

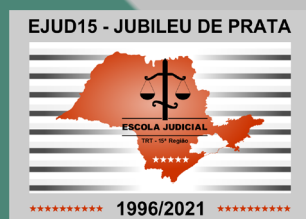
CADERNO DE DOUTRINA E JURISPRUDÊNCIA

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 Mafor

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

Capa

Marcello Alexandre de Castro Moreira

Catálogo na Publicação elaborada por 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. 5, set./out. 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

A CONDENAÇÃO DO BRASIL NA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS: o caso dos trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, Bahia.....	262
LIMA, Thalita Santos	
O TRABALHO <i>HOME OFFICE</i> E SUAS REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	269
ALVES, Amabily Aparecida REZENDE, Camila Aparecida	
A RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO E O PRISMA DO TRABALHO NULO E PROIBIDO.....	283
CAMARGO NETTO, José Carlos Pires	

ÍTEGRA

TRT da 15ª Região.....	288
------------------------	-----

EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região.....	297
Índice do Ementário.....	312

A CONDENAÇÃO DO BRASIL NA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS: o caso dos trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, Bahia

BRAZIL'S CONVICTION IN INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS: the case of the workers of the fireworks factory of Santo Antônio de Jesus, Bahia

LIMA, Thalita Santos*

Resumo: A expressão “todas as pessoas são iguais” **não passa de mera utopia**. Na realidade fenomênica, diversos são os fatores que confluem para as discriminações e os preconceitos entre os seres humanos. No mercado de trabalho a discriminação estrutural e interseccional também se faz presente, tanto é que mulheres afrodescendentes e pobres são as maiores vítimas de tais discriminações. Essas e outras questões atreladas ao direito humano de proibição de discriminação são discutidas neste estudo, tendo como pano de fundo a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso dos trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus.

Palavras-chave: Discriminação estrutural e interseccional. Decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Trabalho decente.

Abstract: The expression “all human beings are equal” is just a mere utopia. In a phenomenal reality, there are various factors that address discriminations and prejudice among human beings. In the marketplace, the structural and intersectional discrimination is also present, consequently poor afro-american women are the majority of the victims of these discriminations. These and other questions linked to Human Rights of prohibition of discrimination are discussed in this study, having

*Especialista em Direito Constitucional Aplicado: Empresas, Estado e Indivíduos diante da Interpretação Constitucional, pela Escola de Extensão da Unicamp - Extecamp. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bacharel em Direito pela Faculdades de Campinas - Facamp. Advogada. Endereço eletrônico: thali_lima@yahoo.com.br.

as background the decision of the Inter-American Court of Human Rights in the case of the workers of the fireworks factory of Santo Antônio de Jesus.

Keywords: Structural and intersectional discrimination. The decision of the Inter-American Court of Human Rights. Decent work.

1 INTRODUÇÃO

O simples fato de sermos pessoas humanas nos faz detentores de direitos, independentemente de nossa raça, gênero, condição social, religião, idade etc. Tanto a ordem interna quanto a externa são categóricas ao afirmar que todas as pessoas são iguais. É indubitável que a igualdade entre os membros da espécie humana se restringe à igualdade de direitos e obrigações, isto é, meramente formal. E no que tange à igualdade substancial, podemos afirmar, em pleno Século XXI, que todas as pessoas são iguais?

A resposta já sabemos, é simples e curta, não. A desigualdade material se encontra imersa nas relações sociais, e inúmeros acontecimentos diuturnos nos comprovam a sua existência.

Ademais, não podemos nos esquecer que existem grupos marginalizados, que, embora sejam sujeitos de direitos como todos os outros, ainda sofrem discriminações estruturais e interseccionais, em virtude de apresentarem características imutáveis ou imodificáveis pela própria vontade ou em razão de fatores históricos.

A interseccionalidade é uma importante ferramenta analítica para inferir dimensões de desigualdade social. Com este viés, a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), que declarou o Brasil internacionalmente responsável pela violação de Direitos Humanos de mulheres e de crianças, será objeto de análise no presente estudo. Trata-se do caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, o qual foi apresentado à Corte IDH no dia 19 de setembro de 2018.

2 BREVE RELATO SOBRE A EXPLOSÃO NA FÁBRICA “VARDO DOS FOGOS”

No dia 11 de dezembro de 1998, 60 (sessenta) pessoas morreram e 6 (seis) foram gravemente feridas em decorrência da explosão da fábrica de fogos de artifício localizada na cidade de Santo Antônio de Jesus, do Estado da Bahia. Dentre as pessoas que tiveram a vida ceifada pela explosão, encontravam-se 40 (quarenta) mulheres, das quais 4 (quatro) estavam gestantes, 19 (dezenove) meninas e 1 (um) menino.

Quanto aos sobreviventes, foram 3 (três) mulheres, 2 (dois) meninos e 1 (uma) menina. A maioria sofreu lesões corporais graves e teve sequelas, como perda auditiva e queimaduras de quase 70% do corpo.

Em razão dos graves ferimentos de uma das gestantes, Vitória França da Silva nasceu prematura e, pouco tempo depois do parto, sua mãe foi a óbito. Por conta do ocorrido ela sofre de ataques epiléticos, e desenvolveu uma condição psicológica que comprometeu todo o seu processo de aprendizagem.

A fábrica, conhecida pela população local como “Vardo dos Fogos”, era composta por tendas, possuía mesas compartilhadas de trabalho e se encontrava no pasto da Fazenda Joeirana, de propriedade de Osvaldo Prazeres Bastos, e estava registrada no nome do seu filho, Mário Frões Prazeres Bastos.

Os materiais explosivos eram armazenados no mesmo local em que as vítimas exerciam suas atividades de produção de traques. Os responsáveis pela fábrica tinham conhecimento de que a atividade desempenhada em seu estabelecimento era altamente perigosa, e que a qualquer momento poderia ocasionar uma explosão. No entanto, não tomaram nenhuma medida para evitar a tragédia, que custou a vida de dezenas de pessoas.

As condições de trabalho eram extremamente precárias: crianças, gestantes e mulheres adultas não gozavam de intervalos adequados para descanso e alimentação; submetiam-se a jornada de trabalho extenuante; não recebiam equipamentos de proteção individual, muito menos treinamento ou capacitação para o exercício do trabalho, e não lhes eram garantidas as condições mínimas de higiene e segurança no trabalho, tanto é que sequer tinham acesso a banheiro.

Ademais, as vítimas eram trabalhadoras informais da fábrica e contratadas verbalmente. A maioria era mulher afrodescendente, que vivia em condição de pobreza e com baixa escolaridade.

Além de não receberem adicional de periculosidade, a remuneração era inferior ao salário-mínimo da época. As trabalhadoras recebiam R\$ 0,50 (cinquenta centavos) pela produção de 1.000 (um mil) traques. Em média, uma trabalhadora adulta produzia entre 3.000 (três mil) e 6.000 (seis mil) traques por dia.

As 23 (vinte e três) crianças que se encontravam no local dos fatos eram filhas das trabalhadoras da fábrica, que não tinham com quem deixá-las e/ou porque auxiliavam na produção dos traques e, conseqüentemente, na renda familiar.

Em que pese no momento da explosão a fábrica possuir autorização do Ministério do Exército e do município, esta não foi objeto de fiscalização pelas autoridades competentes no que diz respeito às condições de trabalho e por explorar atividade perigosa.

A perícia realizada pela Polícia Civil concluiu que a explosão foi causada pela falta de segurança no local, visto que os propulsores e acessórios explosivos não eram armazenados de forma adequada, assim como tais materiais eram manipulados erroneamente por pessoas não capacitadas para tanto. Em 23 de junho de 1999, o certificado de registro da fábrica Vardo dos Fogos foi cassado.

A partir desta breve síntese sobre o caso, é possível inferir que a produção de fogos de artifício era caracterizada pela informalidade, clandestinidade, utilização de mão de obra infantil e de trabalho de mulheres. Ademais, constituía a principal e única opção de trabalho para as vítimas, as quais, além de terem sua mão de obra superexploradas, eram submetidas a condições desumanas de trabalho, de tal sorte que sua dignidade era desprezada e confluía para a perpetuação da miséria, característica marcante da região onde ocorreu a tragédia.

3 ANÁLISE DO JULGAMENTO DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

Há exato um dia antes da mencionada tragédia ocorrida no município baiano, o Brasil reconheceu a competência contenciosa da Corte IDH, razão pela qual esta foi competente para conhecer o caso em apreço, que lhe foi apresentado no dia 19 de setembro de 2018 e julgado no dia 15 de julho de 2020.

Em sua defesa, o país apresentou diversas questões preliminares com o objetivo de extinguir o feito antes mesmo da análise do mérito. Contudo, todas essas questões foram rejeitadas e a Corte IDH declarou o Brasil internacionalmente responsável pela violação de Direitos Humanos de mulheres e de crianças vítimas da explosão da fábrica, assim como de seus familiares, no caso dos falecidos.

No mérito, a Corte em pauta deixou certo que, embora a explosão tenha ocorrido em uma fábrica de fogos de artifícios de propriedade privada, o Estado brasileiro é responsável pelo evento danoso, em razão de sua omissão em fiscalizar a prática de tal atividade altamente perigosa. A esse respeito, cumpre transcrever o seguinte trecho extraído da sentença da Corte IDH:

[...] a conduta omissiva do Estado contribuiu para que se produzisse a explosão.
138. Essa conduta omissa do Estado, em suas diferentes instâncias, propiciou a violação dos direitos à vida das 60 pessoas que perderam a vida em consequência direta da explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, e do direito à integridade pessoal das seis pessoas que sobreviveram. Em especial, em relação aos sobreviventes, para esta Corte, é possível afirmar que sofreram dano a seu direito à integridade pessoal, por conta das sequelas físicas e psicológicas padecidas. [...] (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 40).

A Corte também responsabilizou o país por violar o direito ao não trabalho de crianças, visto que, dentre as vítimas, 23 (vinte e três) eram menores de idade. A Convenção Americana de Direitos Humanos trata dos direitos das crianças em seu art. 19, deixando certo que: “Toda criança tem direito às medidas de proteção que a sua condição de menor requer por parte da sua família, da sociedade e do Estado” (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2021).

A exploração sem medidas pelo capitalismo contemporâneo atinge todas as faixas etárias. Por conseguinte, o trabalho precoce, além de subtrair dos pequenos trabalhadores a oportunidade de brincar, de estudar e de se desenvolver de forma saudável, leva à perpetuação do ciclo da pobreza, quando não perdem a vida precocemente em virtude de as condições de trabalho a que são submetidos serem as piores possíveis e não serem adaptadas às suas capacidades físicas e mentais. Dentro desse contexto, Caio Santos (2010, p. 19) ensina com maestria que o ciclo da pobreza, que se eterniza de geração a geração, é composto por 6 (seis) etapas:

[...] 1) o sujeito é pobre, porque assim também é seu pai; 2) sendo pobre, a necessidade o impele precocemente ao trabalho; 3) o trabalho precoce prejudica o rendimento escolar, quando não provoca o abandono do estudo; 4) sem educação, a pessoa é desqualificada profissionalmente e despreparada intelectualmente; 5) a sorte do trabalhador despreparado é o desemprego, o subemprego ou, se tanto, o emprego mal remunerado; 6) com os poucos rendimentos do subemprego, ou se nenhum do desemprego, o pobre dá a seu filho, como única herança, a pobreza.

A discriminação estrutural interseccional sofrida pelas vítimas também foi amplamente abordada na sentença da Corte, todavia, tendo em vista que tal questão será esmiuçada logo na sequência, por ora cumpre apenas mencionar que essa não foi a primeira vez que a Corte tratou do conceito de “interseccionalidade”, já que este termo foi utilizado de forma pioneira na decisão do Caso Gonzales Lluy e outros vs. Equador.

Por fim, as vítimas e/ou seus familiares enfrentaram um verdadeiro calvário até que a Corte declarasse o Brasil responsável pela tragédia. Antes disso, processos de natureza civil, trabalhista e penal foram propostos internamente, entretanto, após mais de duas décadas dos fatos, tais processos ainda não foram encerrados. Prova disso é que foi reconhecida, na esfera criminal, a prescrição da ação em favor de Osvaldo Bastos, com a consequente extinção de sua punibilidade. Com isso, a morosidade na tramitação de tais processos foi considerada pela Corte como desarrazoada.

4 DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E INTERSECCIONAL X TRABALHO DECENTE

Propõe-se, no presente tópico, apresentar as principais diferenças entre a discriminação estrutural e interseccional e o trabalho decente, bem como discorrer sobre a importância da concretização em massa deste último no combate de tal mazela social.

A interseccionalidade representa uma ferramenta imprescindível na análise de situações em que discriminações e preconceitos envolvem múltiplas violações de direitos, as quais devem ser consideradas em sua totalidade, a fim de auxiliar na elucidação das causas dessa situação.

No que tange à **interseccionalidade**, merece destaque a seguinte definição de Karla Akotirene (2019, p. 63):

[...] a Interseccionalidade é, antes de tudo, uma lente analítica sobre a interação estrutural em seus efeitos político e legais. A Interseccionalidade nos mostra como e quando mulheres negras são discriminadas e estão mais vezes posicionadas em avenidas identitárias, que farão delas vulneráveis à colisão das estruturas e fluxos modernos.

O magistrado Ricardo C. Pérez Manrique, em seu voto, deixou certo que para o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, a interseccionalidade é entendida como:

[...] a confluência numa mesma pessoa ou grupo de pessoas, como vítimas de discriminação, da violação de diferentes tipos de direitos. A confluência de múltiplas discriminações, no meu entender, potencializa o efeito devastador na dignidade humana das pessoas que as sofrem, e provoca violação de direitos mais intensa e diversa do que quando se configuram a respeito de um só direito. (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 185).

A partir da análise do caso dos trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, é indubitável que as mulheres e meninas afrodescendentes, inclusive grávidas, estavam imersas em padrões de discriminação estrutural e interseccional, visto que se encontravam em situações de exclusão e marginalização em virtude da pobreza, da raça, do gênero, assim como do baixo nível de escolaridade e de alfabetização.

A confluência desses fatores tornou possível que as mulheres e as crianças, vítimas da explosão, fossem trabalhar na fábrica de fogos do “Vardo”, ante a ausência de outra alternativa de trabalho, já que não podiam ter acesso a um trabalho no comércio em razão de sua falta de alfabetização, e não eram aceitas para trabalhar no serviço doméstico em função dos estereótipos que as associavam à criminalidade.

Nesse sentido, cumpre transcrever o seguinte trecho extraído da sentença da Corte IDH:

39. As vítimas sofreram uma discriminação estrutural, em virtude de pertencer a setores historicamente marginalizados - cuja origem está vinculada ao fenômeno da escravidão -, que se manteve no tempo, à margem dos avanços normativos que nunca tiveram efetividade real. Além disso, sofreram a discriminação interseccional produzida por pertencer a categorias de discriminação elencadas pela Convenção Americana: etnia, gênero, idade, pertencimento social e outras que confluíram em um feixe de violações a seus direitos. (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 189).

A discriminação estrutural e interseccional no ambiente laboral, uma das principais antíteses do trabalho decente, representa uma **grave violação dos direitos humanos** e dos direitos e princípios fundamentais do trabalho.

Em contrapartida, o **trabalho decente**, considerado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como fundamental para romper o ciclo da pobreza, reduzir as desigualdades sociais, garantir a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, é definido por Brito Filho (2010, p. 52) como:

[...] um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical, e à proteção contra os riscos sociais. Negar o trabalho nessas condições, dessa feita, é negar os Direitos Humanos do trabalhador e, portanto, atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, a dignidade da pessoa humana.

A expressão “trabalho decente” resume a missão histórica da OIT de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Ademais, reúne os quatro objetivos estratégicos de tal organismo internacional, quais sejam:

[...]
- Normas: aplicar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho
- Emprego: promover as oportunidades de trabalho digno para homens e mulheres
- Proteção social: estender os benefícios e a eficácia da proteção social
- Diálogo social: reforçar o tripartismo e o diálogo social. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

Em suma, trata-se de um trabalho de qualidade e remunerado adequadamente, no qual são garantidos direitos, proteção social, voz e representação, ou seja, capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador.

Diferentemente do trabalho indigno, o trabalho decente vai ao encontro do princípio da dignidade humana, valor supremo que reconhece o caráter único e insubstituível de cada ser humano, rechaça todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, além de garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável. O princípio em apreço é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, inc. III, da Constituição Federal de 1988).

Tal princípio, nas palavras de Ingo Sarlet (2019, p. 71), é conceituado como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres que integram a vida em rede.

Também merece destaque uma das visões traçadas na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU):

[...]
9. Prevemos um mundo em que cada país desfrute de um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável e de trabalho decente para todos. Um mundo em que os padrões de consumo e produção e o uso de todos os recursos naturais - do ar à terra; dos rios, lagos e aquíferos aos oceanos e mares - são sustentáveis. Um mundo em que a democracia, a boa governança e o Estado de Direito, bem como um ambiente propício em níveis nacional e internacional, são essenciais para o desenvolvimento sustentável, incluindo crescimento econômico inclusivo e sustentado, desenvolvimento social, proteção ambiental e erradicação da pobreza e da fome. Um mundo em que o desenvolvimento e a aplicação da tecnologia são sensíveis ao clima, respeitem a biodiversidade e são resilientes. Um mundo em que a humanidade viva em harmonia com a natureza e em que animais selvagens e outras espécies vivas estão protegidos. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015).

Desta feita, levando em conta que o trabalho decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, bem como para a redução das desigualdades sociais, assevera-se a sua relevância no combate à discriminação estrutural e interseccional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O arcabouço normativo rechaçando a discriminação no meio ambiente do trabalho é louvável, porém é insuficiente para reverter esse quadro, de tal sorte que não basta apenas reprimir comportamentos, é preciso um engajamento maior por parte do Estado para que os direitos assegurados no âmbito interno e externo sejam transformados em realidade objetiva e concreta. Eis aí a grande dificuldade enfrentada pelo país no combate à discriminação estrutural e interseccional no ambiente de trabalho, isto é, modelar técnicas legislativas e judiciais adequadas e voltadas a efetivar os princípios e direitos humanos.

A análise da decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos, explorada no presente estudo, tem muito a contribuir no combate de tal mazela social. Toma-se como exemplo a superação da inércia ou morosidade do país em resolver questões que envolvem a transgressão de múltiplos direitos humanos, já que, em diversas oportunidades, casos dessa magnitude sequer têm

o seu mérito apreciado, ante a fulminação da pretensão pela prescrição. Além deste contributo, infere-se que os magistrados nacionais, ao se depararem com demandas envolvendo graves violações de direitos humanos, apenas fixam indenizações, sem se aterem ao caráter inibidor de suas decisões. Postura diferente é observada nas decisões da Corte IDH, nas quais se identifica um esforço em desestimular o transgressor da lei à repetição do ato lesivo, assim como coagir outros potenciais violadores a não praticarem a mesma conduta danosa.

Com vistas a evitar novas condenações internacionais e que o país não sofra *dumping* social em um mercado globalizado como é o atual, é imperioso que o Brasil cumpra as metas assumidas internacionalmente, tomando como exemplo a Agenda 2030 da ONU.

A oportunidade de trabalho decente aos que podem laborar também deve ser estimulada, para que as famílias de baixa renda não dependam do trabalho infantil para sobreviver ou complementar a renda familiar, pois o trabalho só é considerado dever a partir do momento em que o indivíduo atinja seu pleno desenvolvimento físico e psíquico.

Por fim, salienta-se que, enquanto a eliminação da discriminação no mercado de trabalho não se tornar realidade, mulheres e crianças continuarão a ter seus Direitos Humanos suprimidos para alimentar o sistema capitalista - estas últimas não só na infância, mas também na fase adulta e na velhice. Para que esse ciclo que reproduz a pobreza, arraigado em nosso país, seja interrompido, reitera-se a importância da oportunidade de trabalho decente combinado com uma abordagem interseccional.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BRITO FILHO, Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2010.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. **OEA/CIDH**, Washington, D.C., 2021. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 2 maio 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil**. Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). San José: Corte IDH, 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 2 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. **Nações Unidas Brasil**, Brasília, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso: 26 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Visita Guiada. Visão e Objetivos. **OIT Lisboa**, Lisboa, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650776/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2021.

