

# CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



---

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

---



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

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

# **Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

## **Diretor**

Des. João Batista Martins César

## **Vice-diretor**

Des. Ricardo Regis Laraia

## **Conselho Consultivo**

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

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

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

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

André Arreguy Cardoso  
Representante dos Servidores (voz e assento)

## **Representantes nas Circunscrições**

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

**Bauru** - Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima  
Servidora 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. 6, nov./dez. 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

# Sumário

## DOCTRINA

A DURAÇÃO DO TEMPO DE TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL.....	337
LIMA, Luana Aparecida de	

## ÍTEGRA

TRT da 15ª Região.....	346
Adicional de insalubridade.....	346
Audiência telepresencial.....	353
Tempo à disposição.....	356
Segurança pública.....	371
Trabalho em região endêmica.....	379

## EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região.....	386
Índice do Ementário.....	401

## A DURAÇÃO DO TEMPO DE TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL

### THE DURATION OF TELEWORK TIME IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC IN BRAZIL

LIMA, Luana Aparecida de\*

**Resumo:** A integração das tecnologias no mundo laboral afeta a organização do trabalho, na qual o tempo de trabalho passa a ser medido pelas tecnologias, afetando a vida privada dos(as) trabalhadores(as). Este artigo trata da duração do tempo de trabalho no regime de teletrabalho diante da pandemia da Covid-19, investigando acerca da extensão da jornada de trabalho. Pretende responder ao questionamento sobre as consequências da flexibilização temporal no contexto pandêmico. O objetivo geral é refletir sobre as implicações que as novas tecnologias da informação e comunicação causam na jornada de trabalho dos(as) teletrabalhadores(as) na pandemia da Covid-19 no Brasil.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pandemia. Flexibilização.

**Abstract:** The integration of technologies in the working world affects the organization of work, in which working time is now measured by technologies, affecting the private lives of workers. This article deals with the length of working time in the telework regime in the face of the Covid-19 pandemic, investigating the length of the working day. It intends to answer the question about the consequences of temporal flexibility in the pandemic context. The general objective is to reflect on the implications that new information and communication technologies have on the workday of teleworkers in the Covid-19 pandemic in Brazil.

**Keywords:** Telework. Pandemic. Flexibilization.

---

\*Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2021). Membro do Grupo de Pesquisa em Direito, Inovação e Tecnologia (GPDIT). Contato: luanaliam4@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são marcadas por um tempo a ser despendido para realizar determinada atividade e pelo local em que serão realizadas. Essas marcações de tempos e espaços são perceptíveis durante todo o processo de estruturação e desenvolvimento da organização do trabalho e da produção, e passam por inúmeras transformações. Desde a implementação da industrialização com a Primeira Revolução Industrial, percebe-se uma centralidade do trabalho, no qual as atividades são realizadas nas indústrias-ambiente fabril, e por um tempo controlado-determinado (nas fábricas), sendo importante pontuar as extensas jornadas às quais os(as) trabalhadores(as) eram submetidos(as).

A partir do crescimento da industrialização, e diante da necessidade de aperfeiçoar a produção e diminuir o tempo gasto na realização de tarefas, o capital desenvolveu sistemas de organização da produção e do trabalho - falamos dos modelos toyotista, fordista e taylorista, que caracterizaram o modo de organizar o trabalho. Em um primeiro momento, foram implementadas, por exemplo, as esteiras rolantes e os cronômetros, que controlavam o ritmo do trabalho e a sua intensificação, e a partir da década de 1970, no contexto de reestruturação econômica devido à crise estrutural do capital, adentramos na “era da empresa flexível”, na qual podemos apontar como principal característica a flexibilização da organização do trabalho e dos(as) trabalhadores(as).

Portanto, desde meados do final do Século XX até os dias atuais, a percepção de um ambiente de trabalho certo, determinado e diretamente controlado é substituído por uma flexibilização do espaço e do tempo de trabalho, ocorrendo uma quebra de barreira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, impulsionada pelas novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Essas novas TICs pertencem ao contexto da Quarta Revolução Industrial, que tem como protagonistas, por exemplo, a inteligência artificial, a internet das coisas, as plataformas globais e o desenvolvimento de novas tecnologias móveis, permitindo que a prestação de trabalho possa ocorrer em qualquer local do mundo, e sob qualquer horário, sem que o capital perca o controle sobre os(as) trabalhadores(as), e sem diminuir a produtividade.

O atual contexto pandêmico evidenciou esse cenário de flexibilização espacial e temporal, em razão das pesquisas demonstrarem um aumento de trabalhadores(as) laborando em teletrabalho. Diante desse contexto, o presente artigo está orientado a relatar sobre as novas formas de prestação de trabalho, especificamente o teletrabalho, e as suas particularidades no que se refere ao tempo e espaço, conectando com as influências do atual panorama pandêmico.

## 2 O AVANÇO TECNOLÓGICO E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Durante o processo histórico, o capital fez com que as tecnologias fossem usadas de diversas maneiras com o objetivo de aumentar a produtividade, ou seja, a tecnologia e a ciência são fenômenos que estão interligados ao mundo do trabalho. Por esse viés, Klaus Schwabl disserta que, com a virada do Século XX para o Século XXI, inicia-se a Quarta Revolução Industrial, a qual agrega novas tecnologias às da Terceira Revolução Industrial. Klaus Schwabl (2019, p. 18) aponta como marco de ruptura com a Terceira Revolução Industrial a fusão tecnológica combinada às interações físicas, digitais e biológicas.

Essa fusão tecnológica, na qual podemos apontar a inteligência artificial, a internet das coisas, o *big data* etc., afeta toda a sociedade. Klaus Schwabl (2019, p. 35-44) discursa que estamos diante de um cenário de inovações em alta velocidade, amplitude e profundidade que constroem um “futuro hiperconectado e digital”. Quando nos referimos a esse “futuro hiperconectado e digital” no mundo do trabalho, passamos a observar a construção de novas relações econômicas e sociais, na qual a coincidência entre tempo e local de trabalho perde espaço para a flexibilização e precarização das relações de trabalho. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2018, p. 28) indica a flexibilização e a precarização como características das relações de trabalho deste século, somadas à instabilidade, insegurança e informalidade.

O autor Ricardo Antunes (2018, p. 35) disserta que estamos presenciando a expansão do novo proletariado da era digital, que ganha impulso com as novas tecnologias da informação e comunicação. Esse novo proletariado vivencia jornadas de trabalho prolongadas, nas quais falamos em uma disponibilidade permanente para o trabalho, pois passam a permanecer conectados com o trabalho pela utilização de meios digitais de comunicação, por exemplo WhatsApp e *e-mail*, por intermédio de *smartphones* e computadores, e devido à implementação das plataformas, que constroem a base das novas formas de controle e gerenciamento do trabalho.

Nesse contexto, Ludmila Abílio (2020) narra sobre o processo de uberização do trabalho. Segundo a autora, a uberização materializa diversos processos sociais estruturantes, dentre eles a transferência de custos e riscos para os trabalhadores e a desproteção. Ludmila Abílio retrata a uberização como uma nova forma de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho que não se restringe às plataformas digitais, mas que, com o avanço das tecnologias, difundem-se novas dimensões, novos elementos - por exemplo, o gerenciamento e controle do trabalho por algoritmos.

Assim, essas circunstâncias conseqüentemente se refletem na legislação trabalhista, no que diz respeito, principalmente, ao tempo de trabalho, ao local de trabalho e às formas de contratação. Como exemplo, o teletrabalho, que se caracteriza pela flexibilização física e temporal do trabalho, e pela transferência de riscos e custos do trabalho para os(as) teletrabalhadores(as). Percebe-se que essas particularidades do teletrabalho se acentuaram durante a pandemia da Covid-19, na qual visualizamos inúmeros(as) trabalhadores(as) laborando em regime de teletrabalho, atendendo às medidas de distanciamento social.

### 3 O TELETRABALHO E A PANDEMIA DA COVID-19

Em 2011, a Lei n. 12.551 alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o intuito de promover a igualdade de direitos entre o trabalho presencial e o trabalho à distância, equiparando, inclusive, os meios informacionais e telemáticos de controle aos meios pessoais e diretos. Assim, percebe-se que o trabalho à distância já estava em pauta antes da regulamentação da reforma trabalhista de 2017. Um ponto a ser observado diz respeito à questão conceitual, que é um tema discutido pela doutrina. Raphael Mizziara e André Pessoa (2020, p. 360) dissertam que o trabalho realizado fora das empresas se conceitua como trabalho à distância, equivalendo ao *home office* quando realizado na residência do(a) empregado(a), não existindo a obrigatoriedade de ser realizado por intermédio das tecnologias da informação e comunicação, e ao teletrabalho quando não for considerado trabalho externo e ocorrer mediante o uso das tecnologias da informação e comunicação, conforme conceitua a CLT.

A reforma trabalhista de 2017 incluiu o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho. No art. 75-B a CLT define-se teletrabalho como:

[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 1943).

