

CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
TRT da 15ª Região

v. 18 n. 5 p. 244-332 set./out. 2022



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 Marcia Di Donatto Ferreira

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

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

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

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

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

Sorocaba - Juíza Candy Florencio Thome
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

Gabriel Roberto Morandi (Estagiário)

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. 18, n. 5, set./out. 2022

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

OS EXTERMINADORES DO PRESENTE: o agravamento da precarização do trabalho uberizado causado pela pandemia da Covid-19 e a urgente necessidade de uma legislação regulamentadora.....	248
SILVA, A. J. B. F.	

A OBRIGATORIEDADE DA VACINA CONTRA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A POSSIBILIDADE DA CONFIGURAÇÃO DE JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO FRENTE À RECUSA INJUSTIFICADA.....	258
RABELO, Lucas Fleck; CARONI, Thiago Carpinelli; VALIO, Vitor Falcão	

ÍNTEGRA

TRT da 15ª Região.....	269
Acidente de trabalho.....	269
Atividades em navio.....	275
Adicionais de insalubridade e periculosidade.....	295
Justa causa.....	306

EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região.....	313
Índice do Ementário.....	328

OS EXTERMINADORES DO PRESENTE: o agravamento da precarização do trabalho uberizado causado pela pandemia da Covid-19 e a urgente necessidade de uma legislação regulamentadora *

SILVA, A. J. B. F.**

Resumo: O presente trabalho visa analisar o agravamento da precarização do trabalho uberizado causado pela pandemia da Covid-19, bem como isso tornou urgente a necessidade de uma norma regulamentadora. Ademais, será demonstrado que existe a possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício desses profissionais, e que no regramento jurídico vigente já existe norma na qual a modalidade de trabalho se encaixa, não exigindo, necessariamente, que se crie nova legislação para que a situação seja regulamentada.

Palavras-chave: Uberização do trabalho. Covid-19. Vínculo empregatício. Norma regulamentadora.

Abstract: The present work aims to analyze the worsening of the precariousness of uberized work caused by the Covid-19 pandemic, as well as to demonstrate the urgent need for a regulatory standard. In addition, it will be demonstrated that there is the possibility of recognition of these professionals' employment relationship, and that in the current legal regulation, there is already a standard which type of work fits, not necessarily requiring that new legislation be created so that the situation is regulated.

Keywords: Work uptake. Covid-19. Employment relationship. Regulatory standard.

1 INTRODUÇÃO

Há alguns anos, quando se falava sobre maquinização, robotização, ou ainda, informatização do trabalho, o maior temor do ser humano era o de ser substituído e posteriormente dizimado pelas máquinas. Dizem que a vida imita a arte, e não demorou muito para que tal medo fosse estampado nas telas do cinema. Um exemplo clássico é o filme **O exterminador do futuro** - que inspirou o título deste trabalho -, no qual um robô é enviado ao passado para exterminar a vida de

*Este artigo decorre de trabalho de conclusão de curso de mesmo título, defendido e aprovado no dia 23.6.2021 na Universidade Estácio de Ribeirão Preto.

**Bacharel em direito recém formada (julho 2021) pela Universidade Estácio de Ribeirão Preto.

uma mulher que dará à luz a um ser humano, que no futuro travará uma luta contra a *Skynet*, uma inteligência artificial que dominará o planeta e provocará a destruição da raça humana.

Ainda que de forma não tão súbita, estamos vivendo, sim, de certo modo, a destruição da dignidade, da saúde e conseqüentemente da vida humana pelas máquinas. Maquiados de liberdade, autonomia e empreendedorismo, os algoritmos passaram a escravizar o trabalho humano através da informatização dos serviços. Na Quarta Revolução Industrial fomos excluídos; agora, na Quinta, coisificados.

Sem querer dar *spoiler* para quem não assistiu a saga do exterminador do futuro, sempre que se fala em viagem no tempo, sempre se fala também em um paradoxo (fato que contraria as regras básicas; algo ilógico ou contraditório). E mais uma vez imitando a arte, no Brasil, quando se trata de escravidão, trabalho informal, exploração do trabalho e correlatos, parece que vivemos em um eterno paradoxo: não importa o que façamos ou o quanto evoluamos como sociedade, sempre estamos de volta à mesma situação. Apenas mudam-se a nomenclatura, a forma como se dá, o ano, mas a dignidade roubada, a vida explorada e exaurida são sempre as mesmas: a dos seres humanos que compõem as minorias sociais.

O fenômeno da uberização do trabalho nada mais é do que uma roupagem, uma nova versão da exploração do trabalho humano, que conhecemos bem. Nesse sentido, o presente trabalho visa analisar como o advento da pandemia da Covid-19 tornou péssimo o que já era muito ruim, tornando, assim, urgente a necessidade de uma regulamentação por parte do poder público, seja criando uma nova norma ou reconhecendo o vínculo empregatício existente nessas relações, e enquadrando tal classe nas normas trabalhista já existentes, pois a pandemia não só agravou o paradoxo existente, como criou outro: o trabalho de parte dos trabalhadores uberizados foi considerado essencial no enfrentamento do novo coronavírus para salvar vidas, pois auxilia na manutenção do distanciamento social; todavia, a vida dos próprios profissionais parece não ter sido incluída no rol.

A metodologia de estudo utilizada se baseia na revisão bibliográfica de autores da sociologia e do direito que são ligados ao tema exposto, e do direito do trabalho como um todo. Além disso, será utilizado o método hipotético dedutivo, bem como a análise de jurisprudência e pesquisas realizadas por instituições responsáveis pelo levantamento de dados econômicos e sociais.

2 DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A uberização, apesar do termo fazer menção direta à empresa Uber e ter sido popularizado através desta, diz respeito a uma forma de prestação de serviços utilizada por muitas outras empresas e que, inclusive, já era exercida antes mesmo da Uber nascer (ABÍLIO, 2019). Tal definição está intimamente ligada ao conceito de economia compartilhada, ou ainda, ao consumo colaborativo, que para Rachel Botsman, especialista considerada líder no assunto, nada mais é do que a informatização¹ das formas comuns de compartilhamento bem familiares ao direito: aluguel, alienação, comodato, doação e permuta. Para ela, dentre outras vantagens, a economia compartilhada permite às pessoas acessibilidade a produtos e serviços, além de economia de tempo, espaço e dinheiro (BOTSMAN; ROGERS, 2011).

No âmbito trabalhista, quando se fala em uberização, mais do que dizer que os postos de trabalho comuns foram migrados para plataformas digitais, e assim serem oferecidos serviços com um melhor custo-benefício graças à ajuda dos algoritmos, fala-se também, senão principalmente, da nova forma de organização de trabalho precária, mascarada de autonomia e empreendedorismo que o fenômeno criou.

Através da uberização, empresas como a Uber, por exemplo - plataforma responsável por US\$ 13,51 bilhões, segundo a **InfoMoney** (SANTANA, 2020) -, conseguem se afugentar das regras impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, conseqüentemente, dos altos

¹Informatização: ato, processo ou efeito de informatizar. Significado de informatizar: adaptar um fato, processo ou serviço a um sistema de computadores.

custos que um funcionário contratado devidamente nos termos legais acarreta, uma vez que os parceiros² não possuem vínculo empregatício devido à modalidade, teoricamente, não se encaixar nas regras trabalhistas vigentes até o momento.

No modo de operação extraem-se vários tipos de precariedade, como, por exemplo: a jornada de trabalho ilimitada e sem garantia de remuneração; o valor da tarifa de serviço que não oscila conforme o aumento dos insumos; a transferência do risco e dos custos do empreendimento ao trabalhador; a falta de segurança e de garantia dos direitos básicos de proteção social; os incentivos que pressionam os trabalhadores a ficar mais tempo à disposição dos aplicativos (prática conhecida como gamificação do trabalho); a possibilidade de desligamento sem prévia notificação, entre diversas outras medidas que fazem gerar um sistema de gestão e controle de força do trabalho poderoso e praticamente inabalável, graças ao contraditório discurso de liberdade e autonomia, em um ambiente controlado nos mínimos detalhes pelos algoritmos (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O SISTEMA JUDICIÁRIO BRASILEIRO

O direito do trabalho faz distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Tal diferenciação é importante no ambiente jurídico brasileiro para definir a amplitude protecional celetista que o trabalhador terá, ou quiçá, se terá. Para Ricardo Resende, “a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos” (RESENDE, 2020, p. 206).

No Brasil, já foram ajuizadas inúmeras ações com o intuito de obter o reconhecimento de vínculo empregatício entre parceiros e plataformas digitais uberizadas. Tais trabalhadores enxergaram nessa forma de trabalho os requisitos legalmente necessários para tal, quais sejam: “trabalho não eventual, prestado *intuitu personae* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade” (DELGADO, 2019, p. 339).

Neste sentido, há diversas decisões negando, como também decisões que reconheceram o vínculo empregatício entre plataformas digitais e parceiros no Brasil.

Desta forma, podemos concluir que nada em concreto ainda foi definido, estando no momento o Poder Judiciário brasileiro incumbido de analisar, em cada caso que lhe é proposto, se há ou não a existência do vínculo, sendo desta forma publicadas de forma recorrente uma série de decisões desiguais, em casos cujo pedido, causa de pedir e, muitas vezes, a reclamada, são os mesmos.

4 O PRECÁRIO SE TORNOU ESSENCIAL: como a pandemia da Covid-19 agravou os problemas decorrentes da uberização do trabalho

Pandemia é uma situação de infecção que afeta diversas localidades do mundo. O SARS-CoV-2 é o vírus causador da pandemia de Covid-19, decretada em 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e que até o momento, em nível global, já causou mais de 3 milhões de mortes (MUNDO, 2021).

Entre as formas de prevenção do contágio, as medidas de restrição de convívio social são as mais eficazes (SILVA; FIGUEIREDO FILHO; FERNANDES, 2020). Todavia, independentemente da forma como tal isolamento é realizado (horizontal, vertical, *lockdown*, medidas restritivas, com ou sem fases de transição), o comércio, a indústria, a prestação de serviços e, consequentemente, a economia, sofrem drasticamente. Dados do Ministério da Economia constataram que desde a chegada da Covid-19 no Brasil até junho de 2020, 1,4 milhão de vagas de empregos formais foram fechadas no país (PUPO, 2020).

²Parceiro é a forma como são denominados os profissionais que prestam seus serviços através de aplicativos, sejam eles motoristas de táxi, motoboys de entrega, diaristas, professores etc., e que faz com que termos como “trabalhadores” e “funcionários” - dotados de uma carga simbólica, de um sentido histórico de pertencimento, de identidade - entrem em desuso.

Com isso, a população sofre de diversas maneiras: perda de emprego, perda de renda, problemas emocionais devido à pressão psicológica somada ao medo de contágio, perda de entes e amigos que não resistiram à doença, que por sua vez também geram problemas socioeconômicos, tornando isso um círculo infinito.

No âmbito do direito do trabalho celetista e estatutário, muito se discutiu acerca da nova doença - se contraída em exercício laboral, poderia ser considerada doença ocupacional ou acidente de trabalho, e se os profissionais que se expõem mais ao vírus por força de seu emprego possuem direito ao adicional de insalubridade; todavia, em comparação, poucas vezes a situação dos trabalhadores uberizados foi suscitada nesse sentido, afinal, não precisa ser discutido o que está explícito na maior parte das jurisprudências envolvendo o assunto: são trabalhadores informais, livres na busca por sua sobrevivência - literalmente (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Dentro de casa, as pessoas passaram a consumir mais produtos digitais, e consequentemente o serviço de *delivery* se tornou, de um dia para o outro, a única opção por diversas vezes, sendo caracterizado, inclusive, como atividade essencial no enfrentamento da pandemia, assim como o transporte de passageiros por aplicativo (BRASIL, 2020).

Neste contexto, a demanda de trabalho no setor casou perfeitamente com o alto índice de desemprego, resultando em uma massa “subutilizada, terceirizada, intermitente e precarizada” (ANTUNES, 2020, p. 7), bem maior do que a que havia antes da pandemia, praticamente em todos os setores. Em uma pesquisa com entregadores de aplicativos realizada após a instalação da pandemia, publicada na **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, no quesito jornada de trabalho, “mais de 57% dos respondentes afirmaram trabalhar em faixas acima das nove horas diárias, ampliando-se esse percentual para 62% durante a pandemia”, sendo que 78,1% desses entrevistados trabalham por seis ou sete dias na semana (ABÍLIO *et al.*, 2020, p. 7).

Em contrapartida, apesar do aumento da carga horária, 58,9% afirmaram queda na remuneração. Neste ponto, de acordo com os entregadores participantes da pesquisa, tal fato está relacionado com o grande número de novos entregadores que entraram neste mercado depois da pandemia, pois a alta demanda faz com que diminua o número de entregas para as quais são chamados, o que levou o estudo a concluir que:

[...] além de haver aumentado o número de trabalhadores disputando as demandas com aqueles que já se encontravam nesse trabalho, antes da pandemia, ainda houve o rebaixamento da sua força de trabalho. A combinação dos fatores, portanto, intensifica o quadro da precariedade por rebaixamento da remuneração. (ABÍLIO *et al.*, 2020, p. 9-10).

Ainda nesta pesquisa, no quesito medidas de proteção contra o novo coronavírus, a maioria dos entregadores afirmou que eles mesmos arcam com os custos dos insumos para sua proteção (máscaras, álcool em gel, luvas, higienização do veículo), e na maioria das vezes as empresas oferecem apenas orientações.

A Uber até passou a oferecer um reembolso no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) para compensar o gasto dos seus motoristas e entregadores com álcool em gel, máscaras e luvas, todavia condicionou o recebimento a critérios de exigibilidade que excluem diversos trabalhadores, e ainda se reservou no direito de recusar o reembolso sob seu exclusivo critério (não descrito), e se a nota fiscal apresentada for considerada falsa ou duplicada (COVID-19, 2020).

Em dezembro de 2020, a empresa iFood destinou 10 milhões de reais para a vacinação dos profissionais atuantes na linha de frente, com o intuito de encontrar oportunidades junto ao governo federal para destinar os recursos arrecadados em prioridade de vacinação dos profissionais responsáveis pela entrega de produtos. Depois, em fevereiro de 2021, acirrou a pressão ao doar 5 milhões ao Instituto Butantan, reforçando o pedido. Todavia, até o momento, nada foi comentado pelo governo federal sobre a inclusão prioritária da categoria no Programa Nacional de Imunizações (PNI) (MARTINS, 2020).

Como se pode ver, apesar do trabalho precário desses profissionais ter sido considerado essencial, a vida deles não foi. Literalmente, todos os dias se expõem ao vírus, seja na entrega de pedidos a hospitais, lares, empresas, seja no transporte dos profissionais atuantes na linha de

frente (profissionais da saúde) ou dos doentes acometidos pela Covid-19 etc. Todavia, mesmo com incentivo e apoio privado, o governo federal ainda não cogitou a possibilidade de colocá-los com prioridade no recebimento da vacina. Diariamente, prefeitos e governadores pedem, através dos meios de comunicação, que a população fique em casa e priorize os serviços de *delivery*, mas nada além do básico (usar máscara e higienizar as mãos) é mencionado quanto à proteção dos trabalhadores que realizam as entregas.

Atitudes como essas deixam nítido que a prioridade é o serviço, não importando os riscos aos quais se expõe o cidadão por detrás da atividade, ainda mais sendo esse cidadão um trabalhador cujo serviço é gerido por aplicativos, aumentando ainda mais a sensação de que a coisificação do ser humano está se fundindo com a informalidade, pois “o valor vida se torna mera mercadoria quando o próprio Estado passa a valorar e valorizar o ‘ter humano’, o qual deixa de observar e efetivar os direitos do trabalho” (SANTOS; GOÉS, 2015).

Cumpra salientar que outras modalidades de serviços uberizados também expõem os trabalhadores ao risco quando saem para prestar seus serviços, como qualquer outro cidadão que sai de sua residência; todavia, conforme mencionado anteriormente, a demanda por profissionais desses dois setores (*delivery* e transporte de passageiros) foi aumentada, seus serviços considerados essenciais, e a precariedade de seu trabalho agravada pela exposição ao vírus em decorrência da atividade laboral.

5 DA NECESSIDADE E POSSIBILIDADES DE REGULAMENTAÇÃO

5.1 A busca pelos direitos

Com o *slogan* “Todo dia arrisco minha vida para matar sua fome e a minha”, impulsionados pelo agravamento da precarização do trabalho uberizado causado pela pandemia da Covid-19, centenas de entregadores de aplicativos foram às ruas no dia 1º julho de 2020 protestar por melhores condições de trabalho. O movimento denominado “Breque dos Apps” protestou com a paralisação dos serviços de entrega por 24h, afetando quase todos os Estados do Brasil.

Entre seus pedidos, estavam no topo o aumento do valor da taxa de entrega, um valor mínimo de taxa, o fim dos bloqueios arbitrários, e formas de auxílio e proteção no enfrentamento do vírus ao qual se expõem diariamente (SUDRÉ, 2020).

A greve serviu para conscientizar milhões de usuários sobre a situação precária de trabalho desses profissionais, uma vez que os queridos cupons de descontos e baixos preços das plataformas são criados em cima da exploração da força de trabalho desses seres humanos.

A empresa Uber Eats se pronunciou dizendo que estava fornecendo medidas de proteção sanitária aos entregadores, e as empresas Rappi e iFood disseram que, além disso, há algum tempo os seus entregadores contam com seguro de vida e seguro contra acidente pessoal (ENTREGADORES, 2021).

A redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança é direito de todo trabalhador previsto na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inciso XXII), assim como o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro (art. 7º, inciso XXIII), sendo aqui incluídos os trabalhadores em seu sentido mais amplo, sem diferenciação entre empregados celetistas e trabalhadores informais, autônomos, entre outros.

Nesse sentido, no âmbito da Justiça do Trabalho, antes dos protestos ocorrerem o Ministério Público do Trabalho (MPT) havia ajuizado duas ações civis públicas requerendo assistência financeira a trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus ou aos que integram o grupo de alto risco, para que pudessem se manter em distanciamento social com recursos necessários para sua sobrevivência. O Juiz do Trabalho Elizio Luiz Perez deferiu a liminar determinando que as plataformas Rappi e iFood deveriam garantir um salário-mínimo mensal aos trabalhadores, e também fornecer álcool em gel e água potável (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020).

Todavia o iFood recorreu, e a Desembargadora Dóris Torres Prina derrubou a liminar (SANTOS, 2020) alegando que os entregadores são apenas usuários dos aplicativos e neles se

associam espontaneamente, não cabendo, na situação, os modelos tradicionais de garantias jurídicas, e que quem possui o dever de atuar na situação dos entregadores frente à pandemia é o poder público, e que de fato este tem feito isso. Porém, no mundo real, não temos provas de tal grande feito.

5.2 Possibilidades de regulamentação

De fato, conforme demonstrado acima, há muitas críticas à situação precária à qual os trabalhadores das plataformas digitais são condicionados diariamente (especialmente a situação dos entregadores e motoristas de aplicativos com o advento da pandemia). Todavia sugestões de soluções para o problema também não faltam.

Para Ludmila Costhek Abílio, doutora em Ciências Sociais e especialista no fenômeno da uberização, uma péssima solução que tem tentado tomar espaço é a regularização da classe como microempreendedores individuais (SANTOS, 2019). Inclusive, em 2019, através da Resolução n. 148/2019, a ocupação “Motorista de Aplicativo Independente” foi incluída na lista de atividades permitidas ao Microempreendedor Individual (MEI), sob a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 4929-9/99. Todavia, a legalização por intermédio do MEI não acarreta nenhuma responsabilidade para as empresas, continuando o trabalhador com todos os riscos, custos e prejuízos da prestação de serviço. Desse modo, tal caminho não representa uma solução, mas apenas uma mitigação do problema, pois ao contribuir através do DAS MEI (Documento de Arrecadação do Simples Nacional do Microempreendedor Individual), os trabalhadores passam a ter direito a benefícios previdenciários, apenas.

Para Mauricio Godinho Delgado, entre todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, a subordinação é o mais importante na distinção entre relação de emprego e trabalho, e a divide em três tipos: clássica, objetiva e estrutural (DELGADO, 2019). No âmbito do fenômeno da uberização do trabalho, o conceito que está em destaque é o da subordinação estrutural, que para Godinho se dá:

[...] pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2019, p. 353).

Tal conceito se encaixa na modalidade de subordinação algorítmica e tem ganhado destaque por ampliar os limites do direito do trabalho, ao romper com o clássico conceito de hierarquia funcional, facilitando, assim, a reinterpretação das normas trabalhistas conforme a realidade social atual.

Nesse sentido, devido às relações de trabalho uberizadas se encaixarem no conceito de subordinação estrutural, adotar este novo entendimento do conceito de subordinação seria um possível caminho para:

[...] fazer valer que a relação de emprego e as garantias dela decorrentes sejam efetivamente concretizadas através de instrumentos processuais econômicos e ágeis. (FERRER; OLIVEIRA, 2018, p. 193).

Para ficar mais claro, vale destacar o comentário do jurista Márcio Toledo Gonçalves sobre essa possibilidade:

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa e eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da uberização. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. (GONÇALVES, 2017).

Dessa forma, se o caminho escolhido para a concretização do vínculo e dos direitos trabalhistas e sociais de tais trabalhadores for a CLT, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope), em 2020, constatou que a maioria dos entregadores de aplicativos entrevistados não quer trabalhar de carteira assinada, pois eles temem perder a flexibilidade com a qual definem seu tempo de trabalho e como produzem sua renda mensal - por exemplo, trabalhar para diversas empresas ao mesmo tempo (SENA, 2020).

Ocorre que se pode deduzir que tal informação está fundada na desinformação dos trabalhadores. No Brasil, após a reforma trabalhista de 2017, temos a figura do contrato de trabalho intermitente, no qual o empregado trabalha somente quando chamado (trabalho por demanda), é-lhe permitido ter vários contratos desse tipo com diversos empregadores, podendo, inclusive, recusar o serviço sem que isso implique em falta disciplinar, e ainda tem garantido todos os direitos trabalhistas e previdenciários, pagos todos mensalmente proporcionais às horas trabalhadas.

Ainda assim, mesmo já tendo esse modelo de contrato viável para a situação dos trabalhadores uberizados, foram apresentados ao Congresso Nacional vários projetos de lei para regular o assunto - os quais, todavia, para o professor, promotor e especialista em direito do trabalho Dr. Rodrigo Carelli, são apenas mais do mesmo, e portanto dispensáveis, pois não há sentido criar-se uma legislação específica se já existe no direito do trabalho uma legislação flexível o bastante para esses trabalhadores serem enquadrados (CUPELLO, 2021).

A figura em vigor no Brasil do trabalhador intermitente é bem semelhante ao que foi definido pela decisão da Suprema Corte do Reino Unido no dia 19 de fevereiro de 2021, na qual alguns motoristas da Uber foram considerados funcionários do aplicativo e não trabalhadores autônomos, fazendo jus, portanto, a salário-mínimo/hora, férias remuneradas e aposentadoria. Movida pela decisão, a Uber, no dia 16.3.2021, anunciou que estenderia os efeitos da decisão a todos os seus motoristas credenciados no país (UBER, 2021).

A decisão pode ser arguida como precedente a fim de motivar o convencimento dos magistrados brasileiros. Sendo de relevância destacar, ainda, que na legislação britânica existe a categoria do empregado e o *worker* (trabalhador). Os "*workers*" se assemelham muito com o trabalhador intermitente brasileiro, pois podem receber um salário-mínimo e benefícios trabalhistas, todavia com carga horária, remuneração e números de contratos possíveis bem flexíveis (CARELLI, 2021).

Desse modo, cumpre frisar que o Reino Unido não criou uma legislação para que os motoristas da Uber se encaixassem, mas sim apenas os inseriu em uma modalidade de contrato pré-existente, que é bem ampla, assim como o Brasil, que, conforme mencionado alhures, tem o modelo de contrato de trabalho intermitente, o qual é bem amplo, flexível e garante todos os direitos trabalhistas e sociais ao trabalhador, porém com a simples e enorme diferença de ainda não ter conseguido legalmente visualizar e reconhecer nas relações de trabalho uberizadas os requisitos legais para enquadrar o trabalhador em tal contrato, como foi reconhecido e feito no Reino Unido. Sabe-se que a aprovação de projetos de lei é um procedimento demorado, e que, neste caso, tende a suprimir direitos, pois de fato não há sentido criar-se uma nova legislação sendo que já existe uma protetiva o bastante.

Para o Juiz do Trabalho Xerxes Gusmão, o reconhecimento do vínculo atribuiria custos às empresas e, conseqüentemente, diminuiria seus lucros, motivo este que explica a oposição das plataformas em reconhecer a existência de tal vínculo - e que também, por incrível que pareça, é utilizado por magistrados como motivação para o não reconhecimento:

Aliás, não deixa de ser curioso e revelador que muitos dos defensores da autonomia dos trabalhadores das plataformas - alguns dos quais, por mais surpreendente que isso possa parecer, sendo operadores do Direito do Trabalho, com conhecimento técnico que deveria, em tese, afastá-los deste tipo de argumento não jurídico - apresentem justamente razões financeiras para negar o reconhecimento do vínculo: a (pretensa) inviabilização econômica das plataformas, caso reconhecido o vínculo empregatício dos trabalhadores. Valem-se, inclusive, de uma expressão corriqueira para tanto: 'A conta não fecha'. (GUSMÃO, 2021).

Ainda, para Gusmão a relação de trabalho entre os profissionais uberizados e as empresas uberizadoras volta-se para o reconhecimento do vínculo empregatício, e deve ser analisada através dos elementos jurídicos caracterizadores daquele, e não por cálculos matemáticos. Neste sentido, para Carelli (2021), acima de tudo, o problema da não solução dessa situação é político, e não legislativo.

Assim, com base no exposto, alternativas para regulamentar a situação do precário trabalho dos prestadores de serviços uberizados, de fato, não faltam, o que pode estar faltando é, simplesmente, vontade de solucionar.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a elaboração do presente artigo, buscou-se compreender o fenômeno da uberização e como este evento precarizou e impactou as relações de trabalho, principalmente após o advento da pandemia de Covid-19.

Conforme demonstrado, a pandemia de Covid-19 teve grande impacto no âmbito trabalhista, em especial na saúde dos motoristas e entregadores uberizados, cujo serviço se dá por sua conta e risco.

Tais trabalhadores, mesmo tendo sua atividade considerada essencial no enfrentamento do novo coronavírus, não obtiveram a mesma atenção no sentido de garantia de direitos trabalhistas e sociais, ou ainda, preferência na vacinação, como outras categorias.

Foi demonstrado que existe a possibilidade de solução através do reconhecimento do vínculo empregatício e o enquadramento da classe na legislação já existente, ou ainda em novas legislações.

Vimos que o Poder Judiciário pode dar fim a essa situação de forma mais célere e justa, se com maior atenção avaliar as decisões de outros países no sentido do reconhecimento do vínculo empregatício, e usando-as como precedente, decidir por tal reconhecimento se avaliar, exclusivamente, os elementos jurídicos. Podermos concluir também que, se a jurisprudência já tivesse analisado os elementos caracterizadores do vínculo empregatício com um olhar menos clássico, isso bastaria para já se ter reduzido, e muito, o sofrimento dessa classe trabalhadora, há muito tempo.

Por fim, conclui-se que a sociedade como um todo precisa entender que não há incompatibilidade entre trabalho flexível, vínculo empregatício e gozo de direitos, e que, além disso, a vida humana e sua dignidade se sobrepõem a qualquer forma de lucro: seja ele o lucro social vendido pela economia do compartilhamento, seja ele o lucro das empresas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, Edição especial Dossiê Covid-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>. Acesso em: 1º abr. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 1º abr. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 1º abr. 2021.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BRASIL. Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020. Regulamenta a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. **DOU**, Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 1º abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. **TRAB21**, Rio de Janeiro, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 14 maio 2021.

COVID-19: pagamento de gel antisséptico, toalhas desinfetantes ou máscaras. **Uber Blog**, Osasco, 12 maio 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/reeembolso-articulos-de-proteccion-personal/>. Acesso em: 2 maio 2021.

CUPELLO, Priscila. O futuro do trabalho no século XXI: entrevista com o Prof. Dr. Rodrigo Carelli (UFRJ). **Parresiando/YouTube**, Rio de Janeiro, 5 maio 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tq-Va0HuGNM&t=4738s>. Acesso em: 14 maio 2021.

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

ENTREGADORES de aplicativo aumentam jornada, mas ganham menos do que antes da pandemia. **Jovem Pan**, São Paulo, 1º maio 2021. Disponível em: <https://jovempan.com.br/noticias/economia/entregadores-de-aplicativo-aumentam-jornada-mas-ganham-menos-do-que-antes-da-pandemia.html>. Acesso em: 3 maio 2021.

FERRER, W. M. H.; OLIVEIRA, L. J. de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 4, n. 1, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574>. Acesso em: 28 abr. 2021.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 3, p. 319-331, mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125414>. Acesso em: 28 abr. 2021.

GUSMÃO, Xerxes. O precariado “empreendedor” das plataformas digitais. **Justificando**, São Paulo, 20 maio 2021. Disponível em: <http://www.justificando.com/2021/05/20/xerxes-gusmao-o-precariado-empreendedor-das-plataformas-digitais/>.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. Brasília: Saraiva Jur., 2020.

MARTINS, André. Como o iFood quer acelerar a vacinação de entregadores. **Exame**, São Paulo, 22 dez. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/como-o-ifood-quer-acelerar-a-vacinacao-de-entregadores/>. Acesso em: 2 maio 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. iFood e Rappi devem garantir material de higienização e assistência financeira aos entregadores para conter disseminação do coronavírus. **Notícias MPT-SP**, São Paulo, 5 abr. 2020. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/750-ifood-e-rappi-devem-garantir-material-de-higienizacao-e-assistencia-financeira-aos-entregadores-para-conter-disseminacao-do-coronavirus>. Acesso em: 3 maio 2021.

MUNDO chega a 3 milhões de mortes por covid-19. **Veja**, São Paulo, 17 abr. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/mundo-chega-a-3-milhoes-de-mortes-por-covid-19/>. Acesso em: 1º maio 2021.

OTTATI, Hugo. Parceiros não, trabalhadores! **Jusbrasil**, Salvador, 2019. Disponível em: <https://hugoottati.jusbrasil.com.br/artigos/740594844/parceiros-nao-trabalhadores>. Acesso em: 14 maio 2021.

PUPPO, Fábio. Crise do coronavírus fecha 1,4 milhão de vagas formais, diz governo. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 20 jun. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/crise-do-coronavirus-fechar-14-milhao-de-vagas-formais-diz-governo.shtml>. Acesso em: 3 maio 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2020.

SANTANA, Pablo. Uber registra prejuízo de US\$ 8,51 bilhões, mas traz boas notícias. **InfoMoney**, São Paulo, 6 fev. 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/uber-registra-prejuizo-de-us-851-bilhoes-mas-traz-boas-noticias/>.

SANTOS, A. M. K. R.; GÓES, W. P. A coisificação do homem pelo homem e a degradação humana no ambiente laboral. **Revista Científica da Facnopar**, Apucarana, v. VI, n. 1, jan./jul. 2015. Disponível em: <https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2019-08-28-15670132394004.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

SANTOS, João Vitor. Uberização: a edição da velha ideia do trabalho amador. Entrevista especial com Ludmila Abílio. **Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo, 13 ago. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/591603-uberizacao-a-edicao-da-velha-ideia-do-trabalho-amador-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 3 maio 2021.

SANTOS, Rafa. TRT-2 suspende decisão que obrigava iFood a pagar entregadores infectados. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 7 abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-07/suspensa-decisao-obrigava-ifood-pagar-entregadores-infectados>. Acesso em: 3 maio 2021.

SENA, Victor. Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada. **Exame**, São Paulo, 23 jul. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>. Acesso em: 3 maio 2021.

SILVA, Lucas; FIGUEIREDO FILHO, Dalson; FERNANDES, Antônio. O efeito do *lockdown* sobre a epidemia da Covid-19 no Brasil: evidências a partir de uma análise de séries temporais interrompidas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 10, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020001005006&tlng=en. Acesso em: 28 abr. 2021.

SUDRÉ, Lu. Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita. **Brasil de Fato**, São Paulo, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps>. Acesso em: 3 maio 2021.

UBER com salário mínimo, férias e aposentadoria: a decisão que pode influenciar milhões de trabalhadores pelo mundo. **BBC News Brasil**, São Paulo, 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56427579>.

A OBRIGATORIEDADE DA VACINA CONTRA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A POSSIBILIDADE DA CONFIGURAÇÃO DE JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO FRENTE À RECUSA INJUSTIFICADA

RABELO, Lucas Fleck*
CARONI, Thiago Carpinelli**
VALIO, Vitor Falcão***

Resumo: O artigo busca compreender a legitimidade do uso do poder diretivo do empregador para a determinação da vacinação de seus empregados contra o vírus da Covid-19, considerando possíveis fundamentos legais que justifiquem a conduta. Diante disso, analisa-se, ainda, a possível configuração de hipótese de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho no caso da recusa injustificada do trabalhador em cumprir o comando patronal.