SANTOS, Caio Franco. **Contrato de emprego do adolescente aprendiz: a aprendizagem de acordo com a Lei n. 10.097/2000**. Curitiba: Juruá, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. rev. atual. e ampl. 3. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

O TRABALHO *HOME OFFICE* E SUAS REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

HOME OFFICE WORK AND ITS IMPACT ON EMPLOYMENT RELATIONS

ALVES, Amabily Aparecida*
REZENDE, Camila Aparecida**

Resumo: O objetivo deste artigo é analisar as repercussões das relações de emprego na modalidade *home office*, as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), objetivando provar a vantagem do trabalho *home office* e de provar que tal modalidade de trabalho conserva as características formadoras da relação de emprego. A metodologia utilizada para o presente trabalho foi a análise da CLT, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, das Medidas Provisórias sobre a legislação, jurisprudências e análise bibliográfica de doutrinas e publicações científicas disponíveis na internet.

Palavras-chave: Covid-19. Emprego. *Home office*. Legislação trabalhista. Teletrabalho.

Abstract: The purpose of this article is to analyze the repercussions of employment relationships in the home office modality, the advantages and disadvantages of this form of work in the light of the Consolidation of Labor Laws (CLT), aiming to prove the advantage of home office work and to prove that such modality of work preserves the characteristics that form the employment relationship. The methodology used for this work was the analysis of the CLT, the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, the Provisional Measures on legislation, jurisprudence and bibliographical analysis of doctrines and scientific publications available on the internet.

Keywords: Covid-19. Job. Home office. Labor legislation. Telework.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o teletrabalho advém de vários anos e de significativos avanços sociais e tecnológicos; a Constituição Federal de 1988 já previa em seu art. 7º os direitos sociais do trabalhador; o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 já previa que o trabalho realizado no domicílio do empregado em nada se distingue do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, desde que tenha caracterizada a relação de emprego. Mas o trabalho *home office* ficou

*Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Una, Bom Despacho-MG. Contato: amabilyalves.9677@aluno.una.com.

**Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Una, Bom Despacho-MG. Contato: camilacalazansr@gmail.com.

juridicamente regulamentado e mais seguro para o empregado e o empregador com a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, que dispõe expressamente no Capítulo II-A, nos arts. 75-A a 75-E, essa modalidade de trabalho.

O momento pandêmico vivenciado no Brasil fez com que milhões de trabalhadores tivessem suas atividades laborais impactadas, e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalho, sendo necessário dar continuidade às suas funções profissionais de forma remota, em *home office*, então empresas e empregados buscaram se adaptar rapidamente ao mercado de trabalho. Segundo fontes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Pnad Covid19, em novembro de 2020 eram, em média, 7,9 milhões de trabalhadores laborando em atividade remota no Brasil, com estimativa de crescimento para 2021 e anos seguintes, devido ao cenário nacional.

Sendo assim, o objetivo deste artigo é averiguar e analisar as repercussões das relações de emprego na modalidade *home office*, quais as vantagens e desvantagens enfrentadas nessa forma de trabalho para o empregado e para o empregador e seus aspectos jurídicos, e sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar na mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto, mantendo a relação de emprego, de acordo com a legislação trabalhista em vigor. Averiguar ainda as condições ergonômicas, técnicas e equipamentos para a realização do trabalho realizado distante do estabelecimento do empregador, a alteração de jornada de trabalho, salário e contrato, e a experiência do trabalho remoto durante este contexto de distanciamento social.

A justificativa para a realização deste artigo está em verificar como se mantêm as relações de emprego, a segurança jurídica e o amparo legal para o trabalho realizado em *home office*, e as perspectivas de crescimento e integração desse modelo de teletrabalho para o futuro.

O trabalho *home office* despontou como uma tendência em 2020, prevalecendo neste ano de 2021, sendo totalmente plausível e seguro devido à recomendação de distanciamento e isolamento social da Organização Mundial de Saúde (OMS). O trabalho remoto tem sido utilizado nos setores público e privado, em diversos segmentos da economia no Brasil, e muitos trabalhadores tiveram que se adequar a essa modalidade para executarem suas atividades laborais e continuarem no mercado de trabalho.

A perspectiva que conduziu este estudo também busca conceituar e compreender o trabalho *home office* nas relações de emprego; explicar as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho; como está sendo a aderência do empregado e do empregador na realização do trabalho remoto em tempos de pandemia; qual a flexibilidade do trabalho nessa modalidade; como está a qualidade de vida para o trabalhador que realiza suas atividades laborais remotamente; quais as possíveis diferenças nas relações de trabalho entre o modo tradicional e o *home office*; como se dará a regulação legal e contratual de acordo com a legislação celetista. É cabível saber que a Medida Provisória (MP) n. 927/2020 atribuiu, durante sua vigência, a prevalência aos contratos individuais sobre acordos ou convenções coletivas de trabalho para assegurar os direitos dos trabalhadores, mas essa MP caducou em dezembro de 2020 e foi publicada a MP n. 1.046, em 28 de abril de 2021, que altera e flexibiliza regras para a prestação do teletrabalho, por período de 120 dias no presente ano.

Em observância à Constituição Federal de 1988 e à lei trabalhista (CLT, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 e suas alterações), busca-se verificar como é a relação empregado e empregador, descobrir se o teletrabalho será parte integrante e indissociável no futuro das relações de trabalho, demonstrar o impacto social em termos trabalhistas, e provar a vantagem do trabalho realizado em *home office*. Suscitar como o trabalho *home office* passou a ser tratado pelas organizações depois da promulgação da Lei n. 13.467, referente à reforma trabalhista brasileira de 2017, a qual traz em seu texto artigos que regulamentam o teletrabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

Como é sabido, a expressão *home office*, ao ser traduzida para língua portuguesa, significa “escritório em casa”, ou seja, pode-se dizer que se trata daquelas atividades laborativas que

podem ser exercidas em âmbito residencial. Nesse sentido, é válido dizer que o profissional teria uma espécie de extensão da estrutura de trabalho em sua própria casa, executando suas atividades como se estivesse na empresa empregadora.

A Sobratt, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2019), define teletrabalho como:

[...] o teletrabalho pode ser definido como uma espécie do gênero trabalho à distância, no qual a prestação de serviços pelo empregado se dá preponderantemente fora da sede da empresa, por meio da utilização de computadores e outros meios eletrônicos de comunicação.

Segundo Lara Jr., o colaborador em *home office* consegue trabalhar desde que esteja em um local adequado e tenha ferramentas e tecnologia próprias a essa finalidade. Define-se essa modalidade como:

Home office significa que seu expediente é cumprido parcial ou inteiramente na sua residência. Você não tem o chefe ao lado, nem colegas de trabalho, na maioria das vezes. Está conectado por Internet à sua empresa ou ao seu órgão público, com ou sem imagem, e, na mesma facilidade de comunicação presencial, fala com todos como se estivessem ali. (LARA JR., 2014).

Nesse sentido, destaca-se que essa modalidade de trabalho acaba ganhando algumas variações, como o teletrabalho ou o trabalho remoto, eis que algumas pessoas preferem realizar suas atividades laborais em outros locais que não sejam suas casas ou a própria empresa, como, por exemplo, em hotéis, cafeterias, ao ar livre etc.

As modalidades de trabalho supracitadas se apresentam consideravelmente parecidas, sendo que ambas são realizadas fora do ambiente empresarial e demandam equipamentos específicos para a realização do trabalho, de acordo com sua natureza, e exigem grande disciplina do colaborador para que consiga executar suas atividades fora do ambiente físico da empresa.

De acordo com art. 75-B da CLT, inserido pela Lei n. 13.467/2017, em sua íntegra considera-se teletrabalho qualquer atividade exercida fora das dependências do empregador e com uso de tecnologias de informação e comunicação que não sejam consideradas trabalho externo. Sendo assim, o trabalho a ser realizado pelo empregado, mesmo que subordinado às ordens do empregador, não o obriga a laborar dentro das dependências físicas do empregador, podendo exercer a atividade laborativa em sua própria residência ou local de sua preferência, desde que tenha um local físico que atenda às especificações do empregador, como, por exemplo, equipamentos, mobiliário, internet e qualquer tecnologia e objetos necessários ao desempenho da função.

Após conceitualizar a expressão e o significado de *home office* pode-se observar o que é necessário para a realização desse tipo de trabalho. Analisa-se, abaixo, a relação de emprego.

É sabido que a relação de emprego é um tipo de relação jurídica entre o empregador e o empregado que tem como objetivo principal a execução de atividades laborativas por alguma pessoa de forma não eventual, subordinada, com pessoalidade e onerosidade. Esses são os principais elementos fáticos jurídicos que configuram a relação de emprego entre o empregador e o trabalhador.

Nesse sentido, pode-se dizer que possui relação de emprego o empregado que é admitido por empregador mediante salário e recebendo ordens de superiores. Esses elementos fáticos jurídicos que caracterizam a relação de emprego estão expressamente descritos nos arts. 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

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

Nessa perspectiva, analisam-se os elementos fáticos jurídicos que constituem e comprovam a relação de emprego, os quais são imprescindíveis para que exista tal relação e, conseqüentemente, que exista também na execução do trabalho *home office*.

2.1 Elementos fáticos jurídicos. Relação de emprego

Após conceitualizar o trabalho *home office*, é verdade dizer que é uma modalidade de trabalho existente na relação de emprego, sendo que para discorrer sobre tal relação é necessário o entendimento dos cinco elementos fáticos jurídicos da relação de emprego, principalmente quanto aos elementos da subordinação e da não eventualidade, extraídos do art. 3º da CLT, que ao repercutirem sobre as relações de trabalho em *home office* podem ser passíveis de alguma dúvida em sua aplicabilidade.

Como é sabido juridicamente e abordado no decorrer deste artigo, pode-se dizer que são necessários os elementos fáticos jurídicos que constituem a relação de emprego, sendo que, para a existência do vínculo empregatício tais elementos devem existir simultaneamente no relacionamento entre empregado e empregador. Extrai-se tal entendimento pela leitura da doutrina de direito do trabalho de Mauricio Godinho Delgado.

Primeiramente aborda-se o elemento da **pessoa física** - ou seja, para a existência desse elemento, o trabalho, a atividade ou o serviço deve ser realizado por pessoa física, não sendo possível sua caracterização quando o trabalho é realizado por pessoa jurídica. Nesse sentido, pode-se dizer que uma pessoa que realiza suas atividades econômicas por meio de sua empresa não pode ser considerada empregado em qualquer prestação de serviços.

Na sequência aborda-se a **personalidade** - que nada mais é do que, a pessoa que realiza o trabalho deve realizá-lo pessoalmente, não podendo transferir a obrigação de realização das atividades a outra pessoa. Um exemplo claro de personalidade é o de um hospital com vários médicos funcionários, onde o paciente procura o atendimento daquele médico específico, por confiar em seu trabalho, gostar da maneira como realiza o atendimento ou qualquer outra característica do referido médico. Ou seja, o serviço é realizado por aquela pessoa de forma pessoal, não podendo ser transferida a responsabilidade da execução a outrem.

Nesse contexto, no que se refere à **não eventualidade**, conforme a própria expressão deixa claro, ela nada mais é do que o trabalho executado de forma rotineira, habitual ou contínua. Na execução das atividades, estas devem ocorrer de maneira não eventual, como, por exemplo, um padeiro que trabalha em uma padaria, todos os dias tem a obrigação de comparecer ao local de trabalho e fazer os pães, bolos, biscoitos, sendo assim comprovada a permanência das atividades desse profissional de forma habitual. Importante ressaltar que, para a existência desse elemento na relação de emprego, o que deve ser observada é a existência do prolongamento das atividades do trabalhador, e não somente as atividades diárias, ou seja, o padeiro pode laborar somente três vezes por semana e ainda assim existir a **não eventualidade** em sua relação de emprego, eis que existe o prolongamento, a permanência de suas atividades laborais no decurso do tempo.

Em sequência, a **subordinação**, que em nossa opinião é o elemento mais claro de toda a relação de emprego. A **subordinação** é evidente na relação de emprego quando o empregador dá ordem, delimita horário de trabalho, escolhe a maneira de execução das atividades, enfim, todo empregado que recebe ordens de um empregador é subordinado a ele - não podendo deixar de esclarecer que esta subordinação é jurídica.

E por último, igualmente importante, a **onerosidade**, que é simplesmente o pagamento pelos serviços executados pelo empregado, ou seja, sua remuneração, que não necessariamente precisa ser um pagamento mensal. Somente pela existência do pagamento ao trabalhador ela é caracterizada, não podendo existir trabalho voluntário nesse elemento.

Vale destacar também a alteridade, que ocorre pelo simples fato do empregador ser a pessoa que assume os riscos da atividade econômica que é prestada por um empregado - a alteridade então é atribuída na relação de emprego.

Sendo assim, se estiver ausente algum desses elementos fáticos caracterizadores de relação de emprego citados acima, existirá uma relação de trabalho, mas não será caracterizada

uma relação de emprego. Uma relação de emprego somente se caracteriza se estiverem presentes todos os elementos fáticos jurídicos. Nesse sentido, pode-se observar a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que deixa claro e inequívoco ao descrever os elementos e o que é necessário para a caracterização de vínculo de emprego:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do vínculo empregatício é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com personalidade (que inviabiliza ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). A presença destes pressupostos fático-jurídicos impõe o reconhecimento da relação de emprego. (TRT da 3ª Região, PJe 0010297-09.2020.5.03.0147 RO, disponibilização 30.3.2021, Órgão Julgador Primeira Turma, Relatora Adriana Goulart de Sena Orsini).

Assim sendo, pode-se afirmar que sem a presença dos cinco elementos fáticos jurídicos que caracterizam a relação de emprego, não é possível dizer que existe relação de emprego entre quem contrata e quem é contratado.

2.2 Relação de emprego no trabalho *home office*

Após o conceito de trabalho *home office* estar nítido, bem como o que é e quando existe a relação de emprego, passamos a analisar como se dá a relação de emprego nesta modalidade.

Apesar dessa modalidade de trabalho ser realizada à distância da empresa, existe uma maneira de fiscalizar ou monitorar a realização das atividades desenvolvidas pelo profissional por meios telemáticos. Esse monitoramento pode ser com base no horário de trabalho estabelecido pela empresa, o qual deve o funcionário cumprir rigorosamente, ou pela entrega de atividades com base em metas e entregas.

Não podemos deixar de abordar um fato extremamente importante na relação de emprego, que é quando o empregado realiza suas atividades em *home office* e não existe um horário fixo de trabalho, ou seja, o empregado realiza suas atividades por demandas, metas ou entregas - este trabalhador não recebe as horas extras eventualmente laboradas. Sendo assim, como não existe horário de trabalho a ser seguido, subentende-se pela inexistência de horas extras laboradas, ou seja, isso pode significar que o funcionário pode trabalhar mais horas ou menos horas por dia, dependendo exclusivamente de seu desenvolvimento profissional. É o que expressa o art. 62, III, da CLT: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017).

Por outro lado, se a empresa realiza o controle de jornada do empregado, as horas extras eventualmente laboradas devem ser computadas e pagas normalmente ao trabalhador. É o que demonstra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao tratar do assunto:

[...] A ré opôs embargos de declaração sob ID e29ddc4, com o intuito de prequestionamento e argumentando que o acórdão proferido por esta E. Turma (ID f318540), contém omissões e contradições com relação à jornada de trabalho fixada e a consequente condenação ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª hora diária e/ou 44ª hora semanal. [...]

O Colegiado explicou minuciosamente os motivos justificadores da conclusão de que havia possibilidade de controle da jornada de trabalho do autor, mesmo exercendo atividade externa, da jornada de trabalho fixada e da condenação da embargante ao pagamento das horas extras excedentes da 8ª hora diária e/ou 44ª hora semanal, mediante adequada análise do conjunto probatório, conforme excertos do julgado a seguir transcritos (ID f318540 - Págs. 13/19):

[...] Em depoimento pessoal, o autor assim se pronunciou (ID 9a6e3b0): (...) O autor confirma que trabalhava externamente e em *home office*, e que não comparecia em estabelecimento da reclamada para executar suas atividades diárias. (...) Segundo a testemunha [...]. Consta no depoimento 'que a depoente não sabe como o reclamante fazia com suas atividades no cliente e em casa, mas informa que fazia *check in* e *check out* no trabalho realizado em *home office* e depois fazia *check in* e *check out* no cliente; que acredita que o reclamante fazia da mesma forma pois trocaram informações na equipe; que o tempo em *home office* embora constasse no relatório não era contado como tempo de trabalho [...]'. (TRT 3ª Região, PJe 0010081-58.2018.5.03.0134 RO, disponibilização 16.12.2020, Órgão Julgador Primeira Turma, Redatora Adriana Goulart de Sena Orsini).

De acordo com a legislação trabalhista, é de grande valia dizer que, se o empregado tem as atividades que realiza em *home office* controladas de alguma forma pelo empregador, esse trabalhador terá direito ao recebimento das horas extras eventualmente laboradas, mas, em contrapartida, o funcionário de quem a empresa não controla a jornada de trabalho e supostamente ele extrapole a carga horária, estando o trabalhador em *home office* o empregador não terá a obrigatoriedade de pagar o horário extra para esse empregado.

Outro tema de suma importância na relação de emprego quando o trabalho é realizado na modalidade *home office* é quanto às ferramentas de trabalho utilizadas pelo empregado como meio de viabilizar a realização das atividades laborais.

O art. 75-D da CLT deixa nítido que a responsabilidade de fornecer equipamentos e infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto é do empregador, devendo este cuidar para que o trabalhador tenha a possibilidade de executar suas atividades no espaço físico onde reside:

Art. 75-D - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017).

Outro ponto de relevante importância quanto à realização das atividades em *home office* está ligado diretamente à saúde e segurança do colaborador - este não pode ter sua saúde e segurança prejudicada ou comprometida pelo trabalho.

Prevê a CLT, em seu art. 75-E, que é de obrigação do empregador zelar pela saúde e segurança do colaborador que realize as atividades em modalidade de trabalho, em *home office*: "O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho" (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, no que tange à saúde e segurança do trabalhador na execução de atividades em *home office*, a responsabilidade do empregador, de acordo com o art. 75-E da CLT, é a obrigação de orientar o trabalhador sobre as medidas preventivas de doenças e acidentes de trabalho, e que o empregado se comprometa a seguir as orientações dadas pelo empregador, mediante termo de responsabilidade, para a realização das atividades com maior segurança.

Há doutrinadores que entendem que o empregador deve ser responsabilizado pelos riscos da atividade laborativa exercida em razão do emprego no espaço físico da casa do trabalhador, e se fundamentam no art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, que garante o direito social do trabalhador à efetiva redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Segundo a Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]. (BRASIL, 1988).

No que concerne à legislação do trabalho: “Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 2017).

Essa responsabilidade a ser exercida pelo empregador em função da segurança e saúde do empregado quando da realização do trabalho em *home office* não é tão fácil de ser desempenhada, eis que o colaborador não está o tempo todo em contato com o empregador, o que dificulta a fiscalização quanto às normas de segurança do trabalho do empregado nesta modalidade.

Segundo Caren Benevento Viani, o caminho mais plausível é a orientação do colaborador, o fornecimento de instruções de prevenção para sua saúde e segurança na execução das atividades laborais:

Essa talvez seja a medida de maior dificuldade de execução. O empregador não tem o poder, por exemplo, de entrar na residência do empregado para fiscalizar se as orientações estão sendo seguidas. A alternativa pode ser, além de fornecer equipamentos ergonômicos, criar uma cartilha orientativa, adequada à atividade do empregado, e dedicar esforços para criar uma cultura de boas práticas, através de avisos *on-line* permanentes, demonstrando que há uma preocupação com a saúde do trabalhador. (VIANI, 2020).