Portanto, o teletrabalho tem por característica a prestação de trabalho preponderantemente fora da empresa e por meio das TICs. Destaca-se, ainda, que a reforma trabalhista de 2017 acrescentou o inciso III ao art. 62 da CLT, dispondo que os(as) trabalhadores(as) em regime de teletrabalho não se sujeitam ao controle de jornada (disposições sobre a duração do trabalho), exceto se houver efetivo controle.

Ainda sobre a questão conceitual, destacam-se os seis elementos que, segundo a autora Maria Aparecida Bridi (2020, p. 181), devem ser observados para a análise do teletrabalho: o local de realização do trabalho - se ocorrer na casa dos trabalhadores trata-se de *home office*; a frequência de realização do trabalho remoto - de forma contínua ou híbrida; o contrato de trabalho - setor público, setor privado, de tempo parcial, intermitente, por tempo determinado ou indeterminado etc.;



a jornada de trabalho - qual a forma de controle e qual o tipo de jornada (totalmente flexível, híbrida etc.); a remuneração e o sindicato e negociação coletiva - analisar se há acordo coletivo que normativa o teletrabalho.

Assim, o teletrabalho representa a flexibilização do espaço e do tempo de trabalho, em razão da prestação das atividades ocorrer em qualquer local e em qualquer horário, desde que conectados ao trabalho por intermédio das TICs, e a flexibilização da jornada na qual os(as) trabalhadores(as) têm a liberdade de construir a sua jornada de trabalho. Percebe-se aqui a ideia do trabalho por tarefas, por metas, em oposição à construção clássica de controle por tempo.

Entretanto, ainda que a primeira ideia que possa vir seja de impossibilidade de controle, pois as atividades são realizadas fora do estabelecimento do empregador, importante construir uma visão que se conecte às novas tecnologias. Assim dizendo, essa primeira associação está próxima dos padrões clássicos do direito do trabalho que foram desenhados na essência da coincidência entre tempo e espaço, contudo as novas tecnologias caminham para uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho.

O cenário de calamidade pública e de emergência de saúde pública, que se instaurou no Brasil devido à pandemia da Covid-19, fez com que o governo adotasse medidas sanitárias que afetaram as relações trabalhistas, uma vez que o distanciamento social foi uma das medidas recomendadas pelas autoridades públicas, conforme consta na Lei n. 13.979, de fevereiro de 2020. Nesse contexto, em março de 2020 foi promulgada a antiga Medida Provisória (MP) n. 927, convertida na Lei n. 14.020, de julho de 2020, que instituiu o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.

A extinta MP n. 927/2020 apresentava no art. 3º, como uma das medidas de enfrentamento à pandemia da Covid-19 visando a manutenção do emprego e da renda, a adoção do teletrabalho, instituindo um regramento próprio a ele em razão da situação emergencial. Dentre os pontos que foram abordados pela extinta Medida Provisória, o § 5º do art. 4º reafirmava a questão da disponibilidade para o trabalho por meio das tecnologias da informação e comunicação, dispondo que:

[...] o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. (BRASIL, 2020a).

Ao ser convertida na Lei n. 14.020, de julho de 2020, as suas disposições foram alteradas, retirando as medidas referentes ao teletrabalho. Entretanto, o teletrabalho manteve-se como uma medida de manutenção do trabalho frente à atual situação pandêmica. Observa-se que, com a pandemia, inúmeros(as) trabalhadores(as) do dia para a noite passaram a trabalhar à distância, e esse cenário acentuou os desafios do teletrabalho, dentre eles a delimitação do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho.

O Instituto DataSenado em setembro de 2020 realizou entrevistas com teletrabalhadores(as) de todas as regiões do Brasil. Ao serem questionados(as) sobre a data de início do trabalho em regime de teletrabalho, 66% dos(as) entrevistados(as) responderam que começaram a trabalhar em teletrabalho devido à pandemia da Covid-19. Destaca-se que 61% dos(as) entrevistados(as) disseram que recebem mensagens, ligações e *e-mails* fora do horário regular do trabalho, e 78% relataram que chegaram a laborar para além do horário normal de trabalho (INSTITUTO DE PESQUISA DATASENADO, 2020, p. 16-27).

Complementando a pesquisa realizada pelo referido Instituto, importante apresentar os resultados da Pesquisa *Home Office* Brasil 2020, realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), na qual entrevistaram 554 empresas de todas as regiões do Brasil. Segundo os dados da pesquisa, 52% das empresas adotam o teletrabalho/*home office* somente nas situações de calamidade pública - destaque-se que 72% das empresas pretendem manter o regime de teletrabalho após o período da pandemia. Quanto à comunicação com os empregados e a jornada de trabalho, 82% das empresas

utilizam como principal meio de comunicação o WhatsApp, e 56% das empresas controlam o trabalho pela entrega de atividades (SAP CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS; SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES SOBRATT, 2020, p. 9, 17 e 36).

Portanto, percebe-se o início de uma nova era do teletrabalho, conforme apontado pelo Guia Prático de Teletrabalho elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2020, devendo-se estar atento ao fato de que nem todas as atividades laborais podem ser realizadas em teletrabalho (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 3). Essa nova era do teletrabalho no contexto pandêmico ressaltou os efeitos positivos e negativos do teletrabalho. Quanto ao efeito positivo, podemos citar o aumento da produtividade, e, ainda, os(as) teletrabalhadores(as) apontam a flexibilidade da jornada como um ponto positivo - por exemplo, a pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa DataSenado (2020, p. 9) apontou que 28% dos(as) teletrabalhadores(as) consideram como maior vantagem o horário flexível. Entretanto, as pesquisas revelam que o teletrabalho conduz a um prolongamento da jornada, no qual todo tempo tende a ser tempo de trabalho (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020) (INSTITUTO DE PESQUISA DATASENADO, 2020).

O autor Michel Carlos Rocha Santos aponta o prolongamento da jornada como um efeito negativo, relacionando ao fato das novas tecnologias da informação e comunicação possibilitarem um contato contínuo com o trabalho. Mesclando o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, esse contato contínuo pode ocorrer via *notebook*, *smartphone*, conectando-se por WhatsApp, *e-mail* ou por um programa/plataforma interna da empresa, em qualquer horário e em qualquer local - em suas palavras, "o teletrabalho, portanto, potencializa a ampla e irrestrita disponibilidade para o trabalho" (SANTOS, 2020, p. 179).

Dessa forma, a potencialização do prolongamento da jornada foi um dos efeitos negativos identificados por aqueles(as) trabalhadores(as) que durante a pandemia passaram a trabalhar em teletrabalho. A pesquisa "O trabalho remoto/*home office* no contexto da Covid-19" verificou um aumento nas horas diárias de trabalho e nos dias de trabalho: 46,45% dos(as) trabalhadores(as) entrevistados(as) responderam que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado com o trabalho remoto; e com a transição para o trabalho remoto na pandemia, 34,4% dos(as) entrevistados(as) responderam que passaram a trabalhar mais de 8 (oito) horas por dia (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020, p. 25 e 27).

Assim dizendo, a flexibilização temporal proposta ao teletrabalho reflete uma confusão de tempo de trabalho e tempo de não trabalho, e ao ser implementado em um cenário emergencial e de distanciamento/isolamento social, verifica-se que tal regime necessita de uma maior atenção por parte da sociedade, dado que a extensão do tempo de trabalho reflete na saúde (telepressão) dos(as) trabalhadores(as) e nos momentos de descanso e lazer.

Por esse ângulo, o Guia Prático de Teletrabalho elaborado pela OIT em 2020 destaca a importância de se assegurar o bem-estar e manter a produtividade durante o teletrabalho. Para isso, segundo o referido guia, um dos pilares que devem ser observados é o tempo e a organização do trabalho, considerando que existe uma tendência para o prolongamento do tempo de trabalho (circunstância evidente durante o período pandêmico) - as empresas devem: estabelecer expectativas realistas, estabelecer prazos exequíveis, passar com clareza as tarefas que os(as) teletrabalhadores(as) precisam realizar, estabelecer prioridades, elaborar planos individuais de teletrabalho, estabelecer um sistema comum que sinalize a disponibilidade para o trabalho, reconhecer a necessidade de preservar momentos *off-line* etc. (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 6-7).

Em concordância com o guia elaborado pela OIT, em 2020 o Ministério Público do Trabalho (MPT) elaborou uma nota técnica (Nota Técnica n. 17) com recomendações a serem observadas no teletrabalho. Dentre essas recomendações, destaca-se a recomendação n. 20, que dispõe sobre a etiqueta digital - dentre os elementos que devem ser observados, aponta a necessidade de se garantir o direito à desconexão dos(as) teletrabalhadores(as). Jorge Luiz Souto Maior (2003) conceitua o direito à desconexão como o "direito de não trabalhar", no sentido de trabalhar menos. Assim, o desconectar do trabalho é necessário para preservar os tempos de não trabalho, protegendo a saúde e a vida privada.