Palavras-chave: Covid-19. Vacina. Saúde e segurança do trabalho. Meio ambiente do trabalho. Justa causa.

1 INTRODUÇÃO: a vacinação contra a Covid-19 e as relações de trabalho

Passado mais de um ano do início da epidemia do Covid-19, faz-se imprescindível analisar os efeitos impostos por esta doença nas relações de trabalho.

Isto porque, nesse tempo de luta contra a disseminação da doença, diversas foram as mudanças no plano fático e, em especial, científico, que abalaram a área do direito de uma forma geral, a qual inevitavelmente não consegue se adaptar, da noite para o dia, a essas mudanças impactantes e inimagináveis na sociedade.

Se no ano de 2020 o assunto em voga eram as medidas de prevenção, tais como o distanciamento social, o uso de máscara e a utilização de álcool em gel, em 2021 a vacina ganhou o protagonismo, pois exerce papel fundamental na busca por se findar o estado de emergência de saúde pública no qual vive o Brasil e o mundo, embora não seja motivo para deixar de aplicar as já conhecidas medidas de prevenção.

Agora, sendo a vacina uma realidade no contexto da saúde pública e no combate efetivo à epidemia, por conseguinte também é uma realidade que circunda as relações de trabalho,

*Advogado. Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2021).

**Advogado. Especialista em Direito e Processo Previdenciário pela UniDomBosco. Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2021).

***Advogado. Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2021).

ocasionando inexoravelmente embates e discussões que, desde sempre, são intrínsecos à relação capital e trabalho.

As relações de trabalho, embora fortemente afetadas pela Covid-19, não deixaram de existir nesse meio tempo. Ao contrário, ganharam novas formas de realização, como, por exemplo, o teletrabalho e o chamado *home office*.

Ocorre que nem toda atividade econômica pode usar da força de trabalho de seus empregados à distância. Existem atividades que precisam, necessariamente, dos empregados exercendo suas tarefas presencialmente na sede da empresa em conjunto com os demais trabalhadores, necessitando, em outras palavras, de um convívio social direto.

Diante desse impasse, uma vez que o convívio social não era recomendado pelas autoridades sanitárias¹, embora as empresas implementassem todas as medidas de prevenção possíveis, a vacinação de seus empregados tornou-se a principal alternativa para propiciar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Com esse cenário em mente, este artigo objetiva fazer uma análise da possibilidade dos empregadores exigirem de seus empregados que sejam vacinados, levando em conta diretrizes legais sobre o assunto e a escassa, porém esclarecedora, jurisprudência existente até o momento.

Diante desta análise preliminar, tratar-se-á sobre a possibilidade da aplicação da penalidade de justa causa aos empregados que se recusarem de forma injustificada a proceder com sua vacinação, considerando-se os possíveis fundamentos existentes para esse fim.

2 A CONSTITUCIONALIDADE DA OBRIGATORIEDADE DA VACINAÇÃO

No início da epidemia, foi promulgada a Lei n. 13.979/2020, que prevê medidas visando o combate à disseminação do coronavírus. Dentre tais medidas, foi discutido no Supremo Tribunal Federal (STF) a constitucionalidade do dispositivo que prevê a possibilidade da determinação de vacinação compulsória, gravada no art. 3º, inciso III, alínea “d”:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: (Redação dada pela Lei n. 14.035, de 2020)

[...]

III - determinação de realização compulsória de:

[...]

d) vacinação e outras medidas profiláticas; [...] (BRASIL, 2020a).

Enfrentada no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587, restou declarada ser constitucional a questão da determinação de vacinação obrigatória no país.

A esse propósito, vale dizer que, ao interpretar o dispositivo, a Corte fez uma diferenciação do que vinha a ser constitucional em se tratando do termo “obrigatoriedade”. A obrigatoriedade é legítima se concretizada através de mecanismos indiretos de coação, como a restrição de acesso a serviços, a fruição de direitos e até a aplicação de multa.

Lado outro, a obrigatoriedade concretizada através da aplicação forçada e invasiva, sem o prévio consentimento da pessoa, seria inconstitucional “[...] em decorrência direta do direito à intangibilidade, inviolabilidade e integridade do corpo humano” (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020).

¹BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 1.565, de 18 de junho de 2020. Estabelece orientações gerais visando à prevenção, ao controle e à mitigação da transmissão da COVID-19, e à promoção da saúde física e mental da população brasileira, de forma a contribuir com as ações para a retomada segura das atividades e o convívio social seguro. **DOU**, Brasília, 19 jun. 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.565-de-18-de-junho-de-2020-262408151>. Acesso em: 25 jul. 2021.

Conforme o entendimento fixado pelo STF, a constitucionalidade da obrigatoriedade da vacinação contra o coronavírus somente se concretiza quando observados também outros requisitos decorrentes da própria Lei n. 13.979/2020 e na Constituição Federal, quais sejam:

[...] (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas, (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (B) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020).

O que se depreende do resultado do julgamento é que, apesar de a imunização pela vacina ser um ato facultativo, cabe ao poder público implementar medidas de incentivo, informação e, em última *ratio*, de coerção indireta para que se atinja a chamada “imunidade de rebanho”.

Trata-se, em suma, de entendimento pela preferência do interesse público em detrimento de direitos de natureza individual, tal como a liberdade de consciência.

Trazendo essa conclusão para o âmbito da relação de trabalho, pode-se afirmar que o interesse coletivo em se resguardar a saúde e a segurança do meio ambiente do trabalho prevalece em detrimento do direito individual à liberdade de se recusar a tomar a vacina contra o coronavírus.

O Princípio da Solidariedade, intrínseco à Constituição Federal de 1988 (CF/1988), em meio à crise de saúde pública atual passa a ter um papel importante como norte para o entendimento e a aplicação da obrigatoriedade da vacinação.

Após pouco mais de um ano, nota-se que as atividades econômicas que necessitam do convívio social de seus empregados para funcionarem foram fortemente afetadas pelas medidas sanitárias impostas pelas autoridades públicas.

Em que pese as medidas de uso de máscara e distanciamento social serem eficazes e recomendadas pelas mesmas autoridades, somente a vacina propiciaria um ambiente de trabalho seguro para a retomada e gradual normalização das atividades de boa parte do setor econômico do país, de forma a possibilitar que empregadores propiciem condições plenas de trabalho aos seus empregados.

Nesse sentido, o Princípio da Solidariedade aplicado às relações de trabalho, mais do que nunca, tem um papel fundamental.

É necessária uma mobilização coletiva, tanto dos empregados quanto dos empregadores, para pôr fim à crise sanitária imposta pela Covid-19, que depende, impreterivelmente, de um esforço desses personagens para que sejam postas em prática não somente as medidas preventivas (uso de máscara e distanciamento social), mas também a vacinação em massa da população. Sobre isto, podemos citar Marcus Quintana:

O direito ou dever de solidariedade é considerado um direito fundamental de terceira geração, estando correlacionado a diversos direitos sociais. No caso da pandemia a solidariedade no âmbito individual caracteriza-se pela proteção do direito a saúde de terceiros ao adotar as medidas profiláticas necessárias para a sua proteção e a dos demais. Cooperando assim com a redução da propagação do vírus no decorrer do processo de imunização. (QUINTANA, 2021, p. 186).

A solidariedade decorre, neste caso em especial, do direito à saúde a nível de acesso universal, previsto no art. 196 da CF/1988², e do direito a um meio ambiente equilibrado, previsto no

²“Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. (BRASIL, 1988).

art. 225 da CF/1988³, sendo de responsabilidade tanto do poder público como da sociedade como um todo promover, conjuntamente, esses dois direitos fundamentais.

Cumprido ressaltar, ainda, que o empregador tem o dever constitucional (art. 7º, inciso XXII)⁴ de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, que nesse caso é a possível contaminação pelo vírus da Covid-19, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Consequentemente, dada a interpretação do art. 3º, inciso III, alínea “d”, da Lei n. 13.979/2020 pelo STF, que declarou ser constitucional a obrigatoriedade da vacina, cabe ao empregador, observando os requisitos elencados pelo julgado, informar amplamente acerca da eficácia e das contraindicações da vacina, bem como respeitar a dignidade do trabalhador e estabelecer, dentro do exercício do seu poder de direção, a obrigatoriedade da aplicação da vacina, em prol do interesse coletivo em se prezar por um ambiente de trabalho seguro a todos.

Assim sendo, diante da constitucionalidade da obrigatoriedade da vacinação, na forma decidida pelo STF, temos que as determinações são aplicáveis também no âmbito das relações trabalhistas, do que decorrem outras consequências legais.

Logo, as determinações patronais para que seus funcionários sejam necessariamente vacinados são válidas do ponto de vista constitucional, devendo-se, de toda forma, respeitar os critérios expostos no julgamento da ADI 6586, além de outros parâmetros infraconstitucionais.

No contexto atual, a vacinação se demonstra como a principal alternativa para fazer valer o dever do empregador de resguardar a saúde e segurança de seus empregados, o que lhe incumbe até por determinação da própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como se verá adiante.

3 DIRETRIZES GERAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A COVID-19

A CLT prevê a matéria de saúde e segurança do trabalho de forma equilibrada, na qual tanto o empregador quanto o empregado possuem deveres e direitos a serem observados.

O empregador, por força de determinação legal⁵, dirige a prestação de serviços. Portanto, usa de seu poder perante os seus subordinados e esse poder permite que defina normas de conduta para todos os empregados. Um dos objetivos necessários a serem atendidos por esse poder diretivo que lhe incumbe diz respeito à promoção de normas de saúde e segurança do trabalho, também na forma da lei⁶.

Para Sérgio Pinto Martins, conceitua-se como:

[...] o seguimento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador. (MARTINS, 2013, p. 704).

Neste sentido, o já citado art. 157 da CLT define as obrigações das empresas, tais como cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de instruir seus empregados sobre as precauções para evitar acidentes no trabalho. No mesmo sentido, o art. 158 da CLT descreve os deveres do empregado, dentre eles colaborar com a empresa e respeitar as normas de medicina do trabalho.

³“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. (BRASIL, 1988).

⁴“Art. 7º [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]”. (BRASIL, 1988).

⁵“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943).

⁶“Art. 157 - Cabe às empresas: [...] I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; [...]”. (BRASIL, 1943).

Resta evidente que tanto a empresa como o empregado devem trabalhar em conjunto para manter o ambiente de trabalho o mais seguro possível.

Como já mencionado, e bem sabido, em 2020 a pandemia causada pela Covid-19 exigiu das empresas diversas adaptações de rotina e produção. Porém, o avanço da vacinação passou a esboçar um cenário mais seguro ao trabalho realizado no ambiente próprio do empregador, que tende a voltar a ser uma realidade mais recorrente.

Diante dessa situação, considerando os já citados deveres dos empregadores atinentes à promoção de um ambiente de trabalho equilibrado, é de se esperar que medidas de conscientização sejam adotadas para que seja promovido o incentivo da vacinação no âmbito do trabalho.

Porém, mesmo diante da promoção de medidas de conscientização, é possível que uma parcela de trabalhadores acabe por se recusar a buscar a aplicação do imunizante, vindo a prejudicar o equilíbrio do ambiente de trabalho, tornando-o um local menos seguro, especialmente considerando a natureza altamente contagiosa do vírus causador da Covid-19.

Do ponto de vista jurídico, isto significa dizer que, neste caso, é configurado um patente desequilíbrio entre os deveres que deveriam ser naturalmente observados por empregadores e empregados, uma vez que a iniciativa do trabalhador (a recusa em se vacinar) acaba por contrariar uma medida imposta à proteção de sua própria saúde e à de seus colegas.

É por meio dessa contextualização, na forma trazida até agora, que se pretende chegar a uma conclusão sobre o segundo ponto de debate deste artigo: seria a recusa de imunização por meio da vacina contra Covid-19 uma justificativa razoável para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa?

4 A APLICABILIDADE DA JUSTA CAUSA FRENTE À RECUSA EM SE VACINAR

A rescisão contratual por justa causa, quando ocasionada por atitude temerária do trabalhador, é a punição máxima aplicável pelo empregador ao empregado. Nessa condição, diante de seu caráter excepcional, a medida deverá ser sempre devidamente fundamentada em hipótese legal que a autorize, havendo motivo relevante e culpabilidade do empregado infrator⁷.

Diante das premissas legais existentes e da situação fática vivenciada em nosso país, que conta atualmente com um número superior a 550.000 (quinhentas e cinquenta mil) mortes por conta da crise pandêmica⁸, aparenta ser possível tal forma de rescisão nesse caso, desde que corretamente fundamentada.

Diga-se, ainda, que parece ser razoável esta afirmação até mesmo por meio de duas linhas de raciocínio: 1) considerando-se a vacina como uma forma de Equipamento de Proteção Individual (EPI) do empregado, e 2) considerando o interesse público atrelado ao caso (a nível social e do ambiente do trabalho).

Passemos a entender melhor a distinção proposta e seus efeitos.

4.1 Caracterização da vacina como Equipamento de Proteção Individual e seus efeitos legais

Conceitualmente, ao tratar-se puramente do que seria um EPI, não devem pairar grandes dúvidas sobre o enquadramento da vacina neste conceito, já que, no âmbito das relações de trabalho, ela pode ser compreendida como um produto de uso individual que visa proteger dos riscos à saúde do trabalhador⁹.

⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1.320.

⁸BRASIL tem 1.320 mortes por Covid-19 nas últimas 24 horas; óbitos seguem com tendência de estabilidade. **G1**, Rio de Janeiro, 27 jul. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/07/27/brasil-tem-1320-mortes-por-covid-19-nas-ultimas-24-horas-obitos-seguem-com-tendencia-de-estabilidade.ghtml>. Acesso em: 27 jul. 2021.

⁹Conceito do item 6.1 da Norma Regulamentadora 6 (NR-06).

Partindo-se de um ponto de vista não meramente legalista, a doutrina também nos traz um conceito semelhante:

Inicialmente, deve ser dito que Equipamento de proteção Individual EPI pode ser definido como todo equipamento de uso pessoal cuja finalidade é proteger a saúde ou a integridade física do trabalhador da exposição de agentes físicos, químicos, mecânicos ou biológicos por ventura existentes no ambiente de trabalho. (GONÇALVES, 2000, p. 136).

Como exposto, dentre os riscos à saúde do trabalhador, encontram-se caracterizados os agentes biológicos. Em meio a tamanha crise sanitária vivenciada, parece ser razoável conferir este *status* ao vírus SARS-CoV-2 e suas variantes. Assim, ao menos de um ponto de vista científico-pragmático, é possível compreender que a vacina possua natureza típica de um EPI.

A caracterização a nível jurídico, porém, não é assim tão simples.

Para que se revista dos devidos efeitos jurídicos e possa ser utilizado, o EPI depende da existência de um Certificado de Aprovação (CA), o que lhe é conferido se constatada a capacidade protetiva do produto pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Pensemos: as vacinas contra a Covid-19 passarão por esse tipo de aprovação?

Indo além, também é determinado legalmente que os EPIs devem ser adquiridos e fornecidos pelos empregadores. Como caracterizar, então, a vacina como EPI, tendo em vista o caráter público do qual se reveste a campanha de vacinação, não sendo permitida ainda a aplicação de vacinas pela iniciativa privada?

Por fim, observando-se o Anexo XIV da Norma Regulamentadora 15 (NR-15), no qual listam-se os riscos biológicos existentes, seria realmente possível que se considerasse o vírus da Covid-19 como um risco biológico efetivo?

Como visto, apesar de ser simples a caracterização fática da vacina como um EPI, a tutela jurídica do assunto exige outras análises mais profundas. Mas enfim, diante dos questionamentos levantados, ainda assim poderia subsistir a tese segundo a qual a vacina é um EPI, para fins jurídicos? Talvez não sob uma ótica exclusivamente legalista e dogmática, mas permitida a interpretação teleológica dos instrumentos legais de proteção ao trabalhador, parece, sim, ser possível essa conclusão.

Ao buscarmos entender todas as normas que tratam de saúde e segurança do trabalho, matéria que fundamenta *prima facie* a necessidade de discussão sobre qualquer EPI, temos um fim comum: a garantia da saúde do trabalhador e do equilíbrio ambiental do local de trabalho.

Para que seja possível desenvolver o raciocínio seguinte, ao justificar a vacina como uma forma de EPI, mesmo que de forma atípica, consideremos para todos os efeitos que o vírus da Covid-19 é um risco biológico ao trabalho. Só assim seria devidamente possível construir esta tese e, de toda maneira, parece ser bem razoável tal afirmação, tendo em vista a vasta capacidade de disseminação da doença, que já mudou, e muito, as relações de trabalho como as conhecíamos.

Pois bem, tenhamos o vírus como um risco biológico.

Partindo dessa afirmação, vemos que será uma responsabilidade do empregador garantir a proteção necessária de seus empregados frente ao risco existente no ambiente de trabalho (art. 157 da CLT). Do outro lado dessa relação de caráter bifronte, será responsabilidade dos empregados observarem e adotarem as medidas de caráter protetivo para a mitigação do risco, não podendo dispor livremente do cumprimento das medidas protetivas de sua saúde (art. 158 da CLT), como já tratado anteriormente neste trabalho.

Essa é a premissa básica que pode configurar a vacina contra a Covid-19 como uma forma de EPI do trabalhador. Se há um risco no ambiente de trabalho, cabe ao empregador adotar as medidas necessárias para mitigá-lo, o que, por muitas vezes, até que se possam adotar medidas que excluam a existência do risco, far-se-á por meio da promoção do uso de EPIs.

É nesse ponto que em muito se assemelha a vacina a um EPI típico, tendo em vista que ambos promovem uma forma de proteção ao trabalhador frente a um risco ainda existente, que só será de fato findado quando não houver mais a circulação do vírus.

Mas e quanto aos outros questionamentos levantados anteriormente? O EPI, por determinação legal, deve: 1) possuir o Certificado de Aprovação junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, e 2) ser ofertado gratuitamente pelo empregador. Nenhuma vacina contra a Covid-19, até o presente momento, pode cumprir sequer uma destas características. Ainda assim, poderia ser a vacina um EPI para fins jurídicos?

Faz-se necessário nos valermos mais uma vez de uma análise teleológica para que seja respondida essa questão.

A intenção final da NR-06, ao prever esses requisitos em seus itens 6.2¹⁰ e 6.3¹¹, tem como fundamento, respectivamente: 1) garantir que o EPI tenha passado por uma análise técnica, que comprove sua eficácia na proteção frente a um determinado agente insalubre ou periculoso, e 2) impedir que empregadores repassem custos com a aquisição de EPIs aos empregados, ou seja, que promovam sua distribuição a título não oneroso.

Quanto à necessidade do Certificado de Aprovação para utilização do EPI, no caso da vacina, temos que o controle de eficácia e segurança do equipamento pode ser suprido por atuação de outro órgão competente para essa análise, no caso, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária - Anvisa.

Ou seja, tratando-se de vacina já devidamente aprovada para a utilização regular por permissão concedida pela Anvisa, por meio de analogia à forma de atuação que seria esperada do Ministério do Trabalho e Emprego na aprovação de EPI, temos que se dá por realizada a análise técnica que afere a capacidade protetiva da vacina e, neste raciocínio, torna-a passível de utilização como se um EPI fosse.

No mesmo sentido, é possível verificar-se que a distribuição da vacina, mesmo que não adquirida e fornecida diretamente pelo empregador, dar-se-ia a título não oneroso ao empregado, uma vez que a campanha de vacinação contra a Covid-19 vem sendo realizada por iniciativa pública dos governos estaduais e do governo federal.

Assim, a vacina também atende ao requisito de distribuição gratuita aos empregados, mais uma vez assemelhando-se ao que é esperado da natureza de um EPI.

O que se entende, e buscou-se demonstrar, é que, por meio de raciocínio construído em analogias e interpretações normativas, a vacina poderia sim ser considerada um EPI. Afinal, nada mais é do que um produto que preza pela proteção à saúde do trabalhador em tempos atuais.

A partir desta conclusão, tendo-se a vacina como um EPI, não é difícil de se defender que a recusa imotivada à vacinação por parte do empregado estaria apta a justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Como já destacado, há previsão expressa na CLT de uma responsabilidade bifronte¹² no que toca às matérias atinentes à Saúde e Segurança do Trabalho: enquanto o empregador deve promover medidas de segurança, instruir os empregados e conferir seu cumprimento, os empregados devem obedecer a tais determinações, colaborando com a proteção da saúde própria e de seus colegas no ambiente de trabalho.

Nesse ponto, necessário se faz reforçar que há previsão expressa na CLT de que a inobservância na utilização de EPIs constitui ato faltoso do empregado¹³, o que, de forma notória e indiscutível, acaba por fundamentar a imposição de medidas disciplinares por parte do empregador.

É justamente neste ponto que, de forma proporcional e fundamentada, pode ser cabível a medida de justa causa frente à recusa injustificada de vacinação por parte do empregado, uma vez que o trabalhador estaria deixando de observar dispositivo normativo que o obrigaria a acatar a utilização de EPIs determinados pelo empregador.

¹⁰ “[...] 6.2 O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego”. (BRASIL, 2015).

¹¹ “[...] 6.3 A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: [...]”. (BRASIL, 2015).

¹² Arts. 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹³ Art. 158 - [...] Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: [...] b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa”. (BRASIL, 1943).

Por óbvio, e como já bem informou o Ministério Público do Trabalho por meio de seu guia técnico de janeiro de 2021¹⁴, a medida não deve ser utilizada de imediato, sob pena de que seja configurado excesso do poder diretivo patronal.

Para que seja devidamente aplicada, a medida de justa causa, se necessária, poderá ser fundamentada como um ato de indisciplina¹⁵, mas não sem antes o empregador oferecer todas as informações necessárias sobre a vacinação e conscientizar seus empregados sobre sua relevância a nível laboral e social. No mais, ainda devem ser utilizadas medidas mais brandas (leia-se, advertências e suspensões) anteriormente à aplicação da justa causa, que deve ser reservada para utilização diante de uma recusa definitiva do empregado em receber a vacina contra a Covid-19.

Desta forma, pela construção trazida que qualifica a vacina como um EPI, desde que atendidos outros requisitos necessários à apuração da proporcionalidade (sempre fundamental para o uso do poder diretivo), conclui-se que a recusa imotivada a vacinação contra o vírus SARS-CoV-2 pode vir a ensejar a aplicação da medida de justa causa, por tratar-se de hipótese consonante à lei.

4.2 O interesse coletivo como fundamento à justa causa

Como antes afirmado, é possível ainda que se observe um segundo fundamento à aplicação da penalidade de justa causa aos trabalhadores que se recusam de forma imotivada à vacinação: a prevalência do interesse social em relação ao interesse privado.

No mesmo sentido tratado no fundamento anterior, a premissa básica a esta linha argumentativa também se encontraria atrelada à necessidade do empregador de promover a saúde e segurança de seus trabalhadores.

Porém, por este ponto de vista, nem sequer seria necessário o debate sobre a eventual similaridade da natureza da vacina à de um EPI.

Na forma citada no início deste artigo, o Supremo Tribunal Federal julgou ser constitucional a obrigatoriedade da vacina. Disto se entende que, em circunstâncias finais, medidas coercitivas podem ser adotadas de maneira a propiciar a amplitude da vacinação.

Traduzindo-se às especificidades das relações de trabalho, é possível entender que a dispensa por justa causa se configura como uma medida legítima, em última instância, para garantir o direito de uma coletividade de trabalhadores frente a uma recusa injustificada trazida a nível individual. Não parece razoável que a vontade individual possa superar a proteção e a tutela coletiva, que são típicas dos assuntos relativos à saúde, nos quais se incluem as medidas de segurança do trabalho.

Porém, é importante que sejam observadas as mesmas diretrizes já citadas no tópico anterior, sob pena de configuração de dispensa por arbitrariedade patronal. Assim, novamente, no caso de recusa injustificada do empregado em se vacinar, caberá primeiramente ao empregador ofertar informações sobre o assunto. Depois, se a situação persistir, poderá punir o trabalhador de forma de branda. Ao fim, se a conduta do empregado não se alterar, será cabível a rescisão do trabalho por justa causa.

É interessante notar que essa linha argumentativa já prosperou em Juízo num dos poucos casos até o momento analisados sobre o assunto. Nos autos do Processo n. 1000122-24.2021.5.02.0472, após destacar a relevância da vacinação no âmbito das relações de trabalho, de forma a manter o equilíbrio do ambiente e asseverar o interesse coletivo atrelado ao caso, a Juíza do Trabalho Isabela Parelli Haddad Flaitt, da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul (SP), assim destacou em sua sentença:

¹⁴BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da Covid-19**. Brasília: MPT/Grupo de Trabalho Nacional GT Covid-19, 28 jan. 2021a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Acesso em: 27 jul. 2021.

¹⁵Na forma do art. 482, “h” da CLT.

Logo, a necessidade de promover e proteger a saúde de todos os trabalhadores e pacientes do Hospital, bem como de toda a população deve se sobrepor ao direito individual da autora em se abster de cumprir a obrigação de ser vacinada. (BRASIL, 2021b).

A sentença foi mantida em recente decisão do TRT da 2ª Região, do que vem a possibilidade da dispensa por justa causa em casos como este.

Desta forma, conclui-se por uma segunda linha argumentativa a possibilitar a dispensa por justa causa em caso de recusa não justificada à vacinação contra o vírus da Covid-19 - neste caso, contando até com precedente judicial como amparo.

5 CONCLUSÃO

A pandemia trazida pela Covid-19 trouxe novos desafios a serem enfrentados nas relações de trabalho, já que a propagação do vírus trouxe um novo fator de risco ao trabalho *in loco*.

Medidas iniciais, em caráter mais emergencial, puderam ser tomadas para mitigar os riscos, ainda sendo utilizadas hoje em dia. Porém, a grande esperança e a principal ferramenta a garantir a saúde dos empregados (e diga-se, da sociedade como um todo) é a vacina, que felizmente vem sendo aplicada em um ritmo superior ao que já foi experimentado no início de 2021.

Nas relações de trabalho, a vacina acaba por espelhar um debate já recorrente nas ciências jurídicas. Contrapõe-se a liberdade individual do empregado que não deseja se vacinar ao interesse coletivo do empregador e de outros colegas trabalhadores, que ao se vacinarem contribuem com a proteção e propiciam um meio de trabalho equilibrado.

Nesse contexto, em especial após a declaração da constitucionalidade de ter-se como obrigatória a vacina, na forma como julgou o Supremo Tribunal Federal, parece ser aceitável que o interesse individual contra a vacinação seja relativizado, ponderando-se em prol de um interesse maior, que preza pelo bem coletivo, defendendo-se a vacinação integral da sociedade e, para fins de trabalho, de algum grupo de trabalhadores subordinados a determinado empregador.

Nesse sentido, depreende-se até mesmo que a vacina poderia ser considerada como um tipo de Equipamento de Proteção Individual, tendo sua natureza protetiva ao contágio pelo vírus SARS-CoV-2.

De toda forma, seja pela prevalência do interesse social, seja pela configuração da vacina como algo análogo a um EPI, tendo em vista o poder diretivo do empregador e seu dever de zelar pela saúde de seus empregados, a despedida por justa causa surge como uma medida palpável para que as empresas possam evitar riscos de infecção em seu ambiente, já que a recusa à vacinação acabaria por ser um evidente ato de indisciplina.

Necessário dizer que a proporcionalidade da medida deverá sempre ser observada, de maneira que não seja aberta uma brecha para arbitrariedades.

Por óbvio, a dispensa por justa causa também só poderá ser concretizada nos casos em que a recusa à vacina se der de forma injustificada. Ou seja, em havendo razão médica para a não aplicação do imunizante, ou até mesmo se houver objeção de consciência devidamente fundamentada e demonstrada, acaba por ser afastada a possibilidade de imposição da vacina, o que, por decorrência lógica e jurídica, torna prejudicada a aplicação de qualquer punição.

Maior segurança jurídica poderia ser trazida à discussão por meio da edição de normas específicas sobre o assunto, porém, por ora, com base naquilo que já foi discutido no âmbito do Judiciário, nas orientações apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho e nas interpretações de normas já existentes, a conclusão se dá na forma aqui analisada.

REFERÊNCIAS

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: 25 jul. 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: 30 maio 2021.

BRASIL. Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **DOU**, Brasília, 7 fev. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 1.565, de 18 de junho de 2020. Estabelece orientações gerais visando à prevenção, ao controle e à mitigação da transmissão da COVID-19, e à promoção da saúde física e mental da população brasileira, de forma a contribuir com as ações para a retomada segura das atividades e o convívio social seguro. **DOU**, Brasília, 19 jun. 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.565-de-18-de-junho-de-2020-262408151>. Acesso em: 25 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-06**: Equipamento de Proteção Individual - EPI. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da Covid-19**. Brasília: MPT/Grupo de Trabalho Nacional GT Covid-19, 28 jan. 2021a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 6587. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. **DJE**, Brasília, 17 dez. 2020c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6034076>. Acesso em: 25 jul. 2021.

BRASIL tem 1.320 mortes por Covid-19 nas últimas 24 horas; óbitos seguem com tendência de estabilidade. **G1**, Rio de Janeiro, 27 jul. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/07/27/brasil-tem-1320-mortes-por-covid-19-nas-ultimas-24-horas-obitos-seguem-com-tendencia-de-estabilidade.ghtml>. Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul. Processo n. 1000122-24.2021.5.02.0472. Juíza do Trabalho Isabela Parelli Haddad Flaitt. **DEJT**, Brasília, 12 maio 2021b.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

QUINTANA, Marcus Gabriel Nunes. A legitimidade do empregador para exigir exames ou vacinação referentes ao Covid-19 como requisito para contratação ou manutenção do vínculo empregatício. **Relações de Trabalho e a Pandemia do Coronavírus**, Porto Alegre, 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Relator considera legítima vacinação compulsória, desde que sem medidas invasivas. **Notícias STF**, Brasília, 16 dez. 2020. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6586vacinaobrigatoriedade.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2021.

Acórdão PJe Id. 6d4ec8e
Processo TRT 15ª Região 0012202-58.2019.5.15.0015
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 1ª VARA DO TRABALHO DE FRANCA
Juíza Sentenciante: ANDREIA ALVES DE OLIVEIRA GOMIDE

Inconformadas com a r. sentença (fls. 228-234) da lavra da MMª Juíza Andreia Alves de Oliveira Gomide, que julgou procedentes em parte os pedidos, recorrem as partes (fls. 251-266 e 269-274).

A reclamada insurge-se contra a indenização por danos morais decorrentes do acidente de trabalho, os critérios de juros e atualização monetária e os honorários sucumbenciais, além de pugnar pela expedição de ofício ao Ministério Público Estadual para a apuração de crime de falso testemunho.

O reclamante requer a majoração da indenização.

Contrarrazões às fls. 279-282 e 284-285.

Oficia o Ministério Público do Trabalho pelo provimento parcial do recurso do reclamante, com a majoração do montante indenizatório (fls. 290-294).

Relatados.

VOTO

Conheço.

Recurso da reclamada

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO (ANÁLISE CONJUNTA)

Em face da identidade das matérias, os apelos serão apreciados em conjunto, neste tópico.

A reclamada insurge-se contra a condenação à indenização por danos morais em decorrência das agressões físicas infligidas ao autor, em 11.11.2014, por adolescentes internos na fundação. Nega a ocorrência do acidente de trabalho e argumenta, em síntese, que não há prova da culpa da empregadora e tampouco dos danos alegados, ressaltando que não foi constatada incapacidade laboral. Tece considerações sobre a prova testemunhal e pugna pela exclusão da indenização ou a redução do valor arbitrado (R\$ 2.000,00).

O reclamante, por seu turno, pretende a majoração da indenização.

Assinalo, a princípio, que o conjunto probatório não deixa dúvidas a respeito da ocorrência do acidente de trabalho narrado na inicial.

Com efeito, a petição inicial foi instruída com boletim de ocorrência policial referente a ato infracional da natureza “motim de presos” ocorrido em 11.11.2014, que noticia a existência de diversas vítimas (funcionárias da fundação) e relaciona os nomes dos menores infratores

envolvidos no incidente, além de laudo pericial de lesão corporal elaborado pelo Instituto Médico Legal em 13.11.2014 (fls. 12-27), prova documental que não foi infirmada pela ré.

É importante destacar que o boletim de ocorrência policial não foi registrado pelo próprio reclamante, não havendo que falar em documento produzido de forma unilateral pela parte.

Ademais, como salientou o Juízo de origem, a prova oral corroborou a ocorrência de rebelião dos internos e a agressão sofrida pelo autor, nos termos da única testemunha ouvida, arrolada pelo trabalhador.