Nesse sentido, no que tange à saúde e segurança do colaborador que executa suas atividades laborais na modalidade *home office*, pode-se dizer que talvez esteja comprometida a segurança do colaborador quando está realizando as atividades de maneira remota, uma vez que não se sabe ao certo se estão sendo cumpridas as normas de segurança, pois, mesmo que orientado pelo empregador, fica difícil de se efetivar a fiscalização, ficando comprometida a total segurança laboral do colaborador. Quanto às normas de segurança do trabalho, ficam claramente difíceis de serem aplicadas e alcançadas com eficácia.

2.3 O controle de jornada e o trabalho remoto

Conforme a CLT, a jornada máxima de trabalho a ser realizada é de 8 horas diárias, sendo 44 horas semanais ou 220 mensais, isso para que não traga riscos ou danos à saúde do trabalhador. Porém, a princípio o trabalho *home office* não estaria sujeito ao controle dessa jornada de trabalho, mas com a existência do art. 6º da CLT, que traz a equiparação do controle telemático dada pela Lei n. 12.551/2011, o trabalho *home office* é, sim, passível de controle de jornada.

Existe no parágrafo único do art. 6º da CLT a equiparação do controle telemático e informatizado de prestação de serviço, que está sujeito à supervisão direta do empregador:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943).

O controle telemático de jornada em trabalho remoto, se não for feito por parte do empregador mediante contrato de trabalho, o trabalhador não terá direito às horas extras, ou seja, pode ocorrer do colaborador trabalhar em casa e não ter um controle rígido de horário e nem a limitação do horário de trabalho realizado, sendo assim, sem direito às horas extras. Ficam excluídos da garantia os teletrabalhadores que não têm o controle do tempo de trabalho, de acordo com o inciso III do art. 62 da CLT: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017).

Entretanto, em regime de teletrabalho as partes podem estipular uma jornada que será controlada por meio de ferramentas de monitoramento do fluxo de trabalho feito, e caso essas horas de trabalho remoto acordadas e controladas sejam extrapoladas, haverá, sim, o pagamento das horas extras.

Porém, será necessário um mútuo acordo no contrato de trabalho entre empregado e empregador. Assim dispõe o art. 75-C da CLT, que prevê para o início da atividade elaborada de forma remota o acordo entre as partes.

2.4 Vantagens da realização do trabalho na modalidade *home office*

Como já é sabido, o trabalho na modalidade *home office* é uma atividade laboral realizada fora das dependências da empresa. Passamos a discorrer quanto às vantagens da realização deste tipo de atividade.

É inequívoco que existem várias vantagens quando se realiza a atividade laboral nessa modalidade. Uma das principais vantagens na execução do trabalho em *home office* é a flexibilidade para executar as atividades - o colaborador pode determinar quando, como e onde realizar; quanto ao empregador, preocupa-se tão somente com o resultado final, ou seja, com a entrega da atividade de forma eficaz, dentro do seu planejamento.

Neste sentido, com a maior flexibilidade tem-se o aumento de produtividade do colaborador, que terá mais tempo para executar suas atividades, pois esse empregado não gasta tempo com o deslocamento ao trabalho nem energia emocional, apresentando, assim, uma maior qualidade ao desenvolver as atividades, o que claramente se apresenta como uma vantagem, tanto para o empregado quanto para o empregador (conforme pesquisa abaixo).

Segundo reportagem publicada pela Revista Galileu, que apresentou estudos feitos pela Universidade de Stanford, foram submetidos a pesquisas os funcionários de uma empresa, onde parte dos funcionários realizaram suas atividades *in loco* (na empresa), e parte dos colaboradores em *home office*. A pesquisa mostrou que os colaboradores que executaram suas atividades em *home office* tiveram ganho significativo de produtividade em suas atividades:

[...] Uma pesquisa acaba de provar que trabalhar de casa é bom pra todo mundo: menos tédio pro empregado, mais produtividade pra empresa. Hoje em dia, cerca de 10% dos trabalhadores dos EUA têm pelo menos um dia de *home office* por semana. Partindo desse dado, a Universidade de Stanford resolveu investigar o tema. Uma empresa chinesa de *telemarketing* submeteu 250 funcionários a um teste: uma parte deles trabalharia de casa 4 dias por semana e o outro grupo ficaria 9 meses seguindo a rotina normal: da casa pro trabalho, do trabalho pra casa. A conclusão foi a seguinte: a turma que trabalhou do conforto do seu lar teve uma *performance* 13% melhor do que de costume. Esse número é motivado por duas questões principais - eles ficavam menos doentes e faziam menos pausas, além de conseguir realizar mais ligações devido ao ambiente silencioso que os cercava. (GALILEU, 2020).

Outro ponto de grande relevância para o tema é o aumento da qualidade de vida do colaborador, que ao possuir mais tempo e não precisar preocupar-se, como, por exemplo, com quem deixar o filho, com o horário de chegada e saída do trabalho, com a alimentação, e não precisando se deslocar de casa até o trabalho, esse trabalhador tem um maior conforto e segurança, e também uma maior produtividade e qualidade do trabalho, pois pode realizar suas atividades no conforto de sua casa e perto de seus familiares:

O *home office* já se mostrou efetivo. Aliado a isso, você tira carros da rua, desafoga o transporte público e mobiliza a economia de outra forma. Você faz com que as pessoas tenham mais tempo para cuidar da saúde e que elas possam usufruir de coisas que lhes dão prazer sem que a empresa tenha redução das entregas e do faturamento - destaca o professor, acrescentando que muitos empresários estão preferindo adotar práticas que estimulem o bem-estar e a autonomia do funcionário em detrimento de um regime mais fechado de trabalho. (KERVALT, 2020).

Segundo a reportagem de **Verônica Scheifer** para o *site Easy Communication & Technology*, o colaborador que realiza suas atividades laborais no conforto de sua casa demonstra mais pré-disposição na execução do trabalho:

Os funcionários que trabalham em casa geralmente demonstram uma maior pré-disposição, já que estão no conforto de seus lares, sem ter que manter o estresse que é a vida de escritório ou o tempo no trânsito se deslocando até as empresas. Nesse sentido, o aumento do tempo para outras atividades também influencia na qualidade de vida dos funcionários, já que ficando menos tempo fora de casa se deslocando até os lugares, podem usar esse tempo para outras atividades que podem ser incentivadas pelas empresas. (SCHEIFER, 2018).

Além disso, pode-se evidenciar ainda que, ao realizar suas atividades na modalidade *home office*, tanto o empregado quanto o empregador evitam gastos com o deslocamento do colaborador até o posto de trabalho.

Dessa forma, ao colaborador laborar em *home office*, o ganho da empresa é imenso, o empregador não mais precisará arcar com os custos de deslocamento de seus empregados e, ao mesmo tempo, tem-se a vantagem ao colaborador, que não precisará se deslocar de sua residência para trabalhar. Sendo assim, há uma maior qualidade de vida ao empregado que realiza suas atividades no conforto de sua residência, mas quanto aos gastos e custos dessa forma de trabalho, é de responsabilidade do empregador, ficando o fornecimento dos equipamentos tecnológicos, a manutenção dos equipamentos e de toda infraestrutura necessária à realização do trabalho pelo empregado às custas da empresa, assim como descrito no art. 75-D da CLT, que dispõe:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017).

Não obstante, ainda no que se refere aos gastos da empresa para com seus colaboradores, existe uma grande economia financeira por parte da empresa ao adotar esta modalidade de trabalho, uma vez que os gastos com água, energia, alimentação, deslocamento, entre outras despesas, diminuem significativamente, eis que o número de colaboradores trabalhando *in loco* diminui.

Com base nisso, é verdade dizer que existem várias e claras vantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador, ao adotar essa modalidade de trabalho em sua empresa, sendo claro que as vantagens abordadas abrangem as duas partes da relação de emprego.

2.5 Desvantagens da realização do trabalho na modalidade *home office*

Após abordar e discorrer sobre as vantagens da realização das atividades laborais na modalidade de trabalho *home office*, é viável analisar a existência das desvantagens desse tipo de trabalho.

Como abordado acima ao longo deste artigo, a realização dessa modalidade de trabalho é feita fora das dependências do empregador; assim, subentende-se que o colaborador perde o contato físico e presencial com seus colegas de trabalho, gestores, visitantes e afins.

Diante do exposto, o colaborador que realiza esse tipo de trabalho pode sentir a sensação de isolamento pessoal e profissional, a falta de interação social na empresa, a falta das conversas aleatórias com os colegas de trabalho, da interação na hora do café, deixando, assim, esse contato direto de existir quando se realizam atividades em *home office*. Pode fazer falta essa interação social e prejudicar o desenvolvimento das atividades, pois esse trabalhador interagindo pode, por meio dos colegas de trabalho, tirar dúvidas, sanar alguma dificuldade em relação à atividade exercida, colaborar e interagir com eles.

Ainda nesse contexto, apesar de existirem tecnologias capazes de servir como meio de se realizar reuniões por videoconferências, chamadas telefônicas e compartilhamentos de telas, as trocas de experiências com os colegas de trabalho se apresentam prejudicadas, eis que no trabalho

in loco o colaborador pode realizar perguntas, respostas e sugestões rápidas, o que não ocorre com a mesma dinâmica no trabalho *home office*.

Outro ponto de extrema relevância que se apresenta como uma desvantagem para esse tipo de atividade é quando o colaborador tem dificuldade de estabelecer uma rotina de trabalho, sendo este fator mais agravante quando se tem muita distração em casa: com filhos, animais de estimação, grande concorrência com os entretenimentos que a tecnologia proporciona (como filmes e *games*), e até mesmo com mensagens e conversas ao celular.

Assim, como observado, não só com vantagens ou desvantagens se apresenta o trabalho *home office*. Empregado e empregador devem visualizar e planejar as demandas de trabalho a fim de definirem se é benéfico ou não a realização do trabalho nessa modalidade, qual a melhor maneira de realizar, se há espaço e equipamentos adequados à realização fora da empresa, e quais fatores podem ajudar ou atrapalhar na realização das atividades laborativas.

2.6 Trabalho na modalidade *home office* em tempos de pandemia

O trabalho *home office* em tempos de pandemia é a forma de trabalho que está sendo adotada por inúmeras empresas e empregadores que têm como necessidade resguardar seus colaboradores e seus familiares contra a infecção por Covid-19, e continuar no mercado sem ter que parar de operar suas atividades empresariais.

No início da pandemia de Covid-19 foi editada a MP n. 927, de 22.3.2020, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, segundo a qual o trabalho *home office*, de forma transitória, estava sendo adotado por imposição da empresa, não precisando da concordância do empregado.

O art. 75-C da CLT determina que a prestação de serviços na modalidade *home office* deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades laborais que serão realizadas pelo empregado, podendo-se fazer um termo aditivo ao contrato, no qual a empresa e o empregado negociam a questão da realização de trabalho na forma remota.

Ainda de acordo com o art. 75-C da CLT, em seu § 2º, poderá o empregador determinar a alteração a ser realizada sobre o regime de teletrabalho, desde que seja respeitado o prazo de transição mínimo de quinze dias para que se possibilite acrescentar no contrato o aditivo (DELGADO, 2017). Nos termos da Reforma Trabalhista (2017), poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Deixando essa cláusula do teletrabalho de ser unilateral e passando a ser bilateral, bem como exigindo a formalização mediante acordo escrito para a atividade laboral de forma remota.

Com prazo de duração de 120 dias a partir da sua publicação, a MP n. 1.046/2021 prevê em seu texto, de forma explícita, que o empregado poderá sofrer de forma unilateral, a desejo do empregador, alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, e esse empregador determinará o retorno ao regime de trabalho presencial quando for conveniente ao empreendimento, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos com os empregados - observa-se necessário apenas comunicar com quarenta e oito horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico, e firmar em contrato a mudança do regime de trabalho. Assim dispõe o art. 3º, *caput* e § 1º, da MP n. 1.046/2021:

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III *caput* do art. 62 da

Dispõe ainda o art. 3º, § 2º, da MP n. 1.046: “A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico” (BRASIL, 2021).

Sendo assim, a CLT não prevê **expressamente** qual o prazo para firmar o contrato e não estabelece o prazo máximo para a formalização desse acordo, mas a Medida Provisória n. 1.046/2021, no art. 3º, § 3º, dispõe que “serão previstas **em contrato escrito**, firmado **previamente ou no prazo de trinta dias**, contado da data da mudança do regime de trabalho”:

Art. 3º [...]

[...]

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. (BRASIL, 2021).

Quanto à responsabilidade pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, faz-se necessário por parte do empregador o fornecimento de estrutura tecnológica para que o empregado execute as atividades laborais.

Em seu art. 75-D, a CLT prevê que a responsabilidade pela infraestrutura necessária e aquisição dos equipamentos para o empregado realizar as atividades laborais será estabelecida por contrato escrito entre empregado e empregador; já **a Medida Provisória n. 1.046/2021 responsabiliza o empregador por essa obrigatoriedade, caso o empregado ainda não os possua**. Caso o empregador não ofereça a estrutura e os equipamentos necessários ao empregado para que este possa realizar as atividades em regime de teletrabalho, o inciso II do § 4º do art. 3º da MP estabelece que o trabalhador permanecerá em sua residência e o período será considerado como tempo à disposição do empregador.

De acordo com Angra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão (2020, p. 44),

[...] o empregado pode se comunicar por aplicativos de *chat* e teleconferência como WhatsApp, Skype e Slack, sem que isso seja visto como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, a não ser que tenha sido previamente definido em contrato. Os empregados que trabalham em regime de *Home office* ficam dispensados no controle de jornada [...].

Segundo os especialistas em trabalho *home office* da Sobratt, essa modalidade de trabalho tem se expandido e o mercado de trabalho se adere cada dia mais a ela, que já é tendência e continuará se expandindo gradualmente para o futuro nas relações de trabalho e emprego.

3 CONCLUSÃO

Diante do exposto no presente trabalho, fica claro que o teletrabalho na modalidade *home office* é vantajoso para as relações de emprego e que o trabalho realizado remotamente, não estando o empregado dentro das dependências da empresa, não acarreta nenhum prejuízo ao empregador. A legislação trabalhista traz relevante avanço em relação à modalidade de trabalho *home office*, que é regulamentado pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), pela Lei n. 13.467/2017, pela Constituição de 1988 e pela Medida Provisória n. 1.046/2021 (editada em tempos de pandemia por Covid-19), dentre outras leis esparsas que tratam do assunto, aqui analisadas.

A inserção das regras atinentes ao teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*, tratadas na legislação trabalhista, trouxe uma maior segurança jurídica para as relações de trabalho e emprego, sendo que a Reforma Trabalhista define o teletrabalho, o trabalho *home office*, consistindo um amparo legal satisfatório para as relações de emprego já desenvolvidas por empresas e órgãos, a fim de conferir segurança jurídica a tais relações.

A modalidade de teletrabalho, trabalho **remoto**, adveio ao longo dos anos dos avanços tecnológicos, e com a necessidade de adaptação às mudanças sociais e evolução tecnológica relacionadas ao mercado de trabalho, no cenário atual do Brasil e do mundo em meio à pandemia de Covid-19, essa modalidade tende a cada dia progredir e se estender em meio às relações de emprego já existentes, ou que vierem a existir. Sendo que, pelo que tudo indica, em relação ao advento da tecnologia crescente no Brasil e no mundo, no futuro as empresas terão uma relação de trabalho híbrida ou até mesmo totalmente *home office* em grande parte das relações de trabalho e emprego.

Geralmente o empregado, que é a parte hipossuficiente em uma relação de emprego e quase sempre não conhece seus próprios direitos diante de um conflito (o que o impossibilita reconhecer, diante do caso concreto, se está sendo lesado ou não pelo empregador), necessita do acordo mútuo no que tange à relação de emprego, sempre em observância à legislação do trabalho e às leis que dispuserem sobre o assunto. Mas a MP n. 1.046/2021, quanto ao teletrabalho, dá a prerrogativa de a decisão ser unilateral por parte do empregador, precisando apenas ser comunicada ao empregado e formalizada por escrito, dentro dos prazos prescritos.

O trabalho *home office* revela-se inclusivo e cada dia mais eficaz no desempenho de diversas atividades laborativas, sendo parte integrante e altamente promissor para o futuro de muitas empresas e muitos profissionais, pois otimiza as atividades no ganho com o tempo e a saúde do trabalhador, e diminui o gasto para as empresas, tendo assim um aumento de resultados positivos às empresas e de qualidade de vida aos empregados.

Além disso, restou claro que, para o avanço e o bom desempenho das atividades realizadas na modalidade *home office*, devem ser observadas as ferramentas tecnológicas fornecidas pelo empregador, e em contrapartida a responsabilidade do empregado na realização das suas atividades sem a presença constante de seu superior.

Neste sentido, conclui-se que os aspectos analisados neste artigo são favoráveis ao teletrabalho, trabalho remoto/*home office*, que existe norma a ser utilizada dando amparo legal e garantindo a segurança jurídica a essas relações de trabalho e emprego, resguardando, assim, os direitos do trabalhador e do empregador.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 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/constituicao.htm. Acesso em: 4 mar. 2021.

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: 18 mar. 2021.

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. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 mar. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **DOU**, Brasília, 28 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 2 maio 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. **DOU**, Brasília, 22 mar. 2020. Vigência encerrada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Teletrabalho é alternativa em tempos de coronavírus. **Senado Notícias**, Brasília, 13 mar. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2020/03/teletrabalho-e-alternativa-em-tempos-de-coronavirus>. Acesso em: 3 maio 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

COVID-19: o mapa que mostra o alcance mundial da doença. **BBC News Brasil**, São Paulo, 3 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51718755>. Acesso em: 8 maio 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

GALILEU. **Trabalhar de casa aumenta a produtividade, aponta pesquisa**. Porto Alegre, 2020.

HOBBSAWN, Eric. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. Pnad Covid19. **Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php/>. Acesso em: 8 mar. 2021.

KERVALT, Marcelo. *Home office* deve crescer 30% após pandemia, aponta estudo. **Sobratt**, São Paulo, 12 abr. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/12042020-home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia-aponta-estudo/>. Acesso em: 12 mar. 2021.

LARA JR., Celso Ricardo de. Trabalhar em casa (home office). **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 59, abr. 2014. Disponível em: https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao059/Celso_LaraJr.html. Acesso em: 23 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Temas. COVID-19 e o mundo do trabalho. OIT Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/covid-19/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 3 maio 2021.

SCHAFF, Adam. **A sociedade informática**. São Paulo: Brasiliense, 1990.

SCHEIFER, Verônica. O trabalho home office aumenta a qualidade de vida das pessoas. **Easy Communication & Technology**, Ponta Grossa, 25 abr. 2018. Disponível em: <https://www.easycomtec.com/nosso-blog/o-trabalho-home-office-aumenta-a-qualidade-de-vida-das-pessoas>. Acesso em: 8 abr. 2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES SOBRATT. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho**. São Paulo, 7 maio 2019. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 12 mar. 2021.

STORCK, Guilherme R. Números do Coronavírus. Entenda o avanço da Covid-19 no Brasil e no mundo. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://especiais.gazetadopovo.com.br/coronavirus/numeros/>. Acesso em: 5 maio 2021.

VIANI, Caren. O *home office* e a sua realidade não regulamentada. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 9 jul. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>. Acesso em: 3 maio 2021.

A RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO E O PRISMA DO TRABALHO NULO E PROIBIDO

THE LABOR AND EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND THE NULL AND PROHIBITED LABOR PRISM

CAMARGO NETTO, José Carlos Pires*

Resumo: O presente artigo reporta-se à relação de trabalho e o prisma do trabalho nulo e proibido, distinguindo-os à luz do Direito do Trabalho, expondo qual das duas relações merece o amparo da legislação laboral, fazendo jus ao recebimento das verbas trabalhistas. Conceitua-se o contrato de trabalho e suas caracterizadoras.