O contexto pandêmico confirmou a necessidade de se estabelecer limites/critérios que preservem os tempos de não trabalho - o desafio está em reconstruir a barreira entre os tempos levando em consideração a cultura de hiperconexão. Além dessas recomendações, o Brasil retoma em 2020 no Poder Legislativo a pauta sobre o direito à desconexão do trabalho, com foco no teletrabalho. Desde 2016 o tema está em debate no Congresso Nacional: em 2016 foi proposto o Projeto de Lei (PL) n. 6.038, de autoria da Deputada Ângela Albino, com a proposta de acrescentar o art. 72-A no capítulo sobre a duração do trabalho, propondo a regulamentação do dever do empregador de não conexão nos períodos de descanso e lazer dos(as) trabalhadores(as), todavia o projeto foi arquivado.

Em 2020 foram elaborados dois Projetos de Lei que tratam do tema (ambos em tramitação) - o PL n. 5.581, de autoria do Deputado Rodrigo Agostinho, e o PL n. 4.044, do Senador Fabiano Contarato. O PL n. 5.581 propõe a inclusão do art. 75-G, com a seguinte redação:

Art. 75-G. As empregadoras com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão adotar políticas internas educativas para orientação a seus empregados e gestores quanto à importância da desconexão e de boas práticas de etiqueta digital. (BRASIL, 2020b).

Já o PL n. 4.044 propõe a revogação do art. 62, III, da CLT, e a inclusão do art. 65-A para que os(as) teletrabalhadores(as) sejam abrangidos(as) pela regulamentação/controle da jornada de trabalho, e ainda: inclui o art. 72-A, dispondo sobre o dever de não conexão por parte das empregadoras nos momentos de descanso e lazer, e o art. 133-A referindo sobre o direito à desconexão nos momentos de férias.

Desse modo, a pandemia da Covid-19 afetou toda a sociedade, e no que diz respeito às relações trabalhistas, enfatizou as novas formas de trabalho, as quais se caracterizam pela flexibilidade e precariedade - por exemplo, a adoção do regime de teletrabalho de forma obrigatória (devido às medidas de distanciamento social) para algumas atividades. Ao enfatizar essas novas formas, por consequência, abriu a porta dos desafios que as revestem. No caso, a questão da flexibilização espacial e temporal no teletrabalho, que não é algo novo, mas que necessita de uma nova configuração que possibilite o uso dos meios tecnológicos em harmonia com os tempos de não trabalho, para que não se perpetue a disponibilidade permanente.

Por fim, conforme prevê o Guia Prático de Teletrabalho elaborado pela OIT em 2020, o futuro das relações de trabalho pós-pandemia demonstra que o teletrabalho se tornou a regra para algumas empresas, e para isso devem-se levar em conta algumas considerações, como promover o debate social, construir/atualizar políticas de teletrabalho definindo a adoção total ao teletrabalho ou à forma híbrida, avaliar as possibilidades de trabalho na questão da flexibilidade de horário etc. (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 27-28). Importante acrescentar que os(as) trabalhadores(as) devem acompanhar as propostas no âmbito do Legislativo, que propõe alterações no regime de teletrabalho, e promover o diálogo e a luta pela preservação dos direitos humanos e fundamentais (movimentos coletivos/âmbito negocial).

## 4 CONCLUSÃO

Os avanços tecnológicos e científicos são influenciados pelas transformações econômicas, sociais e políticas de determinado momento histórico, e conseqüentemente causam impactos na organização, no gerenciamento e no controle do trabalho. No atual cenário, percebem-se, principalmente, os impactos no tempo e espaço de trabalho - flexibilização temporal e espacial -, possibilitando a implementação de novas relações laborais, em especial o teletrabalho.

O teletrabalho faz parte da atual sociedade hiperconectada, destacando-se pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação e caracterizando-se pela flexibilização espacial e temporal, conforme regulamentação implementada pela reforma trabalhista de 2017, a qual normatizou a flexibilização da jornada dos(as) teletrabalhadores(as). Portanto os(as) teletrabalhadores(as)

podem realizar as suas atividades laborais em qualquer horário e em qualquer local, desde que estejam conectados por intermédio das tecnologias da informação e comunicação.

Desse modo, o caráter flexibilizatório da jornada de trabalho dos(as) teletrabalhadores(as) pode ser visto como um ponto de precarização dessa relação, uma vez que a intermediação tecnológica do trabalho possibilita a permanente disponibilidade dos(as) teletrabalhadores(as), atingindo os tempos de não trabalho (saúde, descanso e lazer), ou seja, todo tempo passar ser tempo à disposição do trabalho.

Durante a pandemia da Covid-19 essa precarização ganhou visibilidade, pois devido ao cenário de calamidade pública e de emergência em saúde pública algumas empresas adotaram como regra o regime de teletrabalho, no qual os(as) trabalhadores(as) que migram para o teletrabalho observaram uma extrapolação dos tempos de trabalho, que se potencializou devido ao distanciamento social causado pelo contexto pandêmico.

Em suma, é possível identificar características de um novo mundo do trabalho pautado pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação, fazendo com que se naturalize a extrapolação dos tempos de trabalho, e que a pandemia da Covid-19 influencia o avanço desse contexto flexibilizatório. Essa influência se constrói quando observamos os desafios dessa relação, particularmente na questão do gerenciamento e controle do trabalho, fazendo com que surjam propostas nos âmbitos legislativo e negocial, despertando a necessidade de se estabelecer novos limites que se fundamentem nos direitos humanos e fundamentais, e sobre os pilares das novas tecnologias da informação e comunicação (hiperconexão).

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estud. CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, set. 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/uberizacao-e-juventude-periferica-desigualdades-autogerenciamento-e-novas-formas-de-controle-do-trabalho-artigo-de-ludmila-abilio/>. Acesso em: 10 maio 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 5.581/2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6.038/2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 20 fev. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 1º jul. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **DOU**, Brasília, 7 fev. 2020d. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em: 1º jul. 2021.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n. 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 6 nov. 2020e. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 1º jul. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. (Vigência encerrada). **DOU**, Brasília, 22 mar. 2020a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 1º jul. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*. Brasília: MPT, 2020f. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei n. 5. 452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal, 2020c. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida (Coord.); BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **Relatório técnico-científico da pesquisa**: o trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia Covid-19. Curitiba: Universidade Federal do Paraná/Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/RELATRIO\\_DE\\_DIVULGAO\\_DA\\_PESQUISA\\_SOBRE\\_O\\_TRABALHO\\_REMOTO.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf). Acesso em: 1º jul. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Org.). **A devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Positiva, p. 173-206, 2020. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: 1º jul. 2021.

**BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19**: guia prático. Genebra, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf). Acesso em: 1º jul. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA DATASENADO. **Pesquisa DataSenado**: teletrabalho e mercado de trabalho. Brasília: Senado Federal, set. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasetado/arquivos/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 1º jul. 2021.

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. Teletrabalho à luz da Medida Provisória n. 927 de 2020 (Covid-19): um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1.017, p. 359-365, jul. 2020.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (Coronavírus): ensaio sobre a importância e a necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/176097>. Acesso em: 1º jul. 2021.

SAP CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS; SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES SOB RATT. **Pesquisa Home Office Brasil 2020**. Campinas, 2020. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/>. Acesso em: 1º jul. 2021.

SCHWABL, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, fev. 2003. Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/revista-do-tribunaleletronica/2003/r-23-2003.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunaleletronica/2003/r-23-2003.pdf). Acesso em: 10 jul. 2021.

Acórdão PJe Id. c6421ed  
Processo TRT 15ª Região 0010912-17.2019.5.15.0109  
RECURSO ORDINÁRIO - Rito Sumaríssimo  
Origem: 3ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA  
Juiz Sentenciante: RICARDO LUIS DA SILVA

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS INFECTOCONTAGIOSOS. CONTROLADOR DE ACESSO. UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO. CONTATO DIRETO COM OS PACIENTES. ADICIONAL DEVIDO. A revisão do conjunto fático-probatório evidenciou que o reclamante, no desempenho da função de serviços gerais de controle de acesso em Unidade de Pronto Atendimento manteve contato habitual e permanente com portadores de doenças infectocontagiosas, fazendo jus à percepção do adicional de insalubridade, na forma prevista no Anexo 14 da NR-15, por exposição a agentes biológicos. Recurso provido.

Relatório dispensado, nos termos do art. 895, § 1º, IV, da CLT.

## VOTO

Diante dos termos contidos na r. sentença (fls. 509-514), que julgou improcedente a reclamação trabalhista, ingressou o reclamante **P.S.** com recurso ordinário (fls. 522-528).

### 1. Admissibilidade

O apelo ofertado pela parte deve ser conhecido, pois preencheu a contento todos os pressupostos processuais de admissibilidade.

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

Por fim, cumpre destacar que as referências aos números de folhas dos documentos dos autos serão atribuídas considerando o *download* do processo em arquivo no formato "PDF", em ordem crescente.

## 2. Mérito

### 2.1. Do adicional de insalubridade

Volta-se o recorrente contra o r. julgado de origem que indeferiu seu pedido de pagamento de adicional de insalubridade.

Para tanto, argumentou que consoante prova oral produzida nos autos, restou evidenciado que os controladores de acesso mantinham contato com os pacientes, fazendo jus ao recebimento do adicional de insalubridade, o qual também tem previsão em norma coletiva de trabalho.