Ressalto, por oportuno, que não se verificam no depoimento da testemunha inconsistências relevantes aptas a desqualificar a prova, especialmente levando-se em conta o longo tempo transcorrido desde o infortúnio, em 2014, até a realização da audiência em outubro de 2021.

Não há, no relato do depoente, contradição importante em relação aos fatos narrados no laudo do IML, que inclusive descreve que o autor teria sido vítima de agressão com as mãos e objeto contundente (fl. 13).

Nesse contexto, reputo comprovado o acidente de trabalho sofrido pelo reclamante no exercício de suas funções na reclamada.

Com relação à responsabilidade do empregador, nos casos em que a atividade implique risco acima do normal aos empregados, como ocorre no caso em exame, uma vez que o autor atuava no cuidado de adolescentes infratores, reputo aplicável a responsabilidade objetiva, que prescinde da prova da culpa do empregador, com fulcro no parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Nesse sentido:

II. RECURSO DE REVISTA NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM LOCAL DE INTERNAÇÃO DE MENORES INFRATORES. FEBEM. REBELIÃO. ASSALTO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A insuficiência da teoria da culpabilidade para dar solução aos inúmeros casos de vítimas de acidentes levou à criação da teoria do risco, que sustenta que o dono do negócio é o responsável por riscos ou perigos que sua atividade promova, ainda que empregue toda diligência para evitar o dano. Trata-se da denominada teoria do risco criado, segundo a qual, em sendo o empregador responsável pela organização da atividade produtiva, beneficiando-se do lucro do empreendimento, nada mais razoável e justo do que lhe imputar a responsabilidade pelo ressarcimento ao obreiro dos danos decorrentes de sua exposição ao foco de risco, independentemente de cogitação acerca da imprudência, negligência ou imperícia. Assim, **tendo sido o Reclamante designado para desenvolver atividade no interior de unidade destinada à internação de menores infratores (FEBEM), onde o risco a que estão submetidos os trabalhadores transbordam os padrões médios da sociedade, já que a chance de ocorrer rebeliões, motins, etc., é real, a situação autoriza a responsabilização objetiva do Reclamado, nos termos da regra inserta no parágrafo único do art. 927 do Código Civil.** (Processo RR 176000-78.2007.5.02.0016, data de julgamento 14.12.2016, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, data de publicação DEJT 3.2.2017 - grifei).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. REBELIÃO. PRIVAÇÃO DA LIBERDADE DO EMPREGADO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. 1. O Tribunal Superior do Trabalho vem paulatinamente construindo jurisprudência acerca das hipóteses autorizadoras da adoção da responsabilidade objetiva do empregador em caso de acidente de trabalho. 2. Há obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para outrem. 3. **A atividade de cuidador de adolescentes no cumprimento de medidas socioeducativas em entidades de internação, mediante contato com adolescentes infratores, expõe o empregado a risco acentuado e anormal de acidentes de trabalho, em nível superior ao risco a que está submetido o trabalhador comum. Sujeita, portanto, o empregador à responsabilidade objetiva.** Precedentes. 4. Agravo de instrumento da Reclamada desprovido. (Processo AIRR 1275-52.2010.5.02.0066, data de julgamento 27.4.2016, Relator Ministro João Oreste Dalazen, 4ª Turma, data de publicação DEJT 6.5.2016 - grifei).

Outrossim, ainda que a matéria seja analisada sob o enfoque da teoria da responsabilidade subjetiva, em face do que preconiza o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, que limita o ressarcimento dos prejuízos sofridos pelo trabalhador aos casos em que houver a efetiva comprovação da culpa do empregador no evento danoso (com exceção das hipóteses previstas no art. 927, parágrafo único, e 932, inciso III, do Código Civil), a responsabilidade da fundação não pode ser afastada no caso em exame.

A responsabilidade subjetiva nas ações acidentárias envolve também a presunção da culpa nos casos de não observância da legislação protetiva, já que incumbe ao empregador zelar pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador (art. 157, inciso I, da CLT).

Saliente-se que cabe ao empregador zelar pelas condições de trabalho dos seus empregados, proporcionando-lhes um meio ambiente laboral saudável, ainda mais quando o risco está ligado à própria estrutura e cotidiano do lugar, que tem por fim o atendimento socioeducativo a menores infratores, sendo o risco claramente evidenciado por inúmeras rebeliões, retratadas na mídia.

Assim, será o empregador responsável por qualquer dano provocado à saúde dos empregados quando do desempenho das suas funções, ou quando houver acidente/doença decorrente da inobservância das normas mínimas de segurança, saúde e higiene do trabalhador.

No caso em exame, a reclamada não comprovou por nenhum meio a adoção de medidas efetivas para garantir condições adequadas e seguras de trabalho, a fim de evitar a ocorrência de infortúnios como o que vitimou o autor.

Assim, por qualquer ângulo que se analise a controvérsia, entendendo caracterizado o dano, o nexa causal e a culpa da empregadora pelo infortúnio, o que atrai a responsabilidade civil e a consequente obrigação de indenizar, em face do que dispõe o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República.

Comprovado o fato lesivo, configura-se o dano moral e surge o direito à indenização, nos termos do art. 5º, X, da Constituição da República.

Nesse sentido, ainda, a decisão do E. TST:

[...] O e. TRT concluiu, com base no conjunto probatório, estarem presentes o dano, consubstanciado na fratura do segundo dedo da mão direita, decorrente de **acidente** de trabalho, o nexa de causalidade e, ainda, a culpa patronal, na medida em que as reclamadas não demonstraram que a máquina na qual a autora se acidentou estava dotada de todos os elementos de segurança, especialmente quanto aos dispositivos de partida, acionamento e parada, e sistemas de segurança. Assim, presente tal tríade (dano, nexa e culpa), surge o dever de indenizar (arts. 186 e 927 do Código Civil), não havendo falar, portanto, em ofensa aos dispositivos apontados a tal pretexto, devendo ser destacado que uma conclusão diversa demandaria o reexame do conjunto probatório, o que inviabiliza o processamento das revistas, inclusive por divergência jurisprudencial, ante o óbice da Súmula n. 126 desta Corte. Destaque-se, ainda, que **o dano moral decorrente da ofensa à honra subjetiva da reclamante é in re ipsa, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral**. Precedentes. [...] (Processo AIRR 1410-91.2012.5.04.0663, data de julgamento 16.12.2015, Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros, 8ª Turma, data de publicação DEJT 18.12.2015 - não destacado no original).

Acerca da matéria, leciona o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, *verbis*:

Para a condenação compensatória do dano moral não é imprescindível a produção de prova das repercussões que o acidente do trabalho tenha causado, como ocorre no campo dos danos materiais; basta o mero implemento do dano injusto para criar a presunção dos efeitos negativos na órbita subjetiva do acidentado. (**Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 6. ed., p. 233).

Sobre o tema, destaco ainda os ensinamentos de José Affonso Dallegrave Neto:

Não se negue que o dano moral existe *in re ipsa*, o que vale dizer: ele está ínsito no próprio fato ofensivo. A vítima precisa apenas fazer prova do fato em si, ou seja, demonstrar que foi caluniada ou difamada ou que sofreu um acidente do trabalho que a levou à incapacidade para o trabalho. A dor e o constrangimento daí resultantes são meras presunções fáticas. (*In: Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 5. ed., LTr, 2014, p. 483).

De acordo com as lições do Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira,

Importa assinalar que o dever geral de cautela assume maior relevância jurídica na questão do acidente do trabalho, porquanto o exercício da atividade da empresa inevitavelmente expõe a riscos o trabalhador, o que de antemão já aponta para a necessidade de medidas preventivas, tanto mais severas quanto maior o perigo da atividade. Qualquer descuido ou negligência do empregador com relação à segurança, higiene e saúde do trabalhador pode caracterizar a sua culpa no acidente ou doença ocupacional e ensejar o pagamento de indenizações à vítima. (**Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 6. ed., LTr, p. 194).

Vale lembrar, por oportuno, que o dano moral independe da existência de prejuízo material, sendo plenamente admissível o deferimento da indenização pelo prejuízo moral puro. Logo, a produção de prova pericial nestes autos era desnecessária, uma vez que o dano de ordem psíquica, como retro destacado, independe de prova.

Quanto à fixação do valor para a indenização por dano moral, é tarefa árdua que exige do julgador uma real e profunda análise das condições inerentes ao caso concreto, examinando não apenas a conduta das partes, mas também a sua intensidade e repercussão.

A indenização deve atenuar a dor da vítima e representar um meio de coibição à prática de atos faltosos, porém de forma a não implicar enriquecimento sem causa.

No caso em análise, o laudo pericial do IML apontou que o autor sofreu lesões corporais de natureza leve, consistentes em “equimose arroxeadada na palma da mão direita, medindo 4,0 x 3,0cm”, que não acarretaram sequelas ou incapacidade laboral (fl. 13). Não obstante, a reparação deve levar em conta também o sofrimento psíquico experimentado pelo trabalhador durante o evento em si.

Nesse contexto, tendo em vista o que preconiza o art. 944 do Código Civil - “a indenização mede-se pela extensão do dano”, rejeito o apelo da reclamada e dou parcial provimento ao do reclamante para majorar a indenização por danos morais para R\$ 4.000,00.

JUROS E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

A decisão de mérito proferida pelo C. STF em 20.9.2017 no RE 870.947, com repercussão geral reconhecida (Tema 810), firmou as seguintes teses:

- 1) O art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, com a redação dada pela Lei n. 11.960/2009, na parte em que disciplina os juros moratórios aplicáveis a condenações da Fazenda Pública, é inconstitucional ao incidir sobre débitos oriundos de relação jurídico-tributária, aos quais devem ser aplicados os mesmos juros de mora pelos quais a Fazenda Pública remunera seu crédito tributário, em respeito ao princípio constitucional da isonomia (CRFB, art. 5º, *caput*); quanto às condenações oriundas de relação jurídica não tributária, a fixação dos juros moratórios segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança é constitucional, permanecendo hígido, nesta extensão, o disposto no art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997 com a redação dada pela Lei n. 11.960/2009; e
- 2) O art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, com a redação dada pela Lei n. 11.960/2009, na parte em que disciplina a atualização monetária das condenações impostas à Fazenda Pública segundo a remuneração oficial da caderneta de poupança, revela-se inconstitucional ao impor restrição desproporcional ao direito de propriedade (CRFB, art. 5º, XXII), uma vez que não se qualifica como medida adequada a capturar a variação de preços da economia, sendo inidônea a promover os fins a que se destina.

Em 3.2.2020, no julgamento dos embargos de declaração opostos no referido RE 870.947, aquela Corte assentou o posicionamento no sentido de que não cabe a modulação datada de 25.3.2015, adotada pelo Pleno do TST na Arginc 479-60.2011.5.04.0231.

Com efeito, acerca da atualização dos débitos, a referida decisão consigna que:

[...] prolongar a incidência da TR como critério de correção monetária para o período entre 2009 e 2015 é incongruente com o assentado pela CORTE no julgamento de mérito deste RE 870.947 e das ADIs 4357 e 4425, pois virtualmente esvazia o efeito prático desses pronunciamentos para um universo expressivo de destinatários da norma. 7. As razões de segurança jurídica e interesse social que se pretende prestigiar pela modulação de efeitos, na espécie, são inteiramente relacionadas ao interesse fiscal das Fazendas Públicas devedoras, o que não é suficiente para atribuir efeitos a uma norma inconstitucional.

Por outro lado, vale ressaltar que os parâmetros fixados pelos precedentes do C. STF nas ADCs 58 e 59 - que adotam entendimento de que o índice aplicável para atualização dos créditos trabalhistas é o IPCA-E anteriormente ao ajuizamento da ação e a taxa Selic, a partir do ajuizamento da ação - não afastam o regramento específico incidente sobre os débitos da Fazenda Pública, conforme se infere da respectiva ementa:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE. ÍNDICES DE CORREÇÃO DOS DEPÓSITOS RECURSAIS E DOS DÉBITOS JUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 879, § 7º, E ART. 899, § 4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. ART. 39, CAPUT E § 1º, DA LEI 8.177 DE 1991. POLÍTICA DE CORREÇÃO MONETÁRIA E TABELAMENTO DE JUROS. INSTITUCIONALIZAÇÃO DA TAXA REFERENCIAL (TR) COMO POLÍTICA DE DESINDEXAÇÃO DA ECONOMIA. TR COMO ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA. INCONSTITUCIONALIDADE. PRECEDENTES DO STF. APELO AO LEGISLADOR. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES, PARA CONFERIR INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO AO ART. 879, § 7º, E AO ART. 899, § 4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. MODULAÇÃO DE EFEITOS. [...] 5. Confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810).

Em decorrência, com fundamento nas decisões supramencionadas, para a atualização de créditos trabalhistas devidos pela Fazenda Pública, entendo aplicável o IPCA-E desde junho de 2009, devendo ser observada no caso em exame a Súmula n. 439 do E. TST.

Quanto aos juros de mora, devidos a partir do ajuizamento da ação, deve ser observado o disposto no art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997 e na OJ n. 7 do Tribunal Pleno do E. TST.

Acolho, nestes termos.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Em face do ajuizamento da presente reclamação trabalhista após a vigência da Lei n. 13.467/2017, aplica-se ao caso o disposto no art. 791-A e parágrafos da CLT, que preconiza:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

I - o grau de zelo do profissional, (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

III - a natureza e a importância da causa, (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) [...]

Nesse contexto, considerando os critérios fixados no § 2º do mencionado dispositivo legal, notadamente a média complexidade da causa e o trabalho despendido pelo patrono do autor, reputo que os honorários arbitrados na r. sentença - de 10% sobre o valor da condenação - são razoáveis e não comportam redução.

Mantenho.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO. FALSO TESTEMUNHO

As declarações da testemunha arrolada pelo autor não foram infirmadas por nenhum elemento probatório e, como destacado em tópico próprio, não se verificam no depoimento as incongruências alegadas pela recorrente.

Nesse contexto, reputo desnecessária a expedição de ofício ao Ministério Público para apuração de eventual prática de crime. Nada a providenciar.

Recurso do reclamante

DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MAJORAÇÃO

Por medida de celeridade processual e tendo em vista a identidade das matérias, a questão foi apreciada em conjunto com o apelo da reclamada.

Pelo exposto, decido conhecer os recursos ordinários, dar provimento parcial ao do reclamante para majorar a indenização por danos morais para R\$ 4.000,00 e ao da reclamada para determinar a incidência do IPCA-E como índice de atualização monetária, com observância da Súmula n. 439 do E. TST, e fixar que os juros de mora são devidos a partir do ajuizamento da ação, devendo ser observado o disposto no art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997 e na OJ n. 7 do Tribunal Pleno do E. TST, nos termos da fundamentação.

Para os efeitos da IN n. 3/1993, II, "c" do E. TST, rearbitro o valor da condenação para R\$ 4.000,00.

Em sessão realizada em 25 de janeiro de 2022, a 2ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella (relator), Desembargadora do Trabalho Susana Graciela Santiso, Desembargador do Trabalho José Otávio de Souza Ferreira. Julgamento realizado em Sessão Virtual, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 3/2020 deste E. TRT (art. 3º, § 1º) e art. 6º da Resolução n. 13/2020 do CNJ.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 2ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.
Procurador ciente.

EDUARDO BENEDITO DE OLIVEIRA ZANELLA
Desembargador Relator

DEJT 28 jan. 2022, p. 1032.

Acórdão PJe Id. ddeeab3
Processo TRT 15ª Região 0010660-49.2018.5.15.0141
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: VARA DO TRABALHO DE MOCOCA
Juíza Sentenciante: AMANDA SARMENTO GAKIYA WALRAVEN

EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL PARA ATIVIDADES EM NAVIO DE CRUZEIRO MARÍTIMO. PERCORRENDO TERRITÓRIO NACIONAL E ÁGUAS INTERNACIONAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL. Cuidando de reclamante domiciliada no Brasil, que foi contratada para trabalhar como garçom em cruzeiros marítimos de empresas situadas no território nacional, a competência para conhecer e julgar o processo é da justiça brasileira, pois além das embarcações estrangeiras percorrerem águas internacionais, percorriam também o território nacional. Na hipótese retratada nos autos, tem aplicação o art. 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que assinala ser “competente a autoridade judiciária brasileira quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação” e também o § 2º do art. 651 da CLT, assim como da Lei n. 7.064/1982. Assim sendo, nego provimento ao recurso.

Vistos etc.

Inconformadas com a r. sentença, na qual foi julgada procedente em parte a reclamação, recorrem as partes.

As reclamadas interpõem recurso ordinário, em peça única, alegando, em preliminar, que a Justiça do Trabalho não é competente para apreciar e julgar o feito por envolver contratos internacionais de trabalho em cruzeiros marítimos, bem como que não se aplica a legislação brasileira aos pactos celebrados pela reclamante. No mérito, insurgem-se contra o reconhecimento de grupo econômico, vínculo de emprego, pagamento de verbas rescisórias, horas extras, intervalo interjornada e do art. 384 da CLT, adicional noturno, indenização por danos morais; por fim, impugnam critérios da verba honorária e correção monetária.

A reclamante interpõe recurso ordinário sustentando, em prejudicial de mérito, que, se reconhecida a unicidade contratual, não estarão prescritos os direitos atinentes ao primeiro contrato de trabalho. No mérito, requer que a liquidação não deve se limitar aos valores indicados na exordial; pretende a caracterização da unicidade contratual; pleiteia a majoração da indenização por danos morais e, por fim, recorre acerca dos honorários advocatícios.

Todos pedem provimento.
Custas processuais e depósito recursal recolhidos.
Contrarrrazões apresentadas.
Ausente Parecer da D. Procuradoria do Trabalho, nos termos do Regimento Interno.
É o relatório.

VOTO

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

DIREITO INTERTEMPORAL

Consigno, inicialmente, que os quatro contratos de trabalho consecutivos pactuados com a parte reclamante compreendem, aproximadamente, o período de 26.12.2014 a 18.12.2017 e a reclamação trabalhista foi ajuizada em 7.6.2018, à 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.

PRESCRIÇÃO (prejudicial de mérito do recurso da reclamante)

Insurge-se a reclamante contra a prescrição dos créditos trabalhistas que se refiram ao contrato de trabalho que perdurou de 26.12.2014 a 21.9.2015, haja vista o ajuizamento da presente ação em 7.6.2018 e a não caracterização da unicidade dos diversos contratos por prazo determinado que a reclamante celebrou.

A matéria está atrelada ao reexame dos fatos e das provas a respeito da pretensão de reconhecimento da unicidade contratual, pelo que seja apreciada com o mérito.

Recurso das reclamadas

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Alegam as reclamadas que o foro competente para a apreciação do litígio é a cidade de Gênova, na Itália, por conta das embarcações nas quais a reclamante laborou serem italianas e, nessa condição, consideradas extensões do território italiano. Requer a extinção do feito sem resolução do mérito (art. 485, IV, do CPC).

Não é caso de reforma.

Trata-se de ação proposta por trabalhadora que prestou serviços como garçom em embarcações italianas, por meio de quatro contratos de trabalho consecutivos. A pretensão obreira consiste no reconhecimento do vínculo empregatício com as reclamadas (empresas com sede no Brasil). Aduz a reclamante que sempre se candidatou a vagas de emprego ofertadas pela 1ª reclamada, a qual utilizava-se de empresa estrangeira para a suposta contratação e empresa brasileira para a arregimentação, com o propósito de omitir a existência de vínculo empregatício e fraudar a legislação trabalhista brasileira. Ressalta que as reclamadas integram grupo econômico.

O MM. Juízo *a quo* considerou que esta Justiça do Trabalho no Brasil é competente para apreciar e julgar o feito pelas razões que seguem:

ALCANCE DA JURISDIÇÃO BRASILEIRA

A autora é domiciliada no Brasil e pretende o reconhecimento de que trabalhou em favor dos réus, na condição de empregada. Os reclamados são pessoas jurídicas de Direito privado interno, estabelecidos e com sede no território nacional, onde as obrigações postuladas na exordial deverão ser cumpridas, em caso de procedência de alguma delas.

Sobrelevo que a pretensão da reclamante não é o reconhecimento de vínculo com a tomadora dos serviços indicada na prefacial (esta sim, pessoa jurídica constituída em Estado estrangeiro, com bandeira arvorada na embarcação onde a obreira laborou), mas com empresa que ela entende ser o Armador, e razão pela qual é inaplicável ao caso o disposto no item 2 do artigo 5º da Convenção do Trabalho Marítimo 2006, promulgado pelo Decreto n. 10.671 de 9 de abril de 2021.

Logo, é evidente que a discussão dos autos se submete à jurisdição brasileira, como preconizado no artigo 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Além disso, o artigo 5º, XXXV, da Constituição da República Federativa do Brasil garante o acesso ao Poder Judiciário para apreciação de lesão ou ameaça a direito. E o artigo 114, IX, da CRFB atribui competência a esta Justiça Especializada para julgar controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

A divergência entre as partes sobre o Direito material aplicável ao caso (interno ou estrangeiro) é situação atinente ao mérito e não exclui do Estado Brasileiro, poder para conhecer da demanda.

Rejeito.

Correta a decisão de origem, pois, como exposto, a autora é brasileira e direciona a pretensão trabalhista contra empresas situadas em território nacional, a atrair a incidência do art. 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que preceitua que “é competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação”.

Ainda que as embarcações sejam estrangeiras e os itinerários das viagens tenham percorrido águas internacionais, restou incontroverso que a reclamante também laborou em águas brasileiras quando as embarcações percorreram a costa nacional, cumprindo, portanto, suas obrigações funcionais em território nacional.

Do exposto, nego provimento.

INAPLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

As reclamadas sustentam que por se tratar de trabalho marítimo, majoritariamente em águas internacionais, a legislação trabalhista aplicável é a italiana, em razão do critério da lei da bandeira das embarcações. Afirmam que a aplicação da legislação trabalhista brasileira resultará em violação ao princípio da isonomia em relação aos demais tripulantes de outras nacionalidades.

Pois bem.

As alegações das recorrentes foram rechaçadas pelo MM. Juízo de origem por conta de que a reclamante passou por processo seletivo no Brasil e também desenvolveu suas atividades no território nacional nos períodos em que as embarcações estiveram ancoradas ou em trânsito pela costa brasileira, condições que atraíram a incidência da legislação brasileira.

Dispõe o art. 651, § 2º, da CLT que a competência das Varas do Trabalho estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispendo em contrário.

Não há controvérsia quanto à contratação da reclamante no Brasil, independentemente da ciência de que parte do período de trabalho se daria em território internacional, condição que não é suficiente para afastar a norma nacional.

Nesse mesmo sentido é a jurisprudência do Colendo TST, como exemplificou a r. sentença, cujos trechos peço vênia para transcrever, *in verbis*:

DAS REGRAS E NORMAS APLICÁVEIS

O princípio do centro de gravidade - *most significant relationship* -, orienta que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente,

quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro ramo direito. Na hipótese em apreço, a reclamante passou por processo seletivo no Brasil, tendo também em território nacional desenvolvido suas atividades nos períodos em que a Embarcação esteve ancorada ou em trânsito pela Costa brasileira.

As questões discutidas nos autos são todas relacionadas ao contrato de emprego, de maneira a possuírem inclinação maior para o Direito do Trabalho que para o Direito Internacional.

Portanto, na esteira do fundamento acima destacado, e mais uma vez, considerando que tanto a contratação quanto a realização dos serviços, ao menos em parte, se deram no Brasil, penso que o caso deva ser analisado sob a ótica da legislação brasileira.

Além disso, o artigo 2º, III, c/c 3º, II, ambos da Lei n. 7.064/82, estabelecem a aplicação da legislação brasileira quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria, aos empregados contratados por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Dados todos estes contornos, reputo que a hipótese específica dos autos não enseja a incidência da regra prevista no artigo 274 do Código de Bustamante, promulgado pelo Decreto 18.871/29.

E neste mesmo sentido já se pronunciou o C. TST, como se depreende de recente aresto:

‘AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.467/2017. RECLAMADAS - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIÃO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1 - As reclamadas insurgem-se apenas em relação ao que foi decidido quanto ao tema ‘COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIÃO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL’, o que configura a aceitação tácita da decisão monocrática quanto aos demais assuntos examinados. 2 - Na decisão monocrática foi reconhecida a transcendência da causa quanto à matéria objeto do recurso de revista, e negado provimento ao agravo de instrumento. 3 - Os argumentos da parte não conseguem desconstituir os fundamentos da decisão monocrática. 4 - No caso, o TRT reputou competente a Justiça do Trabalho brasileira para processar e julgar o presente feito, ao fundamento de que, desde o cancelamento da Súmula 207 do TST, passou a incidir, na hipótese, o disposto na Lei n. 7.064/82. 5 - Registrou ainda que o recrutamento, a contratação e o treinamento se deram no Brasil e parte da prestação de serviços ocorreu em águas territoriais brasileiras. 6 - Do quadro fático delineado pelo TRT, verificou-se que: a) a reclamante é de nacionalidade brasileira; b) a sua pré contratação ocorreu em território nacional; c) ‘É incontroverso que a assinatura do segundo contrato de trabalho ocorreu em 28.11.2014, a bordo do navio de cruzeiro M.L. no porto de Santos, no qual a demandante embarcou para trabalhar como assistente de garçom’, e d) parte da prestação de serviços ocorreu em águas territoriais brasileiras. 7 - O TRT destacou que ‘embora tal embarcação ostente bandeira do Panamá, o contrato foi assinado em águas brasileiras. Tanto assim o é que, no instrumento respectivo, ‘São Paulo’ é indicado no campo ‘Local’’. 8 - E que ‘no período pré-contratual a primeira demandada (M.C.S.A., atual denominação de M.C.S.A.) praticou atos que inequivocamente revelam a formalização da admissão em momento anterior à assinatura’. 9 - E que ‘É certo que a primeira demandada não tem domicílio no Brasil e que a segunda demandada (M.C.B.L.), domiciliada no Brasil, é pessoa jurídica distinta. Entretanto, elas expressamente reconhecem que pertencem ao mesmo grupo econômico’. 10 - Nesse contexto, o TRT reputou competente a Justiça do Trabalho brasileira para processar e julgar o presente feito, ao fundamento de que, desde o cancelamento da Súmula 207 do TST, passou a incidir, na hipótese, o disposto na Lei n. 7.064/82. 11 - Registrou ainda que ‘Não beneficia as demandadas a argumentação sobre a exigência, nos termos da Convenção Internacional do Trabalho Marítimo, de prévia exibição de certificado médico e de capacitação do candidato a tripulante. É que, como já assentado nesta decisão, não foram apenas esses os atos praticados antes da assinatura do contrato a bordo do navio. O embarque da demandante foi precedido da proposta e do aceite do contrato (fl. 396). Assim, mesmo considerada a especificidade dos serviços prestados pela demandante, as legislações internacionais

invocadas pelas demandadas não se afiguram mais favoráveis, de sorte que não devem reger o contrato de trabalho em questão'. 12 - Com efeito, deve ser mantida a decisão monocrática, pois, consoante nela bem assinalado, a jurisprudência desta Corte Superior, quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que, nos termos do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira - sendo competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito. Julgados. 13 - Agravo a que se nega provimento'. (Ag AIRR 1000280-24.2017.5.02.0374, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 30.4.2021)'.
Por todo o exposto, as questões colocadas *sub judice* serão apreciadas sob o prisma da Consolidação das Leis do Trabalho e da legislação especial pertinente a cada tema.

Não assiste razão às reclamadas quanto ao apelo, pois, a Lei n. 7.064/1982 não dispõe exclusivamente sobre trabalhador transferido para trabalhar no exterior, mas também ao trabalhador contratado no Brasil para laborar no exterior, como expressamente aduzem nas razões recursais:

[...] a Recorrida não foi transferida, mas contratada por empresa estrangeira (C.S.C.S.), por intermédio de agência recrutadora, para prestar serviços a bordo de cruzeiro marítimo em alto mar e em águas internacionais. (Pág. 1528 do pdf).

Ademais, a prova oral demonstrou que as providências realizadas no Brasil não se limitavam a meros preparativos de um contrato internacional que viria a ser concluído no estrangeiro. Ao contrário, os depoimentos testemunhais evidenciaram que havia entrevista dos trabalhadores tanto pela agência de empregos quanto pelas reclamadas, com efetivação do contrato de trabalho em solo brasileiro - às vezes com realização de treinamento - e a ponto de serem realizadas sob às expensas do contratante todas as providências para o deslocamento ao embarque e início dos serviços. Vale ressaltar que a prova oral, produzida exclusivamente pela reclamante, refutou a alegação de que os trabalhadores concluíram a assinatura dos contratos de trabalho no interior das embarcações.

Em reclamatória trabalhista proposta por outro trabalhador em face da 2ª reclamada, Processo autuado sob o n. 1370-79.2015.5.09.0012, a matéria foi exaustivamente analisada pela 6ª Turma do Colendo TST, em voto da lavra da Ministra Katia Magalhães Arruda, que demonstra que a jurisprudência se firmou em sentido contrário ao defendido pelas reclamadas, inclusive quanto às alegações sobre o princípio do centro de gravidade, princípio da isonomia e abrangência do julgamento da tese do Tema 210 pelo STF. Diante dos irretocáveis ensinamentos extraídos da decisão, peço vênias para transcrever trechos da respectiva ementa de julgamento, *in verbis*:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEI N. 13.015/2014 E 13.467/2017. VIGÊNCIA DA IN N. 40/TST. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL [...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEI N. 13.015/2014 E 13.467/2017. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA BRASILEIRA E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL. 1 - Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - Há transcendência jurídica quando se constata divergência entre as Turmas do TST sobre a matéria. 3 - A controvérsia diz respeito à viabilidade, ou não, de incidência da jurisdição brasileira e de aplicação da legislação nacional no caso envolvendo trabalhadora brasileira, contratada no Brasil, e que prestou serviços em águas nacionais e internacionais a bordo de embarcação de bandeira portuguesa. 4 - Na espécie, depreende-se dos trechos do acórdão transcritos que a reclamante trabalhou como camareira tanto em águas nacionais como internacionais. Além disso, o TRT registrou que a testemunha ouvida disse 'que trabalhou junto com a

autora; foram contratadas pela I.C.; a contratação foi em Curitiba; fizeram cursos e processo seletivo através da empresa ISMBR; foram os entrevistadores da I.C. que fizeram a seleção'. 5 - Consignou também que houve comprovação da realização do processo seletivo por uma agência de recrutamento e seleção de pessoas no Brasil, razão por que a Corte Regional reputou existente aqui, no mínimo, a pré contratação da reclamante. À luz desse panorama, sobretudo ao sopesar a prova oral mencionada, o TRT concluiu que a reclamante foi contratada no Brasil e, ainda que em curtos períodos, prestou serviços neste país, de modo a atrair a incidência da jurisdição interna. 6 - Portanto, evidenciada a contratação de trabalhadora brasileira, no Brasil, para trabalhar em navios de cruzeiro cuja navegação ocorreu tanto em águas nacionais quanto internacionais, revela-se inarredável a competência da autoridade brasileira para processar e julgar a ação, nos termos do artigo 21, III, do CPC/2015, porquanto se trata, conjuntamente, de um ato (contratação) e de um fato sucedidos (prestação de labor) neste país. Outrossim, robustece a incidência da jurisdição nacional na hipótese em exame a *ratio* do artigo 651, § 2º, da CLT que estende a competência das Varas do Trabalho para julgar os dissídios ocorrido no exterior, desde que, como no caso, o empregado litigante tenha nacionalidade brasileira e não exista convenção internacional estabelecendo o contrário. 7 - Quanto à legislação aplicável, ressalta-se inicialmente que a tese vinculante do STF no julgamento do RE 636.331/RJ (Repercussão Geral - Tema 210) não trata de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro: 'Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor'. 8 - A jurisprudência majoritária do TST, quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. 9 - O Pleno do TST cancelou a Súmula n. 207 porque a tese de que 'A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação' não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula n. 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como 'Lei do Pavilhão' (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto n. 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade (*most significant relationship*), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada 'válvula de escape', segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais. 10 - Nos termos do art. 3º da Lei n. 7.064/1982, a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado). 11 - Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 4.361/2002, e da Convenção n. 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância à Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista. Doutrina. 12 - Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção n. 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta 'o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou

Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação'. 13 - Não afronta o princípio da isonomia a aplicação da legislação brasileira mais favorável aos trabalhadores brasileiros e a aplicação de outra legislação aos trabalhadores estrangeiros no mesmo navio. Nesse caso há diferenciação entre trabalhadores baseada em critérios objetivos (regência legislativa distinta), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores. 14 - No caso, o TRT de origem, tendo em vista que a prestação de trabalho ocorreu também em solo nacional, concluiu que a legislação aplicável é a brasileira. Assim, o acórdão regional revela-se em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste Tribunal Superior. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. 15 - Recurso de revista de que não se conhece. (ARR 1370-79.2015.5.09.0012, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 14.2.2020).