Palavras-chave: Trabalho. Nulo. Proibido.

Abstract: This article refers to the employment relationship and the prism of null and forbidden work, distinguishing them in the light of Labor Law, explaining which of the two relationships deserves the protection of the labor legislation, entitling the worker to receive the labor monies. The labor contract and its characteristics are defined.

Keywords: Work. Null. Prohibited.

1 INTRODUÇÃO À RELAÇÃO DE TRABALHO

Configura-se relação de trabalho toda e qualquer interação jurídica que englobe uma prestação de serviço entre pessoa física e pessoa jurídica, de pessoa física para pessoa física e até mesmo entre pessoas jurídicas. Em todas essas interações de trabalho há uma característica semelhante, ou seja, a contratação será requisito equivalente para o surgimento da relação em baila - como exemplos meramente ilustrativos temos as seguintes relações: a contratação, a prestação e a admissão.

Essa relação criada também inclui as pessoas que exercem atividade autônoma, eventual e até mesmo avulsa, bem como as relações de emprego.

Fica evidente que o conceito de relação de trabalho se torna algo muito amplo, tendo em conta que o requisito básico sempre será a contratação para o exercício de determinado serviço, sendo ela necessária para a relação de trabalho.

*Estudante de Direito do 4º ano, do Centro Universitário de Bauru-SP, mantido pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru (ITE).

O Brasil é um país considerado como a nação das oportunidades, a terra onde o Sol nasce para todos - bem verdade que seja por necessidade ou opção, nosso Estado Democrático de Direito tem, segundo dados da Central Única dos Trabalhadores¹, 11 (onze) milhões de pessoas sem registro e 23 (vinte e três) milhões vivendo de “bicos”, gíria utilizada pelos populares para a relação de trabalho.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é uma variedade de relação trabalhista, encontrando escopo e previsão, além de ser também regulamentada, na Consolidação das Leis do Trabalho, comumente chamada “CLT” no meio jurídico. Nela está descrito que todos os trabalhadores e trabalhadoras devem ser registrados por seus respectivos empregadores e ou empregadoras, tendo os empregados a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente assinada. Ainda assim, deve existir a presença de alguns requisitos especiais que têm de ser cumpridos para que surjam, então, o vínculo empregatício e a relação de emprego, que estão descritos no art. 3º da CLT. São eles: pessoalidade, serviço de natureza não eventual, relação de subordinação e alcinha de pecúnia a título de salário.

2.1 Pessoalidade

O empregado tem que ser, por obrigatoriedade, uma pessoa física, e sua contratação tem que ser vinculada ao serviço - em outras palavras, o empregado não poderá outorgar sua obrigação a terceiro que o substitua na função à qual fora contratado; se assim o fizer, terá perdido a relação de emprego outrora mantida.

2.2 Serviços de natureza não eventual

A prestação de serviço não pode constituir natureza não eventual - em outras palavras, o trabalho deve ser periódico e ter constância, sendo atividade rotineira com caráter normalizado.

2.3 Relação de subordinação

Deve haver uma relação de subordinação entre o empregado ou empregada para com seu respectivo empregador ou empregadora, de quem receberá ordenações, comandos e pedidos, consistindo empregados hierarquicamente acima de outros, sendo distinguidos previamente como superiores e encarregados, de conhecimento dos demais funcionários, que ficam obrigados a cumprir seus comandos.

2.4 Alcinha de pecúnia a título de salário

Não é objeto de um contrato de trabalho a prestação de serviço na modalidade gratuita, ou seja, não existe relação de trabalho sem aferimento de remuneração a título de salário, é necessário o recebimento de contracheques, pelos quais o empregador pagará ao empregado; ressalve-se que mesmo que não haja o cumprimento da obrigação de pagar, não se dissolverá o vínculo empregatício.

As relações sem recebimento de salário serão consideradas como trabalho voluntário e deverão ser acordados os termos entre as partes.

¹MELIM, Tatiana. Brasil tem 11 milhões de pessoas sem registro e 23 milhões vivendo de “bicos”. **Notícias Central Única dos Trabalhadores**, São Bernardo do Campo, 31 jul. 2018. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/brasil-tem-11-milhoes-de-pessoas-sem-registro-e-23-milhoes-por-conta-propria-0954>.

Se a relação empregatícia seguir todos os requisitos explanados, haverá então a configuração da relação de trabalho; ocorrendo a falta de um dos itens elencados, terá sido quebrada a relação e descaracterizado por completo o vínculo empregatício.

2.5 Doutrina a respeito

Segundo entendimento de Mauricio Godinho Delgado, os elementos fático-jurídicos elencados constituem relação de emprego. Amauri Mascaro Nascimento também segue o mesmo posicionamento, fazendo uma pequena ressalva quanto à definição do emprego, pois ele afirma o seguinte em sua obra:

[...] os dispositivos merecem ser modernizados porque foram elaborados para um determinado tipo de processo produtivo e de relação de emprego operário da fábrica, enquanto na sociedade industrial as situações que todo dia aparecem para julgamento da Justiça do Trabalho, nas quais se procura enquadrar o vínculo jurídico num modelo contratual, são as mais variadas e inovadoras. (NASCIMENTO, 2010, p. 636).

3 TRABALHO ILÍCITO E TRABALHO PROIBIDO

Conforme nos ensinou a grande jurista e eterna professora na Universidade Federal de Minas Gerais, Alice Monteiro de Barros, que infelizmente não se encontra mais entre nós, configura-se trabalho proibido a prestação em desalinho com as normas trabalhistas que protegem os trabalhadores. Nesta referida situação destaca-se que os efeitos do contrato são resguardados - em outras palavras, isso significa que cessada a prestação do serviço, serão devidos ao trabalhador todos os direitos já prestados da relação. A efeito ilustrativo, têm-se como exemplos o trabalho que fora prestado por indivíduo menor de 14 (quatorze) anos, o trabalho exercido por menor de 18 (dezoito) anos no período noturno, e o trabalho exercido por estrangeiro não naturalizado em situação de desacordo com a legislação.

Por seu turno, o trabalho de caráter ilícito é o exercido de forma ilícita, pois aqui o próprio objeto originador do contrato é ilegal, sua natureza não é reconhecida de qualquer efeito trabalhista, e o prestador não pode, em sua defesa, alegar desconhecer a legislação. Ilustrativamente têm-se como exemplos o trabalho com contrabando, o plantio e a distribuição de psicotrópicos proibidos, o tráfico de armamento.

4 OS EFEITOS JURÍDICOS DO CONTRATO DE TRABALHO COM OBJETO PROIBIDO

O contrato que possuir como objeto o trabalho proibido será considerado inválido, entretanto produzirá os efeitos jurídicos existentes enquanto perdurou sua respectiva atividade. O Direito Laboral, na doutrina e jurisprudência, confere os direitos a esta prestação de forma *ex tunc*, ou seja, retroativa.

Serão deferidos ao trabalhador ou trabalhadora os direitos aos quais faça jus, ou seja, que tenha adquirido na constância do exercício da atividade na qual laborou, já que ofertada a sua mão de obra mesmo que de maneira irregular, não sendo o empregador e ou empregadora beneficiados com o enriquecimento ilícito, locupletando-se com os serviços que lhes foram prestados.

Obviamente, o trabalhador receberá o que lhe for devido, como, por exemplo: salários devidos, férias vencidas, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outros.

5 OS EFEITOS JURÍDICOS DO CONTRATO DE TRABALHO COM OBJETO ILÍCITO

Em regra de caráter geral, todo contrato de trabalho do qual o objeto seja ilícito, ou seja, em descompasso com o ordenamento jurídico, sendo a conduta tipificada como criminosa, o mesmo não gerará efeitos jurídicos, pois é nulo de pleno direito, ou seja, totalmente inválido.

Sua nulidade terá então efeitos *ex tunc*, significando que não produzirá qualquer efeito, pois desde sua concepção é ilícito. Assim, este pacto laboral terá negados até mesmo os efeitos que já teriam sido, em tese, produzidos, sendo estendidos até a decretação de nulidade.

Importante evidenciar que a jurisprudência prevalecente se posiciona contrária ao pagamento de qualquer tipo de indenização decorrente da extinção da avença laboral ilícita, contrária a qualquer outro tipo de tutela concessória, assegurando à pessoa realizadora da atividade apenas o saldo de salário.

6 CONCLUSÃO

Inegável seria dizer que o ser humano não busca para si um trabalho, um labor que o sustente, e com seus rendimentos possa suprir não só as suas necessidades básicas, mas também seus desejos capitalistas e a manutenção de seus familiares.

Desta necessidade surgiu o aprimoramento do contrato social e das Leis, e o seu amadurecimento: o contrato de trabalho, espécie de negócio jurídico que atua como meio legal, oficializando e legalizando o vínculo entre as partes interessadas na prestação de serviços.

Diante de todo o exposto, percebe-se que quando falamos sobre contrato de trabalho, estamos falando de um negócio jurídico, no qual o empregado propõe-se à prestação de serviços a terceiros, considerados seus empregadores; todavia, para que haja a configuração do caráter protetor da CLT, deverá ser observada a presença de alguns requisitos, sendo eles: personalidade, serviços de natureza não eventual, relação de subordinação, alcinha de pecúnia a título de salário, doutrina a respeito.

Além dos requisitos, para sua configuração o negócio jurídico deve ter validade, necessitando da presença dos elementos explicitados no art. 104 do Código Civil: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei.

Sendo o trabalho ilícito aquele que traz em seu objeto tipo penal, ou seja, conduta tipificada como crime, não nascem direitos trabalhistas desta relação, tendo extinção com efeito *ex nunc*. Diferentemente do trabalho proibido, que tem em sua forma nulidade por descumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo extinção de feito *ex tunc*.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed, São Paulo: LTr, 2003.

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

BRASIL. Decreto-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.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **DOU**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm.

BRIANEZI, Katy. Qual a diferença entre trabalho proibido e trabalho ilícito? Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes. **Jusbrasil**, Salvador, 2009. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1673202/qual-a-diferenca-entre-trabalho-proibido-e-trabalho-ilicito-katy-brianezi>

MELIM, Tatiana. Brasil tem 11 milhões de pessoas sem registro e 23 milhões vivendo de “bicos”. **Notícias Central Única dos Trabalhadores**, São Bernardo do Campo, 31 jul. 2018. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/brasil-tem-11-milhoes-de-pessoas-sem-registro-e-23-milhoes-por-conta-propria-0954>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RIBEIRO, Thiago Santos; RIBEIRO, Rayane Almeida Dias. Da relação de emprego (trabalho ilícito, trabalho proibido e atividade ilícita do empregador). **Jus.com.br**, Teresina, set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/52135/da-relacao-de-emprego-trabalho-ilicito-trabalho-proibido-e-atividade-ilicita-do-empregador>

TETI, Daniel Vieira. Efeitos do contrato de trabalho proibido e do contrato de trabalho ilícito. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 10 fev. 2011. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/23461/efeitos-do-contrato-de-trabalho-proibido-e-do-contrato-de-trabalho-ilicito>.

Acórdão PJe Id. 3905d26
Processo TRT 15ª Região 0010593-93.2020.5.15.0083
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
Juiz Sentenciante: BERNARDO MORE FRIGERI

BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DO AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS. Com a alteração havida na Lei n.11. 350/2006, promovida pela Lei n.13.342/2016 que incluiu em seu art. 9º-A o § 3º, “O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo federal, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento ou salário-base”. Recurso improvido.

Inconformado com a r. sentença, na qual foi julgada procedente em parte a ação, recorre o reclamado, insurgindo-se quanto à base de cálculo do adicional de insalubridade, ao adicional de condições especiais de trabalho, aos juros e aos honorários advocatícios.

Contrarrazões pela reclamante.

A D. Procuradoria, em seu parecer, opina pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.

VOTO

Conheço do presente recurso, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Consigno, inicialmente, que a presente ação foi interposta em 27.4.2020 e que o contrato de trabalho da reclamante iniciou em 8.10.2007 e continua em vigor, ao qual se aplicam, portanto, as alterações introduzidas na CLT pela Lei n. 13.467/2017 (denominada Reforma Trabalhista). Assim, com relação às alterações de direito material do trabalho introduzidas na CLT pela Lei n. 13.467/2017, entendo que a nova lei é aplicável a todos os contratos de trabalho vigentes regidos pela CLT, até mesmo aos que tiveram início antes da vigência da lei em comento, desde que, em cada caso, sejam observadas as regras de direito intertemporal estabelecidas pela Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Lei n. 4.657/1942 e alterações), notadamente o disposto no art. 6º (“A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”). Logo, no exame dos pedidos decorrentes do contrato de trabalho em análise, serão observadas as normas de direito material de acordo com a sua vigência à época em que ocorreram os fatos jurídicos.

BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O Município sustenta que a reclamante exerce a função de agente de combate às endemias e se trata de empregada pública, submetida à CLT. Por essa razão, aplica-se o art. 192 da CLT quanto à base de cálculo do adicional de insalubridade e não a Lei n. 13.342/2016.

Em conformidade com o entendimento preconizado na Súmula Vinculante n. 4, o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário-mínimo até que norma legal ou convencional disponha de modo diverso, não podendo essa base de cálculo ser substituída por decisão judicial.

In casu, é incontroverso que a reclamante foi admitida em 8.10.2007, através de concurso público, para exercer a função de Agente de Combate às Endemias e que recebe o adicional de insalubridade calculado sobre o salário-mínimo.

A Lei n. 11.350/2006, que dispõe sobre as atividades de Agentes Comunitários de Saúde e de Agentes de Combate às Endemias, foi alterada pela Lei n. 13.342/2016, para incluir em seu art. 9º-A o § 3º, a saber:

[...]

§ 3º O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo federal, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento ou salário-base:

I - nos termos do disposto no art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, quando submetidos a esse regime;

II - nos termos da legislação específica, quando submetidos a vínculos de outra natureza.

Portanto, a referida lei estabelece o cálculo do adicional de insalubridade sobre o vencimento ou salário-base do empregado, cumprindo o disposto na Súmula Vinculante n. 4.

Diante disso e dos termos expressos da Lei de regência da categoria em que a autora está inserida (agentes comunitários de saúde), é assegurada a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento ou salário-base.

Sobre o tema este Relator já se manifestou no mesmo sentido, por ocasião da participação no julgamento do recurso ordinário interposto no Processo 0010567-14.2018.5.15.0068, acompanhando voto conduzido pela Desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann, que contou também com a participação do Desembargador Samuel Hugo Lima, em votação unânime (acórdão publicado em 27.3.2019).

Desta feita, nego provimento ao recurso.

ADICIONAL (GRATIFICAÇÃO) DE CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO - ACET

Alega o Município que o adicional em questão é pago em caráter pessoal e específico para aquele que exerce condições especiais de trabalho, e foi estabelecido pela Lei Complementar Municipal n. 439/2011, que estabelece, em seu art. 5º, a natureza indenizatória dessa parcela, a qual não se incorpora ao salário para a quitação das demais verbas.

Com razão.

É incontroverso que a reclamante recebe mensalmente o adicional de condições especiais de trabalho, como constam nas fichas financeiras acostadas aos autos.

A Lei Complementar Municipal n. 439/2011 estabelece o pagamento do adicional de condições especiais de trabalho para os servidores da Secretaria de Saúde, e em seu art. 5º dispõe que: “A gratificação ora instituída não se incorpora ao vencimento do servidor para qualquer efeito legal”.

Assim, considerando que a lei que instituiu o adicional em questão também estabeleceu sua natureza indenizatória, o pagamento habitual dessa parcela não descaracteriza essa natureza jurídica, sendo indevida sua integração ao salário para o pagamento das demais verbas.

Registro que caso semelhante ocorre com o auxílio alimentação que, quando estabelecida sua natureza indenizatória em normas coletivas ou internas da empresa desde o início do recebimento pelo trabalhador, não se integra à remuneração para os demais fins, conforme entendimento preconizado na OJ n. 413 da SDI-1 do C. TST, ainda que recebido de forma habitual.

Saliento que desse modo esse E. Tribunal decidiu em ação contra o mesmo Município, no Processo 0010636-30.2020.5.15.0083 RO, de relatoria do Desembargador Antonio Francisco Montagna (DEJT 18.11.2020).

Por conseguinte, dou provimento ao recurso, para excluir a integração ao salário do adicional de condições especiais de trabalho e consequentes reflexos nas demais verbas.

JUROS

Pretende o recorrente seja aplicado o art. 1º-F, da Lei n. 9.494/1997, bem como a OJ n. 7 do Pleno do C. TST quanto aos juros de mora.

Com razão.

Tratando-se a reclamada de ente público, os juros devem ser computados nos termos do art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, aplicando-se a OJ n. 7 do Pleno do C. TST.

Dou provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O Município pretende a redução dos honorários advocatícios para o importe de 5% do valor da condenação.

Verifico que o presente processo foi instaurado em 9.7.2020, já na vigência da Lei 13.467/2017 e, assim sendo, é perfeitamente aplicável ao caso as regras dos honorários advocatícios sucumbenciais constantes do art. 791-A, *caput* e §§ 1º até 5º, da CLT.

Nesse sentido, dispõe o art. 6º da IN n. 41/2018 do TST, *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.

Quanto ao percentual aplicado na origem, qual seja, 10% sobre o valor devidamente atualizado que resultar da liquidação da sentença, atesto que se coaduna com os parâmetros estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT, demonstrando-se adequado ao considerarmos as características da causa e a qualidade do trabalho executado pelo patrono do autor.

Com a reforma da r. sentença, a reclamante passou a ser sucumbente no pedido julgado improcedente e deve arcar com os honorários advocatícios de sucumbência, os quais fixo em 10% sobre o valor do referido pedido. E por ser beneficiária da justiça gratuita, há que se tecer algumas considerações.

Quanto à interpretação do art. 791-A, § 4º, da CLT, importante transcrever o seu teor, *ipsis litteris*:

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.

Este Relator, melhor examinando o tema, resolveu considerar que o deferimento do benefício da justiça gratuita, por si só, não afasta as obrigações decorrentes da sucumbência da parte vencida.

Isso porque não vislumbro inconstitucionalidade no citado dispositivo legal, uma vez que a exigibilidade dos honorários advocatícios está condicionada à capacidade econômica da parte, com a obtenção em juízo (ainda que em outro processo) de créditos capazes de suportar a despesa ou a alteração superveniente da situação de insuficiência de recursos.

Oportuno considerar que se o reclamante, quando da propositura da reclamação, não tinha condições de custear eventuais despesas de seu processo, a exemplo de honorários advocatícios, agora, com a condenação da reclamada ao pagamento de várias verbas trabalhistas, passa a ter condições de arcar com a verba honorária.

Relevante destacar que, no julgamento da ADI 5766, em trâmite no E. Supremo Tribunal Federal (suspense desde 10.5.2018 em razão do pedido de vista do Ministro Luiz Fux), o Ministro Relator Roberto Barroso votou pela procedência parcial da ação, para conferir interpretação conforme à Constituição Federal dos dispositivos impugnados, assentando as seguintes teses:

1. O direito à gratuidade de Justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e honorários a seus beneficiários;
2. A cobrança de honorários sucumbenciais poderá incidir i) sobre verbas não alimentares, a exemplos de indenizações por danos morais, em sua integralidade; ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do regime geral de previdência social quando pertinentes a verbas remuneratórias;
3. É legítima a cobrança de custas judiciais em razão da ausência do reclamante à audiência mediante sua prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento.

Nesse cenário, até o julgamento definitivo da ADI 5766, considero razoáveis os limites fixados pelo Eminentíssimo Ministro Relator.

Não obstante isso, o valor atribuído à inicial (R\$ 2.753,10) e ao pedido julgado improcedente (R\$ 1.322,74) são inferiores ao teto do Regime Geral de Previdência Social, de modo que se aplica ao caso a condição suspensiva prevista no art. 791-A, § 4º, da CLT para a reclamante.