Como era esperado, a reclamada negou a pretensão em sua defesa, aduzindo que as tarefas de serviços gerais no controle de acesso efetuadas pelo obreiro não o expunham a agentes insalubres, eis que não mantinha contato físico direto com os pacientes.

Designada a realização de perícia ambiental, concluiu o louvado, após realização de vistoria no local de trabalho, que as tarefas de serviços gerais como controlador de acesso desempenhadas pelo reclamante não se enquadram como insalubres, nos termos das normas regulamentares expendidas pelo Ministério do Trabalho, deixando, entretanto, a critério do juízo o deferimento ou não do pedido.

O julgador de origem acolheu o laudo pericial e rejeitou a pretensão do obreiro.

Com todo respeito aos fundamentos adotados pela origem, entende este Relator que o apelo do obreiro deve ser acolhido.

A prova do labor em condições ambientais com exposição a agentes insalubres ou perigosos deve ser feita por meio de laudo pericial técnico, conforme preleciona o art. 195 da CLT, o que efetivamente ocorreu nos autos.

É certo, entretanto, que o juízo não ficará adstrito ao laudo pericial se possuir outros elementos de prova que possam formar sua convicção, a teor do que estabelecem os arts. 371 e 479 do CPC, subsidiário.

No caso dos autos, o reclamante afirmou em sua exordial que se ativava na UPH (Unidade Pré-Hospitalar) da Zona Leste, localizada na cidade de Sorocaba/SP, e:

[...] sua atividade diária consistia em ficar na porta da Unidade, controlando o acesso das pessoas, prestando-lhes as informações, auxiliando-as quando necessário, principalmente as que tinham dificuldade de locomoção.

Disse que:

[...] mantinha contato diário direto e permanente com os pacientes da Unidade Pré-Hospitalar, portadores de diversas doenças infectocontagiosas e era exposto a riscos físicos, químicos e biológicos de contaminação, sem contudo receber o devido adicional de insalubridade ao qual fazia jus.

Em sua defesa, a reclamada afirmou que as atividades do reclamante consistiam em:

- Controlar entrada e saída de pacientes, acompanhantes, visitas, trocas de acompanhantes conforme horários;
- Encaminhar fichas do cadastro para triagem/consultórios;
- Orientar pacientes e visitas sobre os fluxos de acesso;
- Buscar cadeira de rodas e mantê-las devidamente acondicionadas;
- Render outros postos quando necessário;
- Na guarita controlar acesso ao estacionamento com portão eletrônico (fornecedores, médicos, colaboradores);
- Usar telefone para consultar os setores sobre autorizações para acesso;
- Manter a ordem no estacionamento;
- Anotar os acessos de ambulâncias na emergência;

Assim, fazia parte das atribuições do reclamante controlar a entrada e saída de pacientes, encaminhá-los para atendimento, orientar, buscar cadeiras de rodas, **mas em nenhum momento era necessário ter contato físico direto com os pacientes.**

**Pelo contrário, eles eram orientados que se necessário qualquer apoio nesse sentido, que chamassem os profissionais da área de enfermagem.** (Negritos no original, sublinhados nossos).

Extrai-se do laudo pericial a seguinte passagem:

#### 7. IDENTIFICAÇÃO DO LOCAL LABORATIVO

**Admissão: 14.4.2015**

**Demissão: 18.2.2019**



**Função:** Serviços Gerais

**Horário de trabalho:** Escala de 2x2, no horário das 18h00 às 6h00, com uma hora de intervalo para refeição e descanso

**Local de Trabalho:** UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO 24 HORAS - UPA - EDEN / trabalhou 4 meses (treinamento e ambientação) UPH - Unidade Pré-Hospitalar (Zona Leste);

[...]

### **8.3. Procedimentos operacionais das principais atividades constante nos autos**

#### **Descrição do procedimento operacional**

Descrição dos procedimentos operacionais de acordo com entrevista realizada com o RECLAMANTE e com os representantes da RECLAMADA. Obs.: Houve divergência nas informações entre as partes;

**Função:** Serviços Gerais

#### **PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS**

##### **PERIODICIDADE / FREQUÊNCIA**

- Entrava no trabalho às 18h00, fazia a passagem de serviço e assumia o posto; Habitual / diária

- Organizava e controlava a entrada e saída de pacientes e visitantes da UPA. Fazia orientação dos pacientes quanto aos acessos;

Habitual / diária

- De acordo com as Fichas, fazia chamada oral dos pacientes e os encaminhava até a sala de espera para realização de triagem pela Enfermagem

Habitual / diária

- Ao final dos horários de visitas (uma vez ao turno), o RECLAMANTE fazia ronda nas alas de observação para checagem e conferência dos visitantes; essas rondas duravam 10 minutos.

Habitual / diária

- Guarita: Realizava o controle de veículos no estacionamento;

Habitual / diária (cobria horário de janta)

- Transportava os pacientes em cadeiras de rodas até o leito;

Habitual / diária

- Relata o RECLAMANTE que em dias de alta lotação da UPA ajudava os pacientes no deslocamento até os leitos, isso ocorria esporadicamente quando a Enfermagem estava sobrecarregada e não podia atender esses pacientes.

Eventual

- **EPis utilizados de acordo com o relato do RECLAMANTE:** Não utilizava EPis.

- **CONTESTAÇÃO RECLAMADA:** os representantes da RECLAMADA relataram que é extremamente proibido que os Controladores de Acesso tenham contato com os pacientes. Isso é uma regra que, caso seja descumprida, é passível de punição. O Paradigma, S.J.S., ratificou essa informação. Sobre o transporte de pacientes nas cadeiras de rodas, o paradigma relatou que as cadeiras de rodas são levadas até o paciente e entregues ao acompanhante. A movimentação do paciente não é permitida.

[...]

#### **9.1.2 Metodologia - Agentes Biológicos - ANEXO 14**

Avaliação qualitativa através de inspeção realizada no local de trabalho, determinando se existem atividades que envolvem agentes biológicos de acordo com a relação do Anexo 14 da NR-15.

#### **9.1.3 Discussões e Considerações - Agentes Biológicos - ANEXO 14**

\* Em seu posto de trabalho, o RECLAMANTE basicamente orientava e controlava o acesso dos pacientes e visitantes; não tinha contato com os pacientes nem com objetos dos mesmos;

\* As rondas realizadas pelo RECLAMANTE, nas alas de observação, eram feitas no final dos horários de visitas e com objetivo de verificar se todos os visitantes realmente saíram desses locais. As rondas demoravam 10 minutos para serem realizadas e o RECLAMANTE também não tinha nenhum contato com os pacientes do HOSPITAL;

Sobre o transporte dos pacientes até o local de atendimento, ficou comprovado que, se realmente ocorreram, foram em situações pontuais e não faziam parte da rotina diária do RECLAMANTE;

O texto do Anexo 14 da NR-15 estabelece que para ter direito ao adicional de insalubridade o trabalhador deve ter contato PERMANENTE com pacientes ou objetos de

uso desses. Entendemos que, apesar de trabalhar no controle de acesso da UPA, o RECLAMANTE não tinha **contato direto e nem permanente** com os pacientes dessa unidade, por isso, as atividades realizadas pelo RECLAMANTE não são enquadradas como insalubre;

**Anexo 14 - NR-15 - 'Insalubridade de grau médio - Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagante, em:**

- hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);

**9.1.4 Enquadramento Insalubridade - Agentes Biológicos - ANEXO 14**

Face aos pedidos do RECLAMANTE, as constatações periciais e a Legislação Trabalhista, as condições laborais desenvolvidas para a RECLAMADA, conforme NR-15, ANEXO 14, da Portaria 3.214/1978, AGENTES BIOLÓGICOS, **NÃO SÃO ENQUADRADAS COMO INSALUBRES**. (Fls. 446, 450-451, 453-454 - destaques no original).

Sobre as tarefas desempenhadas, a testemunha ouvida pelo reclamante (fls. 501-503) e que exercia as mesmas funções, declarou que:

1. que trabalhou na reclamada de 2015 a 2019, na função de Controlador de Acesso;
2. **que trabalhava dentro do hospital da UPA do E.;**
3. **que o depoente fazia o controle de acesso dos pacientes e acompanhantes;** Reperguntas da parte reclamante:
4. **que direcionava os pacientes e acompanhantes para os consultórios e medicamentos;**
5. **que levava pacientes que tinham dificuldade de locomoção, em cadeiras de rodas, para dentro da UPA;**
6. **que o depoente identificava com etiquetas os pacientes e acompanhantes;**
7. que havia 3 enfermeiros;
8. **que faziam controle manual de pacientes e diz que havia cerca 600 a 700 atendimentos por dia;**
9. **que controlava o horário de visitas;**
10. **que o controlador de acesso que fazia a segurança da UPA.** Reperguntas da parte reclamada:
11. **que o depoente permanecia na recepção, cujo local conseguia identificar os pacientes;**
12. que trabalhava das 6h às 18h; que o reclamante também fazia esse horário;
13. que trabalhou com o reclamante no início de 2015 a 2016;
14. que havia 3 controladores de acesso que se revezavam, sendo que 2 trabalhavam no atendimento e 1 no estacionamento; que esse rodízio era feito a cada 4 horas;
15. **que não havia orientação para não tocar em pacientes; que ocorria o contrário, ou seja, que havia orientação para ajudar;**
16. **que embora houvesse técnicos e auxiliares, todos os dias desempenhava as funções relatadas acima;**
17. que havia 3 enfermeiros e bastantes técnicos, cuja quantidade não sabe dizer; que acredita que houvesse 6 médicos;
18. **que os técnicos não ficavam próximos à porta, mas sim permaneciam na parte de medicamentos;** NADA MAIS. (Negritos nossos).