Importa registrar que ao tempo dos contratos de trabalho da reclamante o Brasil não era signatário da Convenção de Trabalho Marítimo (MLC/2006), que adota a chamada "lei do pavilhão" para definição da jurisdição competente e da legislação nacional aplicável aos eventuais litígios trabalhistas, pelo que não se aplica ao presente caso.

A respeito da celebração de Termo de Ajuste de Conduta entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa armadora C.C., nada há para apreciar, haja vista tratar-se de inovação recursal, não submetida à ampla defesa e contraditório perante o MM. Juízo de origem, sob pena de violação dos limites da lide (arts. 141 e 492 do CPC).

Ressalto que em lides semelhantes esta Corte Regional também rechaçou as preliminares de incompetência da Justiça do Trabalho e de inaplicabilidade da legislação brasileira, como, por exemplo, no Processo n. 0011407-84.2019.5.15.0069 (ROT), 2ª Câmara, Relatora Juíza Convocada Patrícia Glugovskis Penna Martins, DEJT 12.8.2021, e Processo n. 0010614-63.2019.5.15.0064 (ROT), 3ª Câmara, Relatora Desembargadora Antonia Regina Tancini Pestana, DEJT 20.8.2021.

Nego provimento.

GRUPO ECONÔMICO

As reclamadas alegam que foi caracterizado o grupo econômico entre elas sem que tenha sido analisada a relação existente entre as recorrentes, a armadora das embarcações (C.C.S.) e a empresa C.S.C.S., que apontam ser a empregadora da reclamante. Reiteram que são agências de turismo e que comercializam no Brasil os pacotes turísticos dos navios, sem ingerência nos serviços de bordo. Afirmam que não há prova de que as recorrentes possuem mesma direção, controle ou administração que a C.C. ou a C.S.C.S.

Não é caso de reforma.

Na apreciação e julgamento das diversas reclamações envolvendo pleitos de responsabilização solidária em virtude da configuração de grupo econômico, este Relator vinha se posicionando quanto à possibilidade do grupo econômico poder caracterizar-se pela coordenação, ou seja, não exigia controle de nenhuma delas especificamente, mas que tão somente regem-se pela unidade de objetivo, quando existisse outros elementos indicando a promiscuidade entre as demandadas. No entanto, o constante estudo sobre o tema tem revelado que o Colendo TST vem, de forma majoritária, esposando a tese de que a interpretação do art. 2º, § 2º, da CLT, vigente à época ora analisada, conduz à conclusão de que, para a configuração do grupo econômico, é necessária a relação hierárquica, não sendo suficiente a mera situação de coordenação entre as empresas. Desse modo, passo a me filiar a esta corrente, sempre em busca de uma prestação jurisdicional segura, célere e que, sobretudo, não alimente falsas expectativas que, posteriormente, serão objeto de reforma pela Instância Superior.

Assim, para a configuração do grupo econômico é necessário haver a demonstração da existência de controle e fiscalização de uma empresa líder sobre a outra, sendo insuficiente a mera existência de sócios em comum e/ou relação de coordenação entre as empresas.

Vejamos o entendimento atual do Colendo TST, conforme ementas abaixo transcritas:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. ARTIGO 2º, § 2º, DA CLT. NECESSIDADE DE RELAÇÃO HIERÁRQUICA ENTRE AS EMPRESAS. Conforme dispõe o § 2º do artigo 2º da CLT, 'Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas'. A SBDI-I deste Tribunal firmou entendimento de que para a configuração de grupo econômico é imprescindível a existência de relação hierárquica de uma empresa sobre a outra, não sendo suficiente a mera relação de coordenação entre elas. Precedentes. Na hipótese dos autos, o e. TRT manteve a sentença que concluiu pela existência de grupo econômico, sob o fundamento de que os fatos apurados perante o Juízo Falimentar comprovavam a tese da autora, de o administrador judicial da massa falida ter reconhecido a formação de grupo econômico pelas Reclamadas, e de a perícia contábil lá produzida ter demonstrado a vinculação econômica, seriam suficientes a revelar a ligação societária e ingerência administrativa entre tais empresas, a caracterizar o grupo econômico, apto a autorizar a responsabilização solidária pelas parcelas deferidas na presente ação. Não delineou, contudo, elementos fáticos que comprovem a efetiva existência de hierarquia ou de direção entre as reclamadas a autorizar a responsabilidade solidárias. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR 1290-16.2011.5.01.0421, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 30.5.2019).

GRUPO ECONÔMICO. EXISTÊNCIA DE SÓCIOS EM COMUM. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que é necessária para a configuração do grupo econômico a constatação de relação de subordinação hierárquica entre as empresas e que o simples fato de haver sócios em comum não implica por si só o reconhecimento do grupo econômico. II. Não resultou demonstrada, no caso ora em exame, a relação de subordinação hierárquica entre as Reclamadas, tendo a Corte Regional amparado sua decisão apenas na existência de sócio em comum das empresas. III. O reconhecimento de grupo econômico, com a consequente imputação de responsabilidade solidária, sem a demonstração de vínculo hierárquico entre as empresas Reclamadas, de efetivo controle de uma empresa líder sobre as demais, viola o disposto no art. 2º, § 2º, da CLT. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que dá provimento. (RR 10193-21.2013.5.01.0049, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 30.5.2019).

RECURSO DE REVISTA. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A controvérsia dos autos se refere a período anterior à alteração do § 2º do art. 2º consolidado realizada pela Lei n. 13.467/2017. E, nos moldes elencados pelo art. 2º, § 2º, da CLT, em vigência por ocasião da ocorrência dos fatos correlatos aos presentes autos e do ajuizamento da presente reclamatória trabalhista, a caracterização do grupo econômico depende de que uma empresa esteja sob direção, controle ou administração de outra. Nesse contexto, a mera existência de sócio comum e de relação de coordenação entre as empresas não tem o condão de resultar na responsabilização solidária das recorrentes, porquanto se faz necessária a configuração de hierarquia entre as empresas para a caracterização do grupo econômico, hipótese não verificada nos presentes autos. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR 1405-55.2016.5.12.0033, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 22.2.2019).

No caso presente, segundo o contrato social (pág. 638 do pdf), a 1ª reclamada (C.C.A.M.T.L.) possui no quadro social duas empresas: a primeira é a C.I.B.V. (sociedade holandesa), cujos procuradores são Sr. R.H. e Sr. M.C.C., e a segunda é a C.C.S.A. (sociedade argentina), cujos procuradores são os mesmos da outra sócia. O Sr. R.H. ocupa o cargo de administrador, sob a denominação de Diretor Presidente.

A 2ª reclamada (I.C.L.), de acordo com o contrato social (pág. 645 do pdf), possui no quadro societário a empresa italiana C.C.S. (a armadora das embarcações) e a empresa argentina

já mencionada na composição societária da 1ª reclamada (C.C.S.A.). E, novamente, os procuradores da empresa armadora italiana também são o Sr. R.H. e Sr. M.C.C.

De mesmo modo, as procurações outorgadas pela 1ª reclamada (C.C.A.M.T.L.) e 2ª reclamada (I.C.L.) - pág. 655-662 do pdf - a procuradores para estes, em conjunto, constituírem advogados nos autos estão assinadas pelo Sr. R.H. e Sr. M.C.C., os quais consignaram nos instrumentos procuratórios que também outorgavam expressa anuência dos sócios majoritários da 1ª e 2ª reclamadas, ou seja, da empresa holandesa C.I.B.V. e da empresa italiana armadora C.C.S., respectivamente.

Como se vê, as reclamadas não possuem mera relação comercial com a armadora italiana restrita à venda exclusiva de pacotes de turismo, pois, na realidade, a dona das embarcações é sócia majoritária da 2ª reclamada e todas as cinco empresas (reclamadas e cada uma das empresas que integram os respectivos quadros societários) são representadas por dois únicos procuradores (Sr. R.H. e Sr. M.C.C.), do que se extrai claramente a subordinação das reclamadas às decisões de suas acionistas majoritárias, e, inclusive, a ingerência direta dos procuradores dos acionistas majoritários nas reclamadas, dentre eles a empresa italiana dona das embarcações nas quais a reclamante trabalhou.

Não se trata de mera identidade de sócios, como, por exemplo, da empresa argentina C.C.S.A., que integra o quadro societário tanto da 1ª quanto da 2ª reclamada, mas sim de administração única, pois, como se vê nos contratos sociais, as reclamadas e suas sócias não possuem seus próprios e distintos administradores e procuradores, ao contrário, a representação de todas as cinco empresas está a cargo de duas únicas pessoas, sendo que uma delas é o Diretor Presidente. Não se trata das empresas majoritárias exercerem a gestão pela escolha de seus próprios administradores, com participação dos sócios minoritários, mas sim das reclamadas estarem sob o comando direto e único dos gestores que também detêm a administração das empresas majoritárias, de sorte que todos os empreendimentos, apesar de preservarem personalidades jurídicas próprias, estavam sob administração de outras empresas.

Diante da constatação da gestão unificada, cabia às reclamadas afastarem as presunções e os indícios da subordinação à administração central, concretizada na escolha de dois únicos procuradores para todas as empresas envolvidas, ônus do qual não se desincumbiram.

Ademais, os objetos sociais das reclamadas indicam direta e inequívoca comunhão de interesses a envolver os serviços atinentes à navegação dos cruzeiros marítimos, desde a seleção, treinamento e contratação dos tripulantes que trabalham nos serviços de bordo até a comercialização dos pacotes de viagens. Fundamental ressaltar que as reclamadas, em que pese sustentarem relação estritamente comercial por serem meras agências de turismo, não demonstraram, por exemplo, comercializar pacotes de empresas concorrentes, atuando exclusivamente na venda daqueles ofertados pela sócia majoritária da 2ª reclamada, ou seja, da empresa armadora italiana C.C.S., em evidente comunhão de interesses.

Na r. sentença, a julgadora *a quo* destacou em relação às reclamadas que considerava “suficientes, ainda, os esclarecimentos da autora, constantes de seu depoimento, de que I. é o nome antigo da Cia., sugerindo que, em verdade, os reclamados se tratem de uma única empresa” e que merecia:

[...] destaque que, pesquisando o nome I.C.L. na barra de busca do Google (maior *site* de pesquisas na internet), os resultados obtidos remetem ao endereço eletrônico do primeiro réu (xxx.xxxxxxxxxxxxxxxx.xxx), algo observado por esta magistrada e que corrobora a presunção acima.

Em complemento ao acima apurado, no dia 8.11.2021 este Relator acessou o portal eletrônico da 1ª reclamada (xxxxx://xxx.xxxxxxxxxxxxxxxx.xxx/) em português, encontrando mais dados da empresa, com expressa menção à existência de um grupo chamado C. e da participação da 1ª reclamada em “Conheça a Costa” (xxxxx://xxx.xxxxxxxxxxxxxxxx.xxx/xxxxxxxxx/xxxxxxxxx.xxxx), nos termos que seguem:

A Nossa Companhia: Um Mundo em Movimento
Quem somos

O Grupo C.

Única empresa do setor a estampar a bandeira italiana, o Grupo C. é a maior operadora de turismo da Itália. Parte do Grupo C.C., listado nas bolsas de valores em Londres e Nova York e líder mundial no setor com uma frota de 103 navios (e 11,5 milhões de clientes transportados em 2016). Ao Grupo C. pertencem as marcas C.C. e A.C.

Do exposto, nego provimento.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Insurgem-se as reclamadas contra o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamante, sustentando que a obreira foi contratada pela empresa estrangeira C.S.C.S., através de arregimentação por agência de empregos brasileira, para prestar serviços a bordo de navios da armadora italiana (C.C.S.). Assim, não houve prestação de serviços para as reclamadas, que não se beneficiaram direta ou indiretamente do labor. Aduzem ser agências de turismo que comercializam os pacotes de viagem, não atuando na operação da atividade marítima e serviços de bordo.

Sem razão.

Segundo a exordial, a reclamante prestou serviços como garçoneiro em embarcações italianas, tendo assinado quatro contratos de trabalho consecutivos. Sua pretensão consiste no reconhecimento de um vínculo empregatício único (unicidade contratual) e direto com as reclamadas (empresas com sede no Brasil) por considerar que se candidatou a vagas de emprego ofertadas pela 1ª reclamada, a qual se utilizava de empresa estrangeira (C.S.C.S.) para as supostas contratações e agência de emprego brasileira para a arregimentação, porém com o propósito de omitir a existência de vínculo empregatício direto e fraudar a legislação trabalhista brasileira. Ressalta que as reclamadas integram grupo econômico.

De acordo com a narrativa obreira, os contratos de trabalho compreenderam os períodos de 26.12.2014 a 21.9.2015, 28.11.2015 a 17.8.2016, 2.12.2016 a 3.6.2017 e 28.11.2017 a 18.12.2017, sempre na função de garçoneiro e com remuneração de dois mil dólares americanos.

Foram colhidos os depoimentos da reclamante, do preposto único das reclamadas e de duas testemunhas da reclamante, não tendo as reclamadas requerido a produção de prova testemunhal. A prova oral evidenciou que após a entrevista inicial com a agência de empregos, os candidatos eram novamente entrevistados por prepostos da 1ª reclamada, que também se responsabilizava pelas despesas de deslocamento para embarque e desembarque. Os contratos de trabalho foram efetivamente assinados no Brasil, não existindo nenhuma etapa ou providência complementar que fora postergada para ser concluída perante a empresa estrangeira (C.S.C.S.) e/ou no momento do embarque, a revelar que a real empregadora era a 1ª reclamada, que tinha o encargo de selecionar os candidatos, aprová-los, encaminhá-los a treinamentos, e concluir a contratação em território nacional.

Ainda que os contratos de trabalho submetidos à assinatura da reclamante indiquem a empresa estrangeira C.S.C.S. como empregadora e estejam em língua inglesa, não se revestem de legítimos contratos internacionais de trabalho, pois a prova oral demonstrou que a pactuação dos tripulantes por tal empresa consistiu em mera intermediação de mão de obra, pois, de fato, as vagas de emprego e a contratação estavam sob responsabilidade da 1ª reclamada e em solo nacional, a assegurar à obreira a proteção da legislação brasileira. Vale destacar que a 1ª reclamada, além de ser agência exclusiva de venda de pacotes turísticos da armadora das embarcações, possui objeto social mais amplo que aquele mencionado nas razões recursais, abrangendo inclusive a atividade marítima, como segue na alínea “a” da cláusula quarta do contrato social: “(a) atividade armatorial, através da realização de cruzeiros marítimos nacionais (navegação de cabotagem), com fins turísticos, em navios próprios ou arrendados, bem como a atividade de operadora de turismo”, razão pela qual não procede a tese defensiva de que seu escopo se limitava à comercialização de pacotes turísticos.

No mais, a prova testemunhal comprovou que os serviços eram prestados de forma não eventual, mediante pagamento, de forma subordinada e com personalidade, evidenciada pela

exigência de qualificação específica de fluência na língua inglesa e pela submissão a dois processos seletivos consecutivos para cada contratação. Sendo assim, não há como considerar válidos os contratos internacionais de trabalho celebrados com a empresa C.S.C.S., que atuou de forma irregular, como mera intermediadora de mão de obra, em fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT).

Os períodos contratuais e respectivas verbas rescisórias serão analisados detidamente nos tópicos seguintes.

Por todo o exposto, nego provimento ao recurso das reclamadas.

UNICIDADE CONTRATUAL (recurso da reclamante)

Recorre a reclamante contra a não caracterização da unicidade contratual dos quatro pactos celebrados para a prestação de serviços. Tratando-se de matéria que precede à análise dos temas recursais das reclamadas, passo ao reexame neste momento.

Os contratos de trabalho celebrados pela reclamante referem-se aos seguintes períodos: 26.12.2014 a 21.9.2015, 28.11.2015 a 7.8.2016, 2.12.2016 a 3.6.2017, e, por fim, 28.11.2017 a 18.12.2017. Assim, aduz a reclamante que o interregno entre os contratos foi em torno de 2 a 5 meses, o que caracteriza fraude na pré-determinação dos vínculos contratuais, devendo ser reconhecido o contrato por prazo indeterminado. Sustenta que não se aplica ao caso a exceção do art. 452 da CLT, vez que embora a atividade comercial ocorre ininterruptamente, alternando somente os locais de prestação de serviços, acompanhando as temporadas nos hemisférios norte e sul.

Não é caso de reforma.

Diante da irretocável análise dos fatos e provas realizada pelo MM. Juízo de origem, peço vênia para transcrever trechos da r. sentença, cujos fundamentos adoto como razões de decidir, *in verbis*:

UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO BIENAL

A verificação sobre a ocorrência ou inoocorrência da prescrição bienal, no caso dos autos, depende da análise acerca da existência de um único contrato entre as partes, de modo que passo a analisar conjuntamente as questões.

Nos termos do artigo 453 da CLT, no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

Repiso que o artigo 483 da CLT impõe a contagem dos períodos em que o empregado readmitido tiver trabalhado na empresa. Ou seja, não basta a contratação sucessiva para que se possa concluir pela existência de um contrato único, havendo necessidade de que a prestação de serviços não se interrompa.

No caso, a autora informou em depoimento que entre os contratos ficava em férias no Brasil, ou seja, não desenvolvia atividade alguma.

Deste modo, havendo arguição oportuna da prescrição pela parte ré e tendo a ação sido ajuizada em 7.6.2018, pronuncio a perda da exigibilidade de eventuais créditos trabalhistas que se refiram ao contrato firmado de 26.12.2014 a 21.9.2015.

Os pedidos remanescem para análise quanto aos contratos estabelecidos entre 28.11.2015 e 17.8.2016, 2.12.2016 e 3.6.2017 e de 28.11.2017 a 18.12.2017.

CONVERSÃO DOS CONTRATOS A PRAZO EM CONTRATOS POR TEMPO INDETERMINADO

O contrato por prazo determinado se justifica quando a pré fixação do período de vigência decorra da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, na forma como disposto no § 1º do artigo 443 da CLT e só é válido em se tratando de a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, b) atividades empresariais de caráter transitório e c) contrato de experiência (§ 2º do artigo 443).

Nesse diapasão, importa analisar, no caso concreto, a presença ou não desses elementos, pouco importando com a denominação que se lhe dê o contrato. Deve-se ter em vista, para efeitos do Direito do Trabalho, o que se convencionou chamar de contrato-realidade, pois este é que efetivamente disciplina os direitos e as obrigações contratuais.

No presente feito, depreende-se dos termos da inicial, da defesa e dos documentos que as instruem, que a autora foi admitida para laborar em períodos de alta temporada do setor de turismo, tempos em que notoriamente há substancial aumento na procura por pacotes de viagem e embarcação em cruzeiros.

Deste modo, o término de cada contrato poderia ser medido em função do término da chamada 'alta temporada', cujo ciclo tem início e duração próximos, todos os anos.

Portanto, trata-se de acontecimento suscetível de previsão aproximada, que autoriza a modalidade excepcional de contratação, nos exatos moldes do dispositivo legal acima destacado.

Não à toa, aliás, foram similares os intervalos em que cada contrato a autora prestou serviços, vale dizer, entre os meses de novembro/dezembro de cada ano e o terceiro trimestre do ano seguinte.

Nestas condições, indefiro o pedido de conversão dos contratos a termo em contratos por prazo indeterminado e, por consequência, os pedidos de condenação do réu ao pagamento de aviso-prévio indenizado (já que inexistiu nos instrumentos de contratação cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada), multa de 40% do FGTS, indenização substitutiva do seguro-desemprego e férias vencidas, uma vez em que em nenhum dos vínculos a reclamante completou um período aquisitivo.

Nego provimento ao recurso ordinário da reclamante.

VERBAS RESCISÓRIAS

Alegam as reclamadas que as verbas devidas à reclamante por ocasião do término dos contratos já foram quitadas conforme recibos trazidos com a defesa. Sustentam que a remuneração deve ser arbitrada de acordo com os valores discriminados nos recibos de pagamento e que a conversão monetária do dólar americano deve observar a cotação da moeda estrangeira à época das contratações.

Sem razão.

Incontroverso que a prestação de serviços da reclamante não foi remunerada em obediência à legislação trabalhista brasileira, razão pela qual não assiste razão às reclamadas ao sustentarem que as verbas rescisórias deferidas na r. sentença estariam contempladas com os valores discriminados nos recibos de pagamento trazidos com a defesa.

Desse modo, ante a ausência de pagamento, fica mantida a condenação das reclamadas ao pagamento das seguintes verbas, conforme os respectivos contratos de trabalho:

a) contrato de trabalho de 28.11.2015 a 17.8.2016 - depósitos de FGTS, 13º salário proporcional de 2015 (1/12), 13º salário proporcional de 2016 (8/12) e férias proporcionais + 1/3 (9/12);

b) contrato de trabalho de 2.12.2016 a 3.6.2017 - depósitos de FGTS, 13º salário proporcional de 2016 (1/12), 13º salário proporcional de 2016 (5/12) e férias proporcionais + 1/3 (6/12);

c) contrato de trabalho de 28.11.2017 a 18.12.2017 - depósitos de FGTS, 13º salário proporcional de 2015 (1/12) e férias proporcionais + 1/3 (1/12).

Quanto à remuneração, o julgador *a quo* arbitrou-o em um mil e quinhentos dólares americanos, convertendo-os, nos limites delineados pela exordial, ao montante de R\$ 5.250,00. Não é caso de reforma, pois o valor arbitrado em moeda estrangeira está condizente com as quantias que foram efetivamente pagas à reclamante, conforme recibos de pagamento constantes dos autos, e, ainda, foram respeitados os limites da lide, tendo em conta que a própria reclamante estimou uma cotação de valor fixo para a moeda estrangeira, critério que foi adotado. Não assiste razão às reclamadas em afirmar que o critério foi de cotação pelo valor da data da prolação da sentença, pois, como devidamente fundamentado na referida decisão, ao prolatar o julgamento a cotação estava em aproximadamente R\$ 5,00, porém foi utilizado o valor inferior informado no pedido da reclamante, qual seja, R\$ 3,50.

Nego provimento.

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT

As reclamadas impugnam a multa do art. 477, § 8º, da CLT por considerar que as verbas rescisórias estavam em discussão, vindo a serem reconhecidas somente em sentença, afastando a caracterização da mora.

Vejamos. No tocante à multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, sua aplicação decorre sempre do não pagamento ou do pagamento a destempo das verbas rescisórias. A controvérsia sobre o reconhecimento da relação empregatícia não inibe sua incidência, por não contemplar hipótese legal de exclusão. Reconhecida a existência de verbas rescisórias devidas, é devida a multa prevista no art. 477 da CLT. Nesse sentido, a Súmula n. 462 do TST, nos seguintes termos:

SUM-462 MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 1º, 2 e 3.6.2016.

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

Portanto, constatada a existência de relação de emprego pretérita, o empregador não pode se eximir do cumprimento de obrigações previstas em lei em face da não efetivação do registro do contrato de trabalho a tempo e a modo.

Nego provimento.

HORAS EXTRAS. INTERVALO INTERJORNADA. ADICIONAL NOTURNO

Sustentam as reclamadas que a sobrejornada já foi devidamente quitada pelo pagamento de 150 horas extras mensais, além do descanso semanal remunerado e feriados trabalhados. Se mantida a condenação, requer a dedução dos valores pagos. Entendem que não há previsão na legislação trabalhista brasileira do pagamento de horas pela supressão parcial do intervalo interjornada, consistindo mera infração administrativa, mas, se mantida a condenação, requerem a limitação ao período remanescente e sem reflexos. Acrescentam que as normas coletivas aplicadas aos contratos de trabalho da reclamante não estipularam o pagamento do adicional noturno, o que enseja a exclusão da condenação, porém, se mantida a condenação, o adicional seria devido exclusivamente para o período de labor em águas brasileiras, quando, em tese, a legislação brasileira poderia ser aplicada, e limitado ao número de horas efetivamente comprovado de labor noturno (entre às 22h e 5h do dia seguinte).

Sem razão as reclamadas.

As reclamadas trouxeram com a defesa os recibos de pagamento desacompanhados dos controles de jornada. Realizada a instrução probatória, as reclamadas não requereram a oitiva de nenhuma testemunha, tendo a reclamante ouvido duas testemunhas que ratificaram parcialmente os horários apontados na petição inicial, restando caracterizada a sobrejornada e o labor em feriados e no período noturno.

A decisão de origem arbitrou jornada de trabalho condizente com a prova oral, fixando a condenação nos estritos limites do pedido e da legislação vigente. Ressalte-se que as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017 foram expressamente mencionadas na r. sentença, a fim de limitar a condenação do intervalo interjornada a partir de 11.11.2017 ao período remanescente e sem reflexos, não assistindo razão às reclamadas em sustentar que tal violação se limitaria a mera infração administrativa, ante o entendimento jurisprudencial pacificado (OJ n. 355 da SDI-1 do C. TST). Por fim, diante da determinação de regência dos contratos de trabalho da reclamante pela legislação brasileira, não cabe limitar a incidência do adicional noturno aos meses de trabalho na costa brasileira.

Considerando o acerto da decisão de origem, transcrevo os fundamentos, os quais também adoto como razões de decidir, *in verbis*:

JORNADA DE TRABALHO

A autora declinou sua jornada e requereu a condenação do réu ao pagamento de horas extras, inclusive pela prestação de serviços em DSRs/feriados e pela inobservância do intervalo intrajornada.

Cumpria ao reclamado trazer aos autos os controles de frequência da obreira e sua omissão acarreta a presunção da jornada alegada, a qual deve ser cotejada com os demais elementos de prova.

Pois bem.

Na petição inicial, a autora informa ter trabalhado das 7h às 0h, com intervalos ao longo da jornada e sem folgas. Em depoimento pessoal, esclareceu que a pausa intervalar era de 1h30min e ratificou, quanto ao mais, os horários de entrada e saída. Já a testemunha N. (inquirida a rogo da própria reclamante) declarou que trabalhava todos os dias das 7h-12h e das 16h-0h, sendo idêntico ao da reclamante.

E horários similares foram informados pela testemunha A., segundo quem 'trabalhavam em escalas variáveis, cerca de 11 horas por dia, com dois intervalos por jornada, de 1 a 3 horas cada'.

Não foram produzidas provas que infirmassem os horários relatados pelas depoentes.

Ante o exposto, arbitro a seguinte jornada para a reclamante, que deverá ser observada em todos os contratos:

Das 7h às 12h e das 16h às 0h, de segunda a domingo.

Horas Extras

A jornada arbitrada evidencia a prestação de serviços além dos limites previstos no artigo 7º, XIII, da CRFB e em feriados, pelo que é devida a remuneração prevista no inciso XVI.

Também a prestação de serviços em feriados e nos dias reservados ao descanso é constatada no arbitramento realizado.

Ainda, nele se verifica a inobservância do intervalo interjornadas mínimo de 11 horas previsto no artigo 66 da CLT.

Adoto o entendimento contido na OJ 355 da SDI-I do TST, de que o desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula n. 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

Contudo, impende destacar que a partir da vigência da Lei 13.467/2017 (11.11.2017) o legislador passou a atribuir natureza indenizatória aos minutos correspondentes ao intervalo intrajornada suprimido, revogando, ainda, a disposição que nestas hipóteses conferia ao trabalhador o direito à percepção da hora integral.

Desde então, constatada a supressão do intervalo, somente os minutos subtraídos se fazem devidos, de forma singela. Vale dizer, sem reflexos em outras prestações remuneratórias.

Nestes termos e considerando que a exigibilidade das horas subtraídas do intervalo interjornadas decorrem da aplicação por analogia da previsão contida no § 4º do art. 71 da CLT, as que tenham sido suprimidas partir de 11.11.2017 devem ser pagas de forma singela, vale dizer, sem reflexo em outras prestações remuneratórias.

Por fim, constata-se nos horários fixados o labor em horário noturno, mas não se vislumbra inobservância ao intervalo mínimo intrajornada.

Ante o exposto, defiro à autora:

1) Horas extras, assim consideradas as excedentes à 8ª diária e de forma não cumulativa as excedentes à 44ª hora semanal, acrescidas de 50%;

2) Horas laboradas nos feriados legais e nos dias reservados ao descanso semanal, acrescidas de 100%;

3) Adicional noturno, no percentual de 20%, e ainda

4) Horas subtraídas do intervalo mínimo interjornadas de 11 horas, com acréscimo praticado para a remuneração das horas extras, assegurado o mínimo de 50%.

Em liquidação, deverão ser observados os seguintes critérios: jornada arbitrada, salário de R\$ 5.250,00 (em consonância como decidido acima) e divisor 220. Observe-se a hora noturna reduzida e a incidência do adicional noturno quanto ao trabalho prestado após às 22h. A incidência do adicional noturno sobre as horas extras laboradas em prorrogação da jornada noturna é determinada pelo artigo 73, § 5º, da CLT, observe-se. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas em horário noturno (OJ 97 da SBDI-I do TST).

Pela habitualidade, os valores obtidos deverão refletir gratificações natalinas, férias com um terço, repouso semanais remunerados e feriados e no FGTS.

Quanto à condenação constante do item '4', não há falar em reflexos a partir de 11.11.2017, ante a natureza indenizatória que lhe é atribuída, por expressa disposição legal.

Impertinente falar em compensação das parcelas já quitadas sob os mesmos títulos, porquanto não há nos autos recibo de qualquer pagamento pelo sobretrabalho.

Registro, em atenção às considerações da defesa, serem nulas as disposições contratuais que instituem pré-contratação de horas extras, razão pela qual a 'garantia de recebimento de 150 horas', constante do contrato de emprego, não pode ser subtraída dos créditos conferidos neste tópico do julgamento.

Adoto o entendimento consagrado na Súmula 199 do TST, o qual se estende ao caso concreto, por analogia.

Isso porque o pagamento de quantidade fixa de horas extras, todos os meses, indica que, na verdade, trata-se de mera contraprestação salarial disfarçada para tentar ocultar sua real natureza.

Em caso semelhante, o Eg. TRT da 4ª Região assim decidiu:

'CONSIDERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS CONTRATUAIS COMO SALÁRIO. DIFERENÇAS DECORRENTES. As horas extraordinárias previamente ajustadas remuneram somente as jornadas normais, sendo devidas as horas extras com o respectivo adicional legal ou normativo, sendo que a declaração da nulidade da pré-contratação de horas extras leva ao entendimento de consideração de seu pagamento como remuneração da jornada normal e legal de trabalho. Recurso da reclamada improvido, no item'. (Número do processo 01470-2002-203-04-00-4 RO, Juíza Flávia Lorena Pacheco, data de publicação 6.3.2006).

Nego provimento.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT

Insurgem-se as reclamadas contra a condenação ao pagamento do intervalo disposto no art. 384 da CLT por conta da revogação pela Lei n. 13.467/2017. Sem prejuízo, afirmam que o referido dispositivo legal é inconstitucional ante o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Por fim, argumentam que a violação ao dispositivo celetista enseja mera infração administrativa.

Não é caso de reforma.

Conforme analisado no tópico anterior, restou comprovada a realização de horas extras.

O intervalo previsto no art. 384 da CLT não fere o princípio constitucional da isonomia insculpido no art. 5º, I, da CF, uma vez que esse princípio visa o tratamento dos desiguais na medida de suas desigualdades, de modo que, considerando que as mulheres têm constituição física mais frágil que a dos homens, não nos parece discriminatório estipular a elas um intervalo diferenciado na hipótese de prorrogação da jornada de trabalho.

Por outro lado, não era intenção do legislador constitucional excluir do ordenamento pátrio os dispositivos consolidados relativos à proteção do trabalho da mulher, tanto é assim que, a partir de 5.10.1988, a estabilidade da gestante foi inserida na Constituição Federal.

Além disso, a Colenda Suprema Corte Trabalhista, em sua composição Plenária, consagrou a tese de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República, conforme julgamento exarado no Incidente de Inconstitucionalidade suscitado nos autos de Recurso de Revista sob n. 1.540/2005-046-12-00.5, ocorrido em 17.11.2008.

Tal tese foi acolhida pelo Plenário do Excelso Supremo Tribunal Federal na decisão proclamada no Recurso Extraordinário 658312/SC, que teve repercussão geral reconhecida.

Neste sentido, convém transcrever arestos da Colenda Suprema Corte Trabalhista:

[...] INTERVALO DE 15 MINUTOS PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE. O debate acerca da constitucionalidade do artigo 384 da CLT já não suscita discussão no âmbito desta Corte, que, por intermédio do julgamento do TST IIN RR 1.540/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno no dia 17.11.2008,

decidiu que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, a exemplo do aspecto fisiológico, merecendo, assim, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras, motivo por que são devidas como extras as horas decorrentes da não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Agravo de instrumento desprovido. [...] (TST, Processo AIRR 10911-90.2015.5.18.0011, data de julgamento 5.4.2017, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, data de publicação DEJT 11.4.2017).

RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DA MULHER. INTERVALO ANTECEDENTE À JORNADA SUPLEMENTAR. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. Em 17.11.2008, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista n. TST IIN RR 1540/2005-046-12-00-5, consolidou o entendimento de que a norma inscrita no art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. 2. Consagrou-se, assim, a tese de que tal dispositivo de lei, que se destina à proteção do trabalho da mulher, não ofende o princípio da isonomia, mas visa a minorar os efeitos das desigualdades inerentes à jornada de trabalho da mulher em relação à do homem. 3. O Pleno do Supremo Tribunal Federal, por sua vez, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário n. 658.312/SC, DJE 10.2.2015, confirmou a reiterada jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ao decidir, por maioria, que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. 4. Subsiste, portanto, a obrigatoriedade de concessão do intervalo para descanso de 15 (quinze) minutos antes da prorrogação da jornada de trabalho da mulher. 5. A não concessão do intervalo intrajornada em apreço assegura à empregada o pagamento da remuneração correspondente, a título de hora extraordinária, com o respectivo adicional, por aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT. 6. Recurso de revista da Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento, no particular. (TST, RR 428-25.2010.5.12.0049, Relator Ministro João Oreste Dalazen, data de julgamento 14.12.2016, 4ª Turma, data de publicação DEJT 19.12.2016).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO. INVALIDADE. Evidenciando-se, por testemunha, a irregularidade dos registros de frequência e o cumprimento de horas extras, imperativa será a condenação aos pagamentos pertinentes. 2. INTERVALO PARA DESCANSO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. HORAS EXTRAS. Nos termos da decisão proferida por esta Corte, em sua composição plena, no julgamento do processo IIN RR 1540/2005-046-12-00, o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Compreensão que foi acolhida pelo Excelso STF no Recurso Extraordinário 658312/SC, julgado sob o regime da repercussão geral. A inobservância do intervalo previsto nesse dispositivo implica o pagamento das horas extras correspondentes ao período, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança das trabalhadoras. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST, AIRR 1457-63.2014.5.03.0068, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, data de julgamento 14.12.2016, 3ª Turma, data de publicação DEJT 19.12.2016).

Superada a questão da constitucionalidade do art. 384 da CLT, as provas demonstram que as reclamadas não comprovaram a concessão do referido intervalo, sendo devido, portanto, seu pagamento.

A condenação já restou limitada ao labor até 10.11.2017, em obediência à Lei n. 13.467/2017.

Nego provimento.

DANO MORAL (matéria comum)

Insurgem-se as reclamadas contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da exigência de apresentação de exame negativo do vírus HIV.

Sustentam que não restou provada a violação e que, tendo em vista que os tripulantes de embarcações permanecem dias em alto mar, sem possibilidade de tratamento de emergência em hospitais, é razoável que se submetam a exames médicos antes do embarque, até mesmo para assegurar que não necessitarão de assistência médica específica durante uma longa travessia entre continentes, visando a garantir a sua saúde e evitar epidemias a bordo. Por isso, os tripulantes devem cumprir com a realização de eletrocardiograma, audiometria, exame de BHCG e exame para diagnóstico de sífilis. Por sua vez, a reclamante pretende a majoração da condenação.

A r. sentença arbitrou a indenização por danos morais em R\$ 5.000,00.

Não é caso de reforma.

Restou incontroverso pela prova testemunhal que a reclamante era obrigada a apresentar testes negativos de HIV e toxicológico como condição para admissão. Passo à análise.

Segundo Yussef Said Cahali, dano moral é:

[...] tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado. (**Dano Moral**, 2. ed., Revista dos Tribunais, 1998, p. 20).

E nas lições do jurista Sérgio Cavalieri, para a configuração do dano moral, é necessário:

[...] dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. (Texto extraído de **Programa de responsabilidade civil**, 2. ed., São Paulo, Malheiros).

O dano moral, portanto, ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, que se trata de bens jurídicos tutelados constitucionalmente e sua violação implica em uma indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

Assim, o reconhecimento da ocorrência do dano moral pressupõe a violação de algum dos direitos da personalidade do trabalhador, sendo necessário haver um gravame pontual à sua dignidade, que cause dor, sofrimento, vexame, humilhação que, fugindo à normalidade, tenham o condão de interferir intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio no seu bem-estar.

No caso em comento, como bem observado pelo julgador de origem, a exigência de teste de doença conhecida por seus estigmas e preconceitos incorre em ato ilícito passível de ensejar dor moral efetiva e ocasionar danos aos direitos da personalidade. Portanto, é devida a indenização por danos morais à reclamante.

Com relação ao arbitramento da indenização, devem ser considerados vários elementos, principalmente o caráter pedagógico da indenização a ser fixada (considerando o abuso praticado pelo empregador e o seu potencial econômico), a “compensação” da lesão moral sofrida pela vítima (observado o contexto socioeconômico ao qual pertence), os ditames da razoabilidade e a remuneração percebida.

Nesse sentido, vale transcrever as ilustres palavras do ilustre Caio Mário, em sua obra **Responsabilidade Civil**, p. 58, que ao tratar do tema, discorre:

Na reparação por dano moral estão conjugados dois motivos. Ou duas concausas: I) punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que imaterial; II) pôr nas mãos do ofendido uma soma que não é o *pretium doloris*, porém o meio de lhe oferecer a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de qualquer ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho

material o que pode ser obtido no fato de saber que esta soma em dinheiro pode amenizar a amargura da ofensa e de qualquer maneira o desejo de vingança. A isso é de acrescer que na reparação por dano moral insere-se a solidariedade social à vítima.

Assim, tendo em conta os mencionados parâmetros, reputo adequada e razoável a indenização no valor de R\$ 5.000,00, cumprindo salientar que valor maior se mostra excessivo e menor não cumpre com a finalidade da reparação, em conformidade com os critérios mencionados. Nego provimento aos recursos.

DANO EXISTENCIAL

Requerem as reclamadas a exclusão da condenação ao pagamento de indenização por danos existenciais decorrentes da imposição de jornada de trabalho exaustiva, sem concessão de folga semanal. Argumentam que é necessária a prova do dano advindo do excesso de jornada de trabalho.

A r. sentença arbitrou a indenização por danos morais em R\$ 10.000,00.

É caso de reforma em parte.

A teor do inciso X do art. 5º da Lei Maior, que tutela o direito à intimidade, à imagem, e, notadamente, à honra da pessoa, há dano moral quando se pratica ato que ofende à honra ou à imagem do trabalhador, dificultando-lhe o convívio social, a par de repercutir no seu interior.

Segundo os professores Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga,

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; [...]. (BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 26-51, set. 2013).

Assim, para a configuração do dano existencial é necessária a submissão de determinado trabalhador a um exaustivo regime de trabalho, que culmine na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, em virtude de privar do empregado tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico, afetivo ou mesmo para o ócio.

No caso em comento, a jornada de trabalho da autora, conforme análise no tópico de horas extras, revela o cenário abusivo descrito na exordial, pois o trabalho era prestado em todos os dias da semana, inclusive feriados, com realização diária de horas extras e sem folgas semanais.

Portanto, é devido o pagamento de indenização por dano existencial.

Quanto ao valor a ser fixado a tal título, a doutrina estabelece critérios que orientam a sua quantificação. Reconhece-se que ao se fixar o valor da indenização deve-se considerar a gravidade do ato ilícito, a capacidade financeira do ofensor, bem como a situação econômica e social do ofendido, sendo ainda importante que a condenação imposta alcance seu objetivo punitivo e pedagógico, como forma de se inibir a prática de novas ofensas, sem, contudo, implicar enriquecimento sem causa.

Assim, tendo em conta os mencionados parâmetros, considero excessiva a condenação ao pagamento de indenização no importe R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e, por isso, reputo adequada e razoável reduzi-la para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), cumprindo salientar que valor maior se mostra excessivo e menor não cumpre com a finalidade da reparação, em conformidade com os critérios mencionados.

Desse modo, dou provimento parcial para reduzir a indenização por danos existenciais para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (matéria comum)

Se revertida a condenação, as reclamadas pleiteiam a reversão do encargo quanto aos honorários advocatícios, e, se mantida a condenação, requerem a redução para o patamar mínimo legal. Por sua vez, a reclamante pretende que somente as reclamadas sejam condenadas ao pagamento da verba honorária, e com majoração do percentual, além de ressaltar a condição de beneficiária da justiça gratuita, o que lhe assegura a isenção da obrigação.

O MM. Juízo de origem condenou as reclamadas a pagar honorários advocatícios de 10% do valor bruto das pretensões acolhidas, conforme apurado em liquidação de sentença, com atualização monetária e juros de mora, e condenou a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios de 10% sobre o valor das pretensões rejeitadas, ficando autorizada a retenção do valor de seu crédito.

Pois bem.

O presente processo foi ajuizado em 7.6.2018, na vigência da Lei n. 13.467/2017, sendo aplicáveis as regras dos honorários advocatícios sucumbenciais constantes do art. 791-A da CLT.

Nessa diretriz, o art. 6º da IN n. 41/2018 do TST, que preceitua que:

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.

Assim, atento aos termos do art. 791-A da CLT, que fixa percentual de 5% a 15%, considerando-se o grau de zelo profissional, o local de prestação de serviços, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado, entendo que as características do caso presente, a complexidade envolvida e a qualidade do trabalho desempenhado pelo patrono, considero razoável e proporcional a manutenção do critério estabelecido na origem de condenação das reclamadas, ou seja, de 10% do valor bruto das pretensões acolhidas, conforme apurado em liquidação de sentença, com atualização monetária e juros de mora.

Quanto à aplicação do art. 791-A, § 4º, da CLT, o Plenário do E. Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766 (sessão realizada em 20.10.2021), declarou a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT, sob o fundamento de que tais dispositivos violam as garantias constitucionais de acesso à justiça e da assistência jurídica integral e gratuita, à luz do art. 5º, XXXV e LXXIV, da Constituição Federal.

Considerando o respeito que devemos guardar em relação às decisões da Suprema Corte e o caráter vinculante da decisão, concluo que, no caso em análise, é inviável condenar a parte beneficiária da justiça gratuita ao pagamento das despesas processuais.

Desse modo, concedida a gratuidade de justiça à parte autora, é caso de exclusão da condenação.

Nego provimento ao recurso das reclamadas e dou provimento parcial ao recurso da reclamante para excluir da condenação os honorários advocatícios sucumbenciais devidos ao patrono da parte ré.

CORREÇÃO MONETÁRIA

Pretendem as reclamadas a observância dos critérios definidos pelo STF no julgamento da ADC 58.

Com razão.

A decisão de origem fixou a correção monetária segundo os índices legais vigentes, computada a partir do primeiro dia do mês seguinte em que devida a obrigação, conforme Súmula n. 381 do TST, e juros de mora simples de 1% ao mês, observando-se a data do ajuizamento da ação (art. 883 da CLT e Súmula n. 200 do TST), já atualizado monetariamente, com fulcro nas Leis n. 8.177/1991 e 8.660/1993.

Cuida-se de matéria objeto da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 58, em trâmite perante o E. STF, que julgou procedente a ação para conferir interpretação conforme a 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 que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações civis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da distribuição, a incidência da taxa Selic (art. 406 do Código Civil).

Dou provimento para determinar que, na liquidação, serão observados os critérios definidos pelo STF na ADC 58.

Recurso da reclamante

LIMITE DO VALOR DA CONDENAÇÃO

Não obstante o processo do trabalho perfilhe o caminho da singularidade, iniciando pela petição inicial (art. 840 da CLT), que originalmente exigia apenas a dedicatória, a qualificação das partes, uma breve exposição dos fatos, o pedido, a data e a assinatura, o § 1º desse artigo foi ao longo do tempo sendo aperfeiçoado, com a introdução do valor da causa, através da Lei n. 5.584/1970.

Através da Lei n. 13.467/2017 foi dada nova redação ao § 1º e introduzido um § 3º, ambos do art. 840 da CLT, acrescentando: “o pedido, que deverá ser certo, determinado e com a indicação de seu valor [...]” e “§ 3º Os pedidos que não atenderem ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito”. Neste aspecto, a introdução do valor do pedido nos referidos parágrafos guarda similitude com o art. 852-B da CLT, que introduziu o procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, impondo-se de certa forma a limitação da condenação ao valor do pedido, em homenagem à congruência, nos moldes do art. 492 do CPC, que dispõe:

[...] ser vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

Assim considerando, parece-nos que interpretação diversa, não considerando os limites dos pedidos apontados na petição inicial, não seria razoável, pois tornaria inócua e desprovida de consequências jurídicas a alteração promovida pelo legislador acerca da indicação do valor do pedido, salvo se o reclamante justificadamente apontar ressalva nos termos do art. 324 do CPC, aplicável de forma subsidiária.

Vejamos ementa de decisão da 3ª Turma do Colendo TST que, em demanda ajuizada na vigência da Lei n. 13.467/2017, reconheceu a limitação da condenação aos valores especificados na exordial, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. VALOR DA CONDENAÇÃO. LIMITAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS. CLT, ART. 840, § 1º. CPC, ARTS. 141 E 492. 1. Tratando-se de ação ajuizada após a entrada em vigor, em 11.11.2017, da Lei n. 13.467/2017, aplicam-se as diretrizes do art. 840, § 1º, da CLT (art. 12 da Instrução Normativa TST n. 41/2018). 2. Conforme preceitua o dispositivo celetista em questão, ‘sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante’. 3. Restando clara a existência de pedidos líquidos e certos na petição inicial, deve ser limitado o montante da condenação aos valores ali especificados (arts. 141 e 492 do CPC e 840, § 1º, da CLT). Recurso de revista não conhecido. (RR 366-07.2018.5.12.0048, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 22.11.2019).

Nego provimento.

PREQUESTIONAMENTO

Para efeito de prequestionamento, ante os fundamentos expostos, assinalo que não foram violados quaisquer dispositivos legais mencionados pela parte recorrente, não houve afronta à Carta Magna e foram observadas, no que cabiam, as Súmulas das Cortes Superiores.

Ante o exposto, resolvo CONHECER dos recursos interpostos por C.C.A.M.T.L. e I.C.L. (reclamadas) e P.F.L. (reclamante), REJEITAR a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho e de inaplicabilidade da legislação brasileira, e, no mérito, PROVER EM PARTE o das reclamadas para reduzir a indenização por danos existenciais para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e determinar que, na liquidação, serão observados os critérios definidos pelo STF na ADC 58, e PROVER EM PARTE o da reclamante para excluir a condenação ao pagamento de honorários advocatícios às reclamadas, nos termos da fundamentação. Para fins recursais, fica mantido o valor arbitrado pela decisão recorrida. Custas na forma da lei, a cargo das reclamadas.

Sessão Ordinária Telepresencial realizada em 1º de fevereiro de 2022, 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, Desembargadora do Trabalho Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes, Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho. Compareceram para sustentar oralmente, pela recorrente-reclamante, o Dr. N.A.A., e pela recorrente-reclamada a Dra. A.P.A.

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. Sr. Relator.
Votação unânime.

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS
Desembargador Relator

DEJT 4 fev. 2022, p. 3066.

Acórdão PJe Id. 432d688
Processo TRT 15ª Região 0011756-40.2019.5.15.0117
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: VARA DO TRABALHO DE SÃO JOAQUIM DA BARRA
Juiz Sentenciante: ALEXANDRE ALLIPRANDINO MEDEIROS

Inconformada com a r. sentença Id. af7a3ce, recorre a reclamada com as razões de Id. b6db561. No mérito, postula a exclusão da condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, bem como ao pagamento de adicional de periculosidade. Assevera ser indevido o pagamento

de FGTS com multa de 40%. Sucessivamente, pretende a redução da importância arbitrada para os honorários periciais. Por fim, afirma que o autor não faz jus à concessão da gratuidade judiciária. Contrarrazões Id. 7826ccc.

Não houve remessa à D. Procuradoria, nos termos do Regimento Interno desta Corte. É O RELATÓRIO.

VOTO

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

A reclamada pretende a exclusão da condenação ao pagamento de adicional de insalubridade e de periculosidade, bem como dos reflexos.

Assevera, em resumo, que forneceu regularmente EPIs suficientes para neutralizar os efeitos nocivos da insalubridade, especialmente creme de proteção para as mãos. Afirma que, ao contrário do quanto constou no laudo pericial, o creme de proteção tem validade de 100 dias, sendo que o seu fornecimento cobriu o período em que o autor tinha contato com hidrocarboneto, razão pela qual é indevido o pagamento de adicional, em grau máximo, nos períodos de: janeiro, março e abril de 2015; janeiro, março e abril de 2016; fevereiro e abril de 2017.

Insurge-se, também, contra a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, em grau médio, no período de janeiro de 2017, pela exposição a calor, aduzindo a exposição ao agente calor acima do limite de tolerância por 30 (trinta) dias no mês de janeiro de 2017, em razão da Portaria n. 1.359, de 9 de dezembro de 2019, que alterou o Anexo 3 da NR-15 do MTE, ter excluído as fontes naturais de calor, como trabalho realizado a céu aberto, como agente insalubre.

Por fim, assevera que o autor não faz jus à percepção de adicional de periculosidade nos períodos de safra, tendo em vista que não comprovou que adentrava no setor da destilaria, sendo que a prova testemunhal produzida pela reclamada demonstrou que o acesso ao setor era restrito aos empregados que ali trabalham.

Sem razão a recorrente.

Determinada a realização de avaliação técnica das condições de trabalho do reclamante, veio aos autos o laudo pericial Id. f7124d5, com as seguintes constatações e conclusões:

2 - Função do Reclamante

Segundo informações prestadas pelo Reclamante, ele desempenhou a função de operador de fábrica de álcool III, com início do contrato de trabalho em 1º.12.2006 e término em 25.1.2018, sendo que o último de labor foi 23.11.2017. Ainda de acordo com as informações prestadas por ele, laborava no setor de fermentação, tratando o fermento para destilação, adicionando ao sistema através de manobras o ácido sulfúrico e alguns antibióticos. Também auxiliava no descarregamento de ácido sulfúrico e da soca cáustica, sendo que esses chegam em caminhões-tanques, as mangueiras eram acopladas pelo setor de insumos e ele realizava apenas manobras para acondicionamento dos mencionados produtos nos respectivos reservatórios. Disse que tinha acesso livre para adentrar no setor de destilaria, adentrando neste setor diariamente, várias vezes por dia. Informou que permaneceu na desmontagem, manutenção e montagem de equipamentos e válvulas do setor fermentação e destilaria durante as entressafras de 2015 e 2016 e no esgotamento e limpeza da piscina de resfriamento durante a entressafra de 2017, sendo que esta atividade ocorreu depois de terminado os serviços na desmontagem do setor de fermentação e destilaria. Afirmou que no final das entressafras realizava pintura de tubulações com auxílio de pincel e rolo, utilizando tinta esmalte sintética.

O operador industrial da Reclamada, J.P.C., informou que os funcionários que laboram no setor de fermentação não transitam pelo setor de destilaria diariamente, esclarecendo que quando um funcionário labora em um certo setor não labora em outro.

O encarregado de produção da Reclamada, A.G.S., informou que a limpeza da lagoa de resfriamento demora aproximadamente um mês, ocorrendo no início de cada entressafra.

O Reclamante informou que utilizava os seguintes EPIs e vestimentas:

- Capacete de segurança;
- Óculos de segurança;
- Protetor auditivo tipo inserção;
- Calçados de segurança tipo botinas;
- Luvas de segurança confeccionadas em PVC;
- Creme protetor de segurança;
- Camisa;
- Calças.

O Reclamante informou também que participou de integração abordando assuntos de segurança e saúde do trabalho, que participava de diálogos de segurança semanalmente (DSS), que participou da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), que assinava comprovantes de recebimento de EPIs e vestimentas e que havia fiscalização quanto ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho.

De acordo com os comprovantes constantes nos autos (Id. 8da08e8), a Reclamada forneceu os seguintes EPIs e vestimentas ao Reclamante:

- Creme protetor de segurança;
- Protetor auditivo tipo inserção;
- Luvas de segurança tipo previlon;
- Calçados de segurança tipo botinas;
- Jaleco;
- Calças *jeans*;
- Respirador purificador de ar tipo peça semifacial filtrante para partículas PFF2;
- Óculos de segurança;
- Vestimentas de segurança tipo perneiras confeccionadas em raspa;
- Capacete de segurança.

3 - Local de Trabalho

O Reclamante, no exercício das funções descritas acima, sempre desenvolveu os seus préstimos para U.A.M.S.A.A.Á., empresa sediada na F.S., s/n, Zona Rural, Município de São Joaquim da Barra, Estado de São Paulo.

4 - Identificação da Presença de Agentes Insalubres e/ou Perigosos

Na visita efetuada por este profissional, foram realizadas as análises *in loco* dos agentes potencialmente insalubres/perigosos, bem como o tempo de exposição.

A insalubridade e/ou periculosidade será(ão) caracterizada(s) quando a exposição ocorrer de forma habitual, podendo ser contínua ou intermitente, já a eventual a(s) descaracteriza(m).

4.1 - Insalubridade

Através de avaliações qualitativas foi constatada a incidência dos agentes físicos **ruído** proveniente do ambiente de trabalho do Reclamante, do agente físico **calor** proveniente dos raios solares durante parte da entressafra de 2017 que o Reclamante laborou na limpeza da lagoa de resfriamento, e do agente químico **hidrocarboneto e outros compostos** oriundo do manuseio de óleo mineral e graxa durante as entressafras de 2015, 2016 e parte da entressafra de 2017.

Para o agente físico **ruído**, foram realizadas avaliações quantitativas, onde este profissional utilizou um medidor de pressão sonora digital (dosímetro) da marca 01 DB, modelo WED007, efetuando as medições na altura do ouvido do trabalhador e encontrando a seguinte dose equivalente para toda a jornada de trabalho:

[...]

O Reclamante **não** estava diariamente exposto a ruído superior ao limite de tolerância preconizado no Anexo 01 da NR-15 durante o período de entressafra, o que **não** configura a insalubridade durante este período.

Quanto ao período de safra, muito embora este profissional não ter feito medições durante este período, de acordo com os comprovantes constantes nos autos (Id. 8da08e8), consta o fornecimento de protetores auditivos ao Reclamante nas seguintes datas: 4.9.2014; 3.3.2015; 1º.9.2015; 1º.3.2016; 30.8.2016; 2.3.2017; 31.6.2017. Verifica-se que a Reclamada considera que o protetor auditivo tipo inserção tenha durabilidade aproximada de seis meses, visto que este foi o período temporal entre um fornecimento e outros. Sendo assim, o Reclamante também **não tem** direito ao

adicional de insalubridade pelo agente físico **ruído durante o período de safra**, conforme NR-15, Anexo 01.

Para o agente físico calor, este profissional entende que o sol é uma fonte natural de calor, variando de acordo com as condições climáticas (dia, hora e estação), não sendo considerado um agente insalubre.

O art. 177 da CLT traz:

‘Art. 177. Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, **em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor**, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas’.

O Engenheiro Mecânico, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Advogado, Mestre em Meio Ambiente, Ex-professor dos cursos de Pós-Graduação de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, Tuffi Messias Saliba, em sua publicação **Manual Prático de Higiene Ocupacional e PPRA**, menciona, entre outras medidas, a seguinte medida relativa ao homem:

‘A aclimatização ao calor constitui-se em uma adaptação fisiológica do organismo a um ambiente quente. Essa medida é de fundamental importância na prevenção dos riscos decorrentes da exposição ao calor intenso. A aclimatização será total em aproximadamente três semanas. É importante mencionar que a perda de cloreto de sódio pela sudorese será menor no indivíduo aclimatizado, ou seja, ocorre o equilíbrio dos sais nas células do corpo’.

Mas, nesta mesma publicação, Saliba (2013), refere-se a outra medida relativa ao homem, conforme segue abaixo:

‘Recomenda-se a realização de exames médicos pré-admissionais, com a finalidade de detectar possíveis problemas de saúde que possam ser agravados com a exposição ao calor, tais como: problemas cardiocirculatórios, deficiências glandulares (principalmente glândulas sudoríparas), problemas de pele, hipertensão, etc. Tais exames permitem selecionar um grupo adequado de profissionais em condições para executar tarefas sob o calor intenso. Exames periódicos devem também ser realizados com a finalidade de promover um contínuo acompanhamento dos trabalhadores expostos ao calor e identificar possíveis estados patológicos em estágios iniciais’.

O art. 181, da Instrução Normativa INSS/84, de 17.2.2012, restringe o campo de abrangência fixado pelo Dec. 3.048/99, passando a considerar apenas as exposições ‘originadas exclusivamente por fontes artificiais’ (ou seja, aquelas em que não haja participação do calor oriundo do sol), determinando ainda que somente a fórmula para ambientes sem carga solar seja utilizada.

Porém, **a Orientação Jurisprudencial n. 173 da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho foi alterada em 14.9.2012, passando a constar o seguinte:**

‘[...] II - Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do MTE’.

Durante a diligência pericial, este profissional, utilizando medidor de estresse térmico da marca Criffer, modelo Protemp 3, obteve o seguinte valor de Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG):

horário da medição

tg (temperatura de globo - °C)

tbs (temperatura de bulbo seco - °C)

Tbn (temperatura de bulbo natural - °C)

11h30min - céu aberto -pouco vento

Ainda quanto ao agente físico **calor** foi o seguinte entendimento do Ministro Relator do Tribunal Superior do Trabalho, Dr. Renato de Lacerda Paiva (**Recurso de Revista n. TST ED E-ED RR 51100-73.2006.5.15.0120**):

‘É que, conforme se verifica da decisão embargada, foi adotada tese expressa no sentido de que tem direito ao adicional de insalubridade o empregado que labora sob calor intenso, ainda que decorrente de contato com a luz solar, nos termos do Anexo 3 da NR-15 do Ministério do Trabalho, sendo inaplicável a Orientação Jurisprudencial n. 173 da SBDI-1, que remete expressamente ao Anexo 7 da mesma norma regulamentar’.

O desembargador João Batista Martins César, durante o XVI Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, informou que, quanto à exposição ao calor emanado dos raios solares não cabe Recurso de Revista perante o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Vejam matéria postulada no site do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região (http://www.prt15.mpt.gov.br/site/noticias.php?mat_id=13086).

De acordo com a NR-15, Anexo 03, a atividade do Reclamante durante parte da entressafra de 2017 foi considerada moderada, visto que laborava em pé com alguma movimentação. Sendo assim, o IBUTG máximo para trabalho contínuo é de 26,7.

Cabe informar que não consta nos autos o controle do Índice do Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG) durante o contrato de trabalho do Reclamante. Portanto, diante dos fatos acima e considerando o novo texto da **Orientação Jurisprudencial n. 173 da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho**, o Reclamante **terá direito ao adicional de insalubridade de grau médio (20%) durante o período da entressafra de 2017 que restar comprovado que laborou realizando limpeza da lagoa de resfriamento**, conforme NR-15, Anexo 03. **A prova se faz necessária tendo em vista a divergência de informações prestadas entre as partes.**

No que diz respeito ao agente químico **hidrocarboneto e outros compostos de carbono** oriundo do manuseio de óleo mineral e graxa de 2015, 2016 e parte da entressafra de 2017, de acordo com os comprovantes constantes nos autos (Id. 8da08e8), a Reclamada forneceu creme protetor de segurança ao Reclamante nas seguintes datas: 13.6.2014; 4.2.2015; 28.4.2015; 4.8.2015; 12.11.2015; 11.02.2016; 19.05.2016; 16.08.2016; 18.11.2016; 23.02.2017; 23.5.2017; 23.6.2017; 23.11.2017. Considerando que o creme de protetor de segurança tenha durabilidade aproximada de um mês, o Reclamante **tem** pelo agente químico **hidrocarboneto e outros compostos de carbono durante as entressafas de 2015, 2016 e 2017**, conforme NR-15, Anexo 13, **exceto durante os meses de fevereiro de 2015, fevereiro de 2016 e março de 2017, visto que durante estes meses o mencionado agente insalubre restou neutralizado pela utilização dos devidos creme protetores de segurança, durante o período que restar comprovado da entressafra de 2017 que laborou na limpeza da lagoa de resfriamento e durante os períodos de férias que constam nos autos (Id. 23b7ffc).**

4.2 - Periculosidade

A NR-16, Anexo 02, item 1 diz:

‘1. São consideradas atividades ou operações perigosas, conferindo aos trabalhadores que se dedicam a essas atividades ou operações, bem como aqueles que operam na área de risco adicional de 30% (trinta por cento), as realizadas:’. O item 3.b desta mesma norma traz:

‘ATIVIDADES

b) Unidade de processamento

ÁREA DE RISCO

Faixa de 30 metros de largura, no mínimo, contornando a área de operação das refinarias’.

Apesar de a referida norma mencionar refinaria, as destilarias são equiparadas à refinaria, visto que refinaria é um processo de destilaria de petróleo.

De acordo com as informações prestadas pelo Reclamante, adentrava no setor de destilaria diariamente, várias vezes durante a jornada de trabalho.

Esta informação foi contestada pelos representantes da Reclamada, sendo que esses informaram que os funcionários do setor de fermentação não adentram no setor de destilaria diariamente.

Portanto, diante das informações prestadas acima, o Reclamante **terá direito ao adicional de periculosidade durante todo o período não prescrito de safra que restar comprovado que adentrou no setor de destilaria diariamente, várias vezes por jornada de trabalho**, conforme a já mencionada norma. **Mais uma vez a prova se faz necessária dada a divergência de informações prestadas pelas partes.**

5 - Parecer técnico-científico

5.1 - quanto à insalubridade

O Reclamante, em exercendo a função de **operador de fábrica de álcool III, TEVE** suas atividades enquadradas segundo a Norma Regulamentadora (NR) n. 15, Anexo 13, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego,

como **INSALUBRES**, já que em seu labor habitual estava exposto aos efeitos nocivos do agente químico **hidrocarboneto e outros compostos de carbono (GRAU MÁXIMO)** durante as entressafras de 2015, 2016 e 2017, exceto durante os meses de fevereiro de 2015, fevereiro de 2016 e março de 2017, visto que durante estes meses o mencionado agente insalubre restou neutralizado pela utilização dos devidos creme protetores de segurança, durante o período que restar comprovado da entressafra de 2017 que laborou na limpeza da lagoa de resfriamento e durante os períodos de férias que constam nos autos (Id. 23b7ffc).

Ainda em exercendo a função de **operador de fábrica de álcool III**, **TERÁ** suas atividades enquadradas segundo a Norma Regulamentadora (NR) n. 15, Anexo 03, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, como **INSALUBRES**, já que em seu labor habitual estava exposto aos efeitos nocivos do agente físico **calor (GRAU MÉDIO)** durante o período da entressafra de 2017 que restar comprovado que laborou realizando limpeza da lagoa de resfriamento. **A prova se faz necessária tendo em vista a divergência de informações prestadas entre as partes.**

5.2 - quanto à periculosidade

O Reclamante, em exercendo a função de **operador de fábrica de álcool III**, **TERÁ** suas atividades enquadradas como **PERICULOSAS**, segundo preceitos da Norma Regulamentadora (NR) n. 16, Anexo 02, item 3.b, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, **durante todo o período não prescrito de safra que restar comprovado que adentrou no setor de destilaria diariamente, várias vezes por jornada de trabalho, Mais uma vez a prova se faz necessária dada a divergência de informações prestadas pelas partes.** (Id. f7124d5).

A reclamada impugnou as conclusões exaradas no laudo pericial, requerendo esclarecimentos do *expert* acerca do enquadramento do labor insalubre, em grau médio, pelo calor a céu aberto.

Impugnou, também, o enquadramento como insalubre em grau máximo, do labor no período da entressafra pelo contato com agente químico, por não considerar o correto fornecimento de EPI, em especial o creme de proteção para as mãos, cuja validade e dias efetivamente trabalhados eram supridos pelo fornecimento constante das fichas apresentadas.

Instado a se manifestar acerca das impugnações e questionamentos apresentados, o Sr. Perito prestou os seguintes esclarecimentos:

Quanto ao pedido de esclarecimentos formulado pela Reclamada (Id. 27286e5), segue resposta aos quesitos complementares:

1 - Se a exposição do autor ao agente calor solar no período em que restar comprovado que ele laborou na execução da limpeza da lagoa de resfriamento (entressafra de 2017 ou 1 mês da entressafra de 2017) realmente é insalubre.

Resp. - **Sim, tendo em vista que o novo texto do Anexo 03 da Norma Regulamentadora n. 15 abordará apenas os contratos trabalhistas que forem firmados depois da sua publicação.**

2 - Se ele altera a conclusão do laudo para reconhecer que não houve exposição insalubre do autor nos períodos de entressafra ou, ao menos, reconhecer que o período de caracterização da insalubridade é menor, considerando para o cálculo as entregas do EPI no início da entressafra e as férias na contagem quanto à durabilidade do EPI.