Dispositivo

Ante o exposto, resolvo CONHECER do recurso ordinário interposto pelo MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS e o PROVER EM PARTE, para excluir a integração ao salário do adicional de condições especiais de trabalho e consequentes reflexos nas demais verbas; para determinar o cômputo dos juros de acordo com o art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, nos termos da OJ n. 7 do Pleno do C. TST, e para condenar a reclamante ao pagamento dos honorários advocatícios no importe de 10% sobre o pedido julgado improcedente, aplicando-se a condição suspensiva prevista no art. 791-A, § 4º, da CLT, tudo nos termos da fundamentação. Para fins recursais, mantenho o valor da condenação arbitrado na origem.

Sessão Extraordinária Telepresencial realizada em 6 de maio de 2021, nos termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020, publicada no DEJT de 7 de abril de 2020, 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos. Tomaram parte no julgamento: Relator Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima, Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David. Convocada a Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David para compor o *quorum*, nos termos do art. 52, § 6º, do Regimento Interno deste E. Tribunal. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

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

Votação unânime.

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS
Desembargador Relator

DEJT 14 maio 2021, p. 8427.

Acórdão PJe Id. 9ce580b
Processo TRT 15ª Região 0011638-07.2018.5.15.0115
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE PRESIDENTE PRUDENTE
Juiz Sentenciante: REGIS ANTONIO BERSANIN NIEDO

RELAÇÃO DE EMPREGO. ENTREGADOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. Motoqueiro que procede entregas para empresa de pequeno porte, com autonomia suficiente para determinar sua frequência semanal e possui, ademais, outra atividade remunerada (*personal trainer*) não atende aos requisitos do art. 3º da CLT. Improcedência confirmada. Recurso desprovido.

Inconformado com a r. sentença de fls. 174-176, cujo relatório adoto, e que julgou improcedente a ação, recorre ordinariamente o reclamante almejando o reconhecimento do vínculo empregatício havido entre as partes, com a condenação da reclamada ao pagamento das parcelas perseguidas na inicial (fls. 185-194).

Isento do recolhimento das custas processuais (fl. 176).

Contrarrazões às fls. 197-205.

É o relatório.

VOTO

Esclareço, de início, que doravante a referência às folhas dos autos tomará por base o dos documentos *download* em formato PDF na ordem crescente.

Conheço do recurso, porquanto regularmente processado.

Aplicabilidade da Lei n. 13.467/2017

Com o objetivo de evitar a oposição de embargos de declaração de forma desnecessária, esclareço que, embora o julgamento dos recursos interpostos se dê na vigência da lei em epígrafe, as regras de direito material aplicáveis são aquelas vigentes à época dos fatos narrados na inicial, em observância às regras de direito intertemporal.

No que tange às regras de direito processual com efeitos materiais - tais como as que regem os honorários advocatícios -, serão observadas as vigentes ao tempo do ajuizamento da ação, com base nos princípios do devido processo legal e da segurança jurídica, de forma a evitar indesejada decisão “surpresa”.

Por fim, as regras de direito processual em sentido estrito a serem observadas serão aquelas vigentes ao tempo da prática de cada ato processual (*tempus regit actum*).
Estabelecidas essas premissas, passo ao exame.

Vínculo empregatício

Trata-se de reclamação trabalhista proposta em 31.10.2018 em que o reclamante postula o reconhecimento do vínculo empregatício com a reclamada, com a condenação ao pagamento das parcelas perseguidas na inicial. Alegou que teria sido contratado para trabalhar como motoqueiro entregador em 15.5.2012, percebendo a quantia de R\$ 60,00 (sessenta reais) por dia até sua dispensa imotivada ocorrida em 3.11.2017 (fls. 2-20).

A reclamada respondeu afirmando, em síntese, que:

[...] o Reclamante era verdadeiro prestador de serviços, trabalhando de maneira autônoma, assim como os demais motoqueiros que também efetuavam as entregas esporadicamente. (Fl. 113).

A prova oral consistiu na tomada dos depoimentos pessoais, que basicamente reproduziram as versões acima, e de duas testemunhas, das quais somente a segunda - convidada pela reclamada - trabalhava na empresa e, por conseguinte, possuía **conhecimento direto e factual** acerca da rotina da prestação de serviços pelo autor. Segundo ela, o reclamante era um motoqueiro *free-lancer*, que tanto poderia comparecer todos os dias da semana como faltar a semana inteira, que chegaram a se apresentar ao serviço motoqueiros outros dizendo terem sido indicados por ele, e que, ainda, o reclamante cobrava um valor maior se a entrega fosse destinada a um local mais distante (fl. 139). Adicionando-se a este depoimento o contexto da situação, em que o reclamante admitiu ter outra atividade (*personal trainer*), o pequeno porte da reclamada, e a coincidência, ademais, entre o juiz instrutor e julgador - que pode assim bem aferir a consistência das respectivas declarações - entendo que a sentença merece ser confirmada.

De sorte que o recurso não prospera.

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO: conhecer do recurso de A.S.S. e não o prover.

Em 4.5.2021, a 4ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo em sessão virtual, conforme disposto na Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 3/2020 deste E. TRT, e no art. 6º da Resolução n. 13/2020 do CNJ. Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados, Relator Desembargador do Trabalho Manoel Carlos Toledo Filho, Desembargadora do Trabalho Eleonora Bordini Coca, Desembargadora do Trabalho Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. Ministério Público do Trabalho (ciente).

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados, à unanimidade, em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO
Desembargador Relator

DEJT 7 maio 2021, p. 6130.

Acórdão PJe Id. 5b6c2c5
Processo TRT 15ª Região 0010048-77.2019.5.15.0044
AGRAVO DE PETIÇÃO
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
Juiz Sentenciante: CAUE BRAMBILLA DA SILVA

DIFERENÇAS SALARIAIS. PROGRESSÕES HORIZONTAIS POR ANTIGUIDADE. COMPENSAÇÃO. LIMITAÇÃO SALARIAL DEVIDA. Trata-se de execução da r. sentença proferida no Processo 0131900-54.2008.5.15.0044, ajuizada pelo S.T.E.C.T.S.S.J.P.R. na condição de substituto processual. Indevida a compensação integral das promoções concedidas ao obreiro com o crédito exequendo, pois o título executivo determinou a dedução tão somente dos valores decorrentes de progressões pagas por força dos acordos coletivos de trabalho 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005 e 2005-2006, atreladas unicamente ao critério de antiguidade, o que foi observado pelo perito contábil. Inexiste óbice para o cômputo das promoções por antiguidade, com supedâneo no PCCS 1995, durante a vigência do PCCS 2008, já que o obreiro não aderiu a este regramento. Além disso, o título executivo não estabeleceu a aludida limitação temporal, não havendo, portanto, violação à Súmula n. 51 do C. TST. Todavia, as progressões por antiguidade foram deferidas de acordo com as regras taxativamente previstas no PCCS de 1995, o qual em sua cláusula 8.2.10.7 prevê a limitação à faixa salarial correspondente. Apelo parcialmente provido para determinar que as contas de liquidação sejam refeitas no tocante às progressões horizontais por antiguidade, observando-se a limitação à faixa salarial constante do item 8.2.10.7 do PCCS 1995.

Relatório

Inconformada com a r. sentença de Id. 1d03807, que julgou improcedentes os embargos à execução, agrava de petição a executada, consoante Id. 0e1ed67.

A executada se insurge contra a r. sentença no tocante à evolução salarial, às promoções durante o PCCS 2008 e à metodologia dos cálculos.

Representação processual de Id. 97fefa9.

Contraminuta ao agravo de Id. 0824429.

Garantia do Juízo desnecessária ante o reconhecimento das prerrogativas da Fazenda Pública (STF, RE 220906).

É o relatório.

Fundamentação

Uma vez preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do apelo.

COMPENSAÇÃO. LIMITAÇÃO À FAIXA SALARIAL. INAPLICABILIDADE DO PCCS 2008

Insurge-se a reclamada contra a r. sentença no tocante à improcedência dos embargos à execução.

Alega que o perito concedeu ao autor progressões nas datas devidas durante a vigência do PCCS 1995, porém não efetuou a compensação integral das promoções e nem mesmo efetuou a limitação.

Pois bem.

A presente ação visa executar a r. sentença proferida no Processo 0131900-54.2008.5.15.0044, ajuizada pelo S.T.E.C.T.S.S.J.P.R. na condição de substituto processual.

A r. sentença exarada no Processo 0131900-54.2008.5.15.0044, ora executada, deferiu o pagamento de diferenças salariais decorrentes das progressões por antiguidade, nos seguintes termos (Id. 1466804):

Defiro, assim, o pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes das progressões horizontais por antiguidade, com reflexos em eventuais verbas salariais devidas aos substituídos, em parcelas vencidas e vincendas, observando-se a prescrição quinquenal reconhecida.

Quanto à compensação das progressões, determinou o v. Acórdão (Id. 2e5f4e9):

Desta feita, dou provimento ao apelo da reclamada e reformo a sentença proferida para o fim de autorizar a dedução das progressões por antiguidade pagas por força dos acordos coletivos de trabalho 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005 e 2005-2006 (fls. 649-730), com observância das progressões eventualmente devidas nas mesmas competências, atreladas unicamente ao critério antiguidade.

Assim sendo, é indevida a “compensação integral das promoções” concedidas ao obreiro com o crédito exequendo, pois o título executivo determinou a dedução tão somente dos valores decorrentes de progressões “pagas por força dos acordos coletivos de trabalho 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005 e 2005-2006”, “atreladas unicamente ao critério de antiguidade”, o que foi observado pelo perito contábil.

Do mesmo modo, inexistente óbice para o cômputo das promoções por antiguidade, com supedâneo no PCCS 1995, durante a vigência do PCCS 2008, já que o obreiro não aderiu a este regramento. Além disso, o título executivo não estabeleceu a aludida limitação temporal, não havendo, portanto, violação à Súmula n. 51 do C. TST.

Ademais, inadequado o pretendido afastamento do adicional de 5% decorrente de cada promoção, porquanto observada a mesma forma das progressões horizontais por antiguidade concedidas pela reclamada para o autor e para os demais empregados admitidos anteriormente, na vigência do PCCS 1995, tal como elucidou o perito do Juízo.

Por outro lado, ainda que não tenha sido expressamente determinada no título executivo a limitação à faixa salarial, entendo que a conta homologada merece pequeno reparo no particular.

Com efeito, as progressões por antiguidade foram deferidas de acordo com as regras taxativamente previstas no PCCS de 1995, o qual em sua cláusula 8.2.10.7 prevê:

8.2.10.7 - Na hipótese do empregado atingir a última referência salarial da faixa salarial do seu cargo ou carreira, o mesmo não poderá ser contemplado com a Progressão por Antiguidade ou Mérito.

8.2.10.7.1 - Em nenhuma hipótese ou condição serão admitidas decisões que permitam ao empregado a extrapolação da faixa salarial fixada para o seu cargo ou nível da carreira, excetuando-se os casos regulados neste PCCS.

Considerando que a aplicação das normas contidas em referido plano de cargos e salários é o fundamento do pleito inaugural da ação coletiva e, conseqüentemente, da coisa julgada, de rigor sua integral aplicação para fins de liquidação do decreto condenatório.

A 7ª Câmara deste E. Tribunal Regional assim já decidiu nos autos do Processo 0000983-88.2013.5.15.0005, cujo voto condutor de Relatoria do Juiz André Augusto Ulpiano Rizzardo foi acompanhado pelos Desembargadores Luciane Storel e Roberto Nóbrega de Almeida Filho, em sessão de 26.1.2021.

Destarte, dou parcial provimento ao apelo para determinar que as contas de liquidação sejam refeitas no tocante às progressões horizontais por antiguidade, observando-se a limitação à faixa salarial constante do item 8.2.10.7 do PCCS 1995.

PREQUESTIONAMENTO

Para efeitos de prequestionamento, consigne-se que não houve violação aos dispositivos legais mencionados no apelo, além do que a presente decisão adota tese explícita quanto às

matérias acima analisadas, tendo esta Corte manifestado, de forma clara e inequívoca, as razões do seu convencimento.

Dispositivo

Diante do exposto, decido **conhecer** do agravo de petição interposto por E.B.C.T. (reclamada), e **o prover em parte** para determinar que as contas de liquidação sejam refeitas no tocante às progressões horizontais por antiguidade, observando-se a limitação à faixa salarial constante do item 8.2.10.7 do PCCS 1995, nos termos da fundamentação.

Sessão Extraordinária Telepresencial realizada em 18 de maio de 2021, nos termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020, publicada no DEJT de 7 de abril de 2020, 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos. Tomaram parte no julgamento: Relatora Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David, Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, Desembargadora do Trabalho Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Compareceu para julgar processos de sua competência a Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

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

Votação unânime.

ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID
Juíza Relatora

DEJT 21 maio 2021, p. 4755.

AÇÃO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA, DE SINDICATO PROFISSIONAL, UTILIZADA PARA MERA CAPTAÇÃO DE DOCUMENTOS PARA PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVAS, COM VISTA A REFORÇO DE PROVA. RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. EXTINÇÃO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO. A mera captação de documentos, via ação civil pública, esbarra na ausência de interesse jurídico a acarretar a inadequação da via eleita, com especial destaque para a impossibilidade de utilização do Poder Judiciário em mero procedimento investigativo, e, por corolário, a outra conclusão não se pode chegar senão a de que a presente ação deve ser extinta, sem resolução do mérito. Na hipótese, o objetivo do sindicato, ao que parece, consiste na produção antecipada de prova, procedimento específico e com regramento próprio no art. 381 do CPC, desde que observados seus requisitos, a saber: “A produção antecipada da prova cabe em casos específicos previstos no art. 381 do CPC para situações em que: I - haja fundado receio de que venha a tornar-se impossível ou muito difícil a verificação de certos fatos na pendência da ação; II - a prova a ser produzida seja suscetível de viabilizar a autocomposição ou outro meio adequado de solução de conflito; III - o prévio conhecimento dos fatos possa justificar ou evitar o ajuizamento de ação”. Assim, mantenho a r. sentença. TRT 15ª Região 0010368-91.2020.5.15.0077 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 28 jan. 2021, p. 216.

ACIDENTE

1. ACIDENTE TÍPICO. DONO DE OBRA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. ART. 942 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE DA OJ N. 191 DA SDI-I DO C. TST. 1. Mesmo diante de eventual reconhecimento da condição de dono de obra, a OJ n. 191 da SDI-I do C. TST tem sua aplicabilidade restrita às verbas de natureza estritamente trabalhistas. 2. *In casu*, considerando que as indenizações por danos materiais, moral e estéticos decorrem de acidente típico de trabalho cuja responsabilidade foi atribuída a todos os reclamados, aplica-se a previsão contida no art. 942, *caput*, do Código Civil, que assim dispõe, *ipsis litteris*: “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”. 3. Portanto, a exclusão da responsabilidade solidária ou subsidiária do dono de obra se restringe às verbas de natureza trabalhista em sentido estrito. 4. A obrigação de reparar os danos decorrentes de acidente típico possui natureza civil e advém da prática de ato ilícito, nos moldes dos arts. 186 e 927 do Código Civil, de forma que a responsabilização solidária de todos os reclamados é medida que encontra justificativa no art. 942 do referido diploma legal. 5. Precedentes do C. TST. 6. Recurso ordinário do reclamante provido. TRT 15ª Região 0011496-52.2018.5.15.0034 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 4 fev. 2021, p. 5471.

2. DIREITO DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. ATO INSEGURO DA VÍTIMA. INOCORRÊNCIA. Não há elementos nos autos que permitam o acolhimento da ocorrência de ato inseguro e culpa exclusiva da vítima no acidente de trabalho sofrido. O acidente foi fruto de puro e simples desprezo a normas de segurança no trabalho (art. 157 da CLT), restando clara a existência dos elementos caracterizadores da responsabilidade civil do empregador (arts.

186 e 927 do CC). TRT 15ª Região 0011897-71.2017.5.15.0071 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 29 jan. 2021, p. 4036.

ACORDO

1. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO SEM RESSALVAS. PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS. 855-B A 855-E DA CLT (INCLUÍDO PELA LEI N. 13.467/2017). VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO (ART. 104 DO CÓDIGO CIVIL). INTERPRETAÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA (ARTS. 113 E 422 DO CÓDIGO CIVIL). Cumpridos os requisitos exigidos pelos arts. 855-B a 855-E da CLT, presentes os pressupostos gerais de validade dos negócios jurídicos (art. 104 do Código Civil: “I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.”), não compete à Justiça do Trabalho, no ato da homologação de acordo extrajudicial, de jurisdição voluntária, alterar o alcance da quitação pretendida pelas partes, inserindo de ofício ressalvas não previstas na avença, tendo em vista o princípio da boa-fé objetiva. TRT 15ª Região 0010930-32.2020.5.15.0035 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 17 mar. 2021, p. 216.

2. ACORDO EXTRAJUDICIAL. PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DO MESMO, EM JUÍZO. ARTS. 855-B A 855-E DA CLT. REQUISITOS LEGAIS: AGENTE CAPAZ, OBJETO LÍCITO E FORMA PRESCRITA OU NÃO VEDADA POR LEI. Uma vez que estão presentes os requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos (agentes capazes, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), entendo que não há óbice legal à homologação do acordo extrajudicial entabulado entre as partes (que, inclusive, está sendo corretamente pago pela reclamada), devendo ser ressaltado que o reclamante está devidamente assistido por advogada de sua entidade de classe, o que reforça o entendimento de que houve a preservação de seus interesses. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010804-17.2020.5.15.0088 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 23 fev. 2021, p. 1112.

ACÚMULO DE FUNÇÕES

ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇA SALARIAL INDEVIDA. ATIVIDADE COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO PESSOAL DO TRABALHADOR. Tendo o reclamante realizado atividades que não extrapolam as decorrentes da função para a qual fora contratado, bem como são afetas à sua condição pessoal, nos exatos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, não há que falar em acúmulo de função. Assim, não há como deferir ao empregado qualquer diferença salarial pretendida. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011069-22.2017.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 3 fev. 2021, p. 1284.

ADICIONAL

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. LAUDO PERICIAL BASEADO EM INFORMAÇÕES UNILATERAIS. AUSÊNCIA DE VISTORIA COMPLETA NO LOCAL DE TRABALHO. INDEVIDO. Em que pese o trabalho elaborado no laudo pericial, este não pode prevalecer, porquanto a caracterização, ou não, da periculosidade, não pode decorrer de mera dedução do Perito, baseada em informações unilaterais lançadas por quaisquer das partes, uma vez que as normas técnicas exigem a apuração e medição por critérios objetivos, especialmente considerando-se que a empresa está em plena atividade. Com efeito, é incontroverso que a perícia não vistoriou o local onde, supostamente, existem centrífugas e produção de óleo inflamável. Não se verificou, portanto, se, de fato, há produção de óleo inflamável no local - já que tal foi impugnado pela reclamada -, tampouco se os tanques de produção seriam providos de diques de contenção, respiradouros ou válvulas de segurança. Logo, o laudo, tal como apresentado, é meramente teórico. É patente, portanto, a deficiência do trabalho pericial para os fins a que se destina, eis que imprescindível a efetiva apuração dos níveis de eventuais agentes perigosos para dirimir a controvérsia fática. Não comprovada

a periculosidade, a reforma da r. sentença é medida que se impõe, para afastar a condenação ao pagamento do adicional de periculosidade e seus consectários. Reforma-se. TRT 15ª Região 0011308-77.2018.5.15.0028 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 18 fev. 2021, p. 1490.