A testemunha ouvida por parte da reclamada (fls. 503-504), que para ela se ativa desde 1999 e presta serviços no setor administrativo desde 2015, declarou que:

1. que trabalha na reclamada desde 1999, na função atual em cargo Administrativo, na unidade UPA do E., desde 2015;
2. que trabalha de segunda a quinta das 7h às 17h e de sexta das 7h às 16h;
3. **que o reclamante era Controlador de Acesso, trabalhando na portaria;**
4. **que pelo que se lembra o reclamante não ajudava pacientes, apenas controlava o acesso;**

5. que o controle de visitas era feito pela equipe médica e equipe de enfermagem;  
**6. que era o controlador de acesso que abria a porta para os visitantes na UPA.**  
Reperguntas da parte reclamado(a):  
7. que havia 4 enfermeiros, sendo que 1 deles enfermeiro chefe e os outros 3 fazendo o acolhimento;  
8. que havia cerca de 10 técnicos de enfermagem, por plantão;  
9. que o técnico de enfermagem fazia a medicação, encaminhamento de pacientes e acompanhantes, auxiliava enfermeiros, curativos;  
10. que o técnico de enfermagem ou enfermeiro fazia a condução de pacientes com dificuldade de locomoção;  
11. que 5 técnicos permaneciam no 'fundo' da UPA, onde são localizados 16 leitos, onde os médicos faziam o acompanhamento.  
Reperguntas da parte reclamante:  
**12. que o maior atendimento da reclamada foi de 600 pacientes durante alguns dias, sendo que atualmente o atendimento é de 300;**  
**13. que o Controlador de Acesso se limitava a abrir e fechar a porta para os pacientes;**  
**14. que não era função do controlador de acesso entrar na área dos leitos para fiscalizar os visitantes.**  
NADA MAIS. (Negritos nossos).

A par das declarações prestadas pela testemunha da reclamada, estas devem ser analisadas com reservas, eis que se ativa em função administrativa, não acompanhando o trabalho do obreiro.

De outro lado, a testemunha ouvida pelo reclamante exercia a mesma função e confirmou a rotina de trabalho, corroborando com as alegações iniciais e até mesmo com aquelas constantes da defesa e do laudo pericial, de modo que no entendimento deste Relator, o reclamante esteve exposto a agentes insalubres biológicos, eis que no desempenho da função de serviços gerais de controle de acesso mantinha contato habitual e permanente com os pacientes, na forma prevista no Anexo 14 da NR-15, *verbis*:

#### **Anexo 14 - NR-15**

##### **Insalubridade de grau médio**

**Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes**, animais ou com material infecto-contagante, em:

**- hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados); [...].** (Grifos nossos).

Com efeito, e de acordo com a prova oral colhida, restou evidenciado que o reclamante não só fazia o controle de acesso dos pacientes, como direcionava-os para os consultórios e locais de medicamentos.

O reclamante ajudava, ainda, os pacientes que tinham dificuldades de acesso em cadeiras de rodas, conduzindo-os para o interior da Unidade de Pronto Atendimento.

O reclamante também efetuava rondas ao final dos horários de visitas nas alas de observação para checagem e conferência dos visitantes, rondas essas que duravam cerca de 10 minutos diários, mas que ocorriam de forma habitual.

Convém destacar que, de acordo com a testemunha obreira, eram feitos cerca de 600 a 700 atendimentos/dia na unidade de saúde em que se ativava o reclamante, o que também foi corroborado pela testemunha da empresa, que confirmou já terem sido atendidos 600 pacientes/dia e atualmente são na ordem de 300 pacientes/dia.

Nesses termos, restou mais do que demonstrado que o reclamante mantinha contato de modo habitual e permanente com os pacientes que eram atendidos na Unidade de Pronto Atendimento em que se ativava, estando, portanto, exposto aos agentes biológicos.

Ressalte-se que, de acordo com o laudo pericial técnico, não houve a comprovação da entrega de EPIs ao reclamante.

Cumpra esclarecer que a comprovação da entrega de EPIs é eminentemente documental (art. 406 do CPC, subsidiário).

Ademais, e nos termos da NR-6 do Ministério do Trabalho, compete ao empregador não só adquirir o equipamento adequado ao risco de cada atividade, como também fornecer, substituir, orientar, treinar e fiscalizar seu uso.

Registre-se, por oportuno, que o C. TST já se manifestou de modo favorável à percepção do adicional de insalubridade àqueles trabalhadores que mantenham contato direto e habitual com pacientes, ainda que não exerçam atividades diretamente relacionadas com a área de saúde, como ocorre com os porteiros de centro de saúde.

Nesse sentido, *vide* as seguintes decisões:

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PORTEIRO DE CENTRO DE SAÚDE. CONTATO DIRETO COM PACIENTES.** Demonstrada possível violação do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.** **II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1 - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Decidido o mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de apreciar a nulidade alegada, com fundamento no art. 282, § 2º, do CPC/2015. **2 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PORTEIRO DE CENTRO DE SAÚDE. CONTATO DIRETO COM PACIENTES. Analisando casos análogos, tem-se entendido que, mesmo nas atividades não relacionadas diretamente com a área de saúde, quando demonstrado o contato direto com portadores de doenças infectocontagiosas, faz jus o trabalhador à percepção do adicional de insalubridade, nos termos da NR-15 do Ministério do Trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.** (Processo RR 11207-08.2016.5.03.0137, data de julgamento: 27.11.2018, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, data de publicação DEJT 30.11.2018) (g. n.).

[...] **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS INFECTOCONTAGIOSOS. CONFIGURAÇÃO. PORTEIRO DE CENTRO DE SAÚDE.** 1. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que o reclamante, no desempenho de suas atividades, como porteiro de centro de saúde, mantinha contato habitual com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, razão pela qual entendeu devido o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio ao trabalhador. Incidência da Súmula n. 126 do Tribunal Superior do Trabalho. 2. **Em casos similares, envolvendo trabalhadores cujas atividades não encontram relação direta com área de saúde, mas que em função do local em que laboram acabam por manter contato direto com portadores de doenças infectocontagiosas, fazendo jus, portanto, à percepção do adicional de insalubridade, conforme previsto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, já se manifestou esta Corte superior.** 3. Precedentes desta Corte. 4. Recurso de revista de que não se conhece. [...] (Processo RR 924-71.2011.5.03.0016, data de julgamento 16.11.2016, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, data de publicação DEJT 18.11.2016) (g. n.).

Nesse sentido, também já decidiu esta Câmara, em voto proferido pelo Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, nos autos do Processo n. 0011642-17.2018.5.15.0027, publicado no DJE de 31.10.2020.

Por todo exposto, faz jus o reclamante ao recebimento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), por contato com os agentes biológicos, nos termos da NR-15, Anexo, da Portaria n. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, no período contratual em que se ativou na Unidade de Pronto Atendimento - U/E e na Unidade Pré-Hospitalar (Zona Leste) da reclamada, a ser calculado sobre o salário-mínimo nacional, nos termos do art. 192 da CLT, ressalvado o entendimento

pessoal deste Relator, e com reflexos em aviso-prévio, 13º salários, férias mais 1/3, depósitos de FGTS (8% e 40%) e demais verbas salariais do contrato, desde que comprovadas nos autos.

Diante da reversão da decisão, deverá a reclamada arcar com o pagamento dos honorários periciais, ora fixados em R\$ 2.000,00, nos termos do art. 790-B da CLT.

## 2.2. Dos honorários advocatícios

Com respaldo no art. 791-A da CLT, e dada a reversão da sucumbência, condena-se o reclamado ao pagamento de honorários advocatícios ora fixados em 5% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, em observância aos critérios previstos no § 2º do já citado artigo.

Diante da reforma, inexistindo sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT), exclui-se da condenação os honorários de sucumbência a cargo do reclamante, fixados na r. sentença.

Reforma-se.

## 3. Prequestionamento

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

**OJ-SDI1-118 PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 297 (inserida em 20.11.1997)**

Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

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

Antecipando-se, e partindo-se do princípio de que todos os temas recorridos foram previamente questionados e apreciados de maneira efetiva, isso à luz do inciso IX do art. 93 da CF/1988, e nada a faculdade prevista no art. 897-A da CLT, convém que as partes litigantes, cientes do dever mútuo de bem observar a lealdade processual, atentem-se para as novas disposições contidas nos incisos IV, V, VI e VII, todos do art. 793-B da CLT, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017.