Resp. - **O período de férias, caso tenha ocorrido durante as entressafras, deve ser excluído do direito ao adicional de insalubridade pelo agente químico hidrocarboneto e outros compostos de carbono proveniente do manuseio de óleo mineral e graxa.** Cabe salientar que este profissional considerou como período de entressafra entre os meses de janeiro a abril. Portanto, os cremes protetores de segurança fornecidos antes deste período não foram considerados por este profissional. (G. n. - Id. 17fc5e8).

O perito é considerado pela doutrina *longa manus* do Juiz, que ao nomeá-lo atribui fé pública às suas declarações. A decisão que se pauta no laudo bem elaborado é, portanto, irreprensível, mormente se ausentes elementos capazes de infirmar as conclusões ali obtidas.

Embora o Juiz não esteja adstrito às conclusões do perito, em face da fé pública de suas declarações e da presunção de que o *expert* detém conhecimentos técnicos sólidos acerca do assunto levado à sua apreciação, a rejeição de suas conclusões depende da existência de elementos convincentes em sentido contrário.

No caso dos autos, o laudo pericial concluiu que durante as entressafras (dezembro a abril) de 2015, 2016 e 2017 o reclamante laborou exposto ao agente químico hidrocarboneto e outros componentes de carbono sem a devida proteção, exceto nos meses de fevereiro de 2015, fevereiro de 2016 e março de 2017, quando houve regular fornecimento de creme de proteção para as mãos, e durante o período em que trabalhou na limpeza da lagoa de resfriamento, o que lhe o que ensejaria à percepção de adicional de insalubridade em grau máximo.

Com efeito, como bem destacou o MM. Juízo de origem, entendo que a reclamada não logrou êxito em produzir prova capaz de desconstituir a conclusão do laudo pericial acerca da insuficiência de fornecimento do creme de proteção para as mãos, pois a reclamada não produziu qualquer elemento probatório capaz de demonstrar que a durabilidade do creme de proteção fornecido era superior a aproximadamente 30 dias, como concluiu o Sr. Perito.

No entanto, ficou comprovado que a reclamada concedia férias coletivas nos meses de dezembro, razão pela qual não há que se falar em contato com agente químico insalubre no período em questão, o que foi bem observado pela origem.

Sendo assim, entendo que o autor faz jus à percepção de adicional de insalubridade, em grau máximo, no período de entressafra (janeiro a março), pelo contato com agentes químicos sem a devida proteção, exceto nos meses de fevereiro/2015, fevereiro/2016 e março/2017, em razão do regular fornecimento do EPI creme para as mãos, bem como do período de janeiro de 2017, quando o autor laborou na limpeza do tanque de resfriamento.

Já no que concerne ao enquadramento como insalubre em grau médio, no período de janeiro/2017, em que o autor se ativou na limpeza do tanque de resfriamento em 2017, entendo que a r. sentença não comporta reparo no particular.

Importa ressaltar que esta Turma julgadora, pautada na conclusão de que o Anexo n. 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego não prevê a exclusão de quaisquer fontes de calor para a caracterização da insalubridade, sejam elas naturais ou artificiais, não corrobora da tese de que não existe norma que considere o trabalho em céu aberto, sob os efeitos da exposição a raios solares, como insalubres.

Por outro lado, o Anexo n. 7 da mesma Norma Regulamentadora estabelece como agentes agressivos à saúde as chamadas radiações não ionizantes, dentre as quais se inserem as radiações ultravioletas (UV) emitidas pelo sol, que atingem os trabalhadores, vez que assim dispõe:

1. Para os efeitos desta norma, são radiações não ionizantes as micro-ondas, ultravioletas e laser.
2. As operações ou atividades que exponham os trabalhadores às radiações não ionizantes, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres, em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.

Nesse contexto, sendo o reclamante trabalhador rural e estando exposto ao calor advindo de fontes naturais acima dos limites de tolerância, faz jus ao adicional de insalubridade e seus reflexos, como deferido na r. sentença.

Cumprido destacar que a própria NR-15, em seu Anexo 3, apresenta equação para análise da exposição ao calor para a hipótese de trabalho em ambiente externo com carga solar, não havendo que se falar que somente fontes artificiais de calor poderiam ensejar a percepção do referido adicional.

Ademais, nos termos item II da OJ n. 173 da SDI-1 do TST:

Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do MTE.

Aliás, este E. TRT já se manifestou sobre a questão, nos seguintes precedentes:

Insalubridade - Radiações solares. Embora o empregador, obviamente, não seja o responsável pela produção das radiações solares, o é quanto à exposição do empregado aos seus efeitos nocivos. O adicional é devido, com base em previsão expressa contida na NR-15, uma vez ultrapassados os limites de tolerância, conforme demonstrado em laudo provido de medições específicas. O disposto no regulamento da Previdência Social não influi na apreciação do pleito, fundado no que rezam a CLT e as Normas Regulamentares pertinentes. (Processo TRT/15ª Região Campinas, n. 009757/1999-4 RO, Mariane Khayat, Relatora).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. POSSIBILIDADE. Com base na NR-15 da Portaria 3.214/1978, a exposição diária do trabalhador rural aos raios ultravioleta provenientes da luz solar justificam-lhe o recebimento do adicional de insalubridade em grau médio, dada a neutralização insuficiente dos equipamentos de proteção individual. (Processo TRT n. 690-2000-036-15-00-3 RO - 3.384/2002-2 RO, Gerson Lacerda Pistori, Relator).

Há que se ressaltar ainda que a exposição ao calor excessivo consta expressamente entre os fatores que geram insalubridade, a teor da Portaria n. 3.214/1978 (NR-15, Anexo 3), e, no caso dos autos, o autor laborou de forma contínua, em atividade pesada, sob uma temperatura média superior ao limite de tolerância que é de 25°C IBUTG.

Nesse contexto, em virtude da exposição do autor ao agente insalubre em questão, faz jus ao adicional de insalubridade, em grau médio, e seus reflexos no período de janeiro de 2017.

Por fim, no que tange à condenação da reclamada ao pagamento de adicional de periculosidade pelo labor nos períodos de safra (maio a novembro), entendo que, igualmente, a r. sentença não comporta reforma no particular.

O Sr. Perito concluiu que deveria ser considerado perigoso o trabalho nos períodos de safra, nos termos da Norma Regulamentar (NR) n. 16 (item 3.b do Anexo 2), caso ficasse comprovado o acesso diário ao setor de destilaria.

No particular, como bem destacou o MM. Juízo de origem, a prova revela que de fato o autor adentrava habitualmente no setor da destilaria.

Nesse sentido, merecem destaque os seguintes trechos do depoimento da testemunha do reclamante, que afirmou o quanto segue:

1 - trabalhou em favor da reclamada de 2006 até junho de 2017, pelo que se recorda; era fermentador e destilador;

2 - chegou a trabalhar com o reclamante por vários anos e também em horários intercalados, trocando turnos;

3 - **os setores da destilaria e da fermentação 'era tudo junto, tudo um setor só';**

4 - **os trabalhadores da fermentação tinham livre acesso ao setor da destilaria; havia proibição de pessoas de fora, outros setores da usina, acessarem a destilaria;**

5 - **a rotina diária das pessoas que trabalhavam na fermentação e na destilaria importava acessos frequentes e diários, uns ajudando aos outros;**

[...]

10 - o que mais os trabalhadores da fermentação e da destilaria faziam era a coleta de materiais para a análise do laboratório e atividades de manutenção que eventualmente aconteciam podendo o depoente citar o desentupimento de uma válvula como exemplo; citou também como exemplo a lavagem de um trocador de calor;

11 - eram 3 pessoas na destilaria e outras 3 na fermentação, podendo chegar a 4 em cada setor em razão do folguista;

12 - **até 2015**, levando em conta a realidade dos 2 setores acima mencionados, cada trabalhador 'fazia o seu', mas **a partir desta época, por decisão da empresa e por conta de modificação para o sistema de 5 dias de trabalho por 1 de descanso, com a redução dos quadros, foi implementado um sistema de colaboração**

entre os trabalhadores da fermentação e destilaria, por intermédio do qual as atribuições de cada um não eram rígidas ('um ajudava o outro', no setor e entre setores).

Já a testemunha apresentada pela reclamada afirmou que:

- 1 - trabalha na reclamada há 10 anos, função de operador industrial na fábrica de álcool;
- 2 - conheceu o reclamante e chegaram a trabalhar no mesmo setor, o setor da fermentação; não se recorda a época que trabalhou com o reclamante, mas se lembra que trabalharam nos mesmos horários; recorda-se que o trabalho junto com o reclamante foi de 2015 para a frente;
- 3 - o setor de fermentação fica a uns 30 metros do setor da destilaria;
- 4 - quando trabalhou com o reclamante houve uma época que eram 4 trabalhadores em cada um dos setores, destilaria e fermentação e, depois, em razão de algumas modificações, passaram a 2 em cada um dos setores;
- 5 - indagado quanto às referidas modificações, para além da diminuição do número de empregados, o depoente relatou apenas que com a automação das rotinas o número de trabalhadores anterior não era mais necessário; os dias de trabalho por semana e as rotinas subsistiram as mesmas;
- 6 - não havia (não poderia) existir apoio recíproco de trabalhadores do setor de fermentação e destilaria; cada um fazia aquilo que estava contido nas suas atribuições;
- 7 - ambos os trabalhadores de cada um dos setores citados faziam coleta de materiais e encaminhavam ao laboratório, nada obstante os materiais fossem distintos, relacionados ao seu setor;
- 8 - em termos comparativos, as atribuições do pessoal da fermentação e da destilaria são parecidas, mas a complexidade do serviço da destilaria é maior porque trabalham com o produto final e respectivos parâmetros, tal como o PH;
- 9 - a destilaria é um ambiente fechado e o pessoal da fermentação é proibido de ali entrar;
- [...]
- 11 - o depoente, quando respondia a pergunta anterior, declarou que não sabia se o reclamante trabalhava na limpeza da piscina, que era feita nas entressafras, considerando que ficava na destilaria (o depoente); instado a esclarecer a questão do acesso das pessoas na fermentação da destilaria, que declarou antes ser obstado, o depoente esclareceu que nas entressafras, após a liberação pelo técnico de segurança do trabalho, era autorizado a acessar a destilaria para a realização de serviços ligados à manutenção de equipamentos;
- 12 - o setor de centrifugação fica na destilaria, no mencionado ambiente fechado;
- 13 - a coleta na centrifugação é feita pelo pessoal do controle de qualidade e acredita que também pelo operador da centrífuga;
- 14 - quem faz a cobertura do operador da centrífuga em intervalos de refeição e folgas é um folguista ligado ao setor de águas (ETA);
- 15 - não se lembra se já chegou a ajudar o pessoal da destilaria, fazendo coletas nos tanques de álcool.

Verifica-se, portanto, que o depoimento prestado pela testemunha apresentada pela reclamada não detém credibilidade suficiente para infirmar a prova produzida pelo reclamante.

Como bem ressaltou o MM Juízo de origem, a testemunha prestou depoimento contraditório, pois inicialmente afirmou ser a “destilaria é um ambiente fechado e o pessoal da fermentação é proibido de ali entrar”, sendo que posteriormente mencionou situações em que os trabalhadores do setor de fermentação poderiam adentrar no setor da destilaria.

Ademais, a testemunha patronal fez afirmação evasiva, que “não se lembra se já chegou a ajudar o pessoal da destilaria, fazendo coletas nos tanques de álcool”, o que de fato leva a crer que havia a possibilidade de os trabalhadores do setor de fermentação ajudarem nos trabalhos do setor da destilaria.

Destarte, ficou caracterizado que o reclamante adentrava no setor de destilaria diariamente, nos períodos de safra, o que enseja à percepção do adicional de periculosidade, no período imprescrito.

Pelo exposto, nego provimento ao apelo.

DO DEPÓSITO DE FGTS E MULTA DE 40%

Insurge-se o recorrente contra a condenação ao recolhimento de FGTS e multa de 40% sobre os adicionais de periculosidade e de insalubridade.

Sustenta, em resumo, que é indevida a inclusão de parcelas não incorporadas aos vencimentos do servidor na base de cálculo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço.

Sem razão.

A Lei n. 8.036/1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, estabelece em seu art. 15 a obrigatoriedade do recolhimento do depósito na conta vinculada do trabalhador, nos seguintes termos:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

Destarte, a hipótese dos autos atrai a aplicação da Súmula n. 63 do C. TST, cujo teor segue:

Súmula n. 63 do TST

FUNDO DE GARANTIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

Com efeito, cumpre ressaltar que os adicionais de periculosidade e de insalubridade detêm patente natureza salarial, ante seu pagamento habitual pelo labor do autor em contato com agentes insalubres ou no desempenho de atividade perigosa, nos termos do art. 457 da CLT.

É devido, portanto, o recolhimento das diferenças de FGTS de 8%, bem como multa de 40% ao reclamante.

Nego provimento ao apelo.

DOS HONORÁRIOS PERICIAIS - FIXAÇÃO DO VALOR - ADSTRITO AO PODER DISCRICIONÁRIO DO JUIZ

Insurge-se a reclamada quanto à fixação dos honorários periciais no importe de R\$ 3.500,00. Pugna pela redução do valor para o valor mínimo.

Razão não lhe assiste.

A fixação dos honorários periciais está adstrita ao poder discricionário do juiz, em face da inexistência de base legal que defina esse valor. Deve o julgador levar em consideração o grau e zelo do profissional, o tempo despendido, o nível de complexidade e a qualidade técnica do trabalho realizado.

Sendo, portanto, o reclamado sucumbente na forma do art. 790-B da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei n. 13.467, de 2017, quanto ao objeto da prova técnica, deve mesmo arcar a reclamada com os honorários periciais.

Quanto ao valor fixado, não prospera o pedido de redução da verba honorária, vez que entendo razoável o valor fixado, ante a necessidade da visita do perito ao local de trabalho do autor e da qualidade do laudo elaborado.

Nesses termos, nego provimento ao apelo.

DA GRATUIDADE JUDICIÁRIA

Sustenta o reclamado serem indevidos os benefícios da gratuidade judiciária.

Razão não lhe assiste.

Distingue-se a assistência judiciária na Justiça do Trabalho, que incumbe exclusivamente ao sindicato de classe profissional, da gratuidade dos serviços judiciários, que deve ser concedida a todo trabalhador que satisfaça os requisitos dos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, e da Lei n. 7.115/1983.

Vale destacar que a possibilidade de concessão da gratuidade judiciária estabelecida pelo § 3º do art. 790 da CLT é dirigida ao julgador do feito, sendo autorizada, inclusive, a concessão de ofício para os casos em que o empregado perceba salário não superiores a 40% do limite máximo dos benefícios previdenciários, conforme se denota do teor do dispositivo em comento:

§ 3º - É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017).

Já o § 4º do art. 790 da CLT autoriza a concessão do benefício da gratuidade judiciária àqueles que não se enquadram no limite salarial estabelecido pelo § 3º do mesmo dispositivo, desde que comprovem insuficiência de recursos para custear as despesas e custas processuais, conforme consta do teor do dispositivo em questão:

§ 4º - O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

No caso, o reclamante pleiteou os benefícios da justiça gratuita, juntando, para tanto, declaração de pobreza (Id. 4aebf79), motivo pelo faz jus aos benefícios da gratuidade judiciária.

Nego provimento ao apelo.

Dispositivo

Por tais fundamentos, decide-se **conhecer do recurso** e, no mérito, **negar-lhe provimento**, nos termos da fundamentação, que integra o dispositivo.

Sessão de julgamento extraordinária virtual realizada em 17 de fevereiro de 2022, conforme previsão do inciso III, § 5º, do art. 3º da Resolução Administrativa n. 20/2019 deste E. TRT. Composição: Exmos. Srs. Desembargadores João Alberto Alves Machado (Relator), Edison dos Santos Pelegrini (Presidente) e Ricardo Regis Laraia. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Acordam os magistrados da 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).
Votação unânime.

JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO
Desembargador Relator

DEJT 25 fev. 2022, p. 4194.

Acórdão PJe Id. 0973e23
Processo TRT 15ª Região 0011600-61.2019.5.15.0114
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 9ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
Juíza Sentenciante: CRISTIANE HELENA PONTES

Inconformadas com a r. sentença, complementada pela decisão proferida nos embargos de declaração e que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, dela recorrem as partes.

O reclamante postula o afastamento da limitação da condenação aos valores dos pedidos indicados na inicial, e requer a condenação da ré ao pagamento das diferenças salariais decorrentes do desvio e acúmulo de função, horas extras e danos morais.

A reclamada, por sua vez, pretende a manutenção da justa causa aplicada ao autor e pugna pela exclusão de sua condenação ao pagamento do intervalo intrajornada e da justiça gratuita deferida ao obreiro.

Contrarrazões do reclamante e da reclamada.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 111 do Regimento Interno deste E. TRT da 15ª Região.

Relatados.

VOTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos.

Conheço da sentença de fls. 542-549 como mero subsídio jurisprudencial, sem efeito vinculativo.

O apelo da reclamada será analisado primeiro em razão da prejudicialidade das matérias.

RECURSO DA RECLAMADA

1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS

O MM. Juízo de origem reverteu a justa causa aplicada ao reclamante por entender que a ré não se desincumbiu do ônus de provar que o obreiro cometeu ato de improbidade, e condenou-a ao pagamento do aviso-prévio proporcional de 33 dias, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro proporcional e FGTS com 40%. A Magistrada *a quo* mencionou inexistir provas de que o autor tivesse ciência do desvio de produção de laranjas nos anos de 2018 e 2019, ou de que tenha sido beneficiado diretamente em razão dessa irregularidade.

A reclamada afirma que o reclamante foi dispensado por justa causa por ter colaborado para um esquema de desvio de laranja, que era o produto comercializado na fazenda da empresa. Informa que instaurou inquérito administrativo para apuração dos fatos, e ficou demonstrada a autoria do obreiro no evento, estimando-se um prejuízo de quase R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

A despedida por justa causa requer do empregador prova robusta e convincente quanto ao ato faltoso. Tanto é assim que a doutrina e a jurisprudência são cautelosas ao conceituar e enquadrar as hipóteses elencadas no art. 482, "a", da CLT.

Por ser a penalidade máxima aplicada ao trabalhador, a justa causa também deve preencher os requisitos da proporcionalidade e imediatidade da pena, gravidade da falta, no *bis in idem* e vinculação entre a infração e a pena.

A declaração de fls. 304-305, prestada pelo Sr. V.A.F. e devidamente registrada em Cartório, informou que:

[...] no início de abril de 2018, estava ocorrendo desvio de caminhões de laranjas a granel nas colheitas realizadas pelo Sr. M., colhedor da fazenda; declarou que o senhor M. enchia o caminhão com laranjas a granel e depois cobria com as caixas cheias de laranjas, sob o conhecimento do supervisor Gerente Sr. R., porém contabilizando somente as laranjas das caixas, o caminhão chegava com as caixas vazias, ao colher enchia com as frutas e ao empilhar as caixas, ele fazia como se fosse uma parede, no perímetro da carroceria em forma de 'U', deixando o meio vazio e completando com as frutas a granel, lembro do N. falar que ora ele fazia desta forma e ora enchia a carroceria e colocava as caixas por cima das frutas a granel, sempre contabilizando somente as caixas; Que havia outro comprador chamado Sr. T., o qual ligava direto para o supervisor gerente Sr. R. para combinar de colher as laranjas sem o conhecimento do proprietário, combinando preços e quantidades; Que toda vez que o Sr. T. vinha à fazenda, somente o funcionário R. que ia até o pulverizador para fazer a lavagem (pulverização) do veículo antes de entrar na propriedade, quando vinha qualquer outra pessoa ou caminhão para carregar, R. mandava algum funcionário; As colheitas do pomar 1, 2 e 3, pomares de peras, colheita de chão eram anotadas em menor quantidade do que realmente saíam de frutas da árvore o que foi expressamente proibido pela administração, nas colheitas combinadas diretamente entre comprador T. e o funcionário gerente R., sem conhecimento da administração, o qual mandava como fiscal de colheita o Sr. A. que não passava as informações para o escritório, e desta forma saíram vários e vários caminhões cheios de laranjas sem o conhecimento da administração, inclusive na parte da tarde o Sr. R. e o Sr. A. deixavam a porteira sempre aberta, o que era proibido pela administração, para facilitar a entrada de ambulantes, carros pequenos e caminhonetes para colher laranjas. E que diversas vezes o V. constatou que o Sr. R. estava mexendo nas câmeras de segurança, como também no *HD*.

A reclamada instaurou inquérito administrativo para apuração da falta grave cometida pelo obreiro (fls. 306-314).

Foram colhidos os depoimentos dos Srs. V., R. e A., e o laudo técnico realizado pelo perito agrônomo apontou que:

[...] em razão dos investimentos realizados nos pomares com adubação e controle de pragas, deveria haver uma produção maior de laranjas, já que os pomares se apresentavam carregados de frutos.

Entretanto, houve uma redução drástica na produção, sem nenhum fator considerável para esse resultado.

E a conclusão foi no sentido de identificar que o Sr. R. e o Sr. A. agiram em conluio para desviar mercadoria da F.M. ao vender frutos diretamente ao comprador T.

Na audiência de instrução, a testemunha arrolada pelo reclamante mencionou que:

[...] os tratoristas faziam controle de carregamento; que se lembra de um cliente chamado T., não sabendo dizer com que frequência havia carregamento para este Sr.; que os tratoristas se revezavam nesta função, não havendo apontador específico

para cada cliente; que nunca presenciou nenhum desvio de mercadoria; que havia uma câmera, mas não em todos os locais onde era realizado o carregamento; que a quantidade de laranja era anotada pelo responsável pela turma; que tanto depoente quanto reclamante faziam essa atividade além de outros empregados; que havia controle de peso e de quantidades de sacolas nos carregamentos, sendo que todas essas informações eram controladas pela mesma pessoa; que a documentação era encaminhada para a gerência no final da tarde; que os colhedores recebem por sacola e quem está carregando é que faz controle dessa quantidade; que não sabe dizer como era feito o pagamento; que não existia a possibilidade de desvio de sacola sem o conhecimento da empresa; que as sacolas eram pesadas por amostragem, sendo escolhidas 3 ou 4 sacolas e a partir daí o controle era feito por quantidade de sacolas; que essas informações eram registradas pelo responsável que encaminhava à gerência; que posteriormente o caminhão era pesado na fábrica e acredita que os clientes passavam essa informação à gerência; que não poderia haver diferença entre o número de sacolas colhidas e carregadas pois as informações eram controladas; que o carregamento era agendado sendo possível saber quem era o cliente que carregaria em determinado dia; que nunca viu nada estranho enquanto trabalhava na reclamada; que era o supervisor quem designava o supervisor para cada carregamento, sendo que o Sr. R. era o supervisor na época do depoente; que cada tarefa desempenhada pelo depoente era anotada numa comanda onde constava o horário de início e fim de cada uma, diariamente.

Já a primeira testemunha trazida pela reclamada, Sra. T., que labora na empresa desde 1/2017 como gerente administrativa, informou o seguinte:

[...] que o reclamante foi dispensado por desvio de produção de laranja; que a evidência final para se chegar ao reclamante foi a denúncia de outro empregado, Sr. V.A.F.; que antes disso, havia 'desconforto' pois o reclamante não apresentava os controles operacionais de que constavam os horários e atividades desenvolvidas; que a depoente cobrava o Sr. R., que era o supervisor, para que conversasse com o reclamante mas não obtinha retorno, sendo que esse sempre dizia que conversaria com o reclamante, mas as fichas continuavam não sendo entregues; que o Sr. N. contou o que acontecia e, de fato, notaram que estavam faltando laranjas pois tanto depoente quanto o agrônomo visitavam o plantio e viam a quantidade de laranjas, sem a correspondente saída; que reclamada promoveu uma investigação por meio da patrona aqui presente, em que o reclamante admitiu ter feito diversos carregamentos, sem que a depoente houvesse constatado o registro correspondente; que o reclamante não entregou as fichas onde constava o nome do motorista, a quantidade de laranja carregada e os dados do caminhão; que o Sr. N. fez referência expressa ao reclamante, dizendo que havia um esquema entre este e o Sr. R. para carregamento de laranjas 'por fora' [...]; que as áreas da fazenda são muito grandes e as câmeras não conseguem monitorar todo o local de carregamento [...]; que as quantidades de sacolas colhidas deveriam ser informadas pelo funcionário por meio da ficha operacional que o reclamante deixou de entregar, sendo que essa quantidade era controlada posteriormente pela ficha de peso apresentada pelo comprador; que a depoente advertiu duas vezes o reclamante pessoalmente quanto à ausência das fichas e pediu várias outras vezes para que o Sr. R. aplicasse advertências o que acredita não ter sido feito; que não tem como dizer sem analisar a documentação quantas pessoas fizeram carregamento para o Sr. T.; que uma vez por semana a depoente visitava o pomar; que não existe nenhuma possibilidade de saber em quais dias foi feito o carregamento sem o respectivo controle, pois a depoente dependia deste documento para ter acesso a tais informações; que não houve nenhum dia em que houve agendamento de carga e não houve entrega de ficha de carregamento.

Por fim, o segundo testigo ouvido pela ré, Sr. V., aduziu que:

[...] não sabe dizer por que o reclamante saiu da reclamada; que reconhece o documento de fl. 304-305, tendo comparecido no cartório por 'livre e espontânea vontade'; que não se recorda bem dos relatos que fez naquela oportunidade, pois já se passou muito tempo; que o depoente viu em uma ocasião um carregamento,

enquanto passava com o trator; quando foram colocadas caixas no caminhão, depois mais laranjas soltas e, por fim, outras caixas; que o depoente estranhou, porque sempre carregavam os caminhões de uma única forma: ou caixas, ou granel; que não se recorda quem estava fazendo o carregamento; que na época havia revezamento dos responsáveis pela carga dos caminhões, entre seis tratoristas, dentre eles o reclamante; que às vezes o reclamante ficava mais nessa atividade do que os outros; que o Sr. R. era o encarregado e determinava o serviço que cada um iria fazer; que o Sr. T. sempre ligava para o Sr. R. quando iria colher as laranjas; que esse era o procedimento normal da maioria dos compradores; que nos últimos tempos, apenas os Srs. T. e M. estavam comprando laranjas, e ambos ligavam para o Sr. R.; que não sabe dizer se isso era de conhecimento da empresa, mas sempre via isso acontecendo, porque o Sr. R. era o supervisor; que não sabe dizer se o reclamante deixava a porteira aberta; que os responsáveis contavam as sacolas com que os caminhões eram carregados; que essa informação constava de uma ficha que era entregue à secretária; que não sabe dizer se o reclamante deixou de entregar esses controles.

Em consulta realizada no sistema PJe nos autos do Proc. n. 0011625-29.2019.5.15.0032, movido pelo Sr. R. em face da reclamada, constou no depoimento da testemunha da ré que o Sr. R. era o responsável pelas câmeras e elas apresentaram várias falhas de gravação no período. O testigo disse, também, que foi um ano de safra recorde em toda a região, mas a reclamada apresentou prejuízo operacional apesar das promessas promissoras. Mencionou, ainda, que “um comprador de laranja em uma oportunidade parou na porta da fazenda sem tocar a campainha e o R. se dirigiu até ele para recebê-lo, sendo que a depoente achou estranho o fato e percebeu que eles estavam se comunicando diretamente”, e que “o T., após a saída do autor, nunca mais comprou na fazenda”.

Assim como decidido nos autos supramencionado, há provas que justificam a manutenção da justa causa aplicada pela empresa, pois a única forma de controle da produção e colheita de laranjas (e outras frutas) era através dos apontamentos feitos pelos tratoristas e encarregado da turma, mas o próprio reclamante disse à fl. 309 que em algumas oportunidades não apontava a colheita dos pomares, e foi alertado pelo escritório sobre isso, não sendo tomada nenhuma atitude pelo supervisor R.

As falhas no sistema de segurança das câmeras, a entrada de compradores na fazenda sem tocar a campainha, o fato do Sr. T. não ter mais comparecido no local após a saída do Sr. R. e do reclamante, o depoimento prestado pelo Sr. V. e registrado em Cartório e o inquérito administrativo para apuração da falta grave, com o indiciamento dos investigados, conforme relatório final de inquérito policial trazido no processo acima mencionado, revelam haver provas suficientes que justificam a manutenção da justa causa aplicada pela empresa, ao contrário do decidido na origem.

Portanto, dou provimento ao recurso da reclamada, para manter a justa causa aplicada ao obreiro e excluir da condenação o pagamento das verbas rescisórias.

2. INTERVALO INTRAJORNADA

Com base na prova dos autos, a origem condenou a ré ao pagamento de 40 minutos por dia trabalhado a título de intervalo intrajornada, com adicional de 50%.

A reclamada sustenta que inexistia fiscalização do intervalo para refeição e descanso, pois o obreiro almoçava em sua própria residência, situada na fazenda reclamada. Menciona que nas ocasiões em que o reclamante não usufruiu o interregno, houve o pagamento respectivo.

Era do obreiro o ônus de demonstrar a fruição a menor do intervalo intrajornada, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Apesar da testemunha V. ter dito que eles “faziam intervalo de 20 minutos”, relatou, ao final do seu depoimento, que encontrava o reclamante no início e no final do dia, e eles almoçavam em suas residências, não sabendo informar “com que frequência o reclamante almoçava em sua residência pois normalmente estavam longe no horário do almoço”.

Já a testemunha T. mencionou que:

[...] não acompanhava o intervalo do reclamante, sendo que os horários eram registrados com base nos espaços de tempo entre um e outro controle operacional ou por meio de anotação específica de almoço.

Da análise do relato da Sra. T., verifica-se que os horários do intervalo eram (ou deveriam ser) registrados com base nos espaços entre um e outro controle operacional ou por meio de anotação específica de almoço.

Contudo, não havia “espaço” algum entre um controle operacional e outro, a exemplo do labor prestado no dia 5.2.2018 (fl. 145). O reclamante anotou jornada das 7h às 8h50, das 8h50 às 14h42, e das 13h45 às 16h05, e apenas registrou “lanche” no documento. Não há anotação de almoço em nenhum controle operacional, e como a empresa controlava a jornada de trabalho do obreiro através desses documentos (ou livros de ponto, conforme menção do preposto da empresa à fl. 420), deveria haver, pelo menos, a pré-assinalação do interregno para refeição e descanso, ainda que inexistisse fiscalização do período.

Por fim, embora a empresa alegue que pagou o intervalo quando o reclamante deixou de usufruí-lo integralmente, não colacionou no feito nenhum documento em abono à sua tese. Nego provimento ao recurso.

3. JUSTIÇA GRATUITA

Nos termos do § 3º do art. 790 da CLT, com a redação dada pela referida lei,

É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

E o § 4º do referido dispositivo legal dispõe que “o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”.

No presente caso, o autor recebia quantia inferior aos 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência, e requereu os benefícios da Justiça Gratuita juntando aos autos a declaração de fl. 19, onde afirma, sob as penas da lei, não poder arcar com as despesas processuais, sem prejuízo do sustento próprio e de sua família. Referida declaração não foi infirmada por prova em sentido contrário, razão pela qual aplica-se ao caso o disposto no item I da Súmula n. 463 do E. TST, *in verbis*:

Súmula n. 463 do TST. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial n. 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.6.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.7.2017.
I - A partir de 26.6.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015).

Nada a prover.

RECURSO DO RECLAMANTE

1. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS INDICADOS NA INICIAL

Em que pese a r. decisão de origem, o entendimento prevalecente nesta E. Câmara é no sentido de que não se justifica a limitação da condenação ao valor da causa ou de cada pedido indicado na exordial quando a atribuição de valores relativos àquela pretensão dependa de apuração ou da prática de ato patronal diante o que prevê o art. 324, § 1º, inciso III, do CPC.

Portanto, considerando que, no presente caso, houve indicação de valor relativo às verbas rescisórias e intervalo intrajornada, parcelas que dependem de prova através de juntada de documentos pela empresa, fica afastada a determinação de limitação da condenação ao valor dos pedidos apresentados na inicial.

Apelo provido.

2. DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÕES

O reclamante aduziu, na inicial, que embora tenha sido contratado para exercer a função de tratorista, também laborou como mecânico de tratores e fazia a pulverização e adubação da fazenda onde prestava serviços. Pretendeu, assim, a condenação da ré ao pagamento das diferenças salariais pelo acúmulo de funções no percentual equivalente a 40% de sua remuneração.

Na audiência de instrução, a testemunha ouvida a convite do reclamante, Sr. V., apenas asseverou que “havia um mecânico na fazenda e às vezes o reclamante ajudava na manutenção dos tratores [...] que o reclamante fazia diversos reparos nos tratores”.

Não há provas nos autos de que o obreiro fazia a pulverização e adubação da fazenda onde prestava serviços, conforme relatado na inicial, ressaltando que a função esporádica de ajudar na manutenção dos tratores inerente à função de tratorista para a qual fora contratado.