ADMINISTRAÇÃO

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. RECONHECIMENTO. A atribuição de responsabilidade da Administração Pública, direta ou indireta, está amparada não apenas pelo previsto nos arts. 186 e 927 do novo Código Civil, mas também pelo disposto no § 6º do art. 37 da Lei Maior. De se notar, ainda, que os arts. 27 a 56 da Lei n. 8.666/1993 estipulam à Administração uma série de cuidados para evitar a contratação de empresas inidôneas e para se garantir quanto ao descumprimento das obrigações por parte da empresa prestadora de serviços. E é a própria Lei n. 8.666/1993 que, em seu art. 58, III, expressamente determina o dever de fiscalização do ente público relativamente a seus contratados, e, da mesma forma, em seu art. 67 conferindo-lhe, ainda, a prerrogativa de, inclusive, rejeitar o serviço fornecido ou executado em desacordo com o pactuado (art. 76). Em razão disso, é forçoso concluir que não se verifica qualquer infringência ao § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 ao condenar-se subsidiariamente a Administração Pública, eis que a proibição contida em tal dispositivo insere-se na transferência direta da responsabilidade ao tomador dos serviços e, ainda assim, essa transferência somente seria inviável se a empresa prestadora do serviço fosse idônea. Na verdade, deve-se ter em mente que a responsabilidade subsidiária da Administração Pública tem como causa principal a efetiva demonstração de ausência da necessária e indispensável fiscalização dos atos praticados pela empresa prestadora (ou ainda, até mesmo, em hipóteses de fiscalização falha, precária ou insuficiente), pelo órgão público contratante. Portanto, quando não comprovada a efetiva fiscalização, há que se responsabilizar subsidiariamente o ente público pela condenação. Recurso não provido, no tópico. TRT 15ª Região 0010473-87.2020.5.15.0103 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 22 fev. 2021, p. 3675.

AGRAVO

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ISENÇÃO. CUSTAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. A isenção das despesas processuais para a empresa em recuperação judicial, concedida pela Reforma Trabalhista, que acrescentou o § 10 ao art. 899 da CLT, não alcança o recolhimento das custas, devidas pela parte sucumbente. TRT 15ª Região 0010586-95.2020.5.15.0085 AIRO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 15 mar. 2021, p. 3081.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. INCABÍVEL. O agravo de petição somente é cabível contra as decisões definitivas/terminativas de 1º grau, proferidas em sede de execução, não sendo admissível em face de meros incidentes, considerando-se o princípio da incorribilidade das decisões interlocutórias que vigora nesta Justiça Especializada, consoante dispõe o art. 893, § 1º, da CLT. Referido dispositivo estabelece expressamente que as decisões de cunho incidental não são passíveis de insurgência imediata, admitindo-se a apreciação das mesmas somente em recursos da decisão definitiva. Inteligência da Súmula n. 214 do C. TST. Agravo de petição da executada a que se nega conhecimento. TRT 15ª Região 0000099-35.2012.5.15.0089 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 26 fev. 2021, p. 2183.

3. AGRAVO DE PETIÇÃO. GARANTIA DO JUÍZO. INCIDÊNCIA DE JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. POSSIBILIDADE. O empregador só se exime da incidência de juros de mora e correção monetária com a efetiva quitação do débito, conforme se infere do art. 883 da CLT e art. 39 da Lei n. 8.177/1991. A efetivação do depósito judicial, como garantia do Juízo, difere da quitação do débito, visto que, naquela situação, o credor não está de posse da quantia depositada, não ocorrendo, portanto, a satisfação do crédito. O depósito judicial não tem o condão de fazer cessar a incidência de juros de mora e correção monetária, sendo devidas as diferenças até a satisfação do

crédito. TRT 15ª Região 0012064-53.2016.5.15.0094 AP - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 29 jan. 2021, p. 4395.

CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO

CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. MODULAÇÃO. COISA JULGADA. Os cálculos de liquidação devem se ater aos parâmetros fixados em sentença, sob pena de afronta ao instituto da coisa julgada e à imutabilidade da decisão, nos termos do art. 879, § 1º, da CLT. Assim, descabe em liquidação de sentença alterar a modulação dos índices de atualização monetária já definida na r. sentença de conhecimento transitada em julgado (TR até 25.3.2015 e IPCA-E a partir de 26.3.2015). Agravo de petição provido. TRT 15ª Região 0011844-35.2016.5.15.0133 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 9 fev. 2021, p. 57.

CEF

CEF. FUNÇÃO GRATIFICADA DE “CAIXA” E “QUEBRA DE CAIXA”. INCOMPATIBILIDADE NO DUPLO RECEBIMENTO. O recorrente salientou que o cargo comissionado de “Quebra de Caixa” foi extinto em 1º.1.2004, dando lugar ao cargo comissionado de Caixa/PV, que por sua vez foi extinto a partir da criação da função gratificada CAIXA do PFG 2010, a partir de jul./2010. Por fim, afirmou que a reclamante exerce em caráter efetivo a função gratificada de Caixa e já recebe o devido pagamento pelo exercício das atividades, o qual já contempla os riscos por eventuais faltas de caixa/diferenças de caixa. A autora foi admitida pela Caixa em 6.7.1989, no cargo de “escriturário” e, no dia 1º.7.2010 foi designada para o exercício das funções de “caixa” de forma efetiva. Conforme se observa nos holerites, a reclamante recebeu a “Função Gratificada Efetiva”. E, nos termos do Regulamento Interno da empresa recorrente, o empregado que recebe função gratificada não pode receber “Quebra de Caixa”. Dessa forma, entendo que o pagamento da parcela aqui pretendida - “Quebra de Caixa” - implicaria em remunerar duas vezes o exercício da mesma atribuição. Afasta-se a verba “quebra de caixa” da condenação. TRT 15ª Região 0011940-08.2017.5.15.0071 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 28 jan. 2021, p. 166.

COMISSÃO

COMISSÃO. ESTORNO APÓS A VENDA REALIZADA. INDEVIDO. Ultimada a venda, é indevido o estorno das comissões, ainda que inadimplente o comprador, sob pena de transferir para o empregado os riscos da atividade econômica. TRT 15ª Região 0010460-95.2019.5.15.0015 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 29 jan. 2021, p. 1023.

COMPETÊNCIA

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MANDADO DE IMISSÃO DE POSSE. BEM ARREMATADO EM EXECUÇÃO TRABALHISTA. O entendimento prevalecente no C. TST, após o advento da Emenda Constitucional n. 45, e com fundamento nos arts. 114, IX, da CF e 877 da CLT, é de que esta Justiça Especializada tem competência para processar e julgar os incidentes derivados da execução trabalhista, incluídos os incidentes na imissão na posse de imóvel arrematado em hasta pública. Reforma-se. TRT 15ª Região 0000187-34.2013.5.15.0123 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 288.

CONTRATO

UNICIDADE CONTRATUAL. CONFISSÃO DAS RECLAMADAS A RESPEITO DA NÃO INTERRUPÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, ENTRE UM CONTRATO E OUTRO. IMPRESCRITIBILIDADE DA DECLARAÇÃO DA OBRIGAÇÃO DE RETIFICAÇÃO DA CTPS OBREIRA. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS DECORRENTES DESTA UNIFICAÇÃO DE CONTRATOS. OCORRÊNCIA

DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. CONDENAÇÃO AFASTADA. Os registros contratuais feitos na carteira profissional do autor não refletem a realidade dos fatos, que, por sua vez, converge para a unicidade do contrato de trabalho (2.10.2006 a 3.9.2013 - considerada a projeção do aviso-prévio), tal qual reconhecida pela origem. Assim, subsiste a condenação à retificação do registro contratual. Contudo, embora tal decisão de natureza declaratória não esteja submetida a prazo prescricional, é certo que, entre a baixa do primeiro contrato (13.5.2008) e o ajuizamento da presente ação (25.10.2013) decorreram mais de cinco anos, de modo que eventuais direitos creditícios decorrentes desta unificação da contratação encontram-se fulminados pela prescrição quinquenal, inclusive em relação aos depósitos fundiários, em face da modulação da r. decisão proferida pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, nos autos do ARE 709212/DF. Afasta-se, assim, a condenação ao pagamento de férias em dobro + 1/3, 13º salário e diferenças. TRT 15ª Região 0001875-90.2013.5.15.0071 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 25 mar. 2021, p. 4715.

CORREÇÃO MONETÁRIA

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS TRABALHISTAS. ENTENDIMENTO FIXADO PELO STF NAS ADCS 58 e 59. INCONSTITUCIONALIDADE DA TR. APLICAÇÃO DO IPCA-E E DA TAXA SELIC (ART. 406 DO CÓDIGO CIVIL). EQUIPARAÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA AO CRÉDITO CIVIL. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR (JUROS COMPENSATÓRIOS). APLICAÇÃO DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL. I - **Atualização do crédito: IPCA-E e Selic** (art. 406 do Código Civil). Apreciando o mérito das ADCs 58 e 59, o STF, em dezembro de 2020, definiu a nova forma de atualização dos créditos trabalhistas e rechaçou a aplicação da TR, substituindo-a pelo índice do IPCA-E. Além disso, afastou a aplicação dos juros de mora fixados na Lei n. 8.177/1991, limitou a aplicação do IPCA-E até a data da citação (notificação do reclamado) e determinou a aplicação, desta data em diante, da taxa Selic, conforme previsto no art. 406 do Código Civil, fixando o pressuposto da equiparação dos créditos trabalhistas aos créditos civis. II - **Modulação**. Conforme definido na Resolução 672/2020, publicada pelo STF no dia 18.12.2020: são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês; devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de futura alegação de colisão com o posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC). III - **Limitação temporal**. A aplicação desses parâmetros, no entanto, só tem vigor a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017 (11.11.2017), vez que as ADCs 58 e 59 se destinavam, precisamente, a questionar a constitucionalidade do § 7º do art. 897 da CLT, que foi introduzido pela referida lei. Antes disso, o índice de correção monetária trabalhista, inclusive para devedores entes públicos, será o IPCA-E (a partir de 30.6.2009), acompanhado dos juros fixados na Lei n. 8.177/1991. IV - **Efeito da equiparação**: reparação de danos e indenização suplementar/juros compensatórios (aplicação do parágrafo único do art. 404 do Código Civil). A decisão do STF, de forma vinculante, equiparou o crédito trabalhista ao crédito civil e é a partir dessa equiparação que se deverá, enfim, conceber o desrespeito ao direito trabalhista como um ato ilícito, o que impõe a superação da restrição indevidamente imposta de onerar o desrespeito à lei, que se integra aos contratos de trabalho na forma de conteúdo obrigacional, apenas com os efeitos da incidência de juros mortuários judiciais (desde a propositura da reclamação) e correção monetária, atraindo, por consequência, a possibilidade de se imputar ao empregador que agiu ilicitamente a obrigação de reparação das perdas e danos experimentados pela vítima, sendo que a indenização resultante poderá, inclusive, ser fixada de ofício pelo juiz, conforme prevê expressamente o art. 404 do Código Civil, seguindo as diretrizes traçadas para o regramento da responsabilidade civil, nos moldes dos arts. 186, 187, 927 e 944 do Código Civil. O dano, no caso, está pressuposto (não requerendo, pois, uma prova) pelo próprio fato de que

os juros praticados (ainda mais quando aplicáveis apenas a partir da propositura da reclamação, momento em que, segundo o novo padrão fixado, deixa de se aplicar a correção monetária, pois, em concreto, a Selic é uma taxa de juros) são incapazes de cobrir o prejuízo do trabalhador que somente depois de anos vai reaver o que é seu por direito, sendo esta exatamente a hipótese tratada no parágrafo único do art. 404 do Código Civil (que, ademais, se aplica mesmo quando os juros de mora tenham sido fixados, fazendo com que a sua incidência não esteja impedida pela aplicação do art. 406). A aplicação do parágrafo único do art. 404 do Código Civil, ademais, é o que garante que efetivamente se caminhe, como determinado pelo STF, em direção a uma equiparação do crédito trabalhista ao crédito civil, até porque o art. 406 do Código Civil, adotado pelo STF para a supressão dos juros de mora fixados na Lei n. 8.177/1991, diz, expressamente, que a Selic, abrangendo os juros, só teria incidência quando o contrato não estipula a questão de modo diverso. Ocorre que nos contratos cíveis o credor tem totais condições de “impor” cláusulas moratórias, gerando como efeito que previsão do art. 406 do Código Civil raramente tem aplicabilidade, instaurando-se debates jurídicos, isto sim, tão somente com relação aos denominados “juros abusivos”. Já nas relações de trabalho, diante da desigualdade contratual das partes que lhe caracteriza, sempre favorável ao empregador (devedor no caso de uma condenação judicial), inexistente a hipótese de que sejam fixados nos contratos de trabalho juros moratórios, juros compensatórios e multa por inadimplemento em favor do trabalhador (credor). Assim, para que se efetive uma concreta equiparação dos dois créditos - até como resultado do efeito vinculante da decisão do STD - a aplicação da regra estampada no parágrafo único do art. 404 é uma consequência da qual não se pode fugir. Do contrário, o que se teria não seria uma equiparação e sim um autêntico rebaixamento do crédito trabalhista em relação ao crédito cível, até porque, considerados vários outros dispositivos legais aplicáveis à situação (tais como, por exemplo, a Lei n. 12.529/2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência, e a Lei n. 8.078/1990, Código de Defesa do Consumidor), não se pode conceber que o infrator da lei obtenha na própria ordem jurídica um fundamento para constituir e preservar, sobre a concorrência, uma vantagem econômica, obtida com o ato ilícito praticado. Neste sentido, bem ao contrário do sugerido na decisão do STF, que vê nos juros de mora tratados na Lei n. 8.177/1991 uma forma “de enriquecimento sem causa” do reclamante/trabalhador, a ausência de um gravame econômico pelo ilícito praticado representa, isto sim, um “enriquecimento ilícito” do devedor/empregador, um incentivo para a prática ilícita, a desconsideração dos interesses vitais da vítima e uma forma de punição dos demais empregadores que cumprem regularmente a legislação do trabalho, subvertendo toda a lógica do aparato jurídico. O inegável é que não há remuneração adicional fixada nos contratos de trabalho para as perdas e danos presumidamente experimentados no curso da relação de emprego decorrentes do desrespeito das regras legais. Nas relações cíveis, o credor (aquele que, por exemplo, vende ou aluga uma mercadoria ou empresta dinheiro) guarda, consigo, garantias legais e contratuais. Expressam-se, neste sentido, além do direito à correção monetária também os juros de mora, decorrentes do mero atraso do cumprimento da obrigação assumida, e os juros compensatórios/remuneratórios, que servem como indenização pré-fixada por danos, os quais, inclusive, são presumidos e, portanto, não dependem de prova. E, segundo estabelece a Súmula n. 102 do STJ, não há anatocismo quando o contrato estipula que os juros moratórios incidam igualmente sobre os juros compensatórios. Além disso, aos juros moratórios e aos juros compensatórios ainda se pode acumular a multa contratual (APL 0002608-60.2016.8.08.0050, TJ-ES). No caso específico dos empréstimos financeiros, é possível ainda fixar juros remuneratórios independentemente de qualquer inadimplemento, sendo considerados como o próprio preço do negócio. A única restrição à aplicação dos preceitos referentes aos juros gira em torno da avaliação do caráter abusivo dos percentuais, os quais, em geral, são contratualmente impostos por empresas (que são também os empregadores/reclamados) a consumidores (que são, potencialmente, os trabalhadores/reclamantes). No exame da abusividade foram fixados os entendimentos jurisprudenciais de que: os juros moratórios - incidentes desde a data do inadimplemento (art. 397 do CC) e não da propositura da ação judicial, como se consagrou na realidade jurídica trabalhista - devem se limitar a 12% ao ano; os juros compensatórios, para as lojas varejistas, se limitam a 12% ao ano (STJ, RE n. 1720656, MG - 2018/0017605-0); os juros compensatórios, para as instituições financeiras, não encontram limite (Súmula n. 382 do STJ), sendo avaliados em

função da “média de mercado”, conforme parâmetros definidos pelo Banco Central (<https://www.bcb.gov.br/estatisticas/txjuros>); a multa contratual, também possível, não se entende abusiva nos percentuais de 10 a 20%. O crédito do trabalhador decorre de direitos trabalhistas não respeitados e esses direitos, em geral, visam a remunerar o trabalho que já foi prestado pelo(a) trabalhador(a), durante certo período (uma semana, um mês ou doze meses). Na ausência do pagamento do direito que decorre do trabalho prestado o que se tem, por consequência, é trabalho não remunerado. E como o trabalho prestado gera valor (de forma direta ou indireta - não sendo pertinente aqui adentrar a discussão em torno dos conceitos de trabalho produtivo ou improdutivo), em benefício daquele que se utiliza desse trabalho para a satisfação de seu interesse econômico (manifestado direta, ou indiretamente), o trabalho não remunerado se apresenta, efetivamente, como apropriação (por meio de ardil, artifício ou qualquer outro meio fraudulento) de algo que lhe pertence, a mercadoria força de trabalho, levando consigo também as necessidades e os sonhos daqueles(as) dos quais a força de trabalho se extrai. Esse valor subtraído do patrimônio do(a) trabalhador(a), além disso, é utilizado pelo devedor para nova investida econômica. No caso de casas comerciais, para o acesso a todos os bens necessários à circulação das mercadorias. No caso dos bancos, o dinheiro retido é oferecido no mercado a juros remuneratórios/compensatórios na média de 100% ao ano. Além de tudo isso, a Selic estimada pelo Banco Central do Brasil como instrumento de política monetária está, atualmente, fixada em 2% ao ano, enquanto a inflação acumulada no ano de 2020 alcançou 4,23%. Todos esses aspectos considerados fazem com que seja altamente necessário (e com grandioso atraso) atrair para os créditos trabalhistas, como, aliás, determina a decisão do STF na ADC 58, ao menos a incidência dos juros compensatórios, e isto, considerando a desigualdade material dos contratantes trabalhistas, só se dará por meio da aplicação (de ofício) do parágrafo único do art. 404 do Código Civil, cuja previsão abarca exatamente situações como as que se apresentam nas relações de emprego, quando o credor é a parte economicamente fraca da relação jurídica firmada. Consideradas as compreensões de que a ilegalidade cometida é trabalho não remunerado, de que a não remuneração do trabalho é uma forma de subtração de uma mercadoria e de que o valor que indevidamente se retém com tal prática serve à obtenção de uma vantagem econômica - que, como dito acima, se perfaz em prejuízo de empregadores concorrentes - uma fórmula mínima de se compensar o dano do(a) trabalhador(a) e reduzir a vantagem do infrator é estabelecer um percentual mensal, no nível da “média de mercado”, sobre a representação econômica dos direitos não cumpridos. Respeitados todos esses preceitos e tomando como parâmetro também o princípio da isonomia, integro à presente condenação trabalhista, em favor do reclamante, a título de reparação de danos pelos atos ilícitos reconhecidamente praticados pela reclamada, a indenização suplementar mínima regulada pelo parágrafo único do art. 404 do Código Civil (ao menos em patamar similar ao dos juros compensatórios/remuneratórios jurisprudencialmente autorizados) equivalente ao percentual de 12% ao ano ou, mais precisamente, 0,948% ao mês, incidente sobre os valores mensalmente suprimidos, contando-se da data das respectivas lesões de direitos até a data em que o crédito for integralmente satisfeito. TRT 15ª Região 0010100-58.2018.5.15.0125 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 9 mar. 2021, p. 3622.

EXECUÇÃO

1. EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. MATÉRIA INOVATÓRIA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. Não merece provimento recurso de agravo de petição que apresenta matéria inovatória, não apreciada pelo Juízo da Execução, em respeito ao duplo grau de jurisdição. TRT 15ª Região 0000615-88.2014.5.15.0120 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 16 mar. 2021, p. 4396.

2. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. 1. O direcionamento da execução ao devedor subsidiário, que participou do processo de conhecimento e consta no título executivo judicial, não depende do exaurimento dos atos executivos em face do devedor principal. Inaplicabilidade do benefício de ordem. 2. No caso, a devedora principal se encontra em recuperação judicial, o que leva à presunção de sua insolvência e autoriza o redirecionamento da execução em face do devedor subsidiário, tendo em vista a natureza alimentar do

crédito executado, conforme pacificado pela Jurisprudência dominante (Súmula n. 331 do C. TST), que abrange os casos de falência e recuperação judicial em razão da incapacidade de solver o crédito do obreiro, suficiente para autorizar que a execução se mova em face do devedor subsidiário com maior celeridade. 3. Não se exige prévia desconsideração da personalidade jurídica da devedora principal, já que a responsabilidade do sócio, caso viesse a ser decretada, seria também subsidiária, e entre devedores subsidiários não há ordem de preferência. 4. Não prospera o requerimento para que sejam adotadas todas as tentativas de recebimento do crédito junto à empresa devedora, em recuperação judicial, com buscas perante o Detran, Juceps, Arisp, Delegacia da Receita Federal e Bacenjud, quanto à primeira reclamada e, especialmente, seus sócios. 5. Nada impede que a agravante venha a buscar da devedora principal, perante o Juízo Cível competente, o ressarcimento por eventual quantia paga, caso entenda possuir direito de regresso. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011264-04.2016.5.15.0004 AP - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 28 jan. 2021, p. 7477.

FÉRIAS

FÉRIAS GOZADAS NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. PAGAMENTO A DESTEMPO. DOBRA DE FÉRIAS. INDEVIDA. A partir da vigência da Lei n. 13.467/2017, não mais se aplica a Súmula n. 450 do C. TST, pois, o § 2º do art. 8º da CLT passou a ter o seguinte teor: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”. Cediço que o art. 145 da CLT não prevê penalidade de dobra em caso de não pagamento das férias, com pelo menos dois dias de antecedência do início do gozo das mesmas. TRT 15ª Região 0010469-52.2020.5.15.0070 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 21 jan.2021, p. 494.

FGTS

FGTS. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. CIÊNCIA INEQUÍVOCADA LESÃO A PARTIR DE 13.11.2014. No caso vertente, não há provas de que tenha havido ciência inequívoca da lesão em data anterior a 13.11.2014, tanto é que a presente demanda foi ajuizada posteriormente, em 13.11.2019, exatamente 5 anos após a decisão prolatada no ARE 709.212. Sendo assim, embora a autora busque o recolhimento de depósitos longínquos (relacionados, por exemplo, ao ano de 2012), reputo inafastável o pronunciamento da prescrição quinquenal, nos exatos termos do inciso I da Súmula n. 362 do C. TST, pois a ciência inequívoca da lesão (ausência dos recolhimentos fundiários) só ocorreu com o ajuizamento desta ação trabalhista, em 13.11.2019. Ante o exposto, ajuizada a presente ação em 13.11.2019, declaro a existência da prescrição quinquenal (art. 7º, XXIX, da CRFB/1988), extinguindo, com resolução do mérito, os direitos anteriores a 13.11.2014, com fulcro no art. 487, II, do NCP. Reforma-se. TRT 15ª Região 0011431-52.2019.5.15.0089 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 182.

FUNDAÇÃO

1. FUNDAÇÃO CASA. CONVÊNIO MÉDICO FORNECIDO AOS EMPREGADOS. COTA PARTE E COPARTICIPAÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. INOCORRÊNCIA. A reclamada integra os quadros da Administração Pública, e por força de exigência constitucional está sujeita a procedimento licitatório, em conformidade com o disposto na Lei n. 8.666/1993 que, em seu art. 57, II, estipula prazo máximo de 60 meses para contratos de prestação de serviços contínuos. Diante do vencimento do contrato com a administradora do plano de saúde, a Fundação Casa realizou novo procedimento licitatório, destinado à celebração de novo contrato. O novo contrato, obviamente, poderia conter condições diversas e alterações em relação ao contrato anterior, haja vista que dependeria das condições ofertadas pelas concorrentes. Deste modo, não houve alteração unilateral lesiva por parte da reclamada, mas apenas a celebração de novo contrato de fornecimento de plano de

assistência médica com a empresa administradora vencedora do certame. E as normas coletivas da categoria não estipulam modalidade de plano de assistência médica, tampouco vedam a cobrança de coparticipação, prevista no art. 16, VIII, da Lei n. 9.656, de 3.6.1998. E não pode o Poder Judiciário impor à Administração Pública a manutenção de contrato por tempo superior ao previsto em lei ou condições para nova contratação que, repita-se, depende das condições ofertadas pelas empresas participantes do certame. Sentença reformada. TRT 15ª Região 0010071-64.2020.5.15.0019 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 340.

2. FUNDAÇÃO CASA/SP. QUINQUÊNIO DEVIDO AO EMPREGADO CONTRATADO SOB O REGIME DA CLT. ART. 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. O art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo estabelece que o adicional por tempo de serviço (quinqüênio) é devido aos “servidores”, entendendo-se como tais os que exercem cargo e os que exercem emprego público, estes regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. TRT 15ª Região 0010465-47.2019.5.15.0103 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 28 jan. 2021, p. 3763.

GRUPO ECONÔMICO

GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE QUE UMA EMPRESA ESTEJA SOB DIREÇÃO, CONTROLE OU ADMINISTRAÇÃO DA OUTRA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Na presente hipótese, não há nenhum elemento que demonstre ser ou ter sido a primeira reclamada, ou o grupo que a abrange (V.O.), acionista controladora da segunda reclamada, e o simples fato de, em algum momento, um dos sócios proprietários pertencente ao grupo V.O. ter sido integrante do Conselho de Administração da segunda reclamada, também não implica em reconhecer que houve controle e gerenciamento. Como sabido, as tomadas de decisões ocorrem em Assembleias, pelos membros do Conselho (mínimo 8 e máximo 11), sendo que cada um deles deve ser indicado por um *quorum* mínimo de 12,5% dos acionistas. Os documentos demonstram que muitas outras usinas são acionistas da empresa recorrente e o representante de quaisquer delas pode ser escolhido para integrar seu Conselho Administrativo ou sua Presidência, observados os preceitos de sua constituição. Além disso, variáveis do mercado e da economia podem fazer surgir eventuais conflitos de interesses entre a recorrente e suas acionistas, fato que, por si só, afasta a noção de comunhão de objetivos, elemento caracterizador dos grupos econômicos. Concluindo, não existe responsabilidade da empresa que tem, como um de seus acionistas, o empregador do reclamante. No mais, a tese de que a segunda reclamada se beneficiou da prestação de serviços e que, somente por isso, deve ser responsabilizada, é por demais simplista. Tal linha de raciocínio conduz a uma “pan-responsabilização”, constituindo tese carente de segurança jurídica, porquanto todos se beneficiam direta e/ou indiretamente do trabalho alheio, mas nem por isso nos tornamos responsáveis pelas obrigações assumidas por aqueles que empregam. Assim, entendo que não restou caracterizada a existência de grupo econômico entre as reclamadas, razão pela qual se impõe a reforma da r. sentença, para que seja afastada a responsabilidade solidária imposta à segunda ré, excluindo-a da lide. TRT 15ª Região 0010306-49.2020.5.15.0110 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 414.

HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 791-A DA CLT NÃO VERIFICADA. O acesso à jurisdição não foi obstado, pois, conforme se infere do v. julgado primevo, o autor teve parte de seus pleitos atendidos. Também não há se falar em violação do princípio da assistência judiciária integral, pois consoante o disposto no § 4º do art. 791-A da CLT, a obrigação de pagamento da verba honorária de sucumbência ficará suspensa, caso o autor não obtenha, nestes autos, créditos capazes de suportar tal despesa. Fica mantida, assim, a condenação. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010322-05.2019.5.15.0153 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 450.

2. 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 0011695-84.2016.5.15.0021 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 2 fev. 2021, p. 4344.

HORAS EXTRAS

1. HORAS EXTRAS. PREFIXAÇÃO DA JORNADA EM NORMA COLETIVA. TRABALHADOR MARÍTIMO. POSSIBILIDADE. O direito à negociação coletiva está assegurado pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, mas essa garantia não goza de caráter absoluto, uma vez que as cláusulas coletivamente negociadas deverão observar as normas de ordem pública e, especialmente, os princípios jurídicos constitucionais. Logo, cláusula de norma coletiva que estabeleça um número fixo de horas extras mensais, mediante a ausência de registros de horários do trabalhador marítimo, ao arrepio do art. 251 da CLT e da Portaria n. 373 do Ministério do Trabalho, sem estabelecer condição efetivamente mais vantajosa ao empregado, é inválida, devendo haver condenação no pagamento de horas extras. TRT 15ª Região 0011482-29.2018.5.15.0144 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 28 jan. 2021, p. 3838.

2. SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. EMPREGADOR INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA SÚMULA N. 291 DO C. TST. INDEVIDA. A indenização pela supressão do serviço suplementar prestado com habitualidade, a teor da Súmula n. 291 do C. TST, não possui previsão legal, não obrigando, portanto, o empregador ao seu pagamento, em vista do princípio da legalidade, consubstanciado no art. 5º, inciso II, de nossa Carta Magna. Tal indenização parte do pressuposto de que a prestação de serviço suplementar garante a sobrevivência do trabalhador - via de regra mal remunerado em nosso país -, sendo que a supressão do sobrelabor prestado lhe causaria prejuízo a ser ressarcido pelo empregador. Todavia, o raciocínio revela-se pernicioso, posto que o trabalhador deve ser dignamente remunerado pelo trabalho prestado, e não se submeter a exaustivas jornadas, para, assim, garantir o seu sustento e o de sua família. A prorrogação da jornada normal de trabalho, excedendo os limites legais, deve se dar de forma excepcional, e não como regra, pelo que entendo que a supressão de horas extras habitualmente prestadas constitui verdadeiro e real benefício, permitindo a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, que assim terá mais tempo livre para o lazer, o aprimoramento profissional e pessoal, e o convívio familiar. Aliás, não se olvide que os entes da Administração Pública se submetem aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na busca do bem comum, não havendo que prevalecer interesses particulares em detrimento da sociedade como um todo. O reclamado, por se tratar de pessoa jurídica de direito público, submete-se ao princípio da legalidade estrita. Não há norma legal que autorize o pagamento de indenização no caso da supressão de horas extras. Lado outro, se não há mais razões para prestar horas extras, é obrigação do gestor, a bem do serviço público, cessar imediatamente o pagamento, sob pena de empregar recursos públicos desnecessariamente. Mantém-se. TRT 15ª Região 0011771-53.2018.5.15.0049 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 165.

INTERVALO DE TRABALHO

INTERVALOS MÍNIMOS DE MEIA HORA, A CADA 4 HORAS, PREVISTOS NO ART. 235-D, I, DA LEI N. 12.619/2012. MOTORISTA CARRETEIRO. INDEVIDOS. INEXISTÊNCIA DE VIAGENS DE LONGA DISTÂNCIA, POR MAIS DE 24 HORAS. De acordo com os cartões de ponto encartados aos autos, não se infere que o reclamante realizava viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 horas, razão pela qual não há que se falar em intervalo mínimo de 30 minutos para descanso a cada 4 horas de tempo ininterrupto de direção, previsto no art. 235-D, I, da Lei n. 12.619/2012. E, ainda que assim não fosse, a própria testemunha autoral confirmou que, além do intervalo intrajornada, também havia intervalos para banheiro e outras necessidades,

o que foi corroborado pela prova oral produzida pela parte ré. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. COMPROVAÇÃO INCONTESTE DE PRÁTICA DE ATO LESIVO À HONRA E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. IMPRESCINDIBILIDADE. JORNADA EXCESSIVA. A imposição ao empregado de jornada excessiva, por si só, não implica ato ilícito que enseje o pagamento de indenização a título de dano moral, especialmente quando não comprovado o prejuízo que lhe tenha advindo, como no caso em exame. Reforma-se. TRT 15ª Região 0011913-55.2016.5.15.0137 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 28 jan. 2021, p. 158.

JORNADA DE TRABALHO

1. JORNADA DE 6 HORAS. INTERVALO INTRAJORNADA DE 15 MINUTOS, MESMO NO CASO DE EVENTUAIS HORAS EXTRAS APÓS AS 6 HORAS. SEU TEMPO VINCULA-SE À JORNADA CONTRATUAL E, NÃO, À EFETIVAMENTE TRABALHADA. EXEGESE DO ART. 71, § 1º, DA CLT. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 178 DA SBDI-1 DO C. TST. O intervalo intrajornada vincula-se à jornada contratual e não à efetivamente laborada. O *caput* do art. 71 da CLT menciona “trabalho contínuo”, o que se deve compreender, por óbvio, por jornada superior a 6 horas diárias. Ocorre que a hora extra é eventualidade, e não pode ser incluída para fins do que venha a ser trabalho contínuo, até porque não se pode prever sua realização, na grande maioria das vezes. A transgressão do intervalo somente pode ser considerada se não observado o tempo devido para a jornada contratual. Admitida a jornada de seis horas, o intervalo é de 15 minutos, ainda que haja eventuais horas extras. Do contrário, referendar-se-ia o enriquecimento sem causa em favor do reclamante, vedado pelo art. 884 do CC/2002, impondo-se, ainda, a prática de conduta ilógica, tanto pelo empregador, como pelo empregado, que teria de gozar, forçadamente, do intervalo de uma hora após a prestação de eventuais horas extras; o que seria, sem dúvida, prejudicial ao próprio trabalhador, pois postergaria seu horário de saída da reclamada, sem que nenhum benefício lhe adviesse em troca. Reforma-se. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, PELO CALOR: RAIOS SOLARES. TRABALHO EM AMBIENTE ABERTO. RECLAMANTE ERA AGENTE DE MOBILIDADE URBANA (OS CHAMADOS “AMARELINHOS”, DE CAMPINAS-SP). JORNADA CONTRATUAL DE 6 HORAS. INDEVIDO. Estão entre as atribuições do cargo de agente de mobilidade urbana a identificação e separação de materiais e equipamentos de sinalização de trânsito, implantação de sinalização em obras, bloqueios e eventos. Advertir ou aplicar autos de infração de trânsito e transporte, conforme normas e legislação específica; prestar suporte em acidentes de trânsito também faz parte do trabalho dos agentes. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, PELO CALOR: RAIOS SOLARES. TRABALHO EM AMBIENTE ABERTO. RECLAMANTE ERA AGENTE DE MOBILIDADE URBANA (OS CHAMADOS “AMARELINHOS”, DE CAMPINAS-SP). JORNADA CONTRATUAL DE 6 HORAS. INDEVIDO. Importante registrar que a radiação solar, em virtude da contínua variação das condições meteorológicas de um ambiente aberto e também ao longo do dia e do ano, não pode ser caracterizada, indistintamente, como agente insalubre. De acordo com o item 3 do Anexo 3 da NR-15: “As medições devem ser efetuadas no local onde permanece o trabalhador, à altura da região do corpo mais atingida”. E, na forma do Anexo n. 7 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978, é imprescindível a constatação, pelo perito, da exposição acima dos limites de tolerância, nos termos do Anexo n. 3 da NR-15. Ocorre que, no presente caso, tal qual suscitado pela ré em suas razões recursais, não houve medição de temperatura, tampouco de radiação solar. Não há, portanto, nenhuma prova, nos autos, de que, no local de trabalho do reclamante, de fato, a temperatura e a radiação solar (UV) tenham excedido aos limites de tolerância. O Sr. Perito nada atestou nesse sentido! Em razão do exposto, deve ser excluída a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade, bem como os seus respectivos reflexos. Sentença reformada. TRT 15ª Região 0012618-88.2017.5.15.0114 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 28 jan. 2021, p. 195.

2. JORNADA DE TRABALHO. REGIME 12X36 HORAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NORMATIVA. INVALIDADE. Inválida a adoção da jornada especial de 12x36 horas sem prévia autorização em norma coletiva - Súmula n. 444 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. INTERVALO DE 15 MINUTOS QUE ANTECEDE A JORNADA EXTRAORDINÁRIA. ART. 384 DA CLT. O descumprimento do intervalo de 15 minutos a que alude o artigo 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 0011697-51.2017.5.15.0043 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 20 jan. 2021, p. 9865.

MANDADO

MANDADO DE SEGURANÇA. PROVENTOS DE APOSENTADORIA. PENHORA. NOVO CPC. LEGALIDADE. Proferida a decisão que determinou a penhora sobre proventos de aposentadoria sob a égide do novo CPC, aplicam-se suas disposições, com destaque para o § 2º do art. 833, que excepciona a impenhorabilidade aos casos de pagamento de pensão alimentícia, independente de sua origem. TRT 15ª Região 0009895-45.2020.5.15.0000 MSCiv - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 15 mar. 2021, p. 95.

MOTORISTA

MOTORISTA. TEMPO DE ESPERA. PREVISÃO LEGAL DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO, DE 30% SOBRE O SALÁRIO-HORA. ART. 235-C, §§ 8º e 9º, DA CLT. DIFERENÇAS INDEVIDAS. O art. 235-C, § 9º, da CLT, dispõe que as horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas em 30% (trinta por cento) sobre o salário-hora normal. A natureza indenizatória, interpretada estritamente, inibe a condenação dessas horas como se extraordinárias fossem. Com efeito, o § 8º, do mesmo dispositivo legal, estabelece que o tempo de espera não constitui horas extras, razão para se prover o apelo da reclamada, afastando a condenação em diferenças. No caso em tela, a reclamada cumpriu fielmente os requisitos legais, efetuando o devido controle de jornada, e o devido pagamento pelo tempo em que o autor permaneceu à disposição da empresa, durante as chamadas “horas de espera”. Não há que se falar em inconstitucionalidade da referida norma. Sentença reformada. MOTORISTA. TEMPO DE ESPERA. HORAS EXTRAS. O art. 235-C, § 9º, da CLT, com redação dada pela Lei n. 12.619/2012, dispõe que as horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal. A natureza indenizatória, interpretada estritamente, inibe as repercussões deferidas na origem. Ademais, o § 8º, do mesmo dispositivo legal, estabelece que o tempo de espera não constitui horas extras. TRT 15ª Região 0010154-07.2019.5.15.0087 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 28 jan. 2021, p. 189.

MULTA

1. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. MASSA FALIDA. CONSTITUIÇÃO DA FALÊNCIA. TERMO LEGAL FIXADO RETROATIVAMENTE. PAGAMENTO INDEVIDO. Como o Juízo Universal falimentar fixou o termo legal da falência com efeitos retroativos, recai em data anterior à rescisão do contrato da reclamante, não há como se aplicar a multa do art. 477, § 8º, da CLT na presente hipótese. Aplica-se, ao caso, o entendimento cristalizado na Súmula n. 388 do C. TST. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010562-04.2020.5.15.0009 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 378.

2. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477, § 8º, DA CLT. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Foge à lógica jurídica obrigar o empregador, que teve o direito reconhecido à Recuperação Judicial, a arcar com multas que visam, justamente, punir aqueles que deixam, voluntariamente, de adimplir verbas rescisórias incontroversas nos autos, ou que atrasam seus pagamentos. O caráter punitivo dessas multas não se compatibiliza com o estado de recuperação judicial. Por outro lado, não poderia mesmo, a empresa, pagar as verbas rescisórias incontroversas, pois os bens da sociedade em recuperação ficam indisponíveis, sendo necessária a habilitação do crédito, no momento processual adequado, perante o Juízo Universal. Indevidas. Analogia com a Súmula n. 388 do C. TST.

Sentença reformada. TRT 15ª Região 0010792-46.2020.5.15.0009 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 406.

MUNICÍPIO

MUNICÍPIO DE MAIRINQUE. PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO BÁSICA. GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE. NATUREZA INDENIZATÓRIA. PAGAMENTO DELIMITADO À VIGÊNCIA DA LEI N. 3.056/2013 (ATÉ 27.3.2018), REVOGADA PELA LEI N. 3.591/2018. Uma vez que o pagamento da gratificação de assiduidade se vincula ao desempenho pessoal do trabalhador, seu pagamento não é compulsório. Atendendo a esses pressupostos, tem a jurisprudência salientado que a gratificação por assiduidade e outras bonificações dadas, com os característicos precitados, pelo fato de o empregado executar, com eficiência e dedicação, o seu contrato de trabalho, não constituem salário e, assim sendo, podem ser suprimidos *ad futurum*, bem como não comportam reflexos. Esta Desembargadora entende que o art. 2º do Decreto n. 5.857/2014, que limitou o pagamento da referida gratificação ao período de fevereiro a dezembro, não está eivado de qualquer nulidade, já que a lei que institui a verba em questão vincula seu pagamento à frequência da profissional de educação básica durante o mês de trabalho, e, portanto, não é devida no mês de janeiro de cada ano (período de férias escolares), nos termos do decreto supracitado. Indevida, ainda, a incorporação da gratificação à folha de pagamentos, eis que a Lei n. 3.591/2018 revogou a Lei n. 3.056/2013. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010568-39.2019.5.15.0108 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 29 jan. 2021, p. 155.