## 4. Dispositivo

**ISSO POSTO**, este Relator decide **CONHECER** do recurso ordinário do reclamante **P.S.** e, no mérito, **DAR-LHE PROVIMENTO** para o fim de condenar a reclamada B.O.S. a pagar-lhe adicional de insalubridade em grau médio (20%), no período em que se ativou na Unidade de Pronto Atendimento - U/E e na Unidade Pré- Hospitalar (Zona Leste) da reclamada, a ser calculado sobre o salário-mínimo nacional e com reflexos em aviso-prévio, 13º salários, férias mais 1/3, depósitos de FGTS (8% e 40%) e demais verbas salariais do contrato, desde que comprovadas nos autos; bem como a pagar-lhe honorários advocatícios sucumbenciais à razão de 5% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, além de excluir a condenação atribuída ao reclamante, tudo nos termos da fundamentação, que passa a integrar o presente dispositivo.

Diante da reversão da decisão, deverá a reclamada arcar com o pagamento dos honorários periciais, ora fixados em R\$ 2.000,00, nos termos do art. 790-B da CLT.

Para efeitos de liquidação deverão as partes observar a regra contida no art. 879 da CLT.

Juros e correção monetária na forma da lei, com observância das atuais **decisões proferidas pelo E. STF, no julgamento das ADCs n. 58 e 59.**

Incidem recolhimentos previdenciários sobre as parcelas salariais deferidas, a cargo da reclamada nos termos do art. 28, I, da Lei n. 8.212/1991 e da Súmula n. 368, III, do C. TST. O fato gerador deverá observar a Súmula n. 368, IV e V, do C. TST.

Descontos fiscais na forma da Súmula n. 368, II, do C. TST, e da OJ n. 400 da SDI-I. Autoriza-se a reclamada a proceder à dedução das quotas fiscais e previdenciárias pertencentes ao reclamante, devendo, todavia, comprovar nos autos seus respectivos recolhimentos, sob pena de expedição de Ofícios aos órgãos fiscalizadores competentes.

Custas no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$ 10.000,00, a cargo da reclamada.

Sessão de julgamento extraordinária virtual realizada em 25 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. Desembargador Gerson Lacerda Pistori (Relator e Presidente Regimental), Juízes Marcelo Garcia Nunes (atuando na Vaga Aposent. da Desembargadora Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa) e Alexandre Vieira dos Anjos (convocado para compor o *quorum*, nos termos do art. 52, § 6º, do Regimento Interno deste E. Tribunal). Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

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

Votação unânime.

GERSON LACERDA PISTORI  
Desembargador Relator

DEJT 28 mar. 2022, p. 2850.

---

Acórdão PJe Id. 6440354  
Processo TRT 15ª Região 0011977-48.2019.5.15.0044  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
Juíza Sentenciante: KARINA SUEMI KASHIMA

CONFISSÃO *FICTA* DO RECLAMANTE. NÃO PARTICIPAÇÃO DE AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO TELEPRESENCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 1. O reclamante não se conforma com a r. sentença que declarou sua confissão *ficta* em decorrência da ausência na audiência de instrução. Argumenta que ocorreram problemas técnicos que o impediram de acessar o *link* disponibilizado pela 2ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto. 2. Não há elementos que indiquem a ausência de intenção do reclamante em participar da audiência de instrução. Também não há nenhuma prova de que tenha ocorrido esquecimento ou ausência injustificada. 3. Considerando as peculiaridades inerentes ao período de pandemia, é imprescindível que a análise de questões ou problemas técnicos relacionados à participação de audiências telepresenciais seja feita de forma ponderada e razoável. 4. O reclamante esteve regularmente presente na audiência inaugural; em decorrência da pandemia, fora designada audiência de instrução telepresencial para outra data. 5. Em audiência anterior, não houve comprovação de que a testemunha da reclamada estivesse com Covid-19. De fato, isso não seria imprescindível. É possível presumir a veracidade das afirmações do patrono da reclamada, especialmente porque diante de um contexto de pandemia. 6. Aliás, presume-se que os

advogados não faltarão com a verdade diante do magistrado. 7. Diante desse contexto, questiona-se: por que o tratamento conferido ao reclamante foi distinto? Não seria possível presumir que ele disse a verdade ao relatar que não pôde participar da audiência em razão de problemas técnicos? 8. No mesmo dia da realização da audiência de instrução, o reclamante peticionou nos autos (em duas oportunidades) para informar que não conseguiu acesso ao *link* disponibilizado pela origem. Parece que o reclamante agiu estritamente em respeito ao que constou nos despachos que redesignaram as duas audiências anteriores. Ou seja: peticionou nos autos para informar sobre as dificuldades técnicas. 9. Se não existe prova de que o reclamante tenha faltado com a verdade, presume-se que ele realmente tentou ingressar na audiência, não obtendo sucesso por conta de problemas técnicos - aos quais todos estamos sujeitos nesse momento. Não é demais ressaltar que a boa-fé e a lealdade são deveres processuais das partes (art. 5º / CPC) e só podem ser contrariados mediante prova robusta. 10. Assim, plenamente factível, verossímil e aceitável a justificativa apresentada pelo reclamante para a sua não participação na audiência de instrução telepresencial. Ante o exposto, acolhe-se a preliminar suscitada pelo reclamante para, anulando a r. sentença, determinar a reabertura da instrução processual com redesignação de audiência para prestação de informações pelas partes e por suas testemunhas.

Inconformado com a r. sentença de Id. 4448d43, interpôs recurso ordinário o reclamante (Id. 6c47192).

Em suas razões de insurgência, o reclamante suscita preliminar de cerceamento do direito de produzir provas. No mérito, pretende a reforma da r. sentença que indeferiu o pedido de responsabilização da reclamada pela doença que o acomete. Consequente, pleiteia o recebimento de indenizações por danos materiais e moral. Além disso, pugna pela condenação da reclamada ao pagamento de férias vencidas, décimo terceiro salário e diferenças de horas extras. Por fim, pugna pela exclusão do dever de pagar honorários advocatícios de sucumbência.

Contrarrazões pela reclamada sob o Id. 6df4d82.

É o relatório.

## **VOTO**

### **Admissibilidade**

Porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade do recurso ordinário interposto, conheço-lhe e passo a julgá-lo.

### **Preliminar**

### **CERCEAMENTO DO DIREITO DE PRODUIR PROVAS**

O reclamante não se conforma com a r. sentença que declarou sua confissão *ficta* em decorrência da ausência na audiência de instrução. Argumenta que ocorreram problemas técnicos que o impediram de acessar o *link* disponibilizado pela 2ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto.

Assiste razão ao reclamante, de modo que a preliminar deve ser acolhida.

Com todo respeito à decisão de origem, não há elementos que indiquem a ausência de intenção do reclamante em participar da audiência de instrução. Também não há nenhuma prova de que tenha ocorrido esquecimento ou ausência injustificada.

Considerando as peculiaridades inerentes ao período de pandemia, é imprescindível que a análise de questões ou problemas técnicos relacionados à participação de audiências telepresenciais seja feita de forma ponderada e razoável.

No dia 5.2.2020 o reclamante esteve regularmente presente na audiência inaugural (Id. 5d1de17).

Em decorrência da pandemia, fora designada audiência de instrução para o dia 17.3.2021. A audiência seria realizada de forma telepresencial pela plataforma Google Meet. No despacho que designou a referida audiência constou a seguinte observação, *ipsis litteris*:

12.1) a ausência injustificada da parte importará em confissão quanto à matéria fática. Caso a parte não consiga acessar a audiência por problema técnico, deverá peticionar no sistema PJe ou encaminhar *e-mail* para o seguinte endereço eletrônico (saj.2vt. sjriopreto@trt15.jus.br) informando esse fato com a maior brevidade possível; caso o acesso seja impossibilitado por questões técnicas ocorridas no dia da audiência as deliberações serão tomadas no ato. (Id. a31ba70).

O reclamante compareceu regularmente à referida audiência. Entretanto, a reclamada requereu redesignação em decorrência do fato de sua testemunha estar com Covid-19 (Id. fa3202e). Mediante concordância do reclamante, a audiência foi redesignada. Novamente constou a seguinte orientação, *in verbis*:

11.1) a ausência injustificada da parte importará em confissão quanto à matéria fática. Caso a parte não consiga acessar a audiência por problema técnico, a parte deverá peticionar no sistema PJe ou encaminhar *e-mail* para o seguinte endereço eletrônico: saj.2vt.sjriopreto@trt15.jus.br informando esse fato com a maior brevidade possível; [...].

Interessante notar que não houve comprovação de que a testemunha da reclamada estivesse com Covid-19. De fato, isso não seria imprescindível. É possível presumir a veracidade das afirmações do patrono da reclamada, especialmente porque diante de um contexto de pandemia.

Aliás, presume-se que os advogados não faltarão com a verdade diante do magistrado.