E o exercício de duas ou mais tarefas na mesma jornada de trabalho, sem que se configure qualquer prejuízo ao trabalhador por se tratar de atividade compatível com sua função, como é o caso dos autos, não configura acúmulo ou desvio de função.

Registre-se que a cláusula 1ª do contrato de trabalho de fls. 119-120 estabelece que “o empregado trabalhará para a empregadora na função de tratorista devendo exercer todas as atividades inerentes à sua função, solicitadas, de forma expressa ou verbal, por sua empregadora”, e o parágrafo único dispõe que o empregado poderá crescer suas funções, caso haja necessidade e não demande esforços excessivos pelo empregado.

Aplicáveis, ao caso, as disposições do parágrafo único do art. 456 da CLT, que assim dispõe: “À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal”.

Mantenho o decidido na origem.

3. HORAS EXTRAS

O MM. Juízo de origem reconheceu a validade dos controles de ponto quanto aos horários de entrada e saída e, diante da ausência de apontamento de diferenças de horas extras pelo autor, foi indeferido o pedido de pagamento do sobrelabor.

O reclamante insiste em dizer que não houve pagamento das horas extras no último semestre trabalhado, e que a quantia quitada no TRCT refere-se ao primeiro período do contrato de trabalho.

Contudo, como o obreiro mencionou, na inicial, que as horas extras prestadas eram pagas semestralmente, com exceção do último semestre, é possível concluir que o pagamento realizado no termo rescisório diz respeito aos últimos meses trabalhados, e não ao primeiro período do seu contrato de trabalho.

Além disso, a cláusula 3ª, § 3º, do contrato de trabalho do autor (fl. 119) instituiu o banco de horas. E embora autorize a compensação no prazo de um ano, ao contrário do disposto no art. 59, § 5º, da CLT (que autoriza a pactuação por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses), não há alegação de ausência de pagamento das horas extras anteriores ao último semestre trabalhado.

Por fim, deve prevalecer a conclusão exarada na origem no sentido do reclamante não ter indicado diferenças de sobrelabor a seu favor, pois apesar da demandada haver colacionado no feito os controles operacionais de todo o período de vigência do contrato do autor, ele não apontou a existência de horas extras não quitadas, ônus que lhe incumbia a teor do disposto no art. 818, I, da CLT.

Apelo improvido.

4. DANOS MORAIS

O dano moral é lesão à personalidade, ferindo o bom nome, a moralidade ou o sentimento de estima da pessoa, provocadas por fato relevante de outrem, ainda que em contexto circunstancial, criando para o ofendido vexames ou constrangimentos juridicamente expressivos.

Além de ter sido mantida a justa causa aplicada ao reclamante, eventual reversão da dispensa para despedida imotivada, por si só, também não é causa de reparação por dano moral, mesmo porque o autor nada trouxe aos autos que evidenciasse o abalo moral respectivo.

Não há prova de que o obreiro tenha enfrentado dificuldades de recolocação no mercado de trabalho em razão dessa modalidade de dispensa, ou que a rescisão do contrato de trabalho tenha sido acompanhada de humilhações ou constrangimentos que pudessem justificar a indenização perseguida.

Nego provimento.

DIANTE DO EXPOSTO, decido conhecer dos recursos da reclamada, **S.P.L.M.E.**, e do reclamante, **A.C.S.**, e os prover em parte. O da ré, para manter a justa causa aplicada ao obreiro e excluir da condenação o pagamento das verbas rescisórias. O do autor, para excluir a determinação de limitação da condenação ao valor dos pedidos apresentados na inicial. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas reduzidas de R\$ 200,00, pela reclamada, calculadas sobre o valor de R\$ 10.000,00, ora rearbitrado à condenação.

Em sessão realizada em 25 de janeiro de 2022, a 2ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho José Otávio de Souza Ferreira. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargador do Trabalho José Otávio de Souza Ferreira (relator), Desembargador do Trabalho Wilton Borba Canicoba, Juíza do Trabalho Dora Rossi Góes Sanches. Compareceu para sustentar oralmente, pelo recorrente A.C.S., o Dr. R.A.F.L. Julgamento realizado em Sessão Telepresencial por videoconferência, conforme os termos da Portaria Conjunta GP VPA VPJ CR n. 4/2020 deste E. Regional.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 2ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

JOSÉ OTÁVIO DE SOUZA FERREIRA
Desembargador Relator

DEJT 28 jan. 2022, p. 782.

AÇÃO

1. AÇÃO AJUIZADA APÓS DOIS ANOS DO FIM DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. PRETENSÃO FULMINADA PELA PRESCRIÇÃO BIENAL. ART. 7º, XXIX, DA CF. Diante da fragilidade das provas do autor, a fim de demonstrar que a extinção do contrato de trabalho se deu no prazo de dois anos do ajuizamento da presente ação, inevitável a declaração da prescrição bienal, conforme os preceitos do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição da República. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010717-11.2019.5.15.0116 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 18 fev. 2022, p. 829.

2. AGRAVO INTERNO. AÇÃO RESCISÓRIA. RECONSIDERAÇÃO DA DECISÃO MONOCRÁTICA. Não merece provimento o recurso que não impugna especificamente os fundamentos da decisão objurgada (art. 278, § 1º, do Regimento Interno) e sequer aponta qualquer desacerto, limitando-se a pedir reconsideração. Recurso negado. TRT 15ª Região 0007727-36.2021.5.15.0000 AR - Ac. PJe 3ª SDI. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 1º fev. 2022, p. 218.

ADICIONAL

DIREITO DO TRABALHO. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. Indevida, por encontrar óbice na expressão dos arts. 7º, XXIII, da CF/1988 e 193, § 2º, da CLT, a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, cabendo, no entanto, ao empregado optar pelo que lhe for mais benéfico, em sede de liquidação de sentença, assegurada a dedução do título até então recebido, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa. Neste sentido, também o quanto exarado no julgamento do IRR 239-55.2011.5.02.0319, Tema Repetitivo n. 17. TRT 15ª Região 0011355-54.2015.5.15.0061 ROT- Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 4 fev. 2022, p. 5160.

CERCEAMENTO DE DEFESA

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. IMPEDIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA ESSENCIAL AO DESLINDE DO LITÍGIO. O juiz tem ampla liberdade na direção do processo, especialmente quanto à colheita das provas, cabendo-lhe indeferir as desnecessárias, incabíveis e impertinentes (art. 371, CPC). É faculdade do Juiz que preside a audiência de instrução interrogar partes e testemunhas, podendo fazê-lo se essencial para fixação dos pontos controvertidos e colheita das demais provas (art. 848 da CLT), desde que garantidos os direitos das partes, ao reclamante em produzir prova do direito vindicado e à reclamada do fato extintivo ou impeditivo. Constitui-se cerceamento de defesa, que não pode ser mantido, o impedimento do exercício pleno da prova judicial e a subtração do debate essencial sobre questão fundamental, amparado pelo art. 5º, inciso LV, da Constituição. TRT 15ª Região 0010912-16.2021.5.15.0119 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 16 fev. 2022, p. 823.

COMPETÊNCIA

1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. A competência do Judiciário brasileiro para o conhecimento e solução de conflitos entre o empregador estrangeiro e o empregado está prevista no art. 651, §§ 2º e 3º da CLT, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo o contrário. A Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, ratificada pelo Decreto Legislativo n. 5/1987 (art. 94, item 2, “b” da CNUDM), não possui o efeito de afastar a jurisdição, pois limita-se a citar as questões sociais da tripulação no rol das competências definidas, sem fixar, expressamente, a jurisdição de outro Estado para causas de natureza trabalhista, assim entendidas como integrantes de um ramo autônomo do Direito interno. Entende-se, portanto, que a competência está adequada à hipótese do § 2º do art. 651 da CLT, tratando-se o reclamante de empregado brasileiro, podendo promover a reclamação no local de seu domicílio, uma vez que o caso também está relacionado às características da atividade empreendedora, quando a empresa, por força de seu ramo de atuação, desenvolve seu objeto social em localidades diversas. Assim, a regra prevista no § 3º, conjugada com o § 1º do art. 651 é passível de interpretação extensiva para garantia do direito constitucional de acesso ao Judiciário. Adequada, pois, a submissão do caso à jurisdição brasileira e à Vara do Trabalho situada na cidade de Campinas/SP, localidade em que reside o reclamante. TRT 15ª Região 0010646-29.2020.5.15.0001 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Antônio Gomes de Oliveira. DEJT 1º fev. 2022, p. 3260.

2. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL PARA ATIVIDADES EM NAVIO DE CRUZEIRO MARÍTIMO. PERCORRENDO TERRITÓRIO NACIONAL E ÁGUAS INTERNACIONAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL. Cuidando de reclamante domiciliada no Brasil que foi contratada para trabalhar como garçoneiro em cruzeiros marítimos de empresas situadas no território nacional, a competência para conhecer e julgar o processo é da justiça brasileira, pois além das embarcações estrangeiras percorrerem águas internacionais, percorriam também o território nacional. Na hipótese retratada nos autos, tem aplicação o art. 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que assinala ser “competente a autoridade judiciária brasileira quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação” e também o § 2º do art. 651 da CLT, assim como da Lei n. 7.064/1982. Assim sendo, nego provimento ao recurso. TRT 15ª Região 0010660-49.2018.5.15.0141 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 4 fev. 2022, p. 3066.

3. RECURSO ORDINÁRIO. PEDIDO DE FORNECIMENTO DE PPP PARA FINS DE APOSENTADORIA ESPECIAL. OBRIGAÇÃO DE NATUREZA TRABALHISTA, ORIUNDA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUTONOMIA EM RELAÇÃO AO EVENTUAL USO POSTERIOR DO DOCUMENTO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO RECONHECIDA. A obrigação de fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), constante do art. 58, § 4º, da Lei n. 8.213/1991, detém, sem dúvida, nítida natureza de obrigação trabalhista, sendo norma heterotópica introduzida no direito previdenciário, por retratar comando direcionado ao empregador, enquanto integrante da relação de emprego, sem a participação imediata do INSS, pelo que não há como excluir a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das lides envolvendo tal obrigação. O ajuizamento da reclamação em face de ente público (no caso, a União, incluída na lide, em virtude da incorporação da Fepasa pela RFFSA, não afasta tal conclusão, por se tratar de lide oriunda da relação de trabalho, situação que atrai a incidência do art. 114, I, da CF, não havendo deslocamento da competência para a Justiça Federal (art. 45, inciso II, do CPC/2015). De igual forma, o fato de o documento ser destinado à instrução de pedido de aposentadoria especial no foro competente não tem o condão de excluir a competência desta Especializada, porque o citado art. 58, § 4º, da Lei n. 8.213/1991 estabelece uma obrigação autônoma por parte do empregador, que nem mesmo é condicionada à eventual exposição a agentes ensejadores de aposentadoria especial, estando, assim, desvinculada do eventual uso futuro do documento pelo interessado. Recurso a que se dá provimento, para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para julgamento do feito e determinar a baixa dos autos à origem para análise das demais alegações expostas na inicial e contestação, bem como

as provas produzidas nos autos, proferindo-se nova sentença, como entender de direito. TRT 15ª Região 0011043-54.2019.5.15.0153 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. DEJT 24 fev. 2022, p. 1440.

CONTRATO

1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA ENCERRADO DURANTE QUARENTENA DE EMPREGADA CONTAMINADA PELA COVID-19. ATO ARBITRÁRIO E DISCRIMINATÓRIO PASSÍVEL DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Presume-se discriminatório e arbitrário o encerramento de contrato de experiência no curso de quarentena de trabalhadora acometida por Covid-19, sobretudo por ter sido contratada durante a pandemia para o exercício da função de serviços gerais, com evidente risco de contaminação potencializado. Visando a satisfação de seus interesses econômicos, o empregador que submete uma trabalhadora a risco de morte não pode, simplesmente, afastar-se dos efeitos de seu ato, conduzindo a trabalhadora doente ao desemprego. Trata-se, afinal, de um contrato de experiência e não de um “experimento”. TRT 15ª Região 0011521-94.2020.5.15.0034 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 27 jan. 2022, p. 9215.

2. CONTRATO DE TRANSPORTE. AUSÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO. Nos termos do art. 730 do Código Civil, o contrato de transporte estabelece como obrigação do contratado, transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas, mediante retribuição. No caso de ausência de demonstração sobre o implemento de mão de obra no processo produtivo da empresa cliente, que se destina a outras atividades afetas à fabricação e comercialização de seus produtos, não há que se falar em terceirização de atividades indissociáveis do funcionamento do empreendimento da contratante, não se aplicando ao caso o entendimento consolidado na Súmula n. 331 do C. TST. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. SÚMULA N. 200 TST. POSSIBILIDADE DE AFRONTA AOS CRITÉRIOS DEFINIDOS NA ADC 58. EFEITO VINCULANTE. A Súmula n. 200 do C. TST dispõe que os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente. O entendimento consolidado na referida súmula pode colidir com os critérios definidos pelo E. STF na ADC 58, que fixou a incidência do IPCA-E para a fase pré-judicial e, a partir da citação, da taxa Selic, uma vez que o critério da fase pré-judicial limita-se à correção monetária e, na fase judicial, sendo a taxa Selic o indexador com efeito de correção e cálculo da mora, efetivamente, não poderia ocorrer nova incidência de juros sobre a importância corrigida. Sentença reformada para relegar para a fase de liquidação a fixação do índice de correção e da taxa de juros, conforme legislação vigente e critérios a serem definidos pela Suprema Corte. TRABALHADOR EXTERNO. SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA. Em se tratando de atividade externa, entende-se que as fronteiras de início e término do intervalo intrajornada são definidos pelo empregado, cabendo à parte autora comprovar que não desfrutava de uma hora em razão de eventuais intervenções e ingerências da empresa ou, ainda, em razão de alta carga de trabalho, caso em que devem ser provados os tempos normalmente despendidos em cada tipo de serviço externo, conduzindo à conclusão lógica sobre a impossibilidade de usufruto do período completo de intervalo. AUSÊNCIA DE DESCONTOS DESTINADOS AO CUSTEIO SINDICAL. FALTA DE INTERESSE DE AGIR. Não havendo descontos de qualquer natureza, destinados ao custeio sindical, o empregado não tem interesse de agir em pedido de devolução de tais valores sob o argumento de não ser filiado à associação, uma vez que não há crédito em seu favor, inexistindo os critérios da necessidade, utilidade e adequação, a justificar uma providência do Estado. Recursos ordinários das reclamadas conhecidos e providos. TRT 15ª Região 0011406-24.2019.5.15.0094 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 13 jan. 2022, p. 2174.

3. RECURSO ORDINÁRIO. PANDEMIA DA COVID-19. MP N. 927/2020. SUSPENSÃO DO CONTRATO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. DEMISSÃO POR FORÇA MAIOR. NÃO CABIMENTO. Conforme lição do Exmo. Min. Mauricio Godinho Delgado, em seu **Curso de Direito do Trabalho**, 6. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1136: “A CLT estipula que o fator de força maior que determine a extinção da empresa ou do estabelecimento, provocando a terminação do contrato, reduz pela metade as indenizações rescisórias nela previstas (art. 502)”. A aplicação do conceito de força maior contido na MP n. 927/2020, para fins trabalhistas, deve, necessariamente, se dar à luz do art. 502 da CLT.

Assim, em interpretação sistemática da normatização do tema, apenas a extinção do estabelecimento da empregadora ou o encerramento da atividade empresarial justificam a demissão por força maior. A suspensão/rescisão dos contratos mantidos entre a empregadora e os tomadores de serviços, por si só, não se enquadra na hipótese legal e, portanto, não autoriza a incidência da força maior definida pela CLT, impondo-se converter a demissão em dispensa imotivada. Sentença reformada. DANO MORAL COLETIVO. PANDEMIA DA COVID-19. DISPENSA EM MASSA QUANDO PRESENTE SUSPENSÃO DO CONTRATO DO TOMADOR COM A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. CABIMENTO. A empresa reclamada utilizou-se inadvertidamente das disposições da MP n. 927/2020 em nítida tentativa de se furtar do cumprimento das obrigações trabalhistas, sem ao menos se valer das flexibilizações estabelecidas na referida regra para a preservação dos empregos, transferindo aos empregados o risco do negócio econômico. A conduta solapou direitos dos empregados e, indiscutivelmente, afrontou o interesse coletivo, posto que agravou a condição de desemprego, sem fornecer os meios legalmente previstos para a subsistência dos demitidos. Neste contexto, devida a indenização por dano moral coletivo. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010599-77.2020.5.15.0123 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 25 fev. 2022, p. 3658.

CONTRIBUIÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. FATO GERADOR. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS APÓS 5.3.2009. APLICAÇÃO DA NORMA DO ART. 43 DA LEI N. 8.212/1991, COM A REDAÇÃO DADA PELA MEDIDA PROVISÓRIA N. 449/2008, POSTERIORMENTE CONVERTIDA NA LEI N. 11.941/2009. No caso dos autos, a prestação dos serviços ocorreu no período de 5.11.2014 a 19.4.2018, e, de acordo com o item V da Súmula n. 368 do TST, para “o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo a data da efetiva prestação dos serviços”. O art. 879, § 4º, da CLT, dispõe que “a atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária”. A previsão legal para a atualização das contribuições previdenciárias pela taxa Selic está contida no art. 61 da Lei n. 9.430/1996, a que faz expressa menção o art. 35 da Lei n. 8.212/1991. Destarte, prospera a insurgência recursal manifestada pela União Federal, de modo que reformo a r. sentença para o fim de determinar a aplicação de juros de mora a partir da efetiva prestação laboral (regime de competência), mês a mês, nos moldes preconizados pelo § 3º do art. 43 da Lei n. 8.212/1991, com incidência de juros equivalentes à taxa Selic, conforme art. 35 da mesma Lei n. 8.212/1991 e art. 879, § 4º, da CLT. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011030-14.2019.5.15.0102 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 21 jan. 2022, p. 3398.

DANO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONFIGURAÇÃO DO ATO ILÍCITO DO AGENTE. AÇÃO OU OMISSÃO CULPOSA OU DOLOSA DO AGENTE CAUSADOR DO DANO PARA DEVER DA REPARAÇÃO. Tratando-se de pedido de indenização por danos morais e materiais, há que se visualizar a presença do ato ilícito praticado pela empregadora, bem como do prejuízo material ou dano moral sofrido pelo empregado, e, à obviedade, o nexos causal entre a conduta do primeiro e a consequência danosa na esfera pessoal do segundo. E para a configuração do ato ilícito, *conditio sine qua non*, fato lesivo voluntário, decorrente de ação ou omissão, negligência ou imprudência, com nexos causal entre o dano sofrido e o comportamento do agente a causar o prejuízo material ou moral experimentado pela vítima. TRT 15ª Região 0010245-85.2021.5.15.0133 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 16 fev. 2022, p. 834.

DESERÇÃO

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RENDA SUPERIOR A 40% DO LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS PAGOS

PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. POSSIBILIDADE. A análise da hipossuficiência para conceder pedido de assistência judiciária gratuita não deve ficar restrita à apresentação do termo próprio de declaração, muito menos à comparação da renda do trabalhador ao limite de 40% do valor máximo dos benefícios pagos pelo INSS. Isso porque a hipossuficiência deve ser assim entendida sob o enfoque da capacidade da parte em arcar com as custas processuais sem comprometer sua condição financeira para manter o sustento da família. Em outras palavras, a gratuidade da justiça não pode (nem deve) ser concedida apenas às pessoas que se declaram pobres na mais pura acepção do termo, mas também àquelas que comprovarem a real disparidade entre o valor fixado para as custas e sua capacidade econômico-financeira naquele momento específico. Assim, e por estar comprovada a realidade de que o agravante encontrava-se aposentado no momento em que ingressou com a reclamatória, e que o valor fixado para as custas processuais correspondeu a mais da metade de sua renda mensal líquida quando na ativa, faz-se necessário conceder-lhe os benefícios da assistência judiciária gratuita. TRT 15ª Região 0011455-59.2020.5.15.0020 AIRO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 18 fev. 2022, p. 7068.

DESVIO DE FUNÇÃO

DESVIO DE FUNÇÃO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. Não restando comprovado ter o autor passado a se ativar em função diversa daquela para a qual foi contratado, de forma a caracterizar alteração lesiva das condições pactuadas no contrato de trabalho, inviável a percepção de diferença salarial por desvio de função. Nego provimento. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. FALTA GRAVE PATRONAL NÃO COMPROVADA. O reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT, exige a prática de falta grave pelo empregador, capaz de tornar insustentável a continuidade do vínculo empregatício, o que não se comprovou no caso em exame. Nego provimento. TRT 15ª Região 0010650-81.2021.5.15.0017 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 22 fev. 2022, p. 1497.

DOENÇA

1. DIREITO DO TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE. ESTABILIDADE DO ART. 118 DA LEI DE BENEFÍCIOS. DEVIDA. O periciamento detectou que o autor era portador de doença laboral ou correlata, estabelecendo-se nexos concausais com as condições de trabalho, fazendo-se aplicáveis os termos da Súmula n. 378, inciso II, TST. A lei não distingue, pelo contrário, prevê expressamente que, não só o malefício causado pelo trabalho deve ser avaliado para a percepção da estabilidade no emprego, mas, também, as concausalidades. É o que se extrai dos termos do art. 21, I, da Lei n. 8.213/1991. Recurso autoral provido no mister. TRT 15ª Região 0010698-11.2019.5.15.0017 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 3 fev. 2022, p. 2490.

2. DOENÇA OCUPACIONAL NÃO COMPROVADA. LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO PELA INEXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL. Para o reconhecimento da doença do trabalho ou profissional é necessário o estabelecimento do nexo de causalidade entre as atividades laborativas do empregado e a entidade mórbida que o atinge, prova irrefutável que o empregador tenha concorrido, direta ou indiretamente, para sua ocorrência, mesmo não catalogada como inerente à sua profissão, foi desencadeada pelas circunstâncias especiais em que seu trabalho foi desenvolvido, levando-se em conta sua condição física quando da admissão e as consequências em sua vida futura. Comprovado, através da prova médico-pericial, que não há nexo de causalidade entre a patologia alegada e a atividade laborativa do trabalhador, descabem as pretensões decorrentes de doenças profissionais e do trabalho, não há como atribuir dolo ou culpa à empregadora na eclosão dos males alegados, na forma prevista no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição. TRT 15ª Região 0011788-81.2019.5.15.0105 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 7 fev. 2022, p. 3041.

EMBARGOS

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. MANIFESTO EQUÍVOCO NO EXAME DOS PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS DO RECURSO. ART. 897-A DA CLT. INTERPRETAÇÃO ERRÔNEA DA DECISÃO A QUE SE DIRECIONAVA O RECURSO. PROVIMENTO DOS EMBARGOS COM EFEITO MODIFICATIVO. O art. 897-A da CLT prevê, como hipótese adicional para o cabimento do remédio declaratório, a alegação de manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso, situação que ocorre, dentre outras, quando o julgado embargado, ao analisar o objeto da insurgência recursal, parte de premissa equivocada em relação à decisão cuja reforma pretendia o recorrente. No caso concreto, o V. Acórdão proferido embasou-se, exclusivamente, na alegação inicial das razões de recurso, no sentido de que o agravante pretendia a revisão da sentença de liquidação que havia acolhido os cálculos do exequente, sem atentar à integralidade da impugnação recursal e ao pedido formulado ao final da peça, que anunciava a pretensão de reforma da sentença de julgamento dos embargos à execução da agravante, portanto, constatado que o V. Acórdão Embargado partiu de premissa equivocada quanto ao objeto do recurso, ensejam acolhida os embargos de declaração para, mediante efeito modificativo, afastar o não conhecimento do agravo de petição do executado e promover o seu julgamento de mérito. TRT 15ª Região 0011091-16.2016.5.15.0089 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. DEJT 3 fev. 2022, p. 2263.

EXECUÇÃO

1. AGRAVO DE PETIÇÃO DOS EXEQUENTES. EXECUÇÃO. PROVENTOS DE APOSENTADORIA. IMPENHORABILIDADE RELATIVA. A proteção que emana do art. 833 (inciso IV) do CPC não pode ser aplicada de forma irrestrita, considerando que o crédito trabalhista tem natureza idêntica aos proventos de aposentadoria percebidos pela devedora. Contrapõe-se a necessidade de subsistência da executada a idêntica necessidade dos exequentes. Desse modo, é possível a penhora dos proventos de aposentadoria, em face da flexibilização inserida no CPC/2015, e, em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, impondo-se a determinação de penhora de 30% dos proventos de aposentadoria percebidos pela executada, sendo inaplicável ao presente caso a diretriz da OJ n. 153 da SDI-2 do C. TST. Agravo de petição provido. TRT 15ª Região 0010067-66.2016.5.15.0116 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 28 jan. 2022, p. 1978.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. INCLUSÃO DA CÔNJUGE DO EXECUTADO NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. Embora o art. 790, IV, do CPC, autorize a extensão da responsabilidade patrimonial do devedor ao seu cônjuge, entendo que a inclusão deste último no polo passivo da execução não se justifica pelo só fato de serem casados sob o regime de comunhão parcial de bens. É imprescindível que se comprove que eventuais bens passíveis de constrição tenham sido adquiridos na constância do casamento. Nos termos do art. 779 do CPC, a execução deve ser promovida contra o devedor, reconhecido como tal no título executivo. Entendo, assim, que a inclusão da cônjuge do executado no polo passivo da execução, sem a indicação específica de bens comuns do casal, implicaria flagrante violação do disposto no art. 5º, X, da CF, já que a pretensão da exequente demandaria uma investigação patrimonial de terceiro estranho à lide e que não possui qualquer responsabilidade pelo débito exequendo. Assim, embora sob fundamento diverso daquele adotado pela origem, mantenho o indeferimento da pretensão de inclusão da cônjuge do executado no polo passivo da execução. Esta decisão não impede, contudo, que a exequente busque, por sua própria conta, eventual patrimônio comum do casal, o que possibilitaria a reapreciação da matéria sob outra perspectiva. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010073-27.2019.5.15.0065 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 21 jan. 2022, p. 3269.

3. EXECUÇÃO COLETIVA. AUSÊNCIA DO ROL COMPLETO DOS SUBSTITUÍDOS. ÔNUS DO SINDICATO AUTOR. EXTINÇÃO. Como bem pontuou a origem, o ente sindical não possui o rol completo dos substituídos beneficiários da decisão de mérito transitada em julgado, e o ônus de apresentá-lo foi a ele imputado. Sendo assim, uma vez que o sindicato exequente não se desincumbiu

da obrigação a si imposta, correta a r. decisão de primeiro grau, que extinguiu a execução coletiva iniciada. Recurso negado. TRT 15ª Região 0100700-79.2003.5.15.0084 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 23 fev. 2022, p. 107.

4. EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE PEQUENO VALOR. CREDORES DIVERSOS. O fato de ter sido considerado cada crédito devido nos presentes de forma individualizada, tendo sido apurados de forma distinta os créditos do autor e os créditos de natureza previdenciária, para efeitos de expedição de Requisição de Pequeno Valor, não afronta o disposto no § 4º do art. 100 da CF. TRT 15ª Região 0012029-83.2018.5.15.0010 AP - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 13 jan. 2022, p. 2234.

5. EXECUÇÃO. AGRAVO DE PETIÇÃO. DESPERSONIFICAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA. Pela teoria da *disregard of legal entity*, em nosso costume designada despersonalização da pessoa jurídica, o Juízo pode incluir na demanda os sócios responsáveis pelo empreendimento. A natureza jurídica de tal instituto nada mais é que a atribuição ao empresário do risco a que está sujeito na assunção do negócio (art. 2º da CLT). O princípio da efetividade da prestação da tutela jurisdicional, que se constitui em garantia constitucional, impõe-se no processo trabalhista e enseja a utilização de meios mais eficazes para a satisfação do crédito, até porque este se reveste de caráter eminentemente alimentar (CF, art. 5º, LXXVIII, e art. 765 da CLT). Nesse contexto, considerando-se que a execução se processa em favor do credor e, muito embora seja cediço que a parte agravante tenha o direito de exigir que sejam, também, executados os bens dos demais sócios (pelo exercício do direito de regresso), esse direito está condicionado à desincumbência do ônus de nomear bens do devedor, livres e desembaraçados, quantos bastem para solver o débito, sob pena de, não o fazendo, responder imediatamente pela execução. No caso dos autos, correto se afigura o procedimento que instaurou o incidente e julgou procedente o pedido para a desconsideração da pessoa jurídica, incluindo na lide o sócio, ora agravante, inexistindo qualquer abuso ou ilegalidade na medida. Conforme se observa do processado, houve respeito ao contraditório, vez que o indigitado sócio exerceu seu amplo direito de defesa. Ademais, nítida a ausência de solvência da empresa reclamada para gerir a dívida, inexistindo qualquer abuso ou ilegalidade na medida. Inviolado o devido processo legal (art. 5º, LV, CF). Agravo a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010818-07.2016.5.15.0002 AP - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 2 fev. 2022, p. 3086.

FÉRIAS

1. FÉRIAS. FRUIÇÃO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA DEVIDA. Ainda que gozadas na época própria, é devido o pagamento da dobra das férias, nos termos do art. 137 da CLT, se o empregador descumpriu o prazo de pagamento previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. A vedação do art. 8º, § 2º, da CLT não alcança a aplicação da Súmula n. 450 do C. TST, que não criou obrigação não prevista em lei, mas pacificou controvérsia existente na interpretação dos arts. 137 e 145 da CLT. TRT 15ª Região 0010110-48.2021.5.15.0012 RemNecRO - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 11 fev. 2022, p. 1200.

2. FÉRIAS. QUITAÇÃO A DESTEMPO. INCIDÊNCIA DO ART. 137 DA CLT. A finalidade da norma é permitir ao empregado o gozo das férias com recursos que possibilitem desfrutar desse período destinado ao descanso e lazer, por isso a antecipação da remuneração. A quitação a destempo frustra o escopo do instituto, atraindo a incidência da sanção prevista no art. 137 da CLT. TRT 15ª Região 0011133-72.2021.5.15.0030 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 1º fev. 2022, p. 1141.

FUNDAÇÃO

1. FUNDAÇÃO CASA. PCCS 2013. DIFERENÇAS SALARIAIS. PAGAMENTO RETROATIVO DOS ANOS DE 2016, 2017 E 2018. DEMONSTRAÇÃO SOBRE A INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS FINANCEIROS RESTRITAAO ANO DE 2015. ÔNUS DA RECLAMADA. A reclamada foi condenada

ao pagamento de diferenças salariais de janeiro de 2016 a dezembro de 2018, por não ter implementado a movimentação financeira do empregado, mesmo após avaliação satisfatória. Ao não implementar a movimentação, sob o argumento de insuficiência de recursos financeiros e alegar que não estaria obrigada a efetuar o pagamento dos meses retroativos com base em parecer e nota técnica da Secretaria da Fazenda, cabia à reclamada demonstrar a continuidade da alegada ausência de previsão orçamentária, além do ano de 2015 - exercício a que se referem os documentos acostados aos autos - ou que o órgão extrapolou o limite de movimentação financeira nos anos de 2016, 2017 e 2018 por utilização completa da cota de 1,5% da folha de pagamento, como previsto no art. 21 do PCCS 2013. Admitir a insuficiência de recursos nos anos seguintes sem nenhuma comprovação, equivale a reconhecer que a reclamada obteve a implementação da movimentação salarial por razões meramente potestativas, pelo que, nos termos do art. 129 do Código Civil, deve-se considerar “verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento”. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Diante dos precedentes desta Câmara, em se tratando de demanda de baixa complexidade movida contra órgão público, os honorários advocatícios devem ser fixados no importe de 5% do valor que resultar da liquidação de sentença. CORREÇÃO MONETÁRIA. Aplica-se o IPCA-E como índice de correção monetária para os débitos da Fazenda Pública, conforme pacificado nas decisões vinculantes exaradas na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e RE 870.947 (Tema 810). Recurso da reclamada conhecido e parcialmente provido. TRT 15ª Região 0011147-71.2020.5.15.0101 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 24 jan. 2022, p. 8814.

2. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. FUNDAÇÃO CASA. PCCS. PROMOÇÃO POR ANTIQUIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. A inexistência da progressão por antiguidade, no Plano de Cargos e Salários da Fundação Casa/SP, enseja a falta de alternância entre os critérios de merecimento e antiguidade, necessária para a concessão de progressões horizontais, violando o art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT, vigente à época dos fatos. Recurso da reclamada a que se nega provimento, nesse aspecto. TRT 15ª Região 0011032-93.2020.5.15.0022 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 22 fev. 2022, p. 1575.

HORAS EXTRAS

HORAS EXTRAS. PROVA. DIFERENÇAS. PLANILHA. INVALIDADE. Planilha demonstrativa de diferenças de horas extras elaborada considerando limites de jornada de trabalho não aplicáveis ao reclamante não justifica o deferimento de diferenças de horas extras postuladas. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. RESTITUIÇÃO. Não comprovada a filiação do empregado ao sindicato de classe, é devida a restituição dos descontos efetuados a título de contribuição assistencial. Precedente Normativo n. 119 do TST e Súmula Vinculante n. 40 do STF. TRT 15ª Região 0011932-79.2019.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Renato Henry Sant’Anna. DEJT 18 fev. 2022, p. 3119.

INTERVALO DE TRABALHO

DIREITO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA. TEMPO GASTO NO DESLOCAMENTO ATÉ O REFEITÓRIO. Não há previsão legal para que o tempo de deslocamento até o refeitório, bem como o tempo gasto com higiene pessoal, seja deduzido do intervalo intrajornada, uma vez que, durante esse período, o empregado sequer encontra-se à disposição do empregador. Ademais, nesse interregno, o empregado tem autonomia para usufruí-lo da forma que lhe convier, inclusive sobre sua alimentação e higiene. O art. 71 da CLT prevê a concessão de um intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, o que restou devidamente comprovado pela reclamada. Apelo do reclamante a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010336-95.2018.5.15.0032 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 25 jan. 2022, p. 12338.

JUROS

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRETENSÃO DE CUMULAÇÃO DE JUROS DE MORA DE 1% AO MÊS COM A TAXA SELIC. INDEVIDA. Não prospera a pretensão de cômputo de juros de 1% na fase judicial, porquanto a Selic engloba juros e correção monetária ao mesmo tempo, a teor do julgamento proferido pelo E. STF na ADC 58, sendo vedada a aplicação de outros índices de atualização, sob pena de *bis in idem*. Nego provimento ao recurso. TRT 15ª Região 0012075-27.2018.5.15.0122 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 21 jan. 2022, p. 3542.

JUSTA CAUSA

MARCAÇÃO DE PONTO PARA TERCEIRO. ATO DE IMPROBIDADE E MAU PROCEDIMENTO. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. A reclamante, ao registrar o ponto pela colega de trabalho, praticou falta grave (fraude do ponto eletrônico) que autoriza a aplicação imediata da pena máxima, independentemente dos poucos minutos que faltavam para o fim da jornada de trabalho e da distância até o cartão de ponto. E sendo grave o fato praticado pela empregada, restou rompido o elo de confiança entre empregador e empregada, a evidenciar a incompatibilidade da continuidade do pacto laboral entre as partes, face à ausência da fidúcia inerente a um contrato de trabalho, reputando-se válida a rescisão contratual por justa causa. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010939-61.2019.5.15.0024 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 23 fev. 2022, p. 2652.

JUSTIÇA GRATUITA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR PESSOA FÍSICA. Embora o empregador pessoa física possa se beneficiar da justiça gratuita, no caso em questão entendo que deve ser mantida a r. decisão de Origem que indeferiu o pedido de gratuidade judiciária, uma vez que o recorrente não logrou comprovar sua impossibilidade de arcar com as despesas do processo. Agravo de instrumento a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010127-12.2020.5.15.0112 AIRO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 21 jan. 2022, p. 3297.

LIQUIDAÇÃO

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. 1. CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. REFLEXOS DO SALÁRIO POR PRODUÇÃO NOS DESCANSOS SEMANAIIS REMUNERADOS. BASE DE CÁLCULO. 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, na apuração dos reflexos do salário por produção nos descansos semanais remunerados, adotar base de cálculo (R\$ 3.500,00, invariavelmente) diversa daquela reconhecida no comando exequendo (R\$ 3.500,00 de 1º.6.2012 a 30.6.2013, e R\$ 4.500,00 de 1º.7.2013 a 10.2.2014), impondo-se a retificação do laudo homologado. Agravo de petição provido. 2. CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICES APLICÁVEIS. JUROS DE MORA. O E. STF, no julgamento das ADCs n. 58 e 59 e das ADIs n. 5.867 e 6.021, complementado no julgamento dos embargos de declaração em sessão encerrada em 22.10.2021, estabeleceu “a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa Selic (art. 406 do Código Civil), sem conferir efeitos infringentes”, o que deve ser observado nas decisões transitadas em julgado que postergaram para a fase de liquidação a fixação dos critérios de atualização monetária e juros de mora (“omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais”), o que se verifica no presente caso, desmerecendo reparos o laudo contábil homologado. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0010208-07.2014.5.15.0003 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 28 jan. 2022, p. 2011.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

ABUSO DO DIREITO DE DEFESA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ CARACTERIZADA. Deduzir defesa contra fato incontroverso, alterar a verdade dos fatos, usar o processo para conseguir objetivo ilegal, opor resistência injustificada ao andamento do processo, proceder de modo temerário, provocar incidente manifestamente infundado e recorrer com intuito meramente protelatório, são atitudes típicas do *improbus litigator*, na forma dos incisos do art. 793-B, incisos II e IV, da CLT, as quais não devem ser toleradas por uma Justiça comprometida com a prestação jurisdicional. TRT 15ª Região 0011430-24.2020.5.15.0092 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 22 fev. 2022, p. 1912.

MULTA

CLÁUSULA NORMATIVA. DESCUMPRIMENTO. APLICAÇÃO DA MULTA PACTUADA. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. As normas coletivas gozam de valoração constitucional - art. 7º, inciso XXVI, da CF/1988 - e devem ser cumpridas pelas partes signatárias, sob pena de aplicação da cláusula que prevê multa para o caso de descumprimento da obrigação pactuada, sobre a qual deve ser aplicada a regra de hermenêutica que impõe interpretação restritiva ao respectivo conteúdo. TRT 15ª Região 0012199-94.2019.5.15.0018 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Renato Henry Sant'Anna. DEJT 18 fev. 2022, p. 3122.

MUNICÍPIO

RECURSO ORDINÁRIO. MUNICÍPIO DE BARRETOS. CONTRATAÇÃO DE AGENTES DE CONTROLE DE VETORES PARA OCUPAÇÃO DE EMPREGOS PÚBLICOS PERMANENTES. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO PRECÁRIA PARA ATENDIMENTO DE NECESSIDADE DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO. INEXISTÊNCIA DE REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO DE CONTRATAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO CONFIRMADA. Da conferência dos autos, verifica-se que a reclamante foi contratada pelo Município de Barretos para a função de Agente de Controle de Vetores (atinentes ao emprego de Agente de Combate às Endemias), admissão essa que se deu ao abrigo da Lei Municipal n. 3.935/2007 e da Lei Federal n. 11.350/2006, cuidando-se de emprego público permanente, ou seja, não se trata de contratação precária para atendimento emergencial de necessidade de excepcional interesse público, de modo a configurar o regime jurídico administrativo de admissão. A invocação, pelo reclamado, da Lei Municipal n. 3.904/2006, que permitia a contratação de pessoal por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público e cuja inconstitucionalidade foi reconhecida pelo E. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (ADI 2047011-98.2017.8.26.0000), revela-se inócua, uma vez constatado que a contratação da reclamante deu-se ao abrigo de norma diversa e para emprego permanente, e não precário. De igual maneira, não se aplica ao seu contrato de trabalho o disposto na Lei Complementar Municipal n. 351/2017, a qual substituiu a norma declarada inconstitucional e passou a reger as sobreditas contratações por prazo determinado. A constatação de que a admissão da reclamante deu-se de forma permanente, no regime da CLT, por força da Lei Municipal n. 3.935/2007 e da Lei Federal n. 11.350/2006, impede a aplicação do entendimento perfilado pelo E. STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395-6/DF, aplicando, sim, o decidido pela mesma Corte Suprema, o decidido, há muito tempo, no julgamento do Conflito de Jurisdição 6.959-6/DF, em 23.5.1990, tornando, ao cabo, inquestionável a competência da Justiça do Trabalho. Preliminar recursal a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011267-30.2019.5.15.0011 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. DEJT 15 fev. 2022, p. 2592.

PRÊMIO

1. PRÊMIO ASSIDUIDADE PAGO COM HABITUALIDADE. NATUREZA SALARIAL RECONHECIDA. Considerando a habitualidade do pagamento, reconheço a natureza salarial do prêmio

assiduidade, devendo integrar a remuneração da reclamante, nos termos da Súmula n. 264 do C. TST. Nada obstante, após a vigência da Lei n. 13.467/2017, foi alterada a redação do § 2º do art. 457 da CLT, excluindo a integração à remuneração do empregado dos valores pagos a título de prêmios, ainda que habituais. Assim, comprovada a percepção da referida verba com habitualidade durante o contrato de trabalho, impõe-se a parcial reforma da r. sentença, apenas para limitar a integração dos valores pagos a título de prêmio assiduidade até 10.11.2017, antes da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017. Recurso a que se dá parcial provimento. TRT 15ª Região 0010097-57.2021.5.15.0074 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 21 fev. 2022, p. 185.

2. RECURSO ORDINÁRIO. PRÊMIOS E BÔNUS. INTERPRETAÇÃO DO § 4º, ART. 457, DA CLT COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI N. 13.467/2017. Para que seja reconhecida a natureza não salarial dos prêmios e bônus pagos pelo empregador é necessário que este demonstre objetivamente que o empregado os recebeu por apresentar desempenho superior ao ordinariamente esperado na execução do contrato de trabalho. Não se desincumbindo o empregador deste ônus, imposto pela Receita Federal do Brasil, como se constata da publicação da Solução de Consulta da Coordenação-Geral de Tributação COSIT n. 151 (**Diário Oficial da União**, ed. de 21.5.2019 - seção 1, p. 32), há que se presumir que o pagamento de prêmios e bônus foi tacitamente ajustado entre as partes e, estes, por não retribuírem excepcional desempenho do empregado e consistirem em pagamento realizado pelo trabalho prestado, ostentam inegável caráter salarial, pelo que são devidos os reflexos postulados pela reclamante, impondo-se a reforma da sentença para acolhimento da pretensão deduzida na petição inicial. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011271-34.2020.5.15.0140 RORSum - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 2 fev. 2022, p. 4615.

PRESCRIÇÃO

DIREITO DO TRABALHO. INTERRUPTÃO DA PRESCRIÇÃO. PROTESTO INTERRUPTIVO. CABIMENTO MESMO APÓS A REFORMA TRABALHISTA. Diante da interpretação “lógico-racional, sistemática e teleológica” dos preceitos que regem a matéria, entende-se que o protesto judicial ainda vigora como instrumento válido para interromper a prescrição na Justiça do Trabalho. Impende consignar que o instituto da prescrição visa apenas a inércia do titular do direito e, exercitando o ajuizamento de uma ação judicial, seja ela de qual denominação for, está o autor a demonstrar o interesse na defesa do seu bem, bastando ao fim colimado. Ação de protesto interruptivo procedente. Recurso autoral ao qual se dá provimento. TRT 15ª Região 0010672-45.2019.5.15.0071 ROT- Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 4 fev. 2022, p. 4450.

PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO CONSISTENTE EM CERTIDÃO DE JULGAMENTO. OMISSÃO OU NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A manutenção da sentença pelos próprios fundamentos, mediante acórdão consubstanciado em certidão de julgamento do recurso ordinário, obedece ao princípio da legalidade, não havendo falar em omissão quanto às matérias vertidas nas razões recursais, tampouco em manifestação expressa acerca de prequestionamento, inexistindo negativa de prestação jurisdicional a ensejar embargos declaratórios. TRT 15ª Região 0011447-71.2019.5.15.0132 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 24 jan. 2022, p. 5047.

PROVA

PROVA. SOLIDEZ INDISPENSÁVEL. CONDIÇÃO PARA OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO. Uma decisão judicial não pode se apoiar em solo movediço do possível ou provável, o conjunto probatório deve ser claro como a luz, certo como a evidência, positivo como qualquer expressão algébrica, no Judiciário é preto ou branco, cinza não é opção. O acolhimento de uma pretensão, mormente quando impugnada veementemente pelo réu, exige prova irretorquível e

indene de dúvida, porquanto o direito não opera com conjecturas ou probabilidades, deve ser fruto de demonstração límpida, sob pena de se transformar o princípio do livre convencimento em arbítrio. HORAS *IN ITINERE*. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Compete ao autor demonstrar que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, mormente com horários incompatíveis com a jornada obreira, porquanto a condução ofertada pela empregadora não basta para o deferimento das horas de percurso. TRT 15ª Região 0010417-15.2020.5.15.0116 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 11 fev. 2022, p. 3436.

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

1. ADQUIRENTE DA UNIDADE PRODUTIVA DE EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. RESPONSABILIDADE PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS. SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO CABIMENTO. Nos termos dos arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei n. 11.101/2005, cuja constitucionalidade foi declarada pelo STF na ADI 3934/DF, nas hipóteses de alienação judicial de unidade produtiva de empresa em recuperação judicial não existe sucessão trabalhista, tampouco o adquirente é responsável pelos débitos trabalhistas. REDUÇÃO SALARIAL. AJUSTE COLETIVO. VALIDADE. Goza de validade ajuste coletivo firmado pelo sindicato de classe para redução salarial visando à preservação do emprego, consoante faculdade prevista pelo art. 7º, incisos VI e XXVI, da CF/1988. TRT 15ª Região 0012557-84.2017.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Renato Henry Sant'Anna. DEJT 18 fev. 2022, p. 3131.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. ENCERRAMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA EMPRESA EXECUTADA. DECISÃO NÃO TRANSITADA EM JULGADO. APELAÇÃO PENDENTE DE JULGAMENTO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROSSEGUIR COM A EXECUÇÃO. PRECEDENTES DO C. STJ. Consoante a jurisprudência sedimentada no âmbito do C. STJ, o qual detém a competência para julgar os conflitos entre juízes vinculados a tribunais diversos (art. 105, I, "d", da CF), os atos de execução dos créditos individuais promovidos contra empresas em recuperação judicial devem ser realizados pelo Juízo universal, não competindo ao Juízo trabalhista interferir no acervo patrimonial da recuperanda enquanto não houver a certificação do trânsito em julgado da sentença que declara o encerramento da sua recuperação judicial (AgInt no CC 167826/PA, Ministra Nancy Andrighi, 2ª Seção, j. 18.8.2020, DJe 21.8.2020). E tal entendimento se harmoniza com o objetivo da recuperação judicial, que é "viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica" (art. 47 da Lei n. 11.101/2005). A se permitir a execução individual de créditos perante Juízos diversos, inviabilizar-se-ia a finalidade do instituto legalmente instituído. Dessarte, não há se falar em afronta a quaisquer princípios constitucionais, nem tampouco ao dispositivo legal apontado, devendo ser mantida a r. decisão agravada. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0011959-34.2015.5.15.0087 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 22 fev. 2022, p. 1827.

RESPONSABILIDADE

1. AGRAVO DE PETIÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. DESNECESSÁRIO O ESGOTAMENTO DOS MEIOS EXECUTIVOS EM FACE DA DEVEDORA PRINCIPAL E DE SEUS SÓCIOS. O inadimplemento da obrigação pela devedora principal autoriza o direcionamento da execução contra o devedor subsidiário, não sendo necessário o esgotamento de todos meios executivos em face da devedora principal e de seus sócios, tendo em vista que a responsabilidade subsidiária deve ser efetiva, levando à satisfação do crédito alimentar. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011319-14.2019.5.15.0015 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 18 fev. 2022, p. 929.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. MASSA FALIDA. A própria condição de massa falida da real empregadora autoriza o prosseguimento da execução em face da responsável subsidiária, sendo de todo desnecessária a tentativa

de esgotamento dos meios coercitivos em relação à executada principal ou de seus sócios. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010933-34.2020.5.15.0084 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 25 jan. 2022, p. 6011.

3. ÓRGÃO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO SOBRE O OBJETO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. CULPA *IN VIGILANDO*. ÔNUS DA PROVA DO TOMADOR. Com base no princípio da aptidão da prova, é do ente público o encargo de demonstrar que atendeu às exigências legais de acompanhamento do cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. Não se considera efetivamente fiscalizado o contrato quando os documentos juntados aos autos pela tomadora não se referem à matéria de fato que foi objeto de discussão na reclamação trabalhista. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. SENTENÇA PROFERIDA NA VIGÊNCIA DA LIMINAR PROFERIDA NOS AUTOS DA ADC 58 QUE DETERMINOU A SUSPENSÃO DOS PROCESSOS. REVISÃO DE OFÍCIO EM CASO DE CONTRARIEDADE AO ENTENDIMENTO DO STF. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. Considerando que a matéria relativa à atualização do débito depende de análise definitiva pelo E. STF nas ADCs 58 e 59, a fixação do índice de correção monetária deve ficar postergada para a fase de execução, observando-se a legislação vigente e o que vier a ser decidido pela Suprema Corte. Em se tratando de sentença proferida após a liminar concedida nos autos da ADC 58, que determinou a suspensão dos processos sobre a matéria, a fixação de critérios diferentes daqueles definidos pelo E. STF pode ser conhecida e afastados de ofício em grau de recurso, por se tratar de matéria de ordem pública relativa aos efeitos vinculantes das decisões proferidas em controle concentrado de constitucionalidade. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. FAZENDA PÚBLICA. Nos termos da OJ n. 382 da SDI-1 do C. TST, a Fazenda Pública, quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997. Recurso do reclamante conhecido e provido. TRT 15ª Região 0010262-48.2020.5.15.0104 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 13 jan. 2022, p. 1926.

4. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. AUSÊNCIA DE EFETIVA FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. SÚMULA N. 331 DO C. TST. A documentação trazida aos autos pela segunda reclamada não demonstra a efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços firmado com a primeira reclamada, caracterizando, portanto, a culpa *in vigilando*, devendo a recorrente responder de forma subsidiária pelos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo, conforme a Súmula n. 331 do C. TST. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010410-86.2021.5.15.0019 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 21 jan. 2022, p. 3562.

5. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. A terceirização é um fenômeno empresarial mundial e se instalou inexoravelmente em todos os ramos da atividade econômica, inclusive no âmbito da Administração Pública. O Supremo Tribunal Federal sepultou a celeuma relativa à responsabilidade subsidiária do tomador que terceiriza suas atividades, quaisquer, afastando definitivamente os debates na tese de Repercussão Geral - Tema 725 -, no sentido de considerar a licitude da terceirização de atividade fim ou meio, com amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência. O ordenamento jurídico protege o empregado quanto a inadimplências dos empregadores que se serviram de seu labor, remanescendo a obrigação ao tomador de serviços, como responsável subsidiário, para que o trabalhador não fique desamparado, abrangendo todos os direitos reconhecidos por decisão judicial. O art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993 não isenta o ente público de responsabilidade pelos créditos trabalhistas inadimplidos por seus contratados, porquanto a Administração Pública deve sempre contratar empresas idôneas e fiscalizá-las, de modo profícuo, quanto ao cumprimento das obrigações contratuais e legais. Nesse sentido, a responsabilidade subsidiária do ente público subsiste pela não fiscalização eficiente quanto ao cumprimento das obrigações da contratada, não bastando, para absolver a contratante, a mera alegação, sem a devida comprovação. TRT 15ª Região 0010662-12.2020.5.15.0056 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 14 fev. 2022, p. 6402.

SINDICATO

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA CUSTEIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA PRESTADA PELO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL INSTITUÍDA POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA. LEGALIDADE. NÃO TIPIFICAÇÃO DE INGERÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. OBRIGAÇÃO LIVREMENTE PACTUADA. O direito do trabalho tem como característica peculiar o pluralismo de suas fontes. Assim, o reconhecimento da força normativa das convenções e acordos coletivos pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) prestigia o papel dos sindicatos na construção de melhores condições de trabalho e de vida aos trabalhadores. Nesse sentido, afigura-se legítima a criação de contribuição a cargo dos empregadores para custear o atendimento odontológico dos empregados, prestado pelo sindicato da categoria profissional, o que de modo algum pode ser interpretado como ingerência patronal na administração da referida entidade sindical. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011226-20.2020.5.15.0014 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 21 fev. 2022, p. 5004.

TESTEMUNHA

TESTEMUNHA EXERCENDO CARGO DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR. Consoante exegese do art. 477, § 3º, II, do CPC/2015, considero que quando uma testemunha, a exemplo daquela indicada pela ora recorrente, exerce atividades ligadas à administração da reclamada - ou seja, cargo de gestão, enquadrando-se no art. 62, inciso II, da CLT, como *longa manus* do empregador - não possui a necessária isenção de ânimo para depor, dado o manifesto interesse na solução do litígio. No presente caso, a testemunha apresentada pela reclamada foi ouvida como informante, em face do exercício do cargo de confiança do empregador, razão pela qual considero que não houve, na espécie, cerceamento de defesa, tampouco ofensa ao art. 5º, incisos LIV e LV, da Constituição Federal. Rejeito. TRT 15ª Região 0010176-33.2019.5.15.0033 ROT- Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 3 fev. 2022, p. 1919.

VALOR

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. VALOR DE ALÇADA INFERIOR A DOIS SALÁRIOS-MÍNIMOS. RECURSO ORDINÁRIO. NÃO CONHECIMENTO. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. APLICAÇÃO DO DISPOSTO NO ART. 2º, § 4º, DA LEI N. 5.584/1970. AGRAVO NÃO PROVIDO. Nos termos da Lei n. 5.584/1970, estando o feito submetido ao rito de alçada - rito sumário - somente os processos que versem sobre matéria constitucional estarão sujeitos ao duplo grau de jurisdição, hipótese não configurada no caso dos autos, onde o reclamante devolve ao conhecimento do Tribunal a questão relativa à multa do § 8º do art. 477 da CLT. Agravo de instrumento não provido. TRT 15ª Região 0010142-77.2021.5.15.0101 AIRO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 2 fev. 2022, p. 4956.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE. INDICAÇÃO DO VALOR INCONTROVERSO. REQUERIMENTO DE NÃO LIBERAÇÃO DO VALOR ADMITIDO, POR SER CONTROVERSO. DUBIEDADE E COLIDÊNCIA DA ALEGAÇÃO RECURSAL. NÃO CONHECIMENTO DO APELO. Considerando que a executada se insurge parcialmente quanto à conta homologada, e não contra o montante fixado pelo Juízo na sentença de liquidação, e que a parte indica no apelo o valor que entende devido, mas pugna pela não liberação de qualquer valor ao exequente (“nenhum valor deve ser liberado até o julgamento do Agravo de Petição”), ao argumento de que “todo o valor da execução encontra-se controvertido”, revela dúbia e colidente alegação recursal, que obsta a imediata liberação do valor integral sobre o qual não pairam controvérsias (como de fato obstou, em face da liberação parcial do valor admitido pela demandada), pressuposto de admissibilidade intrínseco do recurso não preenchido, impondo-se o não conhecimento do apelo, nos termos do art. 897, § 1º, da CLT. TRT 15ª Região 0010190-54.2019.5.15.0053 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 28 jan. 2022, p. 1590.

3. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR INDICADO NA INICIAL. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. NEGATIVA DA PLENA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Os valores constantes da inicial servem apenas de parâmetros preliminares para fins de enquadramento de rito processual e base de incidência de custas, não havendo como limitar os direitos deferidos em decisão judicial aos valores indicados na petição inicial, ainda mais no Direito do Trabalho, no qual as repercussões econômicas do descumprimento da ordem jurídica são fixadas em lei e onde impera o princípio da irrenunciabilidade. Não há nenhum dispositivo na lei que determina essa limitação. Ainda que esteja dito que os pedidos devem ser certos e determinados, com indicação de seu valor, isso não significa que o efeito jurídico objetivo do fato provado, considerando a pretensão deduzida, seja obstado pelo valor apresentado na inicial, eis que a indeclinável prestação jurisdicional exige que se confira efetividade plena à lei. E, além de não haver texto de lei impondo essa limitação, o que se tem é, exatamente, regulação em sentido oposto, já que a liquidação de sentença continua a ser a fase processual por excelência da correta atribuição econômica dos direitos judicialmente declarados. TRT 15ª Região 0010949-77.2020.5.15.0119 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 28 jan. 2022, p. 7448.

Índice do Ementário

AÇÃO

- Ação ajuizada após dois anos do fim da relação empregatícia. Pretensão fulminada pela prescrição bienal. Art. 7º, XXIX, da CF 313
- Agravo interno. Ação rescisória. Reconsideração da decisão monocrática 313

ADICIONAL

- Direito do trabalho. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Impossibilidade 313

CERCEAMENTO DE DEFESA

- Cerceamento do direito de defesa. Impedimento de produção de prova essencial ao deslinde do litígio 313

COMPETÊNCIA

- Competência da Justiça do Trabalho. Empregado contratado no Brasil. Labor em navio de cruzeiro internacional. Trabalho em águas nacionais e internacionais. Legislação aplicável 314
- Empregada contratada no Brasil para atividades em navio de cruzeiro marítimo. Percorrendo território nacional e águas internacionais. Competência da Justiça do Trabalho do Brasil 314
- Recurso ordinário. Pedido de fornecimento de PPP para fins de aposentadoria especial. Obrigação de natureza trabalhista, oriunda do contrato de trabalho. Autonomia em relação ao eventual uso posterior do documento. Competência da Justiça do Trabalho reconhecida 314

CONTRATO

- Contrato de experiência encerrado durante quarentena de empregada contaminada pela Covid-19. Ato arbitrário e discriminatório passível de indenização por danos morais 315
- Contrato de transporte. Ausência de terceirização 315
- Recurso ordinário. Pandemia da Covid-19. MP n. 927/2020. Suspensão do contrato com o tomador de serviços. Demissão por força maior. Não cabimento 315

CONTRIBUIÇÃO

- Contribuição assistencial. Restituição 320
- Recurso ordinário. Contribuições previdenciárias. Fato gerador. Prestação de serviços após 5.3.2009. Aplicação da norma do art. 43 da Lei n. 8.212/1991, com a redação dada pela Medida Provisória n. 449/2008, posteriormente convertida na Lei n. 11.941/2009 316

DANO

- Dano moral coletivo. Pandemia da Covid-19. Dispensa em massa quando presente suspensão do contrato do tomador com a empresa prestadora de serviços. Cabimento..... 316
- Indenização por danos morais e materiais. Configuração do ato ilícito do agente. Ação ou omissão culposa ou dolosa do agente causador do dano para dever da reparação 316

DESERÇÃO

- Agravo de instrumento em recurso ordinário. Deserção. Declaração de hipossuficiência. Renda superior a 40% do limite máximo dos benefícios pagos pela previdência social. Assistência judiciária gratuita. Possibilidade 316

DESVIO DE FUNÇÃO

- Desvio de função. Ausência de demonstração de alteração contratual lesiva. Diferenças salariais indevidas..... 317

DOENÇA

- Direito do trabalho. Doença ocupacional. Nexo de concausalidade. Estabilidade do art. 118 da Lei de Benefícios. Devida 317
- Doença ocupacional não comprovada. Laudo pericial conclusivo pela inexistência de nexos causal..... 317

EMBARGOS

- Embargos de declaração em agravo de petição. Manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso. Art. 897-A da CLT. Interpretação errônea da decisão a que se direcionava o recurso. Provimento dos embargos com efeito modificativo..... 318

EXECUÇÃO

- Agravo de petição dos exequentes. Execução. Proventos de aposentadoria. Impenhorabilidade relativa..... 318
- Agravo de petição. Inclusão da cônjuge do executado no polo passivo da execução..... 318
- Execução coletiva. Ausência do rol completo dos substituídos. Ônus do sindicato autor. Extinção..... 318
- Execução contra a fazenda pública. Obrigação de pequeno valor. Credores diversos 319
- Execução. Agravo de petição. Despersonalização da pessoa jurídica 319

FÉRIAS

- Férias. Fruição na época própria. Pagamento extemporâneo. Dobra devida 319
- Férias. Quitação a destempo. Incidência do art. 137 da CLT..... 319

FUNDAÇÃO

- Fundação Casa. PCCS 2013. Diferenças salariais. Pagamento retroativo dos anos de 2016, 2017 e 2018. Demonstração sobre a insuficiência de recursos financeiros restrita ao ano de 2015. Ônus da reclamada 319
- Recurso ordinário da reclamada. Fundação Casa. PCCS. Promoção por antiguidade. Ausência de previsão. Diferenças salariais devidas..... 320

HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios 320

HORAS EXTRAS

- Horas extras. Prova. Diferenças. Planilha. Invalidez..... 320

HORAS *IN ITINERE*

- Horas *in itinere*. Requisitos. Ônus da prova 324

INTERVALO DE TRABALHO

- Direito do trabalho. Intervalo intrajornada. Tempo gasto no deslocamento até o refeitório..... 320

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

- Agravo de petição. Pretensão de cumulação de juros de mora de 1% ao mês com a taxa Selic. Indevida..... 321
- Correção monetária 320
- Juros e correção monetária. Responsabilidade subsidiária. Fazenda pública..... 325
- Juros e correção monetária. Sentença proferida na vigência da liminar proferida nos autos da ADC 58 que determinou a suspensão dos processos. Revisão de ofício em caso de contrariedade ao entendimento do STF. Matéria de ordem pública 325
- Juros e correção monetária. Súmula n. 200 TST. Possibilidade de afronta aos critérios definidos na ADC 58. Efeito vinculante..... 315

JUSTA CAUSA

- Marcação de ponto para terceiro. Ato de improbidade e mau procedimento. Justa causa configurada 321

JUSTIÇA GRATUITA

- Agravo de instrumento. Justiça gratuita. Empregador pessoa física..... 321

LIQUIDAÇÃO

- Agravo de petição do exequente. Cálculos de liquidação. Atualização monetária. Índices aplicáveis. Juros de mora 321
- Agravo de petição do exequente. Cálculos de liquidação. Reflexos do salário por produção nos descansos semanais remunerados. Base de cálculo 321

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Abuso do direito de defesa. Litigância de má-fé caracterizada 322

MULTA

- Cláusula normativa. Descumprimento. Aplicação da multa pactuada. Interpretação restritiva 322

MUNICÍPIO

- Recurso ordinário. Município de Barretos. Contratação de agentes de controle de vetores para ocupação de empregos públicos permanentes. Ausência de contratação precária para atendimento de necessidade de excepcional interesse público. Inexistência de regime jurídico administrativo de contratação. Competência da Justiça do Trabalho confirmada 322

PRÊMIO

- Prêmio assiduidade pago com habitualidade. Natureza salarial reconhecida 322
- Recurso ordinário. Prêmios e bônus. Interpretação do § 4º, art. 457, da CLT com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017 323

PRESCRIÇÃO

- Direito do trabalho. Interrupção da prescrição. Protesto interruptivo. Cabimento mesmo após a reforma trabalhista 323

PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

- Procedimento sumaríssimo. Acórdão consistente em certidão de julgamento. Omissão ou negativa de prestação jurisdicional. Não configuração 323

PROVA

- Prova. Solidez indispensável. Condição para observância do princípio do livre convencimento 323

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Adquirente da unidade produtiva de empresa em recuperação judicial. Responsabilidade pelos débitos trabalhistas. Sucessão trabalhista. Não cabimento 324
- Agravo de petição. Encerramento da recuperação judicial da empresa executada. Decisão não transitada em julgado. Apelação pendente de julgamento. Incompetência da Justiça do Trabalho para prosseguir com a execução. Precedentes do C. STJ 324

REDUÇÃO SALARIAL

- Redução salarial. Ajuste coletivo. Validade 324

RESCISÃO

- Rescisão indireta. Não caracterização. Falta grave patronal não comprovada 317

RESPONSABILIDADE

- Agravo de petição. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem. Desnecessário o esgotamento dos meios executivos em face da devedora principal e de seus sócios 324
- Agravo de petição. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem. Massa falida 324
- Órgão público. Responsabilidade subsidiária. Ausência de fiscalização sobre o objeto da reclamação trabalhista. Culpa *in vigilando*. Ônus da prova do tomador 325

- Responsabilidade subsidiária. Ente público. Ausência de efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços. Súmula n. 331 do C. TST 325
- Responsabilidade subsidiária. Terceirização. Administração pública 325

SINDICATO

- Ausência de descontos destinados ao custeio sindical. Falta de interesse de agir 315
- Recurso ordinário. Contribuição patronal para custeio de assistência odontológica prestada pelo sindicato da categoria profissional instituída por acordo ou convenção coletiva. Legalidade. Não tipificação de ingerência na administração da entidade sindical. Obrigação livremente pactuada 326

TESTEMUNHA

- Testemunha exercendo cargo de direção do empregador 326

TRABALHO EXTERNO

- Trabalhador externo. Supressão do intervalo intrajornada. Ônus da prova 315

VALOR

- Agravo de instrumento em recurso ordinário. Valor de alçada inferior a dois salários-mínimos. Recurso ordinário. Não conhecimento. Duplo grau de jurisdição. Aplicação do disposto no art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/1970. Agravo não provido 326
- Agravo de petição da executada. Pressuposto de admissibilidade. Indicação do valor incontroverso. Requerimento de não liberação do valor admitido, por ser controverso. Dubiedade e colidência da alegação recursal. Não conhecimento do apelo 326
- Limitação da condenação ao valor indicado na inicial. Ausência de previsão legal. Negativa da plena prestação jurisdicional 327