII, além de outros. Não obstante, também foi possível

verificar que em todas as cinco ações judiciais atualmente em trâmite perante o Supremo Tribunal Federal, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, e que tratam do tema ora em estudo, os legitimados ativos requerem a declaração de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, fato que demonstra o caráter antagônico da referida figura trabalhista para com o texto constitucional.

Em linhas gerais, portanto, a presente investigação confirmou as hipóteses preliminarmente postas à baila, concluindo pela inconstitucionalidade conglobante - forma e material - do novíssimo modelo de contrato de trabalho brasileiro, o qual certamente ainda deverá ser objeto de vários - e maiores - estudos, intentados sob os mais diferentes prismas.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO ANAMATRA. **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho Conamat (2018). Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 25 jan. 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. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica n. 7, de 9 de maio de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). **Proposição**: Projeto de Lei da Câmara n. 38, de 2017. Brasília, 2017c. Disponível em: https://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38_notampt.pdf.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.887**. Brasília, 30 abr. 2013. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/pgr/copy_of_pdfs/ADI%204887.pdf. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Senado Federal. Consulta pública: projeto de lei da Câmara n. 38 de 2017 (PLC 38/2017). **e-Cidadania**, Brasília, 2017b. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>. Acesso em: 25 jan. 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e a teoria da Constituição**. 7. ed. rev. Coimbra: Almedina, 2003.

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

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LENZA, Pedro. **Curso de direito constitucional esquematizado**. 20. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

LUPION, Bruno. Como a Câmara aprovou mudanças em 90 artigos da CLT com 26 horas de debate. **NEXO**, São Paulo, 27 abr. 2017. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/27/Como-a-C%C3%A2mara-aprovou-mudan%C3%A7as-em-90-artigos-da-CLT-com-26-horas-de-debate>. Acesso em: 27 jan. 2020.

MAGALHÃES, Alline *et al.* Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista. **The Intercept_Brasil**, Rio de Janeiro, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 27 jan. 2020.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A quem interessa essa “reforma” trabalhista? **História Contemporânea do Trabalho no Brasil**, [S. l.], 1º maio 2017a. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 26 jan. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Trabalho intermitente e golpismo constante. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 28, n. 334, abr. 2017b. Disponível em: <https://dhg1h5j42swfq.cloudfront.net/2017/10/10084245/Princ%C3%ADpios-do-Direito-Internacional-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2020.

TRABALHO intermitente no Rio Grande do Sul - nov/2017 a ago/2019: com baixos salários, trabalho intermitente avança. **DIEESE/CUT-RS**, Porto Alegre, 17 out. 2019. Disponível em: http://cutrs.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Um-balan%C3%A7o-do-Trabalho-Intermitente-no-RS_vf.pdf. Acesso em: 26 jan. 2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PRINCÍPIOS LABOR-AMBIENTAIS NOS TRIBUNAIS: uma análise do princípio da precaução na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

SCODRO, Catharina Lopes*

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo**

Resumo: A proteção ao meio ambiente laboral e à saúde e segurança dos trabalhadores propicia o diálogo do Direito do Trabalho com outras áreas, como o Direito Ambiental, fundamentando o Direito Ambiental do Trabalho. Essa seara comum possibilita a aplicação de princípios do Direito Ambiental no âmbito laboral, como o princípio da precaução, cabível em situações de certeza científica do risco e probabilidade de dano. Este estudo propõe verificar, partindo do método indutivo e da pesquisa jurisprudencial e bibliográfica, se o princípio da precaução é aplicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e, caso afirmativo, em que circunstâncias.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Princípio da precaução. Pesquisa jurisprudencial. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Direito ambiental.

1 INTRODUÇÃO

A saúde e a segurança do trabalhador são temas de importância central para o Direito do Trabalho, já que a questão labor-ambiental - acidentes e doenças decorrentes do trabalho, jornadas extenuantes, ausência de intervalos para descanso etc. - é compreendida como um dos fatores que levaram ao surgimento do próprio Direito do Trabalho. Nesse sentido, conforme Alain Supiot, em sua atividade laboral, o trabalhador “não arrisca o patrimônio, arrisca a pele. E foi, desde logo, para salvar esta última que o direito do trabalho se constituiu” (SUPIOT, 2016, p. 92-93).

Nesse sentido, aproveitando a ilustração de Supiot na transcrição acima, um dos objetivos do Direito do Trabalho é evitar riscos e danos à pele do trabalhador. Para tanto, além do arcabouço jurídico típico do Direito do Trabalho, as questões labor-ambientais também se norteiam pelos princípios orientadores do Direito Ambiental - prevenção, precaução, poluidor-pagador, desenvolvimento sustentável, ubiquidade, informação-participação, obrigatoriedade de intervenção do poder público e vedação ao retrocesso -, aplicáveis ao Direito (Ambiental) do Trabalho, visto que o meio ambiente do trabalho é parte do meio ambiente, conforme dispõe o art. 200, VIII, da Constituição Federal.

*Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia-MG. Advogada.

**Doutora e Mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Graduação pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Professora de Direito do Trabalho da Universidade Paulista e da Universidade São Judas Tadeu. Pesquisadora da Escola Superior de Advocacia de São Paulo. Advogada.

Considerando tal principiologia, propõe-se a compreender se, e como, caso afirmativo, tais princípios são aplicados nos tribunais. Neste artigo, que inaugura uma série de textos dedicados à análise da aplicação dos princípios labor-ambientais pelos tribunais, objetiva-se compreender como se dá a aplicação do princípio da precaução pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, adotando recortes temporais, temáticos e processuais, conforme abordado na nota metodológica a seguir.

2 NOTA METODOLÓGICA

Este estudo tem como objetivo central compreender se, e (em caso afirmativo) em que circunstâncias, o princípio da precaução é aplicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15). Assim, pretende-se responder às seguintes perguntas norteadoras desta investigação: o princípio da precaução é aplicado pelo TRT15? Sendo aplicado, quais são as circunstâncias?

Para tanto, baseando-se no método indutivo (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 86), com caráter qualitativo, esta pesquisa valeu-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. No tocante à pesquisa jurisprudencial, a fim de viabilizar o estudo foram traçados os seguintes recortes: (i) processual, a partir do qual definiu-se a análise dos acórdãos tão somente (excluindo-se decisões monocráticas); (ii) temporal, a partir do qual definiu-se a análise dos acórdãos proferidos no lapso temporal de um ano, entre 1º.3.2019 e 1º.3.2020; (iii) temático, a partir do qual foram definidos como termos de busca a combinação das seguintes expressões “princípio da precaução” e “meio ambiente do trabalho”.

A pesquisa jurisprudencial realizada apresentou 55 resultados, dos quais 4 foram descartados, pois eram repetidos e/ou não se enquadraram no recorte (i). Os demais resultados foram tabulados considerando os seguintes dados: número do processo, ano de julgamento, relator, órgão julgador, tema discutido quando da menção do princípio, parte reclamada, atividade econômica desenvolvida pela reclamada, função do empregado, aplicação/não aplicação do princípio da precaução, menção a outro princípio de direito ambiental (do trabalho), reforma/manutenção da decisão de origem. A análise dos resultados será feita ao longo do item 5 deste artigo, e a tabela elaborada encontra-se disponível eletronicamente¹.

3 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO AMBIENTAL APLICADOS AO DIREITO (AMBIENTAL) DO TRABALHO

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção ao meio ambiente está amparada no art. 225 da Constituição Federal, que prevê: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]” (BRASIL, 1988). Esse dispositivo, apesar de não elencar expressamente, estende-se às diferentes dimensões do meio ambiente, quais sejam, a natural (ex.: fauna e flora), a artificial (ex.: construções e edificações), a cultural (ex.: patrimônio histórico e cultural) e a do trabalho.

O meio ambiente do trabalho, identificado a partir do art. 200, VIII, da Constituição, refere-se ao “*habitat* laboral” (PADILHA, 2015, p. 105), no qual o trabalhador exerce suas atividades laborativas e, portanto, passa grande parte de sua vida. Nessa perspectiva, o trabalhador é identificado como parte do meio ambiente laboral, constituindo elemento fundamental, de sorte que não há que se falar em meio ambiente do trabalho sem trabalhador e/ou vice-versa (ALMEIDA; COSTA; GONÇALVES, 2013, p. 136).

Em acréscimo, a Lei n. 6.938/1981 (art. 3º, I) estabelece que o meio ambiente é “[...] o conjunto condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica [...]” (BRASIL,

¹Em razão da limitação de espaço, a tabela elaborada para sistematizar os dados coletados foi disponibilizada no seguinte endereço eletrônico: <https://drive.google.com/file/d/1NC9qe5Vr-UJRW7xdlvuxxZzEgJEmsI/view?usp=sharing>.

1981). Todavia, para garantir que a definição contemple a estrutura, especificidade e percepção holística do meio ambiente laboral, a noção de conjunto (enquanto somatório de fatores) deve ceder espaço à de sistema, a qual pressupõe a “relação de interdependência e interconexão entre os elementos coexistentes”, e as interações psicossociais devem ser contempladas (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 195).

Nesse sentido, o meio ambiente laboral não se resume à estrutura estática do local de trabalho propriamente dito, de sorte que contempla o sistema de interações pertinentes à atividade laborativa do indivíduo, como as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações psicossociais (MARANHÃO, 2016).

Para garantir sua ampla proteção, a tutela ao meio ambiente do trabalho requer a “edificação de um novo padrão normativo trabalhista” (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2012, p. 271), o qual se funda no diálogo entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho. Esse diálogo se torna possível, sobretudo, por constituírem searas jurídicas que geram fenômenos de massificação de direitos, rompem com a dicotomia entre público e privado e possuem características peculiares, como a multidisciplinariedade e transversalidade do Direito Ambiental e o plurinormativismo do Direito do Trabalho (PADILHA, 2015).

A partir da transversalidade e do plurinormativismo característicos das diferentes áreas, urge o Direito Ambiental do Trabalho como seara comum, propondo-se a tutelar o sistema de interações afeto ao meio ambiente laboral, abrangendo a saúde e segurança dos trabalhadores. Para tanto, por ser ramo comum, os princípios do Direito Ambiental são amplamente aceitos para a proteção da qualidade do meio ambiente e, por consequência, para edificar o novo padrão normativo aplicável à saúde e segurança dos trabalhadores.

Assim, são princípios do Direito Ambiental cabíveis ao Direito (Ambiental) do Trabalho:

i) prevenção: como um dos princípios norteadores do Direito Ambiental presente em diferentes instrumentos internacionais, como a Declaração de Estocolmo (1972), a prevenção se refere ao dever de evitar danos, diante da certeza científica do risco, já que os danos ambientais são, majoritariamente, irreversíveis e irreparáveis. Segundo Paulo Affonso Leme Machado (2010, p. 95), o princípio da prevenção não é estático, de sorte que a efetividade das políticas ambientais preventivas dependem da constante atualização e (re)avaliação dos métodos;

ii) precaução: pelo recorte temático adotado neste artigo, o princípio da precaução será detalhadamente explicado a seguir, no item 4 - O princípio da precaução no direito ambiental do trabalho;

iii) poluidor-pagador: este princípio se refere à responsabilidade de quem der causa à degradação, o qual deverá promover a “internalização do custo ambiental” (PADILHA, 2015, p. 116). Portanto, o princípio do poluidor-pagador não se trata de uma autorização para gerar poluição e/ou degradação, ao revés, refere-se à tentativa de garantir um tratamento com equidade, que impõe a responsabilidade pelos riscos a quem desfruta e lucra com a atividade econômica (PADILHA, 2015, p. 116);

iv) desenvolvimento sustentável: esse princípio remonta à preocupação com as demandas e necessidades das presentes e futuras gerações, com substrato na Declaração de Estocolmo, no Relatório “Nosso Futuro Comum” e na Declaração do Rio de Janeiro. Neste último instrumento, o Princípio 3 prevê: “O direito ao desenvolvimento deve ser exercido de tal forma que responda equitativamente às necessidades de desenvolvimento e ambientais das gerações presentes e futuras” (CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO, 1992, p. 154). Ressalte-se que a Constituição do Brasil (1988) incorporou o princípio do desenvolvimento sustentável ao dispor, no art. 225, que o meio ambiente deve ser defendido e preservado “para as presentes e futuras gerações”;

v) ubiquidade: esse princípio propõe centralizar a proteção ao meio ambiente e, por conseguinte, à qualidade de vida, que, por constituírem direitos fundamentais e humanos, devem ser considerados no ato de elaboração de políticas públicas e de instrumentos legislativos (FIORILLO, 2013, p. 75);

vi) informação-participação: esse princípio se refere ao direito à informação, já que a troca desta constitui meio de defesa da saúde dos trabalhadores e de esclarecimento, e à participação

dos cidadãos interessados na discussão de questões ambientais, a partir de, por exemplo, audiências públicas e Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) (FIGUEIREDO, 2007, p. 62-63). Ressalte-se que da participação decorre o princípio da educação ambiental, que propõe suscitar a consciência ecológica da população acerca do direito ao meio ambiente e das suas dimensões (FIORILLO, 2013, p. 73);

vii) obrigatoriedade de intervenção do poder público: esse princípio está diretamente relacionado à natureza de direito público do Direito Ambiental (FIGUEIREDO, 2007, p. 60). Embora a dicotomia entre público e privado seja superada ao se tratar de Direito Ambiental do Trabalho, resta evidenciada a necessidade de atuação do poder público para garantir a fiscalização e o equilíbrio do meio ambiente, incluindo o do trabalho. Nesse sentido, merecem destaque os arts. 225, *caput* e § 1º, e 200, VIII, da Constituição Federal, que impõem obrigações ao poder público e ao Sistema Único de Saúde. Conjuntamente, o art. 229, § 3º, da Constituição do Estado de São Paulo dispõe que: “O Estado atuará para garantir a saúde e a segurança dos empregados nos ambientes de trabalho” (SÃO PAULO, 1989);

viii) vedação ao retrocesso: esse princípio, presente implicitamente no ordenamento jurídico brasileiro, pressupõe que lei posterior não pode extinguir e/ou suprimir um direito ou garantia anteriormente reconhecido, sobretudo de matriz social, decorrendo dos princípios constitucionais do Estado Democrático de Direito, da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia e efetividade dos direitos fundamentais (FIORILLO, 2013, p. 76).

Apesar da existência de outros, pelo recorte temático adotado este artigo priorizou os principais princípios do Direito Ambiental e, por conseguinte, do Direito (Ambiental) do Trabalho.

4 O PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO NO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

No direito, segundo Sunstein (2005, p. 16), o primeiro uso da noção de precaução se deu no Swedish Environmental Protection Act, em 1969, e, no mesmo período, na Alemanha, a política ambiental se baseou no *Vorsorgeprinzip*, o precursor do princípio da precaução, fundado na concepção de que a sociedade deveria procurar evitar danos ambientais por meio de um planejamento cuidadoso e futuro, bloqueando o fluxo de atividades potencialmente prejudiciais.

Desde então, o princípio da precaução foi gradativamente sendo incorporado a normas internacionais e baseando políticas que lidam com preocupações ambientais de alto risco em que ainda há incerteza científica. Segundo Sunstein (2005, p. 16), o reconhecimento internacional do princípio se deu primeiramente no documento “Carta Mundial pela Natureza”, de 1982, no qual se declarou, em seu item 11, alínea “b”, que:

As atividades que possam representar um risco significativo para a natureza serão precedidas de um exame exaustivo; seus proponentes devem demonstrar que os benefícios esperados superam os possíveis danos à natureza e, quando os potenciais efeitos adversos não são totalmente compreendidos, a atividade não deve prosseguir. (UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY, 2020) (tradução livre).

Embasando diversos documentos desde então, foi em 1992 que o princípio ganhou o ápice da projeção internacional, ao ser incluído expressamente na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Declaração do Rio de Janeiro) como 15º princípio, segundo o qual,

De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com as suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental. (CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO, 1992, p. 157).

Em 1998, o princípio da precaução foi tema central da Conferência de Wingspread, em que se chegou a um consenso sobre a necessidade de aplicação do princípio da precaução na saúde pública e na tomada de decisões ambientais, firmando uma declaração de consenso sobre o princípio da precaução, segundo a qual:

Quando uma atividade apresenta ameaças de danos à saúde humana ou ao meio ambiente, medidas de precaução devem ser tomadas mesmo que algumas relações de causa e efeito não sejam totalmente estabelecidas cientificamente. (FUNDAÇÃO GAIA, [entre 1998 e 2018]).

Assim, “[...] ao proponente de uma atividade, e não ao público, deve caber o ônus da prova”, e o processo de aplicação do princípio:

[...] deve ser aberto, informado e democrático, com a participação das partes potencialmente afetadas. Deve também promover um exame de todo o espectro de alternativas, inclusive a da ‘não-ação’. (FUNDAÇÃO GAIA, [entre 1998 e 2018]).

Embora internacionalmente aceito, o princípio da precaução também é alvo de fortes críticas, que podem ser sintetizadas nas seguintes considerações de Sunstein (2005): o princípio é cego em termos de custos - pois, conforme adverte o autor, algumas precauções simplesmente não valem a pena - e não oferece orientações, possuindo um certo efeito paralisante, pois acaba por inibir os cursos de ação nas mais diversas searas: regulamentação, economia, tecnologia etc. No entanto, segundo Dallari e Ventura (2002), tais críticas sobre a estagnação no desenvolvimento advinda do emprego do princípio da precaução podem ser paulatinamente desconstruídas, sobretudo ao se tomar o exemplo do avanço científico:

[...] muito ao contrário, seu emprego deve implicar o aumento do investimento em ciência e tecnologia, uma vez que, em situações de risco potencial desconhecido, ele exige que se busque a solução que permita agir com segurança, ou seja, que se transforme o risco potencial, seja em risco conhecido, seja - ao menos - em risco potencial fundado. (DALLARI; VENTURA, 2002, p. 11).

Desse modo,

Não se trata da precaução que tudo impede ou que em tudo vê catástrofes ou males. O princípio da precaução visa à durabilidade da sadia qualidade de vida das gerações humanas à continuidade da natureza existente no planeta. (MACHADO, 2010, p. 72).

Na ordem jurídica brasileira, é possível identificar apoio ao princípio da precaução - ainda que não de forma expressa - em diferentes passagens do art. 225 da Constituição Federal, sobretudo no § 1º, inciso V, segundo o qual incumbe ao poder público “controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente” (BRASIL, 1988).

A legislação infraconstitucional, orientada pelas disposições constitucionais, parece reconhecer o princípio da proteção, com destaque para: (i) a Lei n. 6.938/1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente e estabelece, em seu art. 14, § 1º, a responsabilidade objetiva do poluidor-pagador², e (ii) a Lei n. 9.605/1998, que dispõe sobre sanções penais e administrativas

²Art. 14, § 1º, Lei n. 6.938/1981: “Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.” (BRASIL, 1981).

derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e estabelece, em seu art. 54, que aquele que causar poluição de qualquer natureza em níveis tais que resultem ou possam resultar em danos à saúde humana, ou que provoquem a mortandade de animais ou a destruição significativa da flora estará sujeito a pena de reclusão e multa. Em seu § 3º, de forma expressa, dispõe que incorre nas mesmas penas aquele que “[...] deixar de adotar, quando assim o exigir a autoridade competente, medidas de precaução em caso de risco de dano ambiental grave ou irreversível” (BRASIL, 1998).

Nesse sentido, o direito brasileiro reconhece o princípio da precaução e sua pertinência às questões ambientais, nelas incluídas as questões labor-ambientais, conforme disposição constitucional contida no art. 200, VIII, da Constituição Federal, que considera o meio ambiente do trabalho parte do meio ambiente.

Por fim, faz-se necessário tecer a seguinte consideração: os princípios da prevenção e da precaução possuem similaridades, mas não são sinônimos. O primeiro está fundado na Declaração de Estocolmo (1972) e pressupõe o dever de evitar riscos cientificamente conhecidos. Busca-se “o impedimento à ocorrência de atentados ao meio ambiente mediante meios apropriados, ditos preventivos” (PRIEUR, 2001, p. 306). Já o segundo, expresso na Declaração do Rio (1992), orienta que os riscos - ainda que não cabalmente comprovados pela ciência - também sejam evitados. Assim, em síntese, a diferença central entre esses dois princípios é a (in)certeza científica sobre o risco que determinada atividade causa ao meio ambiente, nele considerado o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, CF).

5 O PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

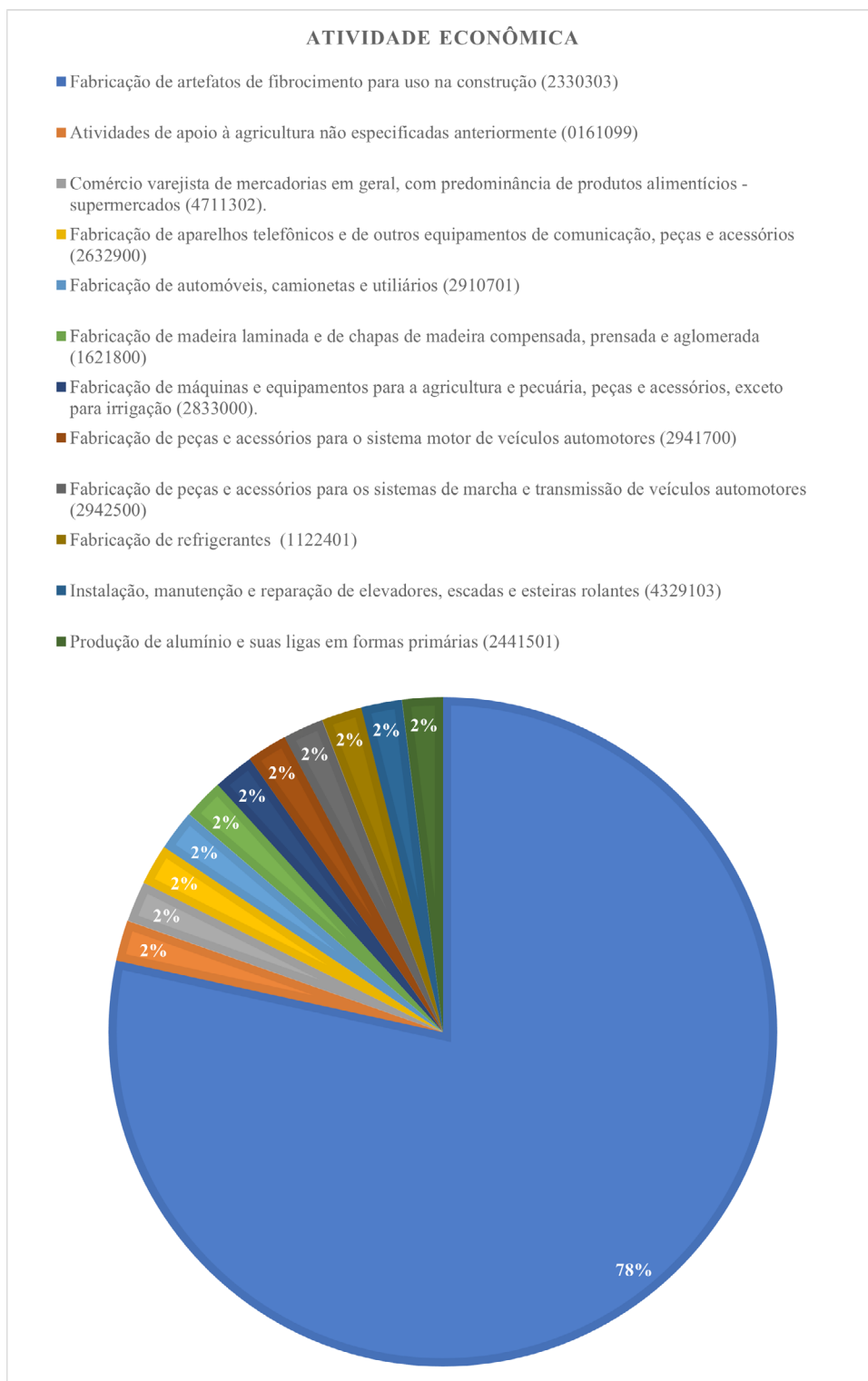
Este item se dedica ao registro dos resultados da pesquisa jurisprudencial realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, e possui como objetivo central compreender se o princípio da precaução foi aplicado nos acórdãos que o mencionaram (proferidos entre 2019 e 2020) e, caso afirmativo, em que circunstâncias, conforme explicitado na Nota Metodológica.

Inicialmente, a análise dos 51 acórdãos acusou que a citação do princípio não importa necessariamente a sua aplicação, de sorte que é oportuno discriminar quando a menção ao princípio da precaução de fato ocorreu para a sua aplicação e quando fazia referência, por exemplo, à sentença proferida pela Vara de origem, o que ocorreu em muitas decisões. Daí a importância de se diferenciar a menção na origem e na fase recursal. Nesse sentido, dos 51 acórdãos, apenas 20% mencionavam o princípio na fase recursal. Os outros 80% de acórdãos replicavam trechos da sentença da Vara do Trabalho (VT) de origem que continham o termo “princípio da precaução”.

Dos 41 acórdãos cuja menção decorria da origem, 40 eram de processos no qual o polo passivo era composto pelas empresas Saint-Gobain do Brasil Produtos Industriais e para Construção Ltda., cuja atividade econômica preponderante é a fabricação de artefatos de fibrocimento para uso na construção.

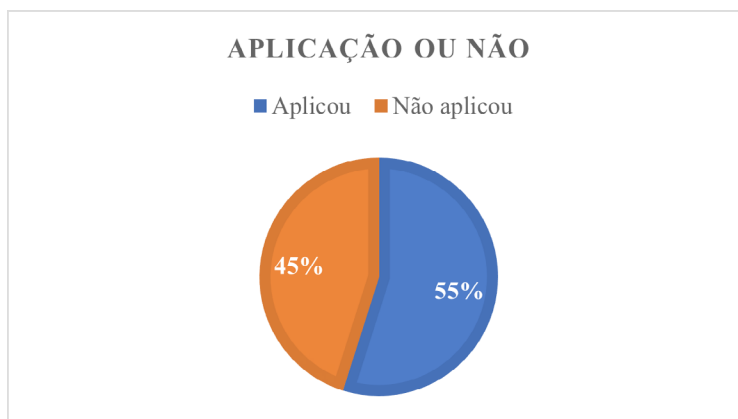
Assim, no que tange à análise da atividade econômica desempenhada pelas reclamadas dos processos, considerando a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a pesquisa acusou que 78% realizavam a fabricação de artefatos de fibrocimento para uso na construção, 2% realizavam atividades de apoio à agricultura não especificadas, 2% realizavam comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - supermercados, 2% realizavam a fabricação de aparelhos telefônicos e de outros equipamentos de comunicação, peças e acessórios, 2% realizavam a fabricação de automóveis, camionetas e utilitários, 2% realizavam a fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira, 2% realizavam a fabricação de máquinas e equipamentos para a agricultura e pecuária, peças e acessórios, exceto para irrigação, 2% realizavam a fabricação de peças e acessórios para o sistema motor de veículos automotores, 2% realizavam a fabricação de peças e acessórios para os sistemas de marcha e transmissão de veículos automotores, 2% realizavam a fabricação de refrigerantes, 2% realizavam a instalação, manutenção e reparação de elevadores,

escadas e esteiras rolantes, e, por fim, 2% realizavam a produção de alumínio e suas ligas em formas primárias, conforme gráfico abaixo.

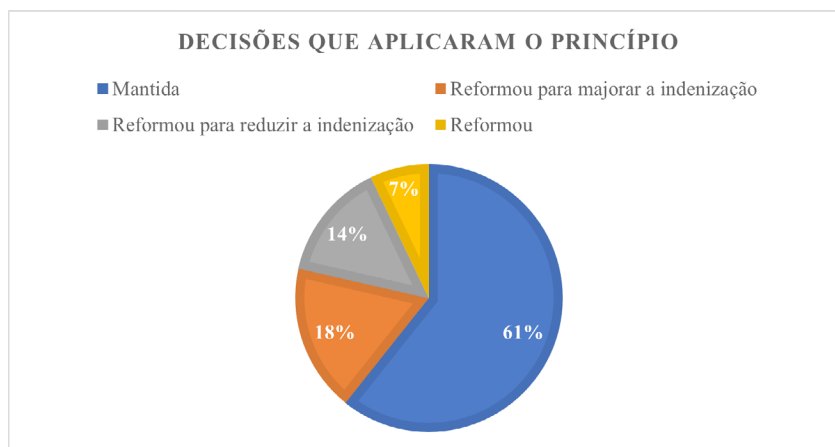


Nas decisões em que o princípio foi mencionado, houve em 39% dos casos a reforma da decisão proferida na origem, em 33% a manutenção, em 10% o acolhimento da prescrição total, em 10% a reforma tão somente para majorar a indenização fixada na sentença, e, por fim, em 8% a reforma para reduzi-la.

No que tange à aplicação do princípio da precaução nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, a análise da pesquisa jurisprudencial acusou que, independentemente da menção na VT de origem ou na fase recursal, em 55% dos casos o princípio da precaução foi efetivamente aplicado e em 45% não o foi, havendo certo equilíbrio nesse sentido, conforme ilustrado abaixo.



Dos acórdãos que efetivamente aplicaram o princípio da precaução na fundamentação, 61% usaram-no para manter a sentença de origem, 18% para reformar e majorar a indenização fixada, 14% para reformar e reduzir a indenização fixada e apenas 7% para reformar, conforme gráfico abaixo.



Embora o Tribunal tenha reconhecido a compatibilidade, a aplicação do princípio da precaução nas decisões não se mostrou massivo. Exemplificativamente, 78% dos processos possuíam no polo ativo trabalhadores e no polo passivo as empresas Saint-Gobain do Brasil Produtos Industriais e para Construção Ltda. Nesses processos, o pleito se referia a danos morais decorrentes da exposição do trabalhador ao amianto e pugnava pela responsabilização objetiva das reclamadas pela possibilidade de adoecimento dos trabalhadores.

Além da significância quantitativa evidenciada na pesquisa jurisprudencial feita neste estudo, chama a atenção a exposição de trabalhadores ao amianto, especialmente porque, em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a proibição do uso do amianto crisotila, a partir do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.066, com a invalidação de dispositivo da Lei n. 9.055/1995. Na ocasião, um dos debates centrou-se nos riscos presentes e futuros (inclusive, transgeracionais) relacionados à exposição dos trabalhadores e de outros indivíduos (consumidores, por exemplo) ao amianto.

O elevado risco decorrente de tal exposição contribui para um a cada três cânceres ocupacionais, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) (BRASIL, [2017b?]). Ademais, os dados da pesquisa “Morbimortalidade de Agravos à Saúde Relacionados ao Amianto no Brasil”, que abrangeu o período de 2000 a 2010, registraram 2.400 óbitos com possível relação ao amianto em pessoas com 20 anos de idade ou mais. Dos óbitos, 54,1% decorrem de neoplasias malignas de pleura, 34,5% de mesoteliomas, 6,5% de asbestoses, e 4,5% de placas pleurais (BRASIL, [2017a?]).

Nesse sentido, apesar do reconhecimento da compatibilidade do princípio da precaução no âmbito do Direito (Ambiental) do Trabalho para ser aplicado diante de situações de certeza científica do risco e de probabilidade de dano, ainda que não comprovado, a análise da jurisprudência analisada acusa que, na maioria dos casos, a menção ocorreu de forma preponderantemente retórica, como uma espécie de reforço argumentativo, o que negou a seguinte hipótese levantada ao longo da pesquisa: em razão da atividade econômica que levava à exposição ao amianto, o princípio da precaução poderia servir de razão de decidir (*ratio decidendi*) - o que não foi evidenciado.

Dos 40 acórdãos acerca dos danos decorrentes do risco comprovado de exposição dos trabalhadores ao amianto e da possibilidade de adoecimento, em apenas 43% dos casos o princípio foi efetivamente aplicado para, na maioria dos casos, garantir a indenização aos trabalhadores.

Em síntese, a partir dos dados coletados, é possível pressupor que, ao mencionar o princípio da precaução, o(a) magistrado(a) reconhece a compatibilidade da principiologia ambiental com o Direito (Ambiental) do Trabalho. Essa compatibilidade pode garantir não apenas a aplicação do princípio da precaução, mas também de outros, como o princípio da prevenção e do poluidor-pagador, por exemplo. Buscando verificar se isso, de fato, ocorria na jurisprudência, a análise da menção a outro princípio de Direito Ambiental (do Trabalho) mostrou-se adequada, evidenciando que apenas 16% dos acórdãos mencionavam outro princípio ambiental, que foi, em todos os casos, o princípio da prevenção.

Por fim, a despeito do reconhecimento da compatibilidade, percebeu-se que a aplicação do princípio da precaução na jurisprudência do TRT15 apresenta, majoritariamente, fins retóricos, garantindo certa “influência fortalecedora”. Essa categoria de influência se propõe a reforçar a fundamentação da decisão a partir de um argumento de autoridade, como ocorre, em muitos casos, com normas internacionais do trabalho (PASQUALETO, 2020, p. 304), sem, todavia, ser determinante para a decisão proferida pelo(a) magistrado(a).

6 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo central analisar se há, e, havendo, como se dá a aplicação de um dos princípios norteadores do Direito Ambiental (do Trabalho): o princípio da precaução, sintetizado no Princípio 15 da Declaração do Rio de 1992, que indica que,

Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental. (CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO, 1992, p. 157).

Partindo dessa noção de precaução, buscou-se analisar se tal princípio tem sido aplicado na jurisprudência do TRT15. Considerando os recortes metodológicos adotados neste estudo (evidenciados na nota metodológica presente no início deste texto), foram analisados 51 acórdãos, publicados entre março de 2019 e março de 2020, que citaram o princípio da precaução. Percebeu-se que a menção ao referido princípio não necessariamente significa a sua efetiva aplicação, já que muitas menções fazem referência à decisão de origem, sem promover a aplicação do princípio da

precaução na fase recursal. Por outro lado, também foi verificado que em 55% dos casos analisados houve aplicação do princípio, embora ele não tenha se mostrado determinante para a fundamentação da decisão proferida.

Nesse sentido, considerando os acórdãos analisados, percebeu-se que a jurisprudência do TRT15 reconhece a compatibilidade do princípio da precaução com o Direito do Trabalho - e de outros princípios característicos do Direito Ambiental, a exemplo do princípio da prevenção (o qual foi citado em 16% dos acórdãos analisados) -, mas não o utiliza como razão de decidir (*ratio decidendi*) e sim com o objetivo de fortalecer outros fundamentos jurídicos utilizados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral - saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. V. 1. São Paulo: LTr, 2013.

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

BRASIL. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 2 set. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm.

BRASIL. Lei n. 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 13 fev. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Dados epidemiológicos**. Brasília, [2017a?]. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/vigilancia-em-saude/vigilancia-ambiental/vigipeq/contaminantes-quimicos/amianto/dados-epidemiologicos>. Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Efeitos à saúde humana**. Brasília, [2017b?]. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/vigilancia-em-saude/vigilancia-ambiental/vigipeq/contaminantes-quimicos/amianto/efeitos-a-saude-humana>. Acesso em: 28 mar. 2020.

CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. Declaração do Rio de Janeiro. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 6, n. 15, maio/ago. 1992. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v6n15/v6n15a13.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2020.

DALLARI, Sueli Gandolfi; VENTURA, Deisy de Freitas Lima. O princípio da precaução: dever do Estado ou protecionismo disfarçado? **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 53-63, abr./jun. 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392002000200007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 mar. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso Brumadinho. **Revista Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 16, n. 36, p. 191-216, set./dez. 2019.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle de poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Europeia e no Mercosul.** São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FUNDAÇÃO GAIA. Princípio de precaução: uma maneira sensata de proteger a saúde pública e o meio ambiente. Tradução de Lucia A. Melim. **The Science & Environmental Health Network**, Eugene, [entre 1998 e 2018]. Disponível em: <http://www.fgaia.org.br/texts/t-precau.html>.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho: precaução e prevenção: princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista do TST**, Brasília, v. 78, n. 1, p. 258-280, jan./mar. 2012.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro.** 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral.** V. 2. São Paulo: LTr, 2015.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A influência do direito internacional na proteção da saúde e segurança do trabalhador: uma análise jurisprudencial sobre a aplicação da Convenção n. 155 da OIT pela Justiça do Trabalho no Brasil.** 2020. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social)-Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

PRIEUR, Michel. **Droit de l'environnement.** 4. ed. Paris: Dalloz, 2001.

SÃO PAULO (Estado). Constituição Estadual de 5 de outubro de 1989. **Diário Oficial**, São Paulo, 6 out. 1989. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>.

SUNSTEIN, Cass R. **Laws of fear: beyond the precautionary principle.** Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho.** Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. 37th sess., 1982-1983. World charter for nature. **Refworld UNHCR**, Genève, 2020. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/3b00f22a10.html>. Acesso em: 23 mar. 2020.

Acórdão PJe Id. 0d96c4e
Processo TRT 15ª Região 0010296-03.2020.5.15.0143
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: VARA DO TRABALHO DE SANTA CRUZ DO RIO PARDO
Juiz Sentenciante: WELLINGTON AMADEU

MONITOR. PARTICIPAÇÃO NO RECEBIMENTO DE BÔNUS PROVENIENTES DO FUNDEB. INDEVIDO. A legislação municipal é bastante clara ao estabelecer os cargos que compõem o quadro do Magistério Público do Município, conforme Anexo I da Lei Complementar Municipal n. 344/2007, tais como **titulares dos empregos de Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II, Coordenador Pedagógico e os em comissão, Supervisor de Ensino, Orientador Pedagógico, Diretor de Escola, Assistente de Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico do ensino público municipal**. O art. 20 da referida lei estabelece como **requisito da formação em nível superior**, em curso de licenciatura, de graduação plena. Já os Monitores, com previsão na **Lei Complementar Municipal n. 399/2009**, têm atuação “na área da educação, desenvolvendo atividades de apoio e desenvolvimento da proposta pedagógica, nos termos do Anexo IV”, o qual estabelece as atribuições ao Monitor. Dessarte, a legislação municipal não incluiu o Monitor no quadro de profissionais do Magistério, e portanto não faz jus ao recebimento dos recursos previstos no art. 22 da Lei Federal n. 11.494/2007. Mantém-se.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante, em face da r. sentença que julgou **improcedentes** os pedidos postos nesta ação trabalhista.

Mediante seu arrazoado recursal, a autora pretende sua inclusão para o recebimento de rateio anual das verbas provenientes do Fundeb.

Reclamante isenta do pagamento de custas em razão do deferimento dos benefícios da justiça gratuita. Contrarrazões apresentadas pelo reclamado.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo prosseguimento do feito, sem prejuízo de posteriores manifestações.

É o relatório.

Admissibilidade

Decide-se **conhecer** do recurso ordinário, por regular e tempestivo.

Indefere-se pleito de sobrestamento do feito e de instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas (petição de Id. 9B49c40).

Mérito

PEDIDO DE INSTAURAÇÃO DE INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

O município reclamado, por meio da petição de Id. 07Aa26c, pleiteia a instauração de incidente de uniformização de jurisprudência quanto à matéria objeto desta demanda.

Indefiro, por ora, o pedido.

RATEIO DE VALORES PROVENIENTES DO FUNDEB

A reclamante alega, em síntese, que o cargo de “monitora” deve ser integrado ao conjunto de profissionais do magistério municipal de forma a participar de eventual bonificação ou “rateio” das sobras do Fundeb, existentes ao final de cada exercício.

Diz que em 2007, na edição do novo Estatuto sobre o Magistério, o município não contemplou o cargo de monitor na Lei Complementar Municipal n. 344/2007, embora as atividades e a rotina de trabalho não tenham sido alteradas.

Assevera que os monitores tiveram seu plano de carreira regulado pela Lei Complementar n. 399/2009, como pertencentes ao quadro de apoio da Secretaria Municipal de Educação, e que para a progressão funcional a referida lei exige formação continuada na área de pedagogia.

Pois bem.

O MM. Juízo *a quo* indeferiu o pedido aos seguintes fundamentos:

Do Mérito

Postula a parte autora o reconhecimento ao direito de recebimento do rateio anual das verbas do Fundeb.

A reclamada se defende sustentando que a parte autora não se classifica na atividade de magistério, razão pela qual não faz jus ao direito perseguido.

Inicialmente, quanto à alegação da reclamante de que desempenha atividades de magistério, ao contrário do que lhe atribui a legislação municipal, entendo que ainda que se configure a realidade narrada, não assistiria razão à reclamante.

O Edital de Concurso é Ato administrativo que deve observar os Princípios Constitucionais que norteiam a Administração Pública, bem como as disposições infraconstitucionais peculiares de cada ente público. O Edital, ademais, é a Lei que fixa as regras do Concurso Público, obrigando as partes.

Dessa forma, as regras previstas no Edital de Concurso vinculam o Administrador Público, não podendo exercer qualquer juízo de conveniência e oportunidade que não se atrele às questões formais ou materiais, que violem o ordenamento jurídico de ordem hierarquicamente superior, como a Constituição Federal.

Nada obstante a possibilidade de contratação de servidores públicos pelo regime celetista, o ente público não se pode distanciar dos Princípios que regem e devem nortear a Administração Pública.

Ao contrário do que ocorre com os contratos firmados entre particulares, que podem sofrer alterações decorrentes da manifestação de vontade das partes, sejam individuais ou coletivas, bem como do empresarial, aqueles formalizados pelo ente *jus variandi* público têm que, obrigatoriamente, observar o contido na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional.

Nesse sentido, a contratação de servidores públicos deve ser precedida de Concurso, para que se garanta que o Administrador não extrapole as suas funções e se coloque no lugar do próprio ente público, contratando aquele que bem lhe aprouver em detrimento do direito dos administrados acessarem os cargos e empregos públicos.

Sendo assim, ainda que a reclamante se ativasse em atividades de magistério, conforme alegou na peça de ingresso, não pode ser beneficiada por um reenquadramento, sob pena de violação, por via transversa, aos limites impostos pela Constituição Federal em seu art. 37, inciso II, ou seja, pela ocupação de cargo para o qual não se submeteu a Concurso Público, bem como ao inciso XIII do mesmo artigo da Constituição Federal.

Assim, ainda que a reclamante na prática desempenhasse atividades de magistério, não poderia ser enquadrada nesta situação, já que a Lei Municipal Complementar n. 399/2009, que rege o emprego na função de monitor, indica as atribuições inerentes a esta função.

Conseqüentemente, observado o Princípio da Legalidade Estrita, não há como se estender aos monitores de forma legítima as atividades de magistério.

Entendo, pois, que a autora não se enquadra como profissional do magistério, nos termos da Lei Federal n. 11.494/2007.

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, foi regulamentado pela Lei n. 11.494/2007, e destina recursos para o financiamento da Educação Básica, contemplando todos os seus níveis, etapas, modalidades e tipos de estabelecimento de ensino.

Já a Lei n. 9.394/1996 estabelece as Diretrizes e Bases da Educação, e dispõe, em seu art. 61, que são considerados como profissionais da educação escolar básica os trabalhadores em educação com diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

A reclamante é ocupante do cargo de Monitora, aprovada em concurso público que não exigia a diplomação especial tratada pelo art. 61 da Lei n. 9.394/1996.

Mais uma vez, observada a limitação contratual que decorre do edital do concurso para o qual a autora foi aprovada, não faz jus a reclamante às percepções dos rateios dos saldos remanescentes do Fundeb.

No mesmo passo, ainda que ao decidir sobre matéria diversa da discutida nesta ação, o TRT15, em ação movida pelo sindicato que representa os trabalhadores da ré que exercem a função de monitores, cuja decisão foi juntada aos autos, assim decidiu:

‘A Lei Federal n. 11.738, de 16 de julho de 2008, invocada pela reclamante, regulamenta a alínea ‘e’ do inciso III do *caput* do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. O aludido diploma legal estabelece, em seu art. 2º, § 2º, que:

‘Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.’ (grifo nosso).

Do exame dispositivo extrai-se que o piso salarial profissional nacional referido no art. 2º é fixado para os profissionais de docência, não extensivo aos demais profissionais que atuam nas escolas públicas, caso dos substituídos do autor, que atuam como monitores.

No que se refere ao cargo em exame, registre-se que as atribuições educacionais são de natureza eminentemente burocráticas, relacionadas ao apoio à atividade pedagógica. De outra parte, não exigem nenhum conhecimento técnico ou habilitação específica e, por estas razões, não se confundem com as de professor. Improcedem, pois, as pretensões da autora’.

Nenhum reparo comporta a r. sentença.

Extrai-se dos autos que a reclamante foi admitida em 1º.4.1991, e exerce as funções de **monitora**.

A legislação municipal é bastante clara ao estabelecer os cargos que compõem o quadro do Magistério Público do Município, conforme Anexo I da Lei Complementar Municipal n. 344/2007, tais como **titulares dos empregos de Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II, Coordenador Pedagógico e os em comissão, Supervisor de Ensino, Orientador Pedagógico, Diretor de Escola, Assistente de Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico do ensino público municipal**.

O art. 20 da referida lei estabelece como **requisito da formação em nível superior**, em curso de licenciatura, de graduação plena.

Já os Monitores, com previsão na **Lei Complementar Municipal n. 399/2009**, têm atuação “na área da educação, desenvolvendo atividades de apoio e desenvolvimento da proposta pedagógica, nos termos do Anexo IV”, o qual estabelece as atribuições ao Monitor:

1. Cuidar da segurança e do comportamento das crianças nas dependências da unidade escolar;

2. Prestar apoio às atividades acadêmicas;
3. Desenvolver atividades internas e externas com as crianças;
4. Responsabilizar-se pelo acolhimento e entrega das crianças, respectivamente no horário de entrada e saída;
5. Oferecer as refeições e promover ou auxiliar a higienização das crianças;
6. Participar da elaboração da proposta pedagógica da unidade escolar;
7. Desenvolver as atividades respeitando os dois âmbitos de experiências e os eixos relacionados nos Referenciais Curriculares Nacionais de Educação Infantil;
8. Colaborar com as atividades de articulação da unidade escolar, com as famílias e comunidade;
9. Organizar as salas-ambiente e as rotinas a serem desenvolvidas;
10. Desenvolver outras atividades afins.

Evidenciado, portanto, que o cargo de monitora não abrange as atividades de docência ou de suporte pedagógico direto ao exercício da docência, o qual compreende, nos termos estritos da lei, as atividades de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica.

Assim, a autora, exercente do cargo de monitora, cujo ingresso na carreira exige ensino médio, não faz jus à parcela do Fundeb.

Confira-se o art. 22 da Lei Federal n.11.494/2007, que Regulamenta o Fundo de Manutenção da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb:

Art. 22. Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do **magistério da educação básica** em efetivo exercício na rede pública.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no *caput* deste artigo, considera-se:

[...]

II - **profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;** [...]

Dessarte, considerando-se que o cargo de monitora não faz parte do quadro de profissional do magistério do Município recorrido, nos termos das leis municipais *supra*, improcede o pleito da parte autora.

Recurso não provido.

Prequestionamento

Nesses termos, fixam-se as razões de decidir para fins de prequestionamento. Observe-se, a propósito, o que dispõem as Orientações Jurisprudenciais n. 118 e 256 da SBDI-1 do C. Tribunal Superior do Trabalho:

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 118 DA SBDI-1 DO C. TST. PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 256 DA SBDI-1 DO C. TST. PREQUESTIONAMENTO. CONFIGURAÇÃO. TESE EXPLÍCITA. SÚMULA N. 297. Para fins do requisito do prequestionamento de que trata a Súmula n. 297, há necessidade de que haja, no acórdão, de maneira clara, elementos que levem à conclusão de que o Regional adotou uma tese contrária à lei ou à súmula.

Dispositivo

Diante do exposto, decide-se **conhecer** do recurso ordinário interposto pelo Município de Guaratinguetá e **não o prover**, nos termos da fundamentação.

Em sessão realizada em 28 de outubro de 2020, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Olga Aida Joaquim Gomieri. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargadora do Trabalho Olga Aida Joaquim Gomieri (relatora), Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar, Juiz do Trabalho Evandro Eduardo Maglio. Julgamento realizado em Sessão Virtual, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 3/2020 deste E. TRT (art. 3º, § 1º), e art. 6º da Resolução n. 13/2020 do CNJ.

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.

OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI
Desembargadora Relatora

DEJT 10 nov. 2020, p. 871.

Acórdão PJe Id. 8393257

Processo TRT 15ª Região 0010178-65.2018.5.15.0056

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA

Origem: POSTO AVANÇADO DE ANDRADINA EM PEREIRA BARRETO

Juíza Sentenciante: ELIETE THOMAZINI PALA

PAUSAS PARA DESCANSO PREVISTAS NA NR-31, EXPEDIDA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. PERTINÊNCIA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. Diante do trabalho altamente penoso do trabalhador rural e face à ausência de normas que regulem as pausas obrigatórias previstas na Portaria n. 86, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego aos 3.3.2005 e, ainda, considerando-se os princípios constitucionais, em especial, da dignidade da pessoa humana, da tutela da saúde, da redução dos riscos inerentes ao trabalho, concluo pela aplicação analógica do disposto no art. 72 da CLT, fazendo jus o autor às pausas para descanso de 0h10min a cada 0h90min trabalhados. DIREITO DO TRABALHO. PROCESSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL. CABIMENTO. Remanesce aplicável ao laborista rural o conteúdo da Lei n. 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto n. 73.626/1974, o qual, em seu art. 4º, lista uma série de dispositivos celetistas aplicáveis ao rurícola, porém não a regra do art. 58 da CLT, em face das especificidades do trabalho no campo, que foram alteradas pela Reforma.

Relatório

Da R. Sentença (fls. 889-903), que julgou procedente em parte os pedidos, recorrem as partes, tempestivamente.

O reclamante (fls. 951-981), com relação às seguintes matérias: tempo à disposição; intervalo intrajornada; pausas ergonômicas; horas *in itinere* e reflexos; indenização por dano moral (instalações sanitárias); honorários advocatícios.

Já a parte reclamada (fls. 923-944) busca a reforma do julgado originário no que concerne aos seguintes tópicos: adicional de insalubridade e reflexos; horas extras e reflexos; intervalo intrajornada; hora *in itinere* e reflexos; honorários periciais.

Preparo comprovado pela reclamada (fls. 945-948).

Contrarrazões nos autos (fls. 984-994).

Representação processual regular (fls. 34 e 56-63).

Alçada permissível.

Autos relatados.

Fundamentação

VOTO

Conheço os recursos ordinários interpostos, visto que cumpridas as exigências legais. Quando forem comuns as matérias, os apelos serão analisados de forma conjunta.

Recurso da reclamada

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Foi realizada perícia técnica ambiental para cumprimento do mandamento contido no art. 195, CLT, visando a caracterização, ou não, da alegada **insalubridade** no ambiente de trabalho. Para tanto, foi nomeado Perito Engenheiro de confiança do Juízo e científicas as partes para o acompanhamento da vistoria das condições de trabalho. O laudo veio aos autos (fls. 807 e seguintes), tendo o I. Perito concluído que:

O Sr. W.V. esteve exposto a condições insalubres de grau médio (20%), por todo período junto à reclamada, devido à exposição ao agente físico calor acima do limite de tolerância, conforme estabelecido no Anexo 3 da NR-15, Portaria n. 3.214/1978, excluindo-se 3 meses do período de inverno de cada ano em que as temperaturas são mais amenas. (fl. 844).

A R. Sentença prestigiou o pedido, tirando suas conclusões do laudo pericial produzido nos autos, que reconheceu a insalubridade pelo agente calor, em todo o interregno contratual.

Contra o julgado, insurge-se a reclamada, aduzindo que: para a consideração do exercício de atividade pesada, não foi deduzido o intervalo de almoço, levando à conclusão de que havia o exercício de atividade moderada; que não há previsão legal a embasar o pedido.

Sem razão, contudo, a insurgente.

O I. Perito realizou a vistoria *in loco*, levando em consideração o labor desenvolvido pelo empregado, o tempo despendido para tanto, apurou a medição da temperatura ambiental de 30,1°C, superior ao limite legal (25°C), mediante a utilização do Índice de Bulbo Úmido - Termômetro de Globo - IBUTG.

Assim, conforme os termos do Quadro 1, Anexo 3, da Norma Regulamentadora n. 15, concluiu pela ocorrência de insalubridade em grau médio (20%), uma vez que o autor, exercente de atividade pesada, em trabalho contínuo, não poderia estar exposto a temperatura ambiental superior a 25°C, exceto durante o período mais frio do ano, assim considerado três meses.

É certo que o Juiz não está necessariamente adstrito ao laudo pericial, nos moldes do art. 479 do CPC, devendo proferir o seu julgamento em resposta ao direito resistido, com base em todos os elementos de prova consistentes nos autos, considerando, ainda, regras de sua experiência judiciana. No caso em comento, o trabalho pericial elaborado por auxiliar de confiança do Juízo não sofreu embate válido, formando a convicção desta Relatora da existência do labor agressivo. A desconstituição do seu conteúdo competia à demandada, na forma da regra de distribuição do encargo probatório, art. 818, CLT, c/c 373, II, CPC.

Entendo, neste espeque, que não há que se falar em falta de regulamentação legal para o trabalho a céu aberto, porquanto não se trata simplesmente de exposição a raios solares, mas, verdadeiramente, de exposição a agente mais penoso, qual seja, ao calor excessivo acima dos limites de tolerância, cuja exposição é imposta pelo ritmo do trabalho e não por escolha pessoal do laborista.

Ainda, não há nos autos qualquer informação, quiçá provas, de que a reclamada tenha impingido à rotina laboral do autor as pausas necessárias para reconforto térmico corporal e descanso, muito menos tivesse proporcionado, efetiva e eficazmente, o uso de equipamentos de proteção individual, com vistas a amenizar ou neutralizar o agente insalutífero. Exegese dos arts. 818, CLT, c/c 373, II, CPC.

Caminham, em igual direção, os termos da Orientação Jurisprudencial n. 173, II, da SDI1 do C. TST, *in verbis*:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.9.2012) - Res. 186 /2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. I - Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978 do MTE). II - Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978 do MTE.

No mesmo sentido, este Egrégio Regional editou a sua Súmula n. 88, a saber:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. TRABALHO A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO A CALOR. Comprovada a exposição do trabalhador rural ao calor excessivo, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, é devido o pagamento do adicional de insalubridade.

Nesta esteira, correta a caracterização da insalubridade pelo agente físico calor acima do limite de tolerância, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978 do MTE, por toda a contratualidade.

A reclamada não se insurge por se excetuarem os meses mais frios do ano da condenação, tal como delimitou o Louvado, como sendo três a cada ano.

No que se refere ao horário de almoço, a ser considerado como pausa que reduziria o tempo de serviço, configurando o labor do reclamante como “atividade moderada”, não há, também, razão à reclamada, vez que, mesmo com a referida pausa, não se cumprem os dizeres expostos no Quadro 1 da NR-15. Ademais, não há que se atropelar os institutos.

Não há, portanto, reforma a ser operada.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Pede a reclamada a redução dos honorários periciais, arguindo, inclusive, com os termos da Resolução n. 66/2010, CSJT, em seu art. 3º, que acena para a limitação da verba honorária a R\$ 1.000,00.

Com efeito, a reclamada foi sucumbente no objeto da perícia, uma vez que o Sr. Vistor detectou que o reclamante trabalhou sob condições adversas. Deve, pois, arcar ela com o pagamento dos respectivos honorários, nos termos do art. 790-B da CLT.

A sentença fixou os **honorários periciais** em R\$ 2.500,00, atualizáveis no efetivo pagamento, contra o que se insurge a reclamada.

Considerando a realidade presenciada em julgamentos análogos por esta Relatora e o consenso havido dentre os integrantes desta Eg. Câmara, o valor fixado na origem prescinde de alteração.

Salienta-se à recorrente que os termos do art. 3º da Resolução n. 66, retro mencionada, só são aplicáveis aos beneficiários da gratuidade processual, o que não é o caso da ré.

Mantido.

Recurso adesivo do autor

DANO MORAL

Para a caracterização da ocorrência do **dano moral** indenizável, faz-se mister, assim como em qualquer caso de responsabilidade civil, provas de ato atentatório à integridade do postulante em razão da ocorrência de ilícito por parte do empregador. O nexo de causalidade deve estar presente de forma indubitável, para que esteja perfeitamente caracterizada a hipótese do art. 186 do Código Civil. Assim, impõe-se examinar se houve a ocorrência de lesão a qualquer um dos bens incorpóreos como a saúde, a autoestima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, de tal forma que seja passível de reparação.

Ensina-nos Maria Helena Diniz que o dano moral direto consiste:

[...] na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). (*In Curso de direito civil brasileiro*. V. 7. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 110).

Portanto, haverá dano moral, em se verificando a ocorrência de dano à personalidade ou aos atributos da pessoa.

De suma importância, também, trazer a lume princípios de direitos humanos, pedra de toque nas relações sociais, inclusive do trabalho. E nessa esteira, temos que a Declaração Universal dos Direitos do Homem assim dispõe:

Art. XXII - Todo homem, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Art. XXIII - 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. [...]

Há que se ressaltar, entretanto, que o ato praticado, para determinar ao seu agente o dever de reparação por dano, deve ser considerado ilícito ou abusivo, pois os atos lícitos, de acordo e nos limites impostos pela lei, inserem-se no cotidiano das relações humanas sem o conceito (*mens legis e legislatoris*) de que consistiriam em violação a direito da personalidade.

No caso em tela, a R. Sentença absolveu a reclamada do pagamento de indenização por dano moral, por considerar não comprovado o cenário descrito na inicial acerca das ausências de condições sanitárias dignas no ambiente de trabalho.

E, de fato, a conclusão que se retira do painel probatório coligido ao processo é que a ré disponibilizou tendas para servir como área de vivência, havia banheiro químico e água potável, não se perfazendo as condições de humilhação à dignidade do trabalhador, tal como narradas no pedido.

Mantenho o indeferimento, porque ausentes os requisitos do art. 186, CC.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A origem deferiu ao reclamante os benefícios da justiça gratuita. Entretanto, condenou no pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, periciais, conforme o § 4º do art. 791-A da CLT. O autor pede a exclusão da condenação, inclusive arguindo a inconstitucionalidade do verbete. Pede, ainda, seja majorado o percentual de 10 para 15% com relação àqueles devidos pela reclamada.

Analisa-se.

Quanto à verba advocatícia, dispõe o art. 791-A da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º 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.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

No entender desta Relatora, é inconstitucional a incidência de honorários advocatícios sobre o crédito alimentar do beneficiário da justiça gratuita, caso dos autos, configurando verdadeiro atentado à sua subsistência e, assim, à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), além de violar a garantia constitucional de assistência judiciária integral e gratuita aos hipossuficientes, dever do Estado (CF, art. 5º, LXXIV). Aliás, a Lei n. 1.060/1950 assim o prevê.

Não obstante, o C. Tribunal Superior do Trabalho acabou chancelando a exigibilidade da norma, ao aprovar a Instrução Normativa n. 41/2018, de 22.6.2018, dispondo em seu art. 6º, *in verbis*:

Art. 6º. Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei n. 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei n. 5.584/1970 e das Súmulas n. 219 e 329 do TST.

Esta Câmara, também, reúne precedentes pela constitucionalidade da exigência: ROPS 0010025-62.2018.5.15.0046, Rel. Juiz Marcelo Magalhães Rufino, DEJT 17.8.2018, e ROPS 0010443-88.2018.5.15.0146, Rel. Des. Carlos Alberto Bosco, DEJT 12.9.2018.

Destaca-se, outrossim, que não foi concluído o julgamento da ADI 5766, na qual já se discute a constitucionalidade de mencionado dispositivo, nem foi deferida medida cautelar para suspensão dos seus efeitos.

No caso vertente, a ação foi proposta já na vigência da Lei n. 13.467/2017. Dessa forma, por disciplina judiciária, **com ressalva de meu entendimento pessoal**, fixo ser aplicável a redação do art. 791-A da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017.

Eventual suspensão da exigibilidade, como requerida, somente se aplica caso o obreiro não tenha auferido crédito suficiente para o pagamento dos honorários, nos exatos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, situação já privilegiada na R. Sentença.

No que tange ao percentual devido pela reclamada, fixado em 10%, tem-se que ele representa o princípio da razoabilidade contido no § 2º do artigo celetista retro transcrito.

Mantenho.

Matéria comum aos apelos

JORNADA DE TRABALHO

A decisão monocrática, analisando com afinco a prova dos autos, reconheceu como lícitos os controles de jornada quanto aos horários de ingresso e saída do labor. Excetuou que, em três dias por semana, o **intervalo intrajornada** era reduzido ao gozo de 0h30min e mandou pagar as excedentes da 44ª semanal.

O reclamante pede a revisão do julgado para que haja o elástico da condenação. Diz que fez prova nos autos que o intervalo não era maior que 0h15min, pleiteando o pagamento da hora cheia mais as horas em que trabalhou enquanto deveria estar se alimentando/descansando. A reclamada, por sua vez, pede a total improcedência do pedido.

À análise.

Observa-se que a testemunha obreira, Sr. D., afirmou que, como recebiam por produção, o intervalo era reduzido a 0h15min/0h20min. Disse:

[...] que não era possível uma hora de intervalo uma vez que o salário era por produção; que o depoente como fiscal comunicava os trabalhadores que deviam retornar ao trabalho antes do término do intervalo; que se trata de uma ordem que o depoente recebia e era repassada; que lembra dos chefes E. e R.; que determinavam o retorno ao trabalho antes do término do intervalo; que como o pessoal recebia por produção não havia reclamações [...]. (Fl. 883).

A fala da testemunha da ré, o Sr. E., mencionado pelo Sr. D., não traduz confiança a esta Relatora, visto que se manifestou, em linhas gerais, no sentido de que “[...] havia determinação da reclamada para a observância das pausas e do intervalo nos períodos respectivos”. Disse que o chefe imediato, Sr. D., poderia determinar o retorno dos empregados ao trabalho antes de cumprida a hora intervalar, modificando o depoimento, logo depois, para justificar com as regras da empresa sobre o título (fl. 884).

Reputa-se, assim, comprovada a fala proemial pelo gozo reduzido do intervalo intrajornada, não havendo que se falar em prova dividida, fixando-se, de forma diária, em 0h20min.

Elastece-se a condenação, não obstante continue a observância de que, a partir de 11.11.2017, são devidos apenas os minutos suprimidos, sem reflexos, pelo caráter indenizatório, considerando-se a nova redação do art. 71, § 4º, CLT, aplicável face à aplicação do princípio *tempus regit actum*.

No que tange às **pausas ergonômicas**, assim postou-se a MM. Magistrada da origem quanto ao pedido em apreço:

[...] considero não usufruídos os repouso dentro de cada turno de labor. Todavia, deixo de acolher o pedido. Isso porque, embora se trate, na espécie, de norma de segurança e saúde do trabalho, a NR-31 sequer traz parâmetros para sua aplicação ao caso concreto, tais como o tempo, a forma de concessão e a frequência em que devem ser concedidas as pausas para as atividades nela previstas. Tampouco estabelece, a referida norma, as penalidades aplicáveis nos casos de sua inobservância. Além disso, não se pode falar em aplicação, por analogia, do disposto no art. 72 da CLT, uma vez que justificado o tratamento jurídico diferenciado daquele trabalho, em virtude de suas peculiaridades. De fato, é flagrante a diferença entre o trabalho realizado pelo reclamante na lavoura e aquele desenvolvido pelos empregados que atuam como mecanógrafos, na forma prevista no art. 72 da CLT. (Fl. 894).

Vejamos.

Visando preservar, não só a integridade física, como a mental dos trabalhadores em geral, nossa legislação tem evoluído, significativamente, quanto à concessão de intervalos para descanso e, muito mais, quanto às pausas para os que desenvolvem suas atividades laborais expostas a maiores riscos à saúde e à vida.

Neste sentido, a NR-31 da Portaria MTE n. 86, de 3.3.2005, assim regulamentou as pausas obrigatórias na agricultura, dentre outros:

[...] item 31.10.7. Para as atividades que forem realizadas necessariamente em pé, devem ser garantidas pausas para descanso;

[...]

item 31.10.9. Nas atividades que exigem sobrecarga muscular estática ou dinâmica devem ser incluídas pausas para descanso e outras medidas que preservem a saúde do trabalhador.

Não se pode negar que o trabalho realizado nas lavouras de cana-de-açúcar é extremamente penoso, em especial no corte da cana, onde predominam os movimentos repetitivos de braços e de pernas, exigindo-se um intenso esforço físico. Não há dúvida de que há uso repetido ou forçado de grupos musculares, além de manutenção de postura inadequada, acarretando malefício ao trabalhador, tornando-o vulnerável ao surgimento de lesões físicas, principalmente, e, inclusive, à ocorrência de acidente de trabalho, de sorte que se torna imprescindível a concessão de pausas durante o labor, com a finalidade de recomposição física do seu corpo.

Ao considerarmos que a atividade do cortador de cana pressupõe movimentos repetitivos, não podemos deixar de fazer uma comparação com o serviço de mecanografia/digitação, ao qual foram garantidos intervalos regulares remunerados (0h10min de intervalo a cada 0h90min, segundo disposto no art. 72 da CLT), apesar de se tratar de serviço menos fatigante, ao ponderarmos sobre o esforço físico empreendido pelo cortador de cana.

No espeque, nos termos do art. 200 da CLT, o legislador estabeleceu, considerando sabiamente que não poderia prever todas as normas de segurança do trabalho, ao Ministério do Trabalho delegação normativa com força de lei, para a criação de Normas Regulamentares (NRs). Além disso, a SDI1 do C. Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Orientação Jurisprudencial n. 345, acatou a tese de que tais Normas Regulamentares têm “força de delegação legislativa”.

Nesses termos está alinhada a Súmula n. 51 deste Regional, redigida nos seguintes termos:

TRABALHO RURAL. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. Face à ausência de previsão expressa na NR-31 do MTE acerca da duração das pausas previstas para os trabalhadores rurais, em atividades realizadas em pé ou que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, aplicam-se, por analogia, no que tange ao tempo a ser observado e à regularidade do descanso, as disposições contidas no art. 72 da CLT. (Resolução Administrativa n. 3/2016, de 17 de março de 2016 - Divulgada no DEJT de 18.3.2016, p. 2 e 3; DEJT de 21.3.2016, p. 2; DEJT de 22.3.2016, p. 2).

É certo que a NR em exame não fixa os períodos de descanso, tampouco as consequências do descumprimento, mas, para esses casos, o art. 8º da CLT autoriza que o julgador se valha da analogia para suprir a lacuna legal.

Não resta dúvida, pois, que o esforço físico consumido pelo trabalhador das lavouras de cana-de-açúcar na consecução de suas tarefas iguala-se, senão se sobrepõe, ao despendido pelos mecanógrafos (hoje, digitadores), aos quais o art. 72 da CLT destina intervalo para repouso de 0h10min a cada 0h90min trabalhados, razão pela qual se vislumbra clara a possibilidade de estendê-lo ao reclamante.

Por outro lado, se o empregado trabalha nos períodos em que tem direito a permanecer em repouso, o limite legal de jornada de trabalho é ultrapassado, inexoravelmente. Assim, os intervalos devem ser remunerados como se horas extras fossem, com adicional de 50% e reflexos. Analogicamente, a tais horas deve ser endereçado o entendimento proposto pela Reforma Trabalhista, que, a partir de sua vigência (11.11.2017), já não mais agracia o tempo com a natureza salarial. A partir de então, pois, torna-se devido o tempo suprimido, mas sem reflexos.

Pelo exposto, concedo provimento à insurgência obreira, para acrescer à condenação a paga dos intervalos não respeitados, pela aplicação analógica do art. 72, Consolidado.

Os parâmetros liquidatórios já fixados pela origem devem ser seguidos a tal mister.

Há, ainda, insurgência autoral quanto ao assim considerado **tempo de espera**, aquele em que se direcionava ao ônibus e aguardava até que toda a turma de trabalho se reunisse para irem embora, o que demandava, no seu dizer, 0h30min diários.

Sem razão neste ponto, vez que o horário de trabalho anotado de saída, às 16h48min, já observa esse interregno em que o trabalhador recolhia ferramentas e dirigia-se ao ônibus, até a efetiva saída da lavoura. A testemunha da empresa confirma que o horário do ponto era marcado quando o transporte saía rumo à cidade.

Não cabe o acolhimento da fala da testemunha do autor, visto que se postou, inclusive, além daquele informado na *causa petendi*.

Mantido, aqui.

HORA IN ITINERE E REFLEXOS

A reclamada se insurge contra a condenação, asseverando que sempre cumpriu os acordos coletivos de trabalho, remunerando 1h/dia a título de **horas de estrada**, devendo referida negociação, porque embasada em preceito constitucional, ser acatada. O reclamante, por sua vez, pede o elástico da condenação para além do marco relativo à Reforma Trabalhista, por entender que o preceito modificado não alcança a sua categoria.

Não se olvida da importância outorgada à negociação coletiva, tanto que alçada a nível constitucional, conforme art. 7º, XXVI, fazendo, portanto, lei entre as partes, devendo ser observada para que se alcancem os fins nela colimados. *Ad argumentandum tantum*, o princípio da autonomia coletiva tem por objeto a regulamentação normativa das condições de trabalho pelos próprios interessados, assim como sua colaboração na administração do trabalho e na justiça trabalhista. Daí o predomínio dos procedimentos acordados pelas próprias partes para resolver os conflitos que surjam entre elas (PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 26).

Não obstante, também é certo que os instrumentos coletivos devem ser utilizados pelas categorias objetivando, sempre, **melhores** condições de trabalho (art. 7º, XXVI). Portanto, não se olvida, como já dito alhures, o seu efeito de produzir lei entre as partes (*pacta sunt servanda*), porém, verificando-se violação a direito individual, compete ao Judiciário eventual reparação (art. 5º, XXXV, Constituição Federal).

Assim, diante do critério da flexibilização das condições de trabalho (CF, art. 7º, IV), da valoração constitucional dada à negociação coletiva (CF, art. 7º, XXVI), do princípio do conglobamento e dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo que são válidas e prevalentes as normas coletivas que disciplinam **com razoabilidade** o quantitativo de tempo prefixado para pagamento das horas de percurso, **desde que não contenham distorções significativas**.

As normas coletivas de trabalho não têm o poder de afastar direitos fundamentais assegurados constitucionalmente aos trabalhadores, ainda mais se tratando de tempo extraordinário, que tem repercussões até mesmo na saúde e na segurança do trabalhador. É claro que a negociação coletiva e o exercício da autonomia privada coletiva devem ser valorizados, nos termos do inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, esse preceito constitucional deve ser interpretado e aplicado de forma sistemática e com os outros dispositivos de igual estatura constitucional, que, no mesmo art. 7º da Norma Fundamental de 1988, estabelecem direitos fundamentais trabalhistas mínimos dos empregados brasileiros, que não podem, pura e simplesmente, ser afastados pela autonomia privada, ainda que coletiva.

Se as horas *in itinere*, antes fruto de uma interpretação extensiva do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, consagrada na Súmula n. 90 do TST, passaram, a partir da promulgação da Lei n. 10.243, de 19.6.2001, a ser direito trabalhista assegurado por lei (art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho), integram também o patrimônio mínimo indisponível que o ordenamento jurídico trabalhista, em seu conjunto, não admite seja objeto de renúncia ou de transação, seja pelo próprio trabalhador, individualmente considerado, seja pela entidade sindical representativa da categoria profissional correspondente.

A prova oral produzida nos autos demonstrou que o tempo de percurso era superior ao efetivamente pago pela reclamada. A fala da testemunha do autor dá a orientação de que pegavam a condução juntos, às 5h40min, chegando às frentes de trabalho por volta de 6h40min. A testemunha da ré diz que, em média, eram vencidos 40Km para levar o trabalhador à roça. Considera-se, pois, razoável que eram utilizadas 2h/dia a título de percurso, conforme fixadas pela R. Sentença, considerando os trechos de ida e volta. Entende-se, pois, que o patamar ajustado coletivamente se encontra dentro dos limites da razoabilidade.

Isto porque, se o deslocamento real importava em 2 horas por dia, aplicado o princípio da razoabilidade, temos que era remunerado 50% desse tempo, média fixada coletivamente por acordo, patamar que se observa por razoável, conforme jurisprudência pacífica.

Dou provimento ao recurso da reclamada, no quesito.

Com relação à insurgência do reclamante, que pretende a não aplicação dos ditames vindos sobre a matéria com a Reforma Trabalhista, razão lhe assiste.

Conforme já se fez constar, o contrato de trabalho vigorou avançando o período de vigência da nova redação dada à CLT.

O art. 58, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017, ora dispõe:

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.

Assim, para contratos de trabalho posteriores à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, não subsistiria, em tese, o direito às horas *in itinere*, salvo se previsto em contrato de trabalho, norma coletiva ou regulamento de empresa.

Todavia, a presente ação foi ajuizada por trabalhador rural, que está excluído da aplicabilidade dessa norma, por força do art. 7º, alínea “b”, da CLT, cuja redação foi mantida pela Lei n. 13.467/2017.

Nesse espeque, remanesce aplicável ao laborista rural a Lei n. 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto n. 73.626/1974, o qual, em seu art. 4º, lista uma série de dispositivos celetistas aplicáveis ao rurícola, porém não a regra do art. 58 da CLT, em face das especificidades do trabalho no campo.

Assim, se ficar evidenciado que se trata de local de trabalho de difícil acesso e/ou não servido por transporte público regular, como sói acontecer no trabalho rural, continua devido o pagamento das horas de estrada. Ainda, independente de parte do trajeto ser asfaltado, é inegável que as roças constituem locais de difícil acesso, já que situadas na zona rural e acessíveis por estrada de terra.

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.

Por conseguinte, é perfeitamente aplicável, à hipótese, os termos do inciso I da Súmula n. 90 do TST:

HORAS *IN ITINERE*. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas n. 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n. 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.4.2005. I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula n. 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978). [...]

Registro, como reforço de argumentação, o enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), que concluiu no mesmo sentido:

HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017. 1. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela Súmula 90 do TST, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do art. 3º, 'c', da Convenção 155 da OIT. 2. Inaplicabilidade do § 2º do art. 58 da Lei 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural. (Enunciado Aglutinado n. 3 da Comissão 2).

No caso concreto, conforme já visto, a negociação coletiva pagou valores dentro do percentual de 50% do tempo efetivamente gasto, tido como razoável, restando, portanto, improcedente o pedido.

Dispositivo

Isto posto, decido **conhecer** os recursos de W.V. e V.P.S.A.A.A., para **negar provimento ao recurso do reclamante e dar provimento em parte ao da reclamada, para excluir da condenação o pagamento de horas *in itinere* e reflexos**, mantendo-se, no mais a r. Sentença por seus próprios fundamentos, inclusive valores arbitrados.

Processo Julgado em Sessão Extraordinária por videoconferência realizada em 21 de julho de 2020. Presidiu regimentalmente o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Roberto Nóbrega de Almeida Filho. Composição: Relatora Desembargadora do Trabalho Luciane Storel, Desembargador do Trabalho Renan Ravel Rodrigues Fagundes, Desembargador do Trabalho Roberto Nóbrega de Almeida Filho. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) ciente.

ACÓRDÃO

Acordam os magistrados da 7ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação por maioria. Vencido o Desembargador Roberto Nóbrega de Almeida Filho, que divergia por entender que, diante da pretensão recursal da reclamada de validação de norma coletiva que limita/restringe o recebimento de horas *in itinere*, é o caso de se determinar o sobrestamento do processo, em cumprimento à decisão do Ministro Gilmar Mendes no ARE 1121633/GO, uma vez que o STF reconheceu a repercussão geral em relação ao Tema 1046: “Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente”.

LUCIANE STOREL
Desembargadora Relatora

DEJT 21 ago. 2020, p. 4408.

Acórdão PJe Id. d51d1ac
Processo TRT 15ª Região 0010456-22.2017.5.15.0082
AGRAVO DE PETIÇÃO
Origem: 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
Juíza Sentenciante: PAULA ARAÚJO OLIVEIRA LEVY

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA EM CONTA-CORRENTE. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO ÀS REGRAS DOS ARTS. 848 E 850 DO CPC. INEXISTÊNCIA DE INDICAÇÃO EXPLÍCITA DE ALTERNATIVAS MENOS GRAVOSAS PARA A EXECUÇÃO. VIOLAÇÃO DO DEVER PROCESSUAL RECÍPROCO DE AUXÍLIO, ÍNSITO AO PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO PROCESSUAL (ART. 6º DO CPC). MANUTENÇÃO DA CONSTRIÇÃO PATRIMONIAL. Se a executada esgrime com os arts. 848 e 850 do CPC, pugnando por meios menos gravosos para a execução, mas não indica outra conta-corrente em substituição, nem tampouco bens de igual ou similar hierarquia, na ordem do art. 835 do CPC, falta com o dever processual de auxílio (*Hilfspflicht*), ínsito ao princípio da cooperação processual, na base do art. 6º do CPC (c/c art. 769 da CLT). A parte executada não pode se apropriar placidamente dos conteúdos normativos dos arts. 848 e 850 do CPC, sem qualquer ímpeto de colaboração para com a satisfação das pretensões exequendas: o processo judicial não é um jogo de xadrez, em que se pode ganhar por “xeque-mate”; é um ambiente comunicacional e comunitário de possibilidades jurídicas e fáticas concretas, sob a regência da boa-fé e da lealdade recíprocas. Ademais, é do executado o ônus de comprovar, de maneira cabal, que a penhora de valores em conta-corrente prejudica-lhe a gestão imediata do negócio e/ou o pagamento dos sacrossantos direitos trabalhistas de seus atuais empregados. **Agravo de petição a que se nega provimento.**

Vistos etc.

I RELATÓRIO

Trata-se de recurso interposto em face da r. decisão de Id. 686489a, que desacolheu os embargos à execução opostos por C.M.P.S.L. Em face dessa decisão, agrava a própria C.M.P.S.L., em peça única, pretendendo rever a constrição patrimonial sobre conta que, segundo afirma, serviria para o pagamento de salários de seus empregados. Contrarrazões às fls. 167-168 do PDF.

Desnecessária a intimação da Procuradoria Regional do Trabalho, ante o disposto nos arts. 110 e 111 do Regimento Interno desse E. Tribunal.

É o relatório.

II VOTO

2.1 ASPECTOS FORMAIS

Observei que a autuação originária, em 2º grau, incluía a C.O.D.C.S.S.L.M.E. como **agravante**, quando se trata unicamente de agravo de petição interposto por C.M.P.S.L. Não há, com efeito, outro agravo de petição tramitando nestes autos eletrônicos, ou outro agravante formalmente identificado. Feita a observação, corrigiu-se ao tempo da sessão.

2.2 ADMISSIBILIDADE

Estão satisfeitos os pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade deste agravo de petição. A decisão atacada tem natureza definitiva, o agravo atende ao quanto disposto no art. 897, § 1º, da CLT (fls.155-156) e, para mais, atentou-se ao prazo recursal aplicável à espécie. O agravante detém representação processual regular nos autos. Presentes, igualmente, os pressupostos intrínsecos (legitimidade, capacidade, interesse processual).

Conheço, pois.

2.3 MÉRITO

A C.M.P.S.L., agravante, pretende reformar a decisão judicial em sede de embargos à execução, para que a execução prossiga do modo menos gravoso para o executado (art. 850 do CPC) e também para que se desconstitua penhora que não teria observado a ordem legal (art. 848 da CLT). Prossegue asseverando que “a conta vítima de bloqueio não foi indicada, sendo certo que foram comprometidos os salários dos empregados da agravante, bem como seus compromissos fiscais, lhe causando grandes prejuízos (fls. 123-142 dos autos)”, com malferimento à boa administração da reclamada e aos direitos humanos dos seus empregados.

Sem razão, porém. A uma porque, como bem indicado em contrarrazões (fls. 166 e ss.), a agravante esgrime com os arts. 848 e 850 do CPC, mas **não indica outra conta-corrente, nem tampouco bens de igual ou similar hierarquia, na ordem do art. 835 do CPC, para que se possa substituir a penhora**. Como indaga o agravado à fl.169, qual seria, afinal, a forma menos gravosa? Os preceitos em testilha não podem ser instilados sem mais, como se coubesse à Justiça - ou ao agravado - “resolver” o problema. É o que se compreende, aliás, a partir da concepção do processo judicial lastreada no **princípio da cooperação processual**, que está na base do art. 6º do CPC; e, em particular, a partir do chamado **dever de auxílio** (*Hilfspflicht*), derivado daquele princípio, que consiste em “o dever de auxiliar [...] na superação das eventuais dificuldades que impeçam o exercício de direitos ou faculdades ou o cumprimento de ônus ou deveres processuais”, de modo que:

Havendo dificuldade séria da parte em conseguir certa informação ou em obter documento ou outro meio de prova sem o qual não logrará desincumbir-se convenientemente de um ônus, ou exercitar uma faculdade, ou exercer um direito processual, ou ainda atender um dever, incumbe [...] providenciar pela remoção do obstáculo [...], desde que seja possível - jurídica e faticamente - fazê-lo. (v. FELICIANO, G. G. **Por um processo realmente efetivo**: inflexões do *due process of law* na tutela processual de direitos humanos fundamentais. São Paulo: LTr, 2018, § 33).

A agravante falha, portanto, com o seu dever de cooperação; e, nesses termos, não pode se apropriar tão placidamente dos conteúdos normativos dos arts. 848 e 850 do CPC. Nem mesmo após os atos de comunicação de fls. 95-96, quando intimada para indicar bens à penhora, manifestou-se em algum sentido útil, no prazo assinado judicialmente. Tampouco o fez ao tempo da oposição dos embargos à execução. Ora, o processo judicial não é um jogo de xadrez, em que se pode ganhar por “xeque-mate”; é um ambiente comunicacional e comunitário de possibilidades jurídicas e fáticas concretas, sob a regência da boa-fé e da lealdade recíprocas.

Não bastasse isto, os apontados documentos de fls. 123-142 do PDF provam apenas a elaboração das folhas de pagamento e das respectivas GRFs; não provam, em absoluto, que a agravante não disponha de outras fontes de rendimentos para fazer frente aos sacrossantos direitos trabalhistas de seus atuais empregados. E, como é cediço (art. 818, I, CLT), esse ônus era de integral incumbência da agravante, que dele deveria se desvencilhar de modo cabal. Não foi o caso.

Observo, enfim, que o acordo noticiado à fl. 105 em nada altera as conclusões exaradas até aqui, uma vez que **os termos da conciliação não foram ratificados**, como se lê à fl. 112.

Por tudo isto, é de rigor **manter a decisão agravada**, em seus inteiros termos. A constrição não deve ser levantada, ao menos no atual estado do processo.

2.4 PREQUESTIONAMENTO

Quanto ao prequestionamento, registro não violados dispositivos constitucionais e infraconstitucionais quaisquer, como tampouco os verbetes de jurisprudência mencionados nos autos.

Consigne-se que, uma vez fundamentada a decisão proferida, “diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito” (Súmula TST n. 297, I). Assim é que, em conformidade com a OJ-SDI-1 n. 118 do C. TST, havendo tese explícita sobre a matéria na decisão recorrida, desnecessário que o seu texto contenha referência expressa de dispositivo constitucional ou legal para tê-lo como prequestionado.

III DISPOSITIVO

Ex positis, decido **CONHECER** do agravo de petição para, no mérito, **NEGAR-LHE INTEGRAL PROVIMENTO**, mantendo incólume a decisão objurgada.

Custas, nos termos do art. 789-A, IV, da CLT, pela agravante, para pagamento a final.

Sessão Extraordinária Virtual realizada em 29 de maio de 2020, nos termos da Portaria Conjunta GPVPA- VPJ-CR n. 3/2020, publicada no DEJT de 25 de março de 2020, 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Fábio Allegretti Cooper, regimentalmente. Tomaram parte no julgamento: Relator Juiz do Trabalho Guilherme Guimarães Feliciano, Desembargador do Trabalho Fábio Allegretti Cooper, Desembargadora do Trabalho Maria da Graça Bonança Barbosa. Ciente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

Adiado de 26.5.2020.

ACORDAM os Magistrados da 6ª 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.

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO

Juiz Relator

DEJT 25 ago. 2020, p. 1.

Acórdão PJe Id. cb45fbf
Processo TRT 15ª Região 0007784-88.2020.5.15.0000
DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE
Seção de Dissídios Coletivos - SDC

Trata-se de Dissídio Coletivo de Greve, ajuizado por C.L.A.L. em face do SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES URBANOS E PASSAGEIROS, TURISMO, CARGAS SECAS E MOLHADAS, DEPÓSITOS E FRE-TAMENTO DO COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE MOGI MIRIM, alegando que está em recuperação judicial, passando por dificuldades econômicas, que não foi celebrado acordo coletivo em razão das dificuldades decorrentes da pandemia do coronavírus e que foi notificada no dia 20.7.2020, quanto à deflagração do movimento grevista e que se não negociada a concessão de reajuste salarial e convênio médico, a greve seria deflagrada a partir da zero hora do dia 23.7.2020. Argumenta que presta serviço essencial, devendo a greve ser considerada abusiva.

Restou concedida a liminar pela Vice-Presidência deste E. Tribunal, para determinar a manutenção de 60% dos motoristas de veículo de coleta de resíduos que estavam em atividade, sob pena de pagamento de multa de R\$ 5.000,00 por trabalhador que não cumprir a ordem (fls. 57).

Juntada às fls. 75 a certidão de indicador econômico, demonstrando o índice acumulado do INPC na data base da categoria de 2,46%.

O Sindicato Suscitado juntou documentos constitutivos às fls. 77-127 e ACT, termo aditivo às fls. 132-176.

Realizada audiência de tentativa de conciliação (fls. 177-180), as partes se conciliaram nos seguintes termos:

- 1 - reajuste salarial no percentual de 3,0%, a partir de 1º de julho de 2020, incidente, inclusive, sobre as demais cláusulas econômicas, sem pagamento de diferenças retroativas;
- 2 - abono e pagamento do dia 23 de julho de 2020, em que houve a paralisação;
- 3 - manutenção das demais cláusulas sociais previstas na Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

Em relação ao plano de saúde, a suscitante apresentou alternativas.

Designada nova audiência de tentativa de conciliação (fls. 245-248), as partes ratificaram o acordo quanto aos itens já negociados constantes da ata de audiência anterior e acrescentaram a pactuação do item referente ao plano de saúde nos seguintes moldes:

- fornecimento de plano de saúde a ser prestado pela empresa D.P., com o pagamento pelo empregador da mensalidade de R\$ 21,50, além de uma consulta mensal de R\$ 39,00 e um hemograma mensal no importe de R\$ 8,50, caso utilizados pelo empregado, totalizando o custeio mensal pela empregadora no importe de até R\$ 69,00. Se o empregado utilizar outros serviços médicos deste plano de saúde, os respectivos custos destes serviços adicionais serão suportados pelo empregado.

Pelo procurador da suscitante foi esclarecido que:

Os empregados do grupo de risco, que são dois motoristas, se negam ao afastamento de suas atividades, mesmo tendo a empresa oferecido a possibilidade de celebração de acordo de suspensão do contrato com base na Lei 14.020/2020.

O sindicato afirma que consultou os motoristas, sendo três do grupo de risco, que manifestaram não ter interesse em se afastar do trabalho, nem celebrar acordo de suspensão contratual.

Parecer do Ministério Público do Trabalho no Id. 53a917a, opinando pela homologação do acordo, recomendando, contudo, a adequação das cláusulas 50ª (do contrato de estágio/aprendiz) e 51ª (dos portadores de necessidades especiais).

É o relatório.

VOTO

Trata-se de Dissídio Coletivo de Greve, no qual as partes se conciliaram nos seguintes termos (ata de fls. 177-180 e 245-248):

- reajuste salarial no percentual de 3,0%, a partir de 1º de julho de 2020, incidente, inclusive, sobre as demais cláusulas econômicas, sem pagamento de diferenças retroativas;
- abono e pagamento do dia 23 de julho de 2020, em que houve a paralisação;
- manutenção das demais cláusulas sociais previstas na Convenção Coletiva de Trabalho anterior;
- fornecimento de plano de saúde a ser prestado pela empresa D.P., com o pagamento pelo empregador da mensalidade de R\$ 21,50, além de uma consulta mensal de R\$ 39,00 e um hemograma mensal no importe de R\$ 8,50, caso utilizados pelo empregado, totalizando o custeio mensal pela empregadora no importe de até R\$ 69,00. Se o empregado utilizar outros serviços médicos deste plano de saúde, os respectivos custos destes serviços adicionais serão suportados pelo empregado.

O presente dissídio coletivo tem por objeto a declaração de ilegalidade e abusividade da greve.

Em relação ao movimento grevista, resta incontroverso nos autos que após a concessão da liminar para manutenção de 60% dos serviços, os trabalhadores (nove motoristas que aderiram à greve dos coletores) decidiram retornar espontaneamente ao trabalho, conforme informado em audiência (fls. 178).

E para pôr fim ao conflito coletivo, as partes se conciliaram nos moldes acima transcritos.

A conciliação ora mencionada não contraria dispositivos legais ou constitucionais, nem Precedentes desta SDC ou do C. TST, **exceto quanto à manutenção das cláusulas sociais n. 50ª e 51ª, objeto de oposição do Ministério Público do Trabalho.**

Note-se que referidas cláusulas dispõem que:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO CONTRATO DE ESTÁGIO / APRENDIZ

Considerando a nova redação do art. 428 da CLT, trazida pela Lei n. 11.180/2005: 'Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação';

Considerando o previsto no art. 429: 'Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional';

Considerando que os postos de trabalho gerados por empresas do setor de transportes de cargas são, em sua essência, para motoristas profissionais com exigência mínima de CNH categoria 'C', ressalvando-se que as exigências para as categorias 'D' e 'E' são maiores;

Considerando que o condutor para habilitar-se a conduzir veículo automotor é necessário ter idade mínima de 18 anos; e que, nos termos do art. 428 da CLT, a

partir dos 14 anos já se verifica a inserção da figura do aprendiz, favor este que evidencia clara desvantagem para as empresas de transportes quando da verificação da cota legal para contratação destes;

Considerando que o condutor de veículo habilitado nas categorias 'A' e 'B' que desejarem conduzir veículo motorizado utilizado em transporte de cargas, cujo peso bruto total exceda a três mil e quinhentos quilogramas, categoria 'C', deverá estar habilitado, no mínimo, há um ano na categoria 'B', após a carta provisória - e não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias, durante os últimos dozes meses, ou seja, é necessário ter mais de 20 anos e ainda não ter cometido nenhuma infração nos anos anteriores, estreitando ainda mais o percentual de eventuais candidatos habilitados;

Considerando que o condutor de veículo que desejar habilitar-se na categoria 'D' e 'E' deverá ser maior de 21 anos, estar habilitado no mínimo há dois anos na categoria 'B', ou no mínimo há um ano na categoria 'C', não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias, durante os últimos dozes meses, ser aprovado em curso especializado e em curso de treinamento de prática veicular em situação de risco, sendo obrigatório, nos termos da normatização do Contran;

Considerando que praticamente os caminhões possuem peso bruto total superior a três mil e quinhentos quilogramas, sendo obrigatório o condutor estar habilitado na categoria 'C';

Considerando ainda que há evidente incompatibilidade dos requisitos legais - jornada máxima de 6 horas e frequência nas aulas - com a atividade profissional do motorista, em razão de fatores alheios à vontade das partes, como congestionamento, viagem que impeça o retorno dos condutores e exijam destes pernoites em locais distantes, impossibilitando frequência às aulas;

Considerando que a obrigatoriedade de contratação inserta no comando normativo do art. 93 da Lei n. 8.213/1997 e art. 36 do Decreto n. 3.298/1999 fere o Princípio Constitucional da livre iniciativa, regido pelo art. 1º, inciso IV, da Carta Magna, e, por conseguinte, viola o art. 5º, inciso XIII, da CF, que assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, transgredindo da mesma forma o direito de propriedade privada, garantido pelo art. 5º, XXII, uma vez que as imposições de contratação de profissionais, independente da necessidade e concordância das empresas, resultam na interferência ilegítima na gestão do negócio;

Considerando que os comandos constitucionais mencionados foram elevados à condição de Cláusula Pétrea, não sendo objeto de limitação ou alteração através de Lei Ordinária, complementar ou Decreto,

Parágrafo 1º - Resolvem os acordantes que mediante 'TERMO DE ADESÃO', os cargos ocupados por empregados que desempenham as funções de motorista não fazem parte da base de cálculo para apuração da cota de cada empresa para fixação do número de aprendizes.

Parágrafo 2º - Para efeitos de adesão ao 'TERMO', as empresas deverão comprovar aos sindicatos acordantes a impossibilidade de cumprimento da cota, bem como ofertar uma contraprestação à sociedade de modo a atingir os efeitos da lei de inclusão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Considerando que a obrigatoriedade de contratação inserta no comando normativo do art. 93 da Lei n. 8.213/1997 e art. 36 do Decreto n. 3.298/1999 fere o Princípio Constitucional da livre iniciativa, regido pelo art. 1º, inciso IV, da Carta Magna, e, por conseguinte, viola o art. 5º, inciso XIII, da CF, que assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, transgredindo da mesma forma o direito de propriedade privada, garantido pelo art. 5º, XXII, uma vez que as imposições de contratação de profissionais, independente da necessidade e concordância das empresas, resultam na interferência ilegítima na gestão do negócio;

Considerando que os comandos constitucionais mencionados foram elevados à condição de Cláusula Pétrea, não sendo objeto de limitação ou alteração através de Lei Ordinária, complementar ou Decreto;

Considerando que nos termos do inciso III do art. 932 do Código Civil o empregador responde objetivamente pelos atos praticados por seus prepostos e empregador;

Considerando ainda que constitui infração administrativa - com imposição de penalidade - e crime a conduta descrita nos arts. 166 e 310 do Código de Trânsito Brasileiro, no sentido de que confiar ou entregar a direção de veículo a pessoa que, mesmo habilitada, por seu estado físico ou psíquico não estiver em condições de dirigi-lo com segurança;

Considerando o disposto no art. 147 do Código de Trânsito Brasileiro, que exige que o candidato à habilitação deverá submeter-se a exames realizados pelo órgão executivo de trânsito, inclusive de aptidão física e mental e perícia na condução de veículos;

Considerando o grau de risco envolvido nas operações de transportes, a específica capacitação do profissional nelas envolvido e exigência do uso de todos os sentidos em sua plenitude;

Considerando que os contraentes de empresas de transportes podem recusar-se a firmar negócios nas hipóteses em que as condições *supra* não estejam presentes, eis que cabe a eles a responsabilidade solidária por eventuais danos em razão da contratação do prestador de serviços e da vigilância da execução dos serviços;

Considerando que a fabricação regular de montadoras restringe-se a caminhões direcionados a profissionais não portadores de necessidades especiais, sendo excepcional e custosa a adaptação destes veículos;

Considerando que os postos de trabalhos gerados por empresas do setor de transportes de cargas são, em sua essência, para condutores profissionais de veículos comerciais automotores, constituindo uma categoria diferenciada,

Reconhecem as partes que a intenção do legislador é elogiável e louvável ao assegurar direitos àqueles menos favorecidos, privilegiando a integração social das pessoas portadoras de deficiência; todavia, para a função de motorista profissional, é impraticável sua aplicação às empresas de transportes de cargas, de acordo com os motivos *supra*, consubstanciados em diplomas legais e evidenciada clara desvantagem quando da verificação da cota legal para a contratação daqueles.

Parágrafo 1º - Nestes termos, convencionam os sindicatos, mediante 'TERMO DE ADESÃO', a não inclusão dos cargos de motoristas na somatória do percentual de empregados, devendo ser considerados para fins de apuração de percentual de vagas, previsto no art. 93 da Lei n. 8.213/1991, somente os cargos preenchidos pelos demais empregados.

Parágrafo 2º - Para efeitos de adesão ao 'TERMO', as empresas deverão comprovar aos sindicatos acordantes a impossibilidade de cumprimento da cota, bem como ofertar uma contraprestação à sociedade.

De fato, a jurisprudência do C. TST é firme no sentido de que não se exclui a função de motorista da base de cálculo do número de aprendizes, limitada a contratação de aprendizes para essa função aos maiores de vinte e um e menores de vinte e quatro anos.

Igualmente, fere o disposto no art. 93 da Lei n. 8.213/1991 a ressalva feita em relação aos motoristas para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de reabilitado ou portador de deficiência, já que a própria legislação não a traz.

Nesse passo, as cláusulas ferem preceitos constitucionais e também a jurisprudência do C. TST, de modo que **decido pela não homologação**.

Não há que se falar em adequação das referidas cláusulas, pois o teor de sua redação, em sua íntegra, se refere à exclusão dos motoristas da base de cálculo para a quota de contratação de aprendizes e portadores de deficiência.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, decido: **homologar parcialmente** o acordo celebrado entre as partes, para que surtam seus efeitos legais, decretando a extinção do feito, com fulcro no art. 487, III, “b” do CPC.

Custas no importe de R\$ 200,00, que devem ser recolhidas pelas partes (R\$ 100,00 para cada parte).

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Em sessão ordinária telepresencial realizada em 10 de fevereiro de 2021 (4ª feira), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região suspendeu o julgamento do presente processo.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: Relator: Desembargadora do Trabalho Rosemeire Uehara Tanaka, Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, Desembargador do Trabalho Fernando da Silva Borges, Desembargador do Trabalho Gerson Lacerda Pistori, Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani, Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima, Desembargador do Trabalho Antonio Francisco Montanagna, Desembargador do Trabalho João Alberto Alves Machado, Desembargador do Trabalho Eder Sivers, Desembargador do Trabalho Luis Henrique Rafael, Juíza Titular de Vara do Trabalho Luciana Nasr, Desembargadora do Trabalho Maria da Graça Bonança Barbosa.

Ausentes: o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho João Batista Martins César, por se encontrar na Ejud15; o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior, por se encontrar em férias e, ocasionalmente, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Wilton Borba Canicoba. Convocada, nos termos do Regimento Interno, para compor a sessão, a Exma. Sra. Juíza Titular de Vara do Trabalho Luciana Nasr (em substituição ao Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior). Participaram da sessão, para julgar processos de suas competências, as Exmas. Sras. Juízas Titulares de Vara do Trabalho Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti (na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Rosemeire Uehara Tanaka) e Ana Paula Alvarenga Martins (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Gerson Lacerda Pistori).

O Ministério Público do Trabalho esteve presente na pessoa da Exma. Sra. Procuradora do Trabalho Abiael Franco Santos.

Resultado:

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o presente processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

ROSEMEIRE UEHARA TANAKA
Desembargadora Relatora

DEJT 23 mar. 2021, p. 998.

ACÚMULO DE FUNÇÕES

ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Constatando-se que as atividades efetivamente exercidas são correlatas à função contratada, à míngua de previsão legal, contratual ou normativa em sentido contrário, não faz jus o trabalhador ao pagamento de adicional por acúmulo de função, nos exatos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT. TRT 15ª Região 0011133-86.2018.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30029.

ADICIONAL

1. ADICIONAL DE ACÚMULO DE FUNÇÕES E REFLEXOS. PROVA. CABIMENTO. Comprovado que o empregado, no curso do contrato de trabalho, ativou-se em atividades estranhas àquela para a qual foi contratado, o deferimento de um *plus* salarial encontra respaldo no art. 460 da CLT, para se alcançar a comutatividade dos contratos. HORAS EXTRAS HABITUAIS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. INVALIDADE. A irregularidade da adoção do regime de compensação, com a prestação de horas extras habituais, atrai a incidência do regramento previsto pelo item IV da Súmula n. 85 do C. TST. TERCEIRIZAÇÃO. ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A conduta culposa do ente público, beneficiário dos serviços prestados pelo trabalhador, no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/1993, evidenciada, no caso concreto, pela ausência de regular fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações contratuais e legais da empresa contratada, autoriza o reconhecimento da responsabilidade subsidiária a que alude a Súmula n. 331, V, do TST. TRT 15ª Região 0012050-02.2016.5.15.0084 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30887.

2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ENFERMEIRO. PROVA PERICIAL. GRAU MÁXIMO. Comprovado o labor em ambiente hospitalar em contato permanente com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, por habitual a exposição, é devido o adicional de insalubridade em grau máximo. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. CABIMENTO. Os honorários advocatícios, nas ações ajuizadas após a vigência da Lei n. 13.467/2017, são devidos em razão do princípio da sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT. Inaplicabilidade das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST. TRT 15ª Região 0010832-52.2018.5.15.0153 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29893.

3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA PERICIAL. DIREITO. Constatado, por meio de prova pericial não infirmada por outros elementos, o labor em condições insalubres e a insuficiência dos Equipamentos de Proteção Individual fornecidos para a neutralização/eliminação do agente insalubre, é devido o adicional previsto no art. 192 da CLT. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. DESCONTOS. RESTITUIÇÃO. Não comprovada a filiação do empregado ao sindicato de classe, é devida a restituição dos descontos efetuados a título de contribuição assistencial. Precedente Normativo n. 119 do TST e Súmula Vinculante n. 40 do STF. TRT 15ª Região 0011411-84.2017.5.15.0007 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30397.

4. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RUÍDO. PROVA PERICIAL. Comprovado, mediante prova pericial, que o empregado estava exposto a agentes insalubres, por ruído excessivo, no ambiente de trabalho, e que o empregador não fornecia habitualmente os EPIs necessários à neutralização

dos respectivos efeitos, é devido o pagamento do adicional de insalubridade, nos termos do art. 192 da CLT. TRT 15ª Região 0010909-85.2016.5.15.0006 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30289.

5. ADICIONAL NOTURNO. JORNADA EM PRORROGAÇÃO. INCIDÊNCIA. O labor em prorrogação à jornada noturna atrai a incidência do adicional noturno, que visa reparar o desgaste físico sofrido pelo trabalhador. Aplicação das Súmulas n. 60 do C.TST e 105 deste Regional. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. AÇÃO PROPOSTA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. Indevidos honorários advocatícios sucumbenciais quando não atendidos os requisitos das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST e a reclamação trabalhista foi ajuizada anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017 - Reforma Trabalhista. TRT 15ª Região 0011058-26.2017.5.15.0110 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30687.

6. DIREITO AOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Fazendo o empregado jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, a empregadora deverá ser condenada a pagar um ou outro, competindo ao trabalhador optar por um deles na execução, oportunidade em que será possível verificar qual deles lhe é mais benéfico. TRT 15ª Região 0010026-10.2013.5.15.0018 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29911.

7. PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES INFLAMÁVEIS. ADICIONAL DEVIDO. Caracterizado o trabalho em contato com produtos inflamáveis, faz jus o trabalhador ao pagamento do adicional de periculosidade. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. LEI N. 13.467/2017. Indevidos honorários advocatícios com fundamento no princípio da sucumbência quando a reclamação trabalhista foi ajuizada anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. Para a concessão dos benefícios da justiça gratuita, nos processos ajuizados antes da Lei n. 13.467/2017, basta a apresentação de simples declaração do interessado, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT. HORAS *IN ITINERE*. NORMA COLETIVA. VALIDADE. Comprovado que o tempo prefixado na norma coletiva não é inferior a 50% (cinquenta por cento) do tempo total de percurso, é válida a previsão normativa, nos termos da Tese Prevalente n. 1 deste Regional. HORAS EXTRAS. TEMPO À DISPOSIÇÃO. AGUARDO DO TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. CABIMENTO. Constatando-se que a utilização do transporte fornecido pelo empregador é o único meio disponível para o retorno do trabalhador a sua residência, o tempo despendido no aguardo da condução, desde que superado o limite razoável de 10 minutos, deve ser considerado como tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT) e, nessa condição, integrar a jornada de trabalho do empregado, para fins de pagamento de horas extras e reflexos. TRT 15ª Região 0012001-98.2017.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30758.

AGRAVO

1. AGRAVO DE PETIÇÃO. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. AUSÊNCIA DE CRÉDITOS. SUSPENSÃO. Constatada a insuficiência de créditos do reclamante beneficiário da justiça gratuita aptos a quitar os honorários de sucumbência, incide a suspensão da exigibilidade do pagamento, prevista no § 4º do art. 791-A da CLT. TRT 15ª Região 0010426-46.2018.5.15.0051 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30136.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. HORAS EXTRAS. CLÁUSULA CONVENCIONAL. As disposições contidas em cláusulas convencionais são interpretadas em consonância com a vontade das partes, pois a Constituição Federal de 1988, em seu inciso XXVI, prestigiou a autonomia de vontade dos sindicatos das categorias profissionais e econômicas para estabelecer condições de trabalho. No caso de dúvida quanto à interpretação do pactuado, em virtude do princípio *in dubio pro operario*, o juiz deve conceder sempre a interpretação mais favorável, porquanto o direito do trabalho tem como escopo principal a melhoria da condição social do trabalhador. Se a cláusula normativa manda calcular as horas extras tomando-se como base de cálculo todas as verbas salariais, não há como limitar o seu

cálculo ao salário da autora somado ao acréscimo salarial pelo enquadramento da trabalhadora na categoria dos financeiros. Agravo de petição a que se nega provimento, sob pena de ofensa à Súmula n. 264 do C. TST e à coisa julgada. TRT 15ª Região 0010149-77.2016.5.15.0058 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 27 fev. 2020, p. 33927.

3. AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. INCORREÇÃO DOS CÁLCULOS HOMOLOGADOS. ÔNUS DA PROVA. É ônus da parte que impugna os cálculos homologados apontar objetiva e matematicamente o desacerto dos valores apurados em desacordo com os limites do título executivo. TRT 15ª Região 0000296-06.2013.5.15.0137 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29972.

4. AGRAVO DE PETIÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. RAZÕES RECURSAIS TOTALMENTE DISSOCIADAS DOS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. Não se conhece de agravo de petição cujas razões restringem-se ao mérito da causa, estando totalmente dissociadas dos fundamentos da sentença, que extinguiu o feito sem julgamento do mérito, por intempestividade. Art. 1.010, III, do CPC, 897, § 1º, da CLT e Súmula n. 422, I e III, do C. TST. TRT 15ª Região 0011286-10.2018.5.15.0128 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DETJ 27 fev. 2020, p. 29994.

APOSENTADORIA

MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. APOSENTADORIA. ART. 31 DA LEI N. 9.656/1998. ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES. FORMA DE CUSTEIO. NÃO CABIMENTO. Segundo os termos do art. 31 da Lei n. 9.656/1998, ao ex-empregado aposentado fica assegurado, desde que assuma o pagamento integral e tenha contribuído pelo prazo mínimo de 10 anos, o direito de manter sua condição de beneficiário no plano de saúde, sem limite de tempo de permanência, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho. As condições de cobertura assistencial a que se refere a aludida legislação dizem respeito não apenas aos parâmetros da prestação da assistência à saúde, mas também à sua forma de custeio. TRT 15ª Região 0012604-07.2016.5.15.0093 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30933.

BANCO DE HORAS

BANCO DE HORAS. INVALIDADE. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. O trabalho habitual além de 10 (dez) horas diárias descaracteriza o sistema de compensação na modalidade “banco de horas”. Aplicação do art. 59, § 2º, da CLT. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. NÃO CABIMENTO. MOTORISTA. ABASTECIMENTO. INOCORRÊNCIA. PERMANÊNCIA EM ÁREA DE RISCO. Não se ativando habitualmente em serviços de manuseio de combustível, o fato do motorista permanecer na área de risco durante o abastecimento do veículo no qual presta serviços não justifica o deferimento do pagamento do adicional de periculosidade. Aplicação da Súmula n. 364 do TST e entendimento consolidado desta 9ª Câmara. TRT 15ª Região 0010744-45.2016.5.15.0036 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30323.

CARTÃO DE PONTO

CARTÕES DE PONTO. ANOTAÇÕES DE HORÁRIOS VARIÁVEIS. VALIDADE. Presumem-se idôneos os cartões de ponto que registram horários variáveis, compatíveis com a jornada informada na inicial, quando não infirmados por prova em contrário. HORAS EXTRAS HABITUAIS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. INVALIDADE. A irregularidade da adoção do regime de compensação, com a prestação de horas extras habituais, atrai a incidência do regramento previsto pelo item IV da Súmula n. 85 do C. TST. TRT 15ª Região 0011138-81.2017.5.15.0112 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29977.

CONTRIBUIÇÃO

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. REQUISITOS. EDITAIS E NOTIFICAÇÕES AO CONTRIBUINTE. A cobrança da contribuição sindical rural não exige a individualização do devedor nos editais publicados, assim como a notificação para o recolhimento não necessita ser pessoal, bastando que seja entregue no endereço do devedor. Demonstrado que não houve a entrega da notificação ao contribuinte, não há como reputar válida a constituição do crédito tributário. TRT 15ª Região 0012953-63.2016.5.15.0140 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30982.

CORREÇÃO MONETÁRIA

DÉBITO TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE. IPCA-E. Com a improcedência da Reclamação Constitucional n. 22.012, prevalece o entendimento firmado pelo TST no processo ArgInc 479 -60.2011.5.04.0231, que declarou a inconstitucionalidade do art. 39 da Lei n. 8.177/1991 e determinou a adoção do IPCA-E para atualização dos créditos trabalhistas, em substituição à TR, a partir de 26.3.2015. TRT 15ª Região 0010079-24.2014.5.15.0028 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29886.

EDUCADOR INFANTIL

EDUCADOR INFANTIL. DESVIO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS. PROVA. A Constituição Federal, em seu art. 37, II e XIII, veda o reenquadramento do servidor público em outro cargo, assim como a equiparação salarial entre servidores. O mesmo não se aplica em relação ao desvio funcional, o qual, uma vez comprovado, dá ensejo ao pagamento de diferenças salariais e reflexos, nos moldes da OJ n. 125 da SDI-1/TST. TRT 15ª Região 0012765-38.2017.5.15.0010 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30370.

EXECUÇÃO

1. EXECUÇÃO FRUSTRADA. UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS ELETRÔNICAS AVANÇADAS. SIMBA/COAF/CCS. IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS E BENS RESPONSÁVEIS PELA SATISFAÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA. O Judiciário, com o uso de tecnologia de ponta e inteligência, implementou convênios que permitem acessos às informações bancárias dos executados, que muito contribuíram para a efetividade das execuções trabalhistas e investigações patrimoniais, visando entender as engenharias financeiras, as teias de relacionamento, possíveis fraudes e o mapeamento de responsabilidades. Justifica-se a utilização de ferramentas avançadas, CCS e COAF, quando frustrada a busca patrimonial, porque o trabalhador não tem condições de investigar o devedor e muito menos acessar informações que são restritas ao magistrado, não sendo razoável que tenha seu processo pura e simplesmente arquivado. A partir do recebimento das informações do CCS e COAF, caberá ao exequente apontar indícios que justifiquem a utilização de convênios com maior riqueza de informações, como o Simba, ou a solicitação do encaminhamento dos autos para a Divisão de Execução local. A utilização do convênio Simba, por outro lado, é complexa e o Judiciário não tem estrutura para uso regular. Há necessidade de inserção das informações em planilhas, com horas e horas de estudo, pois ao contrário da Receita Federal, a Justiça do Trabalho não tem programas que construam a teia de relacionamentos e exige funcionários extremamente capacitados. Parece, pois, um ponto de equilíbrio, oportunizar ao menos a utilização do CCS e COAF, que poderão dar indícios e rumos para a execução. Agravo provido para determinar o seguimento da execução. TRT 15ª Região 0001417-87.2013.5.15.0131 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 27 fev. 2020, p. 25928.

2. EXECUÇÃO. COISA JULGADA. ALTERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Na fase de execução não se permite a alteração da coisa julgada, que deve ser executada nos limites e alcance em que foi constituída. TRT 15ª Região 0011020-90.2017.5.15.0020 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30367.

3. EXECUÇÃO. DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. REDIRECIONAMENTO. CABIMENTO. A execução deve prosseguir contra o devedor subsidiário, quando constatada a ausência de bens livres e desembaraçados do devedor principal, capazes de suportar os encargos da condenação. TRT 15ª Região 0010407-54.2014.5.15.0027 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30216.

4. EXECUÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE PROSSEGUIMENTO. AUSÊNCIA DE ACERVO PATRIMONIAL E FINANCEIRO DO DEVEDOR. EMISSÃO DE CERTIDÃO DE CRÉDITO. ARQUIVAMENTO DO FEITO. POSSIBILIDADE DE REATIVAÇÃO DA EXECUÇÃO NO PJE. Havendo impossibilidade de prosseguimento regular da execução e não tendo a credora oferecido meios capazes de impulsionar com efetividade os atos executórios, esgotado o manejo das ferramentas eletrônicas disponíveis, a determinação de emissão de certidão de crédito, com a ressalva de eventual prosseguimento da execução, não afronta o direito do credor, justificando o arquivamento do feito, que pode ser reativado no PJe por meio de execução de certidão de crédito judicial, a qualquer momento pelo credor, desde que comprovada a capacidade financeira do devedor. TRT 15ª Região 0001022-69.2011.5.15.0130 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29950.

5. EXECUÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROSSEGUIMENTO. Os créditos trabalhistas constituídos antes da homologação do plano da recuperação judicial são alcançados pelo Juízo Universal e devem ser habilitados perante o administrador da empresa em recuperação judicial, a teor dos arts. 6º, 7º e 49 da Lei n. 11.101/2005, ressalvada a possibilidade de prosseguimento da execução contra os sócios para quitação integral do crédito trabalhista, após o término do processo de recuperação judicial. TRT 15ª Região 0010133-78.2017.5.15.0094 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30100.

6. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. Para que ocorra o prosseguimento da execução em face do devedor subsidiário, não é exigível prova cabal da insolvência do devedor principal, nos termos do § 3º do art. 4º da Lei n. 6.830/1980. É o devedor subsidiário quem deve indicar bens livres e desembaraçados do devedor principal, nos termos do dispositivo já indicado e dos art. 794 e 795 ambos do CPC. Por fim, a subsidiariedade se dá entre pessoas jurídicas, não havendo necessidade de prévia desconsideração da personalidade jurídica da devedora principal como condição para que a execução se volte para o patrimônio da devedora subsidiária. TRT 15ª Região 0000124-59.2013.5.15.0074 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 27 fev. 2020, p. 31804.

7. EXECUÇÃO. SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. TÍTULO EXECUTIVO. OBSERVÂNCIA. O título executivo deve ser liquidado nos limites em que foi constituído, sob pena de ofensa à coisa julgada. DÉBITO TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE. IPCA-E. Com a improcedência da Reclamação Constitucional n. 22.012, prevalece o entendimento firmado pelo TST no processo ArgInc 479 -60.2011.5.04.0231, que declarou a inconstitucionalidade do art. 39 da Lei n. 8.177/1991 e determinou a adoção do IPCA-E para atualização dos créditos trabalhistas, em substituição à TR, a partir de 26.3.2015. TRT 15ª Região 0000517-81.2012.5.15.0053 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30089.

8. EXECUÇÃO. SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. TÍTULO EXECUTIVO. OBSERVÂNCIA. O título executivo deve ser liquidado nos limites em que foi constituído, sob pena de ofensa à coisa julgada. AGRAVO DE PETIÇÃO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O exercício do direito à ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes, não caracteriza oposição maliciosa à execução ou qualquer das demais hipóteses configuradoras de ato atentatório à dignidade da justiça, passível de penalização com multa por litigância de má-fé. TRT 15ª Região 0001216-11.2010.5.15.0096 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30860.

9. EXECUÇÃO. SUSPENSÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL ENCERRADA. LEI N. 11.101/2005. NÃO CABIMENTO. A recuperação judicial não alcança os débitos trabalhistas constituídos após o pedido da recuperação, a teor do art. 49 da Lei n. 11.101/2005, mormente quando o processo de recuperação judicial encontra-se encerrado. TRT 15ª Região 0010815-87.2015.5.15.0131 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29963.

FÉRIAS

1. FÉRIAS. PAGAMENTO FORA DO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. INCIDÊNCIA DA DOBRA DETERMINADA PELO ART. 137 DA CLT. A concessão das férias sem o pagamento tempestivo da remuneração respectiva, conforme determina o art. 145 da CLT, atrai a incidência da cominação prevista no art. 137 da CLT, impondo ao empregador o pagamento em dobro das férias acrescidas do terço constitucional. Incidência das Súmulas n. 450 do C. TST e 52 deste Regional. TRT 15ª Região 0011021-86.2018.5.15.0005 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29872.

2. FÉRIAS. PAGAMENTO FORA DO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. RECIBOS ASSINADOS. INIDONEIDADE. ÔNUS DA PROVA. É ônus do autor comprovar a inidoneidade dos recibos de pagamento de férias por ele assinados - arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. CABIMENTO. Os honorários advocatícios, nas ações ajuizadas após a vigência da Lei n. 13.4167/2017, são devidos pelo princípio da sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT. Inaplicabilidade das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST. TRT 15ª Região 0010695-60.2018.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30228.

FGTS

FGTS. PRESCRIÇÃO. DECISÃO DO STF. ARE 709212/DF. MODULAÇÃO DOS EFEITOS. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM A PARTIR DE 13.11.2014. A Súmula n. 362 do TST, em sua nova redação, motivada pela decisão do STF no ARE 709212, dispõe, em seu item II, que sobre a pretensão relativa ao recolhimento dos depósitos do FGTS, cujo termo inicial ocorreu antes de 13.11.2014, incide a prescrição trintenária ou quinquenal - devendo esta última ser contada a partir da aludida data -, a depender do que ocorrer primeiro. TRT 15ª Região 0012168-44.2018.5.15.0007 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 34375.

HORAS EXTRAS

1. HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE CARTÕES DE PONTO. SÚMULA N. 338, I, DO TST. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada anunciada na inicial, a qual deve ser cotejada com os demais elementos de prova produzidos, nos exatos termos da Súmula n. 338, I, do C. TST. TRT 15ª Região 0010378-84.2018.5.15.0052 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30161.

2. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. INVALIDADE. A regular instituição do banco de horas pressupõe autorização prévia em norma coletiva, com estipulação clara da periodicidade e demais parâmetros a serem observados para a compensação de jornada, de molde a permitir a verificação de sua validade, considerando a adequação aos limites previstos no art. 59, § 2º, da CLT. INTERVALO INTERJORNADAS. HORAS EXTRAS E REFLEXOS. A inobservância do intervalo interjornadas previsto no art. 66 da CLT defere ao trabalhador o pagamento, como extra, do período suprimido e seus reflexos - OJ n. 355 da SDI-1 do C. TST. INTERVALO DE 15 MINUTOS QUE ANTECEDE A JORNADA EXTRAORDINÁRIA. ART. 384 DA CLT. O descumprimento do intervalo de 15 minutos a que alude o art. 384 da CLT atrai a aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT, acarretando o pagamento das horas extras correspondentes. Súmula n. 80 deste Regional. TRT 15ª Região 0010858-98.2017.5.15.0116 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29874.

3. HORAS EXTRAS. DIFERENÇAS. PROVA. É ônus do trabalhador demonstrar, objetiva e matematicamente, a existência de diferenças de horas extras não quitadas pelo empregador, confrontando quantidade de horas laboradas com os recibos de pagamento havidos. TRT 15ª Região 0012098-32.2017.5.15.0049 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30392.

4. HORAS EXTRAS. EXISTÊNCIA DE DIFERENÇAS DE HORAS TRABALHADAS E NÃO PAGAS DEVIDAMENTE APONTADAS PELO RECLAMANTE. Comprovado, mediante o cotejo entre os

cartões de ponto e os comprovantes de pagamento que subsistem diferenças de horas extras, estas se tornam devidas ao trabalhador. Incidência dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC. HORAS EXTRAS HABITUAIS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. INVALIDIDADE. A irregularidade da adoção do regime de compensação, com a prestação de horas extras habituais, atrai a incidência do regramento previsto pelo item IV da Súmula n. 85 do C. TST. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. PAGAMENTO. REFLEXOS. A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, defere ao trabalhador o pagamento integral do intervalo alimentar e seus reflexos. Súmula n. 437, I e III, do C. TST. HORAS *IN ITINERE*. TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR E COMPATÍVEL COM A JORNADA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA. Não provada a existência e compatibilidade de transporte público regular com a jornada de trabalho do empregado, o local de trabalho é de ser considerado de difícil acesso, assistindo ao trabalhador o direito de receber como horas *in itinere* todo o tempo de trajeto. Inteligência da Súmula n. 90 do C. TST e § 2º do art. 58 da CLT. DANO MORAL. AMBIENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE SANITÁRIOS E REFEITÓRIOS. O empregador, ao empreender uma atividade econômica, tem a obrigação de manter ambiente de trabalho seguro e digno, garantindo a seus empregados as condições mínimas de higiene e segurança, a fim de implementar as garantias fundamentais insculpidas no art. 1º, incisos III e IV, da CF. O ambiente de trabalho desprovido de condições adequadas para higiene e refeição submete o trabalhador a situação humilhante e constrangedora, configurando o dano moral passível de reparação - art. 927 do CC. TRT 15ª Região 0010265-74.2018.5.15.0006 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30867.

5. HORAS EXTRAS. VIAGENS. PERÍODO DE DESLOCAMENTO. PAGAMENTO. O tempo despendido pelo empregado em viagens a serviço do empregador, fora do horário normal de trabalho, deve ser integrado em sua jornada de trabalho e remunerado como extra, porquanto o empregado, nesses casos, está à disposição do empregador. Aplicação do art. 4º da CLT, redação anterior à Lei n. 13.467/2017. TRT 15ª Região 0011565-52.2017.5.15.0153 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30049.

HORAS IN ITINERE

HORAS *IN ITINERE*. NORMA COLETIVA. INVALIDIDADE. Comprovado pelo conjunto probatório que o tempo prefixado na norma coletiva é inferior a 50% (cinquenta por cento) do tempo total de percurso, é inválida a previsão normativa, nos termos da Tese Prevalente n. 1 deste Regional. TRT 15ª Região 0010321-35.2018.5.15.0127 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30125.

ILEGITIMIDADE DE PARTE

ILEGITIMIDADE DE PARTE. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. RESPONSABILIZAÇÃO. TOMADOR DE SERVIÇOS. O tomador dos serviços é parte legítima para figurar no polo passivo da reclamação trabalhista onde se discute sua responsabilidade pelos encargos da condenação, cujo pedido não encontra vedação, mas amparo legal, em decorrência da culpa *in vigilando* e *in eligendo*. TERCEIRIZAÇÃO. ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A conduta culposa do ente público, beneficiário dos serviços prestados pelo trabalhador, no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/1993, evidenciada pela ausência de regular fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações contratuais e legais da empresa contratada, autoriza o reconhecimento da responsabilidade subsidiária, a que alude a Súmula n. 331, V, do TST. TRT 15ª Região 0010786-19.2018.5.15.0103 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30281.

INDENIZAÇÃO

INDENIZAÇÃO POR DANOS DECORRENTES DE DOENÇA OCUPACIONAL. RECONHECIMENTO DO NEXO DE CONCAUSALIDADE. DEVER DE INDENIZAR. Havendo prova de que o

labor contribuiu para o desenvolvimento/agravamento da doença que acomete o trabalhador, resta comprovado o nexo de concausalidade que evidencia o seu caráter ocupacional, equiparando-se a acidente de trabalho, consoante disposto no art. 21, I, da Lei n. 8.213/1991. Sentença mantida, quanto ao ponto. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. FIXAÇÃO DE VALOR EXCESSIVO. NECESSIDADE DE MINORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO.** Mostra-se excessivo o valor da indenização por danos morais, fixada na origem em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), considerando-se a inexistência de incapacidade laborativa, os valores arbitrados por esse E. Regional em casos similares, bem como as patologias que acometem a recorrida (síndrome do túnel do carpo direito (CID G56) e compressão nervo ulnar direito que afeta os dedos da mão direita a nível de 4 e 5). Recurso parcialmente provido para minorar o valor da indenização por danos morais para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). **ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. IPCA-E.** A adoção do IPCA-E como índice de atualização monetária está pautada na inaptidão do índice oficial de remuneração da poupança (TR) para a recomposição da perda do poder aquisitivo da moeda nacional, que, reiteradamente, vem sendo fixado em taxas inferiores à inflação. Sentença que se mantém, quanto ao ponto. **DETERMINAÇÃO DE EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. ATIVIDADE DISCRICIONÁRIA DO JULGADOR.** A determinação de expedição de ofícios aos órgãos fiscalizadores está dentre as atividades discricionárias do julgador e não causa, por si só, nenhum prejuízo à parte recorrente, incumbindo a todo cidadão denunciar irregularidades aos órgãos competentes. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0011622-66.2017.5.15.0122 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 27 fev. 2020, p. 31623.

INTERVALO DE TRABALHO

1. **INTERVALO INTRAJORNADA. PRÉ-ASSINALAÇÃO. PROVA.** A pré-assinalação do horário de intervalo intrajornada nos cartões transfere ao empregado o ônus de comprovar a ausência do regular gozo do repouso - arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC. TRT 15ª Região 0010309-31.2015.5.15.0093 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30118.
2. **INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. NÃO COMPROVAÇÃO.** Não comprovada a supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, indevida condenação ao pagamento do período intercalar e seus reflexos. TRT 15ª Região 0010159-49.2018.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30109.

JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO. REGIME 12X36 HORAS. REDUÇÃO HORA NOTURNA. CABIMENTO. As horas laboradas em prorrogação ao horário noturno devem ser remuneradas com o respectivo adicional. Súmula n. 60, II, do TST. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. CABIMENTO.** Os honorários advocatícios, nas ações ajuizadas após a vigência da Lei n. 13.4167/2017, são devidos pelo princípio da sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT. Inaplicabilidade das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST. TRT 15ª Região 0010829-15.2018.5.15.0051 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30246.

JUSTA CAUSA

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. VALIDADE DA DISPENSA ASSIM ENQUADRADA. A reclamante efetivamente incidiu na hipótese elencada como ato de improbidade, o que autoriza sua dispensa por justa causa, na forma do art. 482, alínea “a”, da CLT. Rompido o elo de confiança com o empregado, não existe outra alternativa ao empregador, razão pela qual entendo correta a modalidade rescisória utilizada pela reclamada, em virtude da falta grave justificadora da rescisão contratual. TRT 15ª Região 0010034-57.2019.5.15.0153 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 28 fev. 2020, p. 1149.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CARACTERIZAÇÃO. MULTA. CABIMENTO. A conduta desleal e temerária da parte, nos termos do art. 80 do CPC, enseja a aplicação das penalidades decorrentes da litigância de má-fé. TRT 15ª Região 0013523-81.2016.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 29958.

MAGISTÉRIO

PISO SALARIAL. MAGISTÉRIO. LEI N. 11.738/2008. AFRONTA À LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Compete ao Ente Público adequar-se às diretrizes estabelecidas na Lei n. 11.738/2008, no tocante ao piso salarial do magistério público da educação básica, não se configurando a implementação afronta à Lei de Responsabilidade Fiscal. TRT 15ª Região 0010452-43.2019.5.15.0040 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30142.

MUNICÍPIO

MUNICÍPIO DE SÃO JOAQUIM DA BARRA. REGIME JURÍDICO CELETISTA. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Estando o regime do servidor público, agente comunitário, submetido à legislação trabalhista, conforme previsão contida no art. 10 da Lei Municipal n. 100/1998, é da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar a lide - art. 114 da CF. FÉRIAS. PAGAMENTO FORA DO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. INCIDÊNCIA DA DOBRA DETERMINADA PELO ART. 137 DA CLT. A concessão das férias sem o pagamento tempestivo da remuneração respectiva, conforme determina o art. 145 da CLT, atrai a incidência da cominação prevista no art. 137 da CLT, impondo ao empregador o pagamento em dobro das férias acrescidas do terço constitucional. Incidência das Súmulas n. 450 do C. TST e 52 deste Regional. TRT 15ª Região 0010229-53.2019.5.15.0117 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30883.

NULIDADE

NULIDADE PROCESSUAL. NÃO RECEBIMENTO DA NOTIFICAÇÃO INICIAL. ÔNUS DO DESTINATÁRIO. Nos termos do art. 841 da CLT, a citação é feita por via postal, constituindo ônus do destinatário comprovar a não entrega da notificação inicial, regularmente expedida e não devolvida pelos Correios, de modo que não havendo elementos a afastar a regularidade da entrega, reputa-se válida a citação. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. REQUISITOS. ÔNUS PROBATÓRIO. REVELIA E CONFISSÃO. Havendo prova de que as propriedades objeto da ação de cobrança da contribuição sindical rural patronal superam dois módulos rurais (art. 1º, II, “c”, do Decreto-Lei n. 1.166/1971), assiste à autora o direito ao recebimento da contribuição sindical em face da revelia e confissão do réu, que corrobora o atendimento dos requisitos legais para a cobrança da contribuição. TRT 15ª Região 0011570-07.2018.5.15.0067 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30019.

PRÊMIO

PRÊMIO INCENTIVO. DOBRA DE FÉRIAS. INCLUSÃO. PARCELA PAGA PELA VIA ADMINISTRATIVA. Não se está a discutir a natureza do prêmio incentivo previsto no art. 4º da Lei Estadual n. 8.975/1994, muito menos sua integração ao salário do autor, mas apenas o pagamento da dobra de férias com inclusão da aludida parcela, o que já é realizado administrativamente pelo recorrente. Sentença confirmada. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. LEI ESTADUAL N. 7.524/1991. NATUREZA INDEMNIZATÓRIA. O art. 3º da Lei n. 7.524/1991 do Estado de São Paulo expressamente dispôs que o aludido benefício (auxílio alimentação) não será incorporado à remuneração dos empregados,

possuindo nítida natureza indenizatória, não sendo possível a integração da parcela. Sentença que se reforma, quanto ao ponto. TRT 15ª Região 0010122-62.2019.5.15.0067 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 27 fev. 2020, p. 33509.

PROFESSOR

PROFESSOR. HORAS EXTRAS. CARGA HORÁRIA DESTINADA À INTERAÇÃO COM OS EDUCANDOS E DESTINADA A ATIVIDADES EXTRACLASSE. LEI N. 11.738/2008. A teor da Súmula n. 93 deste Regional, a irregularidade da carga horária dos professores, cuja jornada é definida pela Lei n. 11.738/2008, defere o pagamento de horas extras com os respectivos reflexos. TRT 15ª Região 0011566-91.2018.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30059.

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

1. ADQUIRENTE DA UNIDADE PRODUTIVA DE EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. RESPONSABILIDADE PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS. NÃO CABIMENTO. Nos termos dos arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei n. 11.101/2005, cuja constitucionalidade foi declarada pelo STF na ADI 3934/DF, nas hipóteses de alienação judicial de unidade produtiva de empresa em recuperação judicial não existe sucessão trabalhista, tampouco a adquirente é responsável pelos débitos trabalhistas. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO. Constatados pela prova pericial, não infirmada por outros elementos, o labor em condições insalubres e a insuficiência dos Equipamentos de Proteção Individual fornecidos para a neutralização/eliminação do agente insalubre, é devido o adicional previsto no art. 192 da CLT. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. REDUÇÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. A redução do intervalo mínimo para refeição e descanso, por meio de norma coletiva, não goza de validade em face do caráter cogente das normas do art. 71 da CLT. Neste sentido, a Súmula n. 437, II, do TST. TRT 15ª Região 0011321-91.2017.5.15.0002 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30418.

2. ADQUIRENTE DA UNIDADE PRODUTIVA DE EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. RESPONSABILIDADE PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS. SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO CABIMENTO. Nos termos dos arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei n. 11.101/2005, cuja constitucionalidade foi declarada pelo STF na ADI 3934/DF, nas hipóteses de alienação judicial de unidade produtiva de empresa em recuperação judicial não existe sucessão trabalhista, tampouco o adquirente é responsável pelos débitos trabalhistas. TRT 15ª Região 0012635-72.2017.5.15.0002 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 31010.

RELAÇÃO DE EMPREGO

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. CARACTERIZAÇÃO. Não comprovado que a prestação dos serviços ocorreu de forma autônoma ou em caráter de eventualidade, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício protegido pela legislação trabalhista. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. AÇÃO PROPOSTA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. Indevidos honorários advocatícios sucumbenciais quando não atendidos os requisitos das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST e a reclamação trabalhista foi ajuizada anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017 - Reforma Trabalhista. TRT 15ª Região 0012404-52.2016.5.15.0108 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 32528.

RESPONSABILIDADE

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EMPREITADA POR OBRA CERTA. APLICAÇÃO DA OJ N. 191 DA SDI-1 DO C. TST. Tratando-se de execução de contrato de empreitada por obra certa e não sendo o tomador de serviços empresa do ramo da construção civil, resta afastada a responsabilidade

subsidiária/solidária, nos termos preconizado pela OJ n. 191 da SDI-1 do C. TST. TRT 15ª Região 0011448-23.2018.5.15.0025 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30012.

SERVIDOR PÚBLICO

SERVIDOR PÚBLICO. VENCIMENTOS. REVISÃO GERAL ANUAL. LEGISLAÇÃO MUNICIPAL. VINCULAÇÃO A ÍNDICES DE CORREÇÃO SALARIAL FEDERAIS. INVALIDADE. Não goza de validade legislação municipal que vincula os reajustes de vencimentos à aplicação de índices de correção salarial federal, ante as limitações preconizadas pelo art. 169 da CF/1988 e as cominações da Lei de Responsabilidade Fiscal. Incidência da Súmula Vinculante n. 42 do STF. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. CABIMENTO. Os honorários advocatícios, nas ações ajuizadas após a vigência da Lei n. 13.4167/2017, são devidos pelo princípio da sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT. TRT 15ª Região 0010552-98.2019.5.15.0136 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 fev. 2020, p. 30356.

Índice do Ementário

ACÚMULO DE FUNÇÕES

- Acúmulo de função. Não configuração..... 116

ADICIONAL

- Adicional de acúmulo de funções e reflexos. Prova. Cabimento..... 116
- Adicional de insalubridade. Direito 125
- Adicional de insalubridade. Enfermeiro. Prova pericial. Grau máximo..... 116
- Adicional de insalubridade. Prova pericial. Direito..... 116
- Adicional de insalubridade. Ruído. Prova pericial 116
- Adicional de periculosidade. Não cabimento. Motorista. Abastecimento. Inocorrência. Permanência em área de risco..... 118
- Adicional noturno. Jornada em prorrogação. Incidência 117
- Direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade. Cumulação. Impossibilidade 117
- Periculosidade. Exposição a agentes inflamáveis. Adicional devido..... 117

AGRAVO

- Agravo de petição. Honorários de sucumbência. Beneficiário da justiça gratuita. Ausência de créditos. Suspensão..... 117
- Agravo de petição. Horas extras. Cláusula convencional 117
- Agravo de petição. Impugnação à sentença de liquidação. Incorreção dos cálculos homologados. Ônus da prova..... 118
- Agravo de petição. Litigância de má-fé. Ato atentatório à dignidade da justiça. Não caracterização 120
- Agravo de petição. Não conhecimento. Razões recursais totalmente dissociadas dos fundamentos da sentença 118

APOSENTADORIA

- Manutenção do plano de saúde. Aposentadoria. Art. 31 da Lei n. 9.656/1998. Alteração das condições. Forma de custeio. Não cabimento..... 118

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- Auxílio alimentação. Lei Estadual n. 7.524/1991. Natureza indenizatória..... 124

BANCO DE HORAS

- Banco de horas. Invalidez. Prestação habitual de horas extras. Jornada de trabalho excessiva 118

CARTÃO DE PONTO

- Cartões de ponto. Anotações de horários variáveis. Validade 118

CONTRIBUIÇÃO

- Contribuição assistencial. Desconto. Restituição 116
- Contribuição sindical rural. Requisitos. Editais e notificações ao contribuinte 119
- Contribuição sindical rural. Requisitos. Ônus probatório. Revelia e confissão..... 124

CORREÇÃO MONETÁRIA

- Atualização monetária. IPCA-E 123
- Débito trabalhista. Correção monetária. Índice. IPCA-E..... 119, 120

DANO

- Dano moral. Ambiente de trabalho. Ausência de sanitários e refeitórios 122

EDUCADOR INFANTIL

- Educador infantil. Desvio de função. Diferenças salariais e reflexos. Prova..... 119

EXECUÇÃO

- Execução frustrada. Utilização de ferramentas eletrônicas avançadas. Simba / Coaf / CCS. Identificação de pessoas e bens responsáveis pela satisfação do crédito trabalhista 119
- Execução. Coisa julgada. Alteração. Impossibilidade 119
- Execução. Devedor subsidiário. Redirecionamento. Cabimento 120
- Execução. Impossibilidade de prosseguimento. Ausência de acervo patrimonial e financeiro do devedor. Emissão de certidão de crédito. Arquivamento do feito. Possibilidade de reativação da execução no PJe 120
- Execução. Recuperação judicial. Prosseguimento 120
- Execução. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem..... 120
- Execução. Sentença de liquidação. Título executivo. Observância 120
- Execução. Suspensão. Recuperação judicial encerrada. Lei n. 11.101/2005. Não cabimento..... 120

FÉRIAS

- Férias. Pagamento fora do prazo previsto no art. 145 da CLT. Incidência da dobra determinada pelo art. 137 da CLT..... 121, 124
- Férias. Pagamento fora do prazo previsto no art. 145 da CLT. Recibos assinados. Inidoneidade. Ônus da prova 121

FGTS

- FGTS. Prescrição. Decisão do STF. ARE 709212/DF. Modulação dos efeitos. Prescrição. Contagem a partir de 13.11.2014 121

HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios. Reforma trabalhista. Cabimento.....116, 121, 123, 126
- Honorários advocatícios. Sucumbência. Ação proposta antes da vigência da Lei n. 13.467/2017.....117, 125
- Honorários advocatícios. Sucumbência. Lei n. 13.467/2017..... 117

HORAS EXTRAS

- Horas extras habituais. Acordo de compensação. Invalidez.....116, 118, 122
- Horas extras. Ausência de cartões de ponto. Súmula n. 338, I, do TST 121
- Horas extras. Banco de horas. Invalidez..... 121
- Horas extras. Diferenças. Prova..... 121
- Horas extras. Existência de diferenças de horas trabalhadas e não pagas devidamente apontadas pelo reclamante 121
- Horas extras. Tempo à disposição. Aguardo do transporte fornecido pelo empregador. Cabimento 117
- Horas extras. Viagens. Período de deslocamento. Pagamento 122

HORAS IN ITINERE

- Horas *in itinere*. Norma coletiva. Invalidez 122
- Horas *in itinere*. Norma coletiva. Validade..... 117
- Horas *in itinere*. Transporte público regular e compatível com a jornada de trabalho. Ausência de prova 122

ILEGITIMIDADE DE PARTE

- Ilegitimidade de parte. Impossibilidade jurídica do pedido. Responsabilização. Tomador de serviços 122

INDENIZAÇÃO

- Indenização por danos decorrentes de doença ocupacional. Reconhecimento do nexo de concausalidade. Dever de indenizar..... 122
- Indenização por danos morais. Doença ocupacional. Fixação de valor excessivo. Necessidade de minoração do valor da indenização..... 123

INTERVALO DE TRABALHO

- Intervalo de 15 minutos que antecede a jornada extraordinária. Art. 384 da CLT..... 121
- Intervalo interjornadas. Horas extras e reflexos 121
- Intervalo intrajornada. Pré-assinalação. Prova..... 123
- Intervalo intrajornada. Supressão parcial. Não comprovação 123
- Intervalo intrajornada. Supressão. Pagamento. Reflexos 122
- Intervalo para repouso e alimentação. Redução. Norma coletiva. Invalidez..... 125

JORNADA DE TRABALHO

- Jornada de trabalho. Regime 12x36 horas. Redução hora noturna. Cabimento 123

JUSTA CAUSA

- Justa causa. Ato de improbidade. Validade da dispensa assim enquadrada..... 123

JUSTIÇA GRATUITA

- Justiça gratuita. Requisitos..... 117

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Litigância de má-fé. Caracterização. Multa. Cabimento..... 124

MAGISTÉRIO

- Piso salarial. Magistério. Lei n. 11.738/2008. Afronta à lei de responsabilidade fiscal. Não configuração..... 124

MUNICÍPIO

- Município de São Joaquim da Barra. Regime jurídico celetista. Agente comunitário de saúde. Competência da Justiça do Trabalho..... 124

NULIDADE

- Nulidade processual. Não recebimento da notificação inicial. Ônus do destinatário 124

OFÍCIO

- Determinação de expedição de ofícios. Atividade discricionária do julgador 123

PRÊMIO

- Prêmio incentivo. Dobra de férias. Inclusão. Parcela paga pela via administrativa 124

PROFESSOR

- Professor. Horas extras. Carga horária destinada à interação com os educandos e destinada a atividades extraclasse. Lei n. 11.738/2008 125

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Adquirente da unidade produtiva de empresa em recuperação judicial. Responsabilidade pelos débitos trabalhistas. Não cabimento..... 125
- Adquirente da unidade produtiva de empresa em recuperação judicial. Responsabilidade pelos débitos trabalhistas. Sucessão trabalhista. Não cabimento..... 125

RELAÇÃO DE EMPREGO

- Vínculo empregatício. Requisitos. Caracterização 125

RESPONSABILIDADE

- Responsabilidade subsidiária. Empreitada por obra certa. Aplicação da OJ n. 191 da SDI-1 do C. TST 125

SERVIDOR PÚBLICO

- Servidor público. Vencimentos. Revisão geral anual. Legislação municipal. Vinculação a índices de correção salarial federais. Invalidez..... 126

TERCEIRIZAÇÃO

- Terceirização. Ente público. Responsabilidade subsidiária.....116, 122