Diante desse contexto, questiona-se: por que o tratamento conferido ao reclamante foi distinto? Não seria possível presumir que ele disse a verdade ao relatar que não pôde participar da audiência em razão de problemas técnicos?

No mesmo dia da realização da audiência de instrução, o reclamante peticionou nos autos (em duas oportunidades) para informar que não conseguiu acesso ao *link* disponibilizado pela origem (Id. 52e16e8, Id. 40c99ba e Id. 6b3b946).

Parece que o reclamante agiu estritamente em respeito ao que constou nos despachos que redesignaram as duas audiências anteriores. Ou seja: peticionou nos autos para informar sobre as dificuldades técnicas.

Se não existe prova de que o reclamante tenha faltado com a verdade, presume-se que ele realmente tentou ingressar na audiência, não obtendo sucesso por conta de problemas técnicos - aos quais todos estamos sujeitos nesse momento.

Não é demais ressaltar que a boa-fé e a lealdade são deveres processuais das partes (art. 5º / CPC) e só podem ser contrariados mediante prova robusta.

Por essa razão, com todo respeito à decisão de origem, entendo plenamente factível, verossímil e aceitável a justificativa apresentada pelo reclamante para a sua não participação na audiência de instrução ocorrida no dia 4.5.2021.

Ante o exposto, decido acolher a preliminar suscitada pelo reclamante para, anulando a r. sentença, determinar a reabertura da instrução processual com redesignação de audiência para prestação de informações pelas partes e por suas testemunhas.

## PREQUESTIONAMENTO

Tem-se por prequestionados todos os dispositivos legais e matérias pertinentes, restando observadas as diretrizes traçadas pela jurisprudência do STF e do TST.

Não é demais destacar que o Julgador não está obrigado a rebater argumentos expendidos pelas partes que sejam, por exclusão, contrários à posição adotada.

A ilustrar, recente precedente do E. STJ, *ipsis litteris*:

O julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão. A



prescrição trazida pelo art. 489 do CPC/2015 veio confirmar a jurisprudência já sedimentada pelo Colendo Superior Tribunal de Justiça, sendo dever do julgador apenas enfrentar as questões capazes de infirmar a conclusão adotada na decisão recorrida. (STJ, EDcl no MS 21315/DF, S1, DJe 15.6.2016).

Ficam as partes desde já advertidas de que a oposição de embargos meramente protelatórios poderá implicar condenação em multa, nos termos do art. 1.026, § 2º, do CPC/2015.

## **Dispositivo**

Ante o exposto, decido acolher a preliminar suscitada pelo reclamante para, anulando a r. sentença, determinar a reabertura da instrução processual com redesignação de audiência para prestação de informações pelas partes e por suas testemunhas, se assim desejarem reclamante e reclamada.

**Em sessão virtual realizada em 17.3.2022, conforme previsto nas Portarias Conjuntas GP VPA VPJ CR n. 4/2020 e n. 5/2020 e seguintes deste E. TRT, ACORDAM os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator. Votação Unânime.**

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores João Batista Martins César (Relator), Luis Henrique Rafael (Presidente) e Eder Sivers. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente. Sessão realizada em 17 de março de 2022.

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR  
Desembargador Relator

DEJT 25 mar. 2022, p. 6667.

---

Acórdão PJe Id. b1a9b24  
Processo TRT 15ª Região 0001162-42.2014.5.15.0084  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: 4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS  
Juiz Sentenciante: MARCO ANTONIO FOLEGATTI DE REZENDE

DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DE TRABALHO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Os minutos que antecedem e sucedem a jornada constituem tempo à disposição do empregador, sendo irrelevante a sua destinação. Com a entrada nas dependências da empresa para cumprir sua jornada de trabalho, o empregado se encontra à disposição do empregador, submetendo-se, inclusive, ao seu poder hierárquico e disciplinar, na forma do art. 4º da CLT. Neste contexto, desde que ultrapassados os limites do art. 58, § 1º, da CLT, a totalidade dos minutos deverá ser considerada na jornada, com a consequente remuneração. Inteligência da Súmula n. 366 do C. TST e Súmula n. 58 deste E. Regional.

## Relatório

Da r. sentença (fls. 330-335), que julgou parcialmente procedentes pedidos, recorrem as partes, tempestivamente. O reclamante (fls. 338-364), com relação às seguintes matérias: DSRs e reflexos. Já a parte reclamada (fls. 366-385) busca a reforma do julgado originário no que concerne aos seguintes tópicos: aplicação da Lei n. 13.467/2017, horas extras decorrentes dos minutos que antecedem e sucedem a jornada; horas *in itinere*; reflexo das horas extras nos descansos semanais remunerados; adicional de periculosidade, honorários periciais; FGTS sobre verbas deferidas e justiça gratuita.

Preparo comprovado pela reclamada (fls. 386-388).

Contrarrazões nos autos (fls. 395-399).

Representação processual regular (fls. 38 e 303-304).

Alçada permissível.

Autos relatados.

## Fundamentação

### VOTO

Conheço os recursos ordinários interpostos, visto que cumpridas as exigências legais.

### Recurso do reclamante

#### DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Aduz o reclamante ser incontroverso nos autos que a cláusula normativa, que permitiu a incorporação de 16,66% ao salário-hora do reclamante em substituição ao pagamento destacado dos DSRs, teve vigência somente até 1º.3.2002, não havendo norma coletiva posterior prorrogando o dispositivo. Aduz, ainda, que não há que se falar em ultratividade da norma, dado que a Súmula n. 277 do C. TST só fora revista e passou a ter a redação atual na data de 25.9.2012, ao passo que o acordo coletivo em foco teve sua vigência expirada em 1º.3.2002.

De acordo com o noticiado nos autos, por meio de Acordo Coletivo (já de conhecimento desta Relatoria), a reclamada passou a incorporar, no salário fixo do reclamante, os valores devidos a título de DSR, com a inclusão do percentual de 16,66% da remuneração em holerites. O procedimento adotado pela ré, que incorporou à remuneração horária o repouso semanal, não resultou em qualquer prejuízo ao obreiro, visto que, ao fim da norma coletiva instituidora, não retornou o salário do trabalhador ao *status* anterior.

O cálculo das horas extras tem por base o salário-hora, que já tem em si agregado, repito, o DSR, não havendo que se falar em reflexos, posto que novo reflexo (das horas extras nos DSRs) importaria em *bis in idem*, duplo pagamento, consoante os seguintes arestos do C. TST sobre a questão:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. DESCONTOS SALARIAIS. DEVOLUÇÃO. O acórdão registrou que os descontos realizados sob os códigos 6704 e 6710 decorreram de adiantamentos salariais efetuados, hipótese prevista no art. 462 da CLT. Assim, a pretensão de reforma do acórdão encontra óbice na Súmula n. 126 do TST, uma vez que demandaria modificar a narrativa dos fatos pelo acórdão regional. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. NORMA COLETIVA. Vislumbrada ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição, dá-se provimento ao Agravo de instrumento. II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. O v. acórdão regional, tal como proferido, está em consonância com a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Orientação Jurisprudencial n. 270 da SBDI-1. Não se aplica à espécie o

entendimento firmado pelo E. Supremo Tribunal Federal no precedente de repercussão geral RE 590.415, uma vez que, como consignado no acórdão regional, não há prova de que o Plano de Demissão Voluntária tenha sido instituído por norma coletiva. MINUTOS RESIDUAIS. TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPREGADORA. ART. 4º DA CLT. Se as variações de horário do registro de ponto ultrapassarem o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. Inteligência da Súmula n. 366 do TST. FGTS. MULTA DE 40% (QUARENTA POR CENTO). EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. As razões do recurso não se dirigem à impugnação dos fundamentos da decisão recorrida. Óbice da Súmula n. 422, I, do TST. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. NORMA COLETIVA. Prevista em norma coletiva a inclusão do descanso semanal remunerado no valor do salário-hora a ser utilizado na base de cálculo das horas extraordinárias, não há falar em reflexos da hora extra sobre o descanso semanal remunerado, sob pena de bis in idem. Precedentes. DESCONTOS. ADIANTAMENTOS. VALIDADE. Não tendo a reclamada demonstrado justificativa para o desconto de código 6705 ou juntado a norma coletiva que autorizaria o desconto de código 3737, não há como divisar violação ao art. 462 da CLT. A reforma da decisão, quanto a esse aspecto, demandaria o reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula n. 126 do TST. Recurso de revista conhecido parcialmente e provido. (ARR 1852-85.2012.5.15.0102, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, data de julgamento 31.8.2016, 8ª Turma, data de publicação DEJT 2.9.2016).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INCORPORAÇÃO À REMUNERAÇÃO FIXA. NORMA COLETIVA. Após amplos debates no âmbito da SBDI-1, o entendimento que vem prevalecendo nesta Corte é de se admitir a validade de norma coletiva que estabelece a inclusão do repouso semanal remunerado na remuneração fixa do empregado, sem que tal medida configure o inadmitido salário complessivo. O entendimento parte da premissa de que o Verbete Sumular n. 91, ao dispor acerca do salário complessivo, reporta-se à cláusula contratual, e não à norma coletiva. Destaque-se, ademais, que a forma de remuneração do repouso semanal remunerado está inserida entre os chamados 'direitos patrimoniais disponíveis', não havendo de se falar, pois, em impossibilidade de flexibilização do direito. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. SÚMULA N. 219 DO TST. Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios são disciplinados por legislação própria, ficando a sua percepção condicionada ao preenchimento das exigências contidas no art. 14 da Lei n. 5.584/1970. Na hipótese dos autos, estando o reclamante assistido por advogado particular, não se verifica o correto preenchimento dos requisitos em questão, sendo indevida a verba honorária, nos termos do disposto na Súmula n. 219 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR 544-78.2013.5.04.0233, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, data de julgamento 31.8.2016, 4ª Turma, data de publicação DEJT 2.9.2016).