PROGRESSÃO

PROGRESSÃO VERTICAL TRANSITÓRIA. GUARDAS MUNICIPAIS DO MUNICÍPIO DE PAULÍNIA. REQUISITOS PARA PREENCHIMENTO DOS NÍVEIS CRIADOS PARA O QUADRO DE CARREIRA. NÃO ENQUADRAMENTO. APLICAÇÃO DOS ARTS. 19, 20, 27 E 29 DA LEI MUNICIPAL COMPLEMENTAR N. 59/2016 DO MUNICÍPIO DE PAULÍNIA. O art. 20 da Lei Municipal Complementar n. 59/2016 estabelece todos os critérios que habilitam o guarda municipal à progressão vertical, regra “geral”. A norma em comento, ao tratar das disposições transitórias (art. 29), define os critérios para os 3 primeiros processos de progressão vertical dos guardas municipais, excluindo a exigência de o guarda municipal ter exercido as atribuições do cargo no mesmo nível por no mínimo 5 anos. Estabelece, ademais, que restam preservados os requisitos definidos nos incisos II, V e VI e parágrafos do art. 20, excluindo, pois, os demais. Considerando que o art. 29 excetua expressamente o requisito temporal e as exigências relacionadas a cursos de reciclagem profissional, e não inclui progressão transitória para a 2ª Classe (Nível II), permanecem os demais requisitos do Anexo IV: grau “B” do nível anterior e ensino médio/superior completo. Assim, conclui-se que são requisitos, para as 3 primeiras progressões verticais: 1 - não ter sofrido pena disciplinar de suspensão no interstício; 2 - não ter sido contemplado, no mesmo ano, com progressão horizontal; 3 - ocupar ao menos o grau “B” do nível anterior; 4 - ensino médio completo para progressão para a 1ª Classe e ensino superior completo para progressão para Subinspetor e Inspetor; 5 - 1 avaliação de desempenho e o período mínimo de avaliação previsto no art. 17, inciso III (9 meses, ininterruptos ou não), no primeiro processo de progressão vertical; 6 - 2 avaliações de desempenho, para fins de preenchimento da 1ª Classe e Classe de Subinspetor, no segundo processo de progressão vertical, e 7 - para fins de preenchimento da 1ª Classe (Nível III), Classe de Subinspetor (Nível IV) e de Inspetor (Nível V), no terceiro processo de progressão vertical, não se exigem avaliações de desempenho. O requisito temporal de no mínimo 5 anos de exercício no mesmo nível foi afastado pelo próprio Estatuto. Mas a exigência de ocupar o grau “B” foi expressamente mantida. São 2 requisitos distintos: um de ordem temporal, e o outro relacionado ao grau ocupado pelo servidor (o que se deu conforme valores de vencimento - art. 27, *caput*, do Estatuto; não dependendo de fator temporal). Lembrando que trata-se das regras transitórias. Determinou o art. 27, *caput*, do Estatuto sob análise, que o enquadramento por Nível dos guardas municipais no novo quadro de carreira deveria se dar consoante tempo de serviço, conforme regra definida em seus incisos. O mesmo dispositivo,

em seu § 2º, estabeleceu que o enquadramento por grau se daria de acordo com o vencimento (idêntico ou imediatamente superior ao que já recebia). Ou seja, o enquadramento no nível considerou o tempo de serviço no cargo de guarda municipal e o enquadramento no grau dependia de qual era, até então, o vencimento do trabalhador, comparado com os novos vencimentos trazidos pelo Estatuto. Logo, o reclamante foi enquadrado no Nível II (mais de 12 anos e menos de 24 anos de efetivo exercício) e no Grau “A” (vencimento idêntico ou imediatamente superior ao que já recebia). No caso em concreto, pois, incontroverso que o autor está enquadrado no Nível II, Grau “A”. De acordo com as regras estabelecidas, os servidores que eventualmente se enquadraram no grau “B” (de acordo com seus vencimentos) e tendo cumprido os demais requisitos, já teriam direito às primeiras progressões verticais (transitórias), para a 1ª Classe, Subinspetor e Inspetor. Mas esse não é o caso do autor, já que não atende ao menos um dos requisitos: ocupar o Grau “B”. TRT 15ª Região 0010255-87.2020.5.15.0126 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 30 mar. 2021, p. 1965.

RECURSO

RECURSO ORDINÁRIO. CORREÇÃO MONETÁRIA DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. ADCS N. 58 E 59. DECISÃO PLENÁRIA DO STF (18.12.2020). EFEITOS. CORREÇÃO PELO IPCA-E ATÉ A CITAÇÃO DA RECLAMADA (EXCLUSIVE) E PELA SELIC A PARTIR DE ENTÃO (INCLUSIVE), JÁ COMPREENDIDOS OS JUROS DE MORA. PRINCÍPIO DA *RESTITUTIO IN INTEGRUM*. PROTEÇÃO DO DIREITO DE PROPRIEDADE E DO PATRIMÔNIO JURÍDICO (CRÉDITOS). INTELIGÊNCIA DO ART. 404, PAR. ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL (C/C ART. 8º, § 1º, DA CLT). INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DAS PERDAS DECORRENTES DA INFLAÇÃO MONETÁRIA, *SI ET QUANDO* CONSTATADA A PERDA RELATIVA DA SELIC EM RELAÇÃO AO IPCA-E (COM OS JUROS MÍNIMOS DO ART. 406 DO CÓDIGO CIVIL). 1. Em 18.12.2020, Plenário do C. STF terminou por deliberar, em definitivo, sobre o tema da atualização monetária dos créditos trabalhistas, repulando a lógica subjacente às decisões anteriormente prolatadas nas ADIs 4.425 e 4.357 e no RE 870.947 (com repercussão geral). Assim, ao julgar as ADCs 58 e 59 e as ADIs 5.867 e 6.021, o Excelso Pretório decidiu, por maioria, manter formalmente a declaração de inconstitucionalidade da Taxa Referencial (TR), mas julgar parcialmente procedentes as ações, conferindo interpretação conforme à Constituição, ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei n. 13.467 de 2017, no sentido de considerar a Selic (art. 406 do Código Civil) como fator de correção adequado, até que sobrevenha nova solução legislativa, respeitadas as situações já consolidadas pelo trânsito em julgado. 2. A rigor, a Selic não é propriamente um fator de correção monetária, especialmente para créditos trabalhistas, porque não mede a variação de preços ou perda relativa da capacidade de compra da moeda (STF, RE 870.947, rel. Min. Luiz Fux), mas basicamente a variação das taxas de juros apuradas nas operações de empréstimos de instituições financeiras que utilizam títulos públicos federais como garantia. Ademais, suprimidos os juros de mora à base de 12% a. a. (Lei n. 8.177/1991, art. 39), o crédito trabalhista torna-se um dos mais “baratos” do mercado (conquanto essencialmente alimentar), favorecendo sensível e injustificadamente a posição jurídica do devedor trabalhista e os contextos de inadimplência estratégica. 3. Nesses termos, dada a vinculatividade *erga omnes* da decisão prolatada pelo Excelso Pretório, e considerando-se a necessidade de interpretá-la (CPC, art. 489, § 3º) à luz da Teoria Tridimensional do Direito, compondo com as normas-princípios constitucionais e legais de regência da matéria (e. g., arts. 1º, IV, e 5º, LXXVIII, da CRFB, arts. 404, 406 e 407 do CC e arts. 1º, 4º, 6º e 139, IV, do CPC/2015), com o valor maior imbricado nesse contexto (o da justiça social) e com o estado de fato narrado *supra*, é de rigor determinar a correção pelo IPCA-E até a data da citação (exclusive) e a subsequente atualização com a taxa Selic a partir de então (inclusive), como entendeu o C. STF; por outro lado, em se demonstrando a tempo e modo que a correção pela Selic é inferior à atualização pelo IPCA-E + 1% a. m. nesse mesmo interregno (i. e., entre a citação e a própria conta de liquidação), cumprirá determinar a indenização suplementar, inclusive *ex officio*, nos termos do art. 404, par. único, do Código Civil (c/c art. 8º, § 1º, da CLT), provendo-se a *restitutio in integrum* (já que os juros mínimos para a dívida civil são exatamente de 1% a. m., ut art. 406 do CC c/c art. 161, § 1º, do CTN e arts.

8º, § 1º, e 889 da CLT). 4. Recursos do reclamante e da 1ª reclamada parcialmente providos. TRT 15ª Região 0011241-36.2017.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 2 fev. 2021, p. 1866.

RESPONSABILIDADE

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. AFASTADA. EXCLUSÃO DA LIDE. TEMA N. 246 DO STF. O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993. Sentença reformada RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. EXCLUSÃO DA LIDE. TEMA N. 246 DO STF. Trago ao voto as pertinentes considerações do Ministro Luís Roberto Barroso no voto que proferiu no RE 760931/DF, com repercussão geral, que igualmente se aplicam ao caso: “O Poder Público, ao fiscalizar, tem uma obrigação de meio - ele tem que fiscalizar -, mas não de resultado, a significar que ele seja responsável sempre que haja algum tipo de inadimplemento. Porque, se for assim, a responsabilização volta a ser automática, em violação ao decidido na ADC 16. Portanto, eu acho que é preciso dizer onde a Administração falhou na fiscalização. E aqui é que vem a dificuldade e, talvez, uma divergência de fundo com a prática do TST. É que o TST considera como fiscalização adequada aquela que se baseia em instruções normativas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. São instruções normativas que têm mais de 120 páginas, extremamente prolixas, extremamente complexas e, em alguns casos, com todo o respeito, um pouco confusas. Mas, na verdade, o que decorre das instruções do Ministério do Planejamento, como regra geral, é que o Poder Público tem o dever de fiscalizar 100% dos contratos trabalhistas da terceirizada. Ora, se o Poder Público tiver que fiscalizar 100% das obrigações da terceirizada, a terceirização simplesmente perde qualquer tipo de racionalidade econômica, porque paga-se e tem-se que montar uma estrutura para fazer a mesma coisa. Portanto, a exigência de fiscalização de 100% é, a meu ver, uma forma oblíqua de não aceitar a terceirização. E, portanto, eu acho que o cumprimento rigoroso das instruções [...] O que o Ministério do Planejamento fez? Como o Poder Público vinha sendo condenado reiteradamente pela Justiça do Trabalho, eles fizeram um manual exaustivo para evitar a condenação. Mas, ao evitar a condenação, mata o doente, porque não há a alternativa de utilizar o remédio da terceirização. Se e quando ela é cabível e legítima, nós vamos discutir em outro momento. Mas a terceirização, em si, é uma categoria admitida pelo direito vigente, e, portanto, qualquer solução que a inviabilize eu acho que é uma intervenção indevida na liberdade de contratar. As instruções normativas do Ministério do Planejamento não preveem o que eu acho que é a única possibilidade legítima de fiscalização, que é a fiscalização por amostragem, em que o poder público tem o dever de verificar, dentro de uma amostra razoável, se os contratos estão ou não sendo cumpridos”. TRT 15ª Região 0010475-77.2014.5.15.0132 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 26 mar. 2021, p. 621.

TERCEIRIZAÇÃO

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. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. CABIMENTO. Os honorários advocatícios, nas ações ajuizadas após a vigência da Lei n. 13.416/2017, 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 0010406-51.2019.5.15.0041 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 4 mar. 2021, p. 3489.

Índice do Ementário

AÇÃO

- Ação civil pública, de sindicato profissional, utilizada para mera captação de documentos para produção antecipada de provas, com vista a reforço de prova. Reclamatória trabalhista. Extinção sem julgamento de mérito297

ACIDENTE

- Acidente típico. Dono de obra. Responsabilidade solidária. Art. 942 do Código Civil. Inaplicabilidade da OJ n. 191 da SDI-I do C. TST297
- Direito do trabalho. Responsabilidade civil. Acidente de trabalho. Ato inseguro da vítima. Inocorrência297

ACORDO

- Acordo extrajudicial. Homologação sem ressalvas. Procedimento de jurisdição voluntária. Preenchimento dos requisitos previstos nos arts. 855-B a 855-E da CLT (incluído pela Lei n. 13.467/2017). Validade do negócio jurídico (art. 104 do Código Civil). Interpretação à luz do princípio da boa-fé objetiva (arts. 113 e 422 do Código Civil).....298
- Acordo extrajudicial. Procedimento de jurisdição voluntária para homologação do mesmo, em Juízo. Arts. 855-B a 855-E da CLT. Requisitos legais: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei.....298

ACÚMULO DE FUNÇÕES

- Acúmulo de funções. Diferença salarial indevida. Atividade compatível com a condição pessoal do trabalhador298

ADICIONAL

- Adicional de insalubridade, pelo calor: raios solares. Trabalho em ambiente aberto. Reclamante era agente de mobilidade urbana (os chamados “amarelinhos”, de Campinas-SP). Jornada contratual de 6 horas. Indevido307
- Adicional de periculosidade. Laudo pericial baseado em informações unilaterais. Ausência de vistoria completa no local de trabalho. Indevido298

ADMINISTRAÇÃO

- Administração pública. Terceirização de serviços. Responsabilidade subsidiária. Reconhecimento299

AGRAVO

- Agravado de instrumento. Recurso ordinário. Deserção. Empresa em recuperação judicial. Isenção. Custas. Ausência de previsão legal.....299
- Agravado de petição. Decisão interlocutória. Incabível.....299
- Agravado de petição. Garantia do Juízo. Incidência de juros de mora e correção monetária. Possibilidade.....299

CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO

- Cálculos de liquidação. Atualização monetária. Modulação. Coisa julgada.....300

CEF

- CEF. Função gratificada de “caixa” e “quebra de caixa”. Incompatibilidade no duplo recebimento.....300

COMISSÃO

- Comissão. Estorno após a venda realizada. Indevido.....300

COMPETÊNCIA

- Competência da Justiça do Trabalho. Mandado de imissão de posse. Bem arrematado em execução trabalhista.....300

CONTRATO

- Unicidade contratual. Confissão das reclamadas a respeito da não interrupção da prestação de serviços, entre um contrato e outro. Imprescritibilidade da declaração da obrigação de retificação da CTPS obreira. Diferenças de verbas rescisórias decorrentes desta unificação de contratos. Ocorrência da prescrição quinquenal. Condenação afastada.....300

CORREÇÃO MONETÁRIA

- Correção monetária e juros trabalhistas. Entendimento fixado pelo STF nas ADCs 58 e 59. Inconstitucionalidade da TR. Aplicação do IPCA-E e da taxa Selic (art. 406 do Código Civil). Equiparação do crédito trabalhista ao crédito civil. Indenização suplementar (juros compensatórios). Aplicação do parágrafo único do art. 404 do Código Civil.....301

DANO

- Danos morais. Indenização. Comprovação incontestada de prática de ato lesivo à honra e à dignidade do trabalhador. Imprescindibilidade. Jornada excessiva.....307

EXECUÇÃO

- Execução. Desconsideração da personalidade jurídica. Empresa em recuperação judicial. Matéria inovatória. Duplo grau de jurisdição.....303
- Redirecionamento da execução. Devedor subsidiário. Terceirização.....303

FÉRIAS

- Férias gozadas na vigência da Lei n. 13.467/2017. Pagamento a destempo. Dobra de férias. Indevida 304

FGTS

- FGTS. Prescrição quinquenal. Ciência inequívoca da lesão a partir de 13.11.2014..... 304

FUNDAÇÃO

- Fundação Casa. Convênio médico fornecido aos empregados. Cota parte e coparticipação. Alteração contratual lesiva. Inocorrência 304
- Fundação Casa/SP. Quinquênios devidos ao empregado contratado sob o regime da CLT. Art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo..... 305

GRUPO ECONÔMICO

- Grupo econômico. Ausência de demonstração de que uma empresa esteja sob direção, controle ou administração da outra. Não caracterização..... 305

HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios de sucumbência. Beneficiário da justiça gratuita. Inconstitucionalidade do art. 791-a da CLT não verificada 305
- Honorários advocatícios. Reforma trabalhista. Cabimento 311
- Honorários advocatícios. Sucumbência. Ação proposta antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 306

HORAS EXTRAS

- Horas extras. Prefixação da jornada em norma coletiva. Trabalhador marítimo. Possibilidade 306
- Supressão de horas extras habituais. Empregador integrante da administração pública direta. Indenização prevista na Súmula n. 291 do C. TST. Indevida 306

INTERVALO DE TRABALHO

- Intervalo de 15 minutos que antecede a jornada extraordinária. Art. 384 da CLT..... 308
- Intervalo intrajornada. Supressão. Pagamento. Reflexos 307
- Intervalos mínimos de meia hora, a cada 4 horas, previstos no art. 235-D, i, da Lei n. 12.619/2012. Motorista carreteiro. Indevidos. Inexistência de viagens de longa distância, por mais de 24 horas 306

JORNADA DE TRABALHO

- Jornada de 6 horas. Intervalo intrajornada de 15 minutos, mesmo no caso de eventuais horas extras após as 6 horas. Seu tempo vincula-se à jornada contratual e, não, à efetivamente trabalhada. Exegese do art. 71, § 1º, da CLT. Aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 178 da SBDI-1 do C. TST..... 307
- Jornada de trabalho. Regime 12x36 horas. Ausência de previsão normativa. Invalidade..... 307

MANDADO

- Mandado de segurança. Proventos de aposentadoria. Penhora. Novo CPC. Legalidade 308

MOTORISTA

- Motorista. Tempo de espera. Previsão legal de pagamento de indenização, de 30% sobre o salário-hora. Art. 235-C, §§ 8º e 9º, da CLT. Diferenças indevidas 308
- Motorista. Tempo de espera. Horas extras 308

MULTA

- Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Massa falida. Constituição da falência. Termo legal fixado retroativamente. Pagamento indevido 308
- Multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT. Empresa em recuperação judicial 308

MUNICÍPIO

- Município de Mairinque. Profissional da educação básica. Gratificação por assiduidade. Natureza indenizatória. Pagamento delimitado à vigência da Lei n. 3.056/2013 (até 27.3.2018), revogada pela Lei n. 3.591/2018 309

PROGRESSÃO

- Progressão vertical transitória. Guardas Municipais do Município de Paulínia. Requisitos para preenchimento dos níveis criados para o quadro de carreira. Não enquadramento. Aplicação dos arts. 19, 20, 27 e 29 da Lei Municipal Complementar n. 59/2016 do Município de Paulínia 309

RECURSO

- Recurso ordinário. Correção monetária dos créditos trabalhistas. ADCs n. 58 e 59. Decisão plenária do STF (18.12.2020). Efeitos. Correção pelo IPCA-E até a citação da reclamada (exclusive) e pela Selic a partir de então (inclusive), já compreendidos os juros de mora. Princípio da *restitutio in integrum*. Proteção do direito de propriedade e do patrimônio jurídico (créditos). Inteligência do art. 404, par. único, do Código Civil (c/c art. 8º, § 1º, da CLT). Indenização compensatória das perdas decorrentes da inflação monetária, *si et quando* constatada a perda relativa da Selic em relação ao IPCA-E (com os juros mínimos do art. 406 do Código Civil) 310

RESPONSABILIDADE

- Responsabilidade subsidiária do ente público. Afastada. Exclusão da lide. Tema n. 246 do STF 311
- Responsabilidade subsidiária do ente público. Exclusão da lide. Tema n. 246 do STF 311

TERCEIRIZAÇÃO

- Terceirização. Ente público. Responsabilidade subsidiária 311