Friso que inexistem indícios de que, após a vigência do Acordo Coletivo em apreço, tenha havido desincorporação dos DSRs da remuneração fixa do empregado. Ao contrário, denota-se, do conjunto probatório revelado nos autos, que a prática em comento permaneceu por toda a contratualidade, não sobrevivendo qualquer elemento que indicasse alteração do estado de fato.

Inclusive, tal incorporação restou devidamente comprovada pela ré, ao demonstrar em sua peça defensiva a evolução salarial do autor com a inclusão do DSR no valor da hora paga, donde se infere que a alteração sofrida entre o valor da hora paga, em 1º.11.1999 (R\$ 5,33), para aquele estabelecido em 1º.3.2000 (R\$ 6,21), foi da ordem de 16,66%, tal qual estabelecido na norma coletiva. Destaco, por importante, que a admissão do reclamante ocorreu em 1995.

Há de se salientar que não houve violação ao entendimento disposto na Súmula n. 91 do C. TST (salário complessivo), porquanto o verbete em questão trata de cláusula contratual e não de prática determinada por norma coletiva, não havendo que se falar, portanto, em qualquer nulidade com relação à atitude adotada pela reclamada.

Não há que se falar em ultratividade da norma coletiva, visto que o entendimento consubstanciado na nova redação da Súmula n. 277 do C. TST adveio após a expiração da validade da norma coletiva em questão, não se aplicando ao caso em comento. Neste sentido, posiciona-se o C. TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se reconhece violação dos arts. 93, IX, da Constituição da República, 458, II, do Código de Processo Civil de 1973 e 832 da Consolidação das Leis do Trabalho em face de julgado cujas razões de decidir são fundamentadamente reveladas, abrangendo a totalidade dos temas controvertidos. Uma vez consubstanciada a entrega completa da prestação jurisdicional, afasta-se a arguição de nulidade. Recurso de revista não conhecido. MINUTOS RESIDUAIS. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. SÚMULA N. 366 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Constatado pelo Tribunal Regional que o tempo despendido entre o registro da jornada e o início da prestação dos serviços não excedia de cinco minutos, não há falar em pagamento de minutos residuais, em razão do entendimento consagrado na Súmula n. 366 desta Corte superior, em consonância com a qual decidiu o Tribunal Regional. Recurso de revista não conhecido. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. NORMA COLETIVA. ULTRATIVIDADE. É perfeitamente válido o acordo coletivo firmado pelas partes em 1996, por meio do qual se incorporou ao salário o valor do repouso semanal remunerado, inviabilizando-se, desse modo, a incidência dos reflexos das horas extras e do adicional noturno no repouso hebdomadário no período de vigência da referida norma coletiva. Por outro lado, **não sendo possível conferir ultratividade a instrumento coletivo no período anterior a 25.9.2012, data da alteração da Súmula n. 277 desta Corte superior, que consagrou a ultratividade das normas coletivas até superveniência de nova norma coletiva, tem-se que no presente caso são devidos os reflexos antes referidos no período posterior à vigência do Acordo Coletivo de 1996.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Considerando as premissas constatadas pelo Tribunal Regional, com base no laudo pericial, que o óleo lubrificante era de origem animal, sem componentes perigosos, e que, ademais, havia o fornecimento e uso de luvas e cremes de proteção para as mãos e braços, não há como reconhecer ao autor o direito ao adicional de insalubridade. Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA PRESCRIÇÃO. DIFERENÇAS DA INDENIZAÇÃO DE 40% DO FGTS. REPOSIÇÃO DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA N. 297, I, DO TST. A ausência de pronunciamento, por parte da Corte de origem, acerca da incidência da prescrição sobre a pretensão obreira às diferenças da indenização de 40% do FGTS torna inviável o seu exame, à míngua do indispensável prequestionamento. Hipótese de incidência do entendimento cristalizado na Súmula n. 297, I, desta Corte superior. Recurso de revista não conhecido. VOLKSWAGEN. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. ACORDO COLETIVO. PARCELAMENTO. POSSIBILIDADE. 1. A Orientação Jurisprudencial Transitória n. 73 da SBDI-I consagra entendimento no sentido de reconhecer validade a acordo coletivo mediante o qual se avença o pagamento parcelado da participação nos lucros, em periodicidade inferior a um semestre civil, a despeito da vedação contida no art. 3º, § 2º, da Lei n. 10.101/2000. Entende-se que o pagamento mensal da participação nos lucros não descaracteriza a sua natureza indenizatória, porquanto resultante de condição livremente avençada com o sindicato profissional, que não suprime o pagamento da verba, apenas estabelece a periodicidade para o seu pagamento. 2. Hipótese em que se dá prevalência ao princípio da autonomia da vontade coletiva, consagrado no art. 7º, XXVI, da Constituição da República. 3. Recurso de revista conhecido e provido. (RR 105100-94.2008.5.15.0009, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, data de julgamento 16.8.2017, 1ª Turma, data de publicação DEJT 18.8.2017). (Grifei).

Ante o exposto, não se constata violação ao princípio da segurança jurídica. Nego provimento.

## Recurso da reclamada

### APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Pleiteia a reclamada a aplicação imediata das reformas promovidas pela Lei n. 13.467/2017.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada pela Lei n. 13.467/2017, a qual foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, estabelecendo que os seus dispositivos entrariam em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

No que tange à aplicação da lei processual no tempo, foram desenvolvidas três teses: teoria da unidade processual, teoria das fases processuais e, por fim, a teoria de isolamento dos atos processuais.

A legislação brasileira, por sua vez, prevê a aplicação da última teoria, tendo em vista o disposto no art. 14 do CPC:

A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Deve-se aplicar, por analogia, o Enunciado 267 do Fórum Permanente de Processualistas Civis (FPPC), editado com a entrada em vigor do CPC/2015, o qual dispõe que: “Os prazos processuais iniciados antes da vigência do CPC serão integralmente regulados pelo regime revogado”.

Dessa forma, no que tange à questão da sucessão das leis processuais que incidem sobre o mesmo processo, a solução deve ser no sentido de adotar-se a teoria do isolamento dos atos processuais, **de modo que a lei nova não atinge os atos processuais já praticados até 10.11.2017, nem os seus efeitos.**

Quanto às disposições de **direito processual com efeitos materiais** - tais como as que regem os honorários advocatícios, honorários periciais e justiça gratuita -, devem ser observadas as regras vigentes ao tempo do ajuizamento da ação, com base nos princípios do devido processo legal e da segurança jurídica, de forma a evitar a indesejada decisão “surpresa”.

Nesse sentido, o art. 6º da Instrução Normativa n. 41, aprovada pelo C. TST em 21.6.2018, *in verbis*:

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

Assim, tendo em vista a propositura em 18.6.2014, não devem ser observadas as inovações na seara processual.

Rejeito.

### HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA

A recorrente se insurge contra a sentença na parte em que considerou como horas extras os minutos que antecedem e sucedem a jornada. Aduz que a presente ação tramita sob a égide da Lei n. 13.467/2017 e tais minutos não podem ser considerados tempo à disposição do empregador.

Registrado o ponto, considera-se o trabalhador à disposição do empregador, e se este não lhe exige a prestação laboral de imediato, deve comprovar o tempo despendido com coisa outra que não o labor, assim como a desobrigação do empregado em usufruir desse tempo, a teor do que dispõe o art. 4º da CLT. A reclamada não se desvencilhou do ônus probatório, como lhe competia, à luz dos arts. 818, CLT, c/c 373, CPC/2015.

Na verdade, o que se verifica a partir de diversas ações com objeto idêntico já julgadas por esta Relatora, e até mesmo por este Tribunal, é que a controvérsia ocorre quanto ao apontamento das horas trabalhadas.

Nesse aspecto, a reclamada, em clara violação do art. 4º da CLT, apenas considerava para apontamento das horas trabalhadas a jornada cumprida no turno de trabalho, de acordo com o horário contratual, e não aquela anotada nos cartões de ponto, quando o empregado já estava nas dependências da empresa.

Todavia, não se pode considerar que esse tempo não seja tempo de serviço efetivo, não importando quais as atividades executadas nesses minutos.

Nesse sentido, já se pronunciou o Pleno deste E. Regional, ao editar a Súmula n. 58:

58. CONTROLE DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual. (Resolução Administrativa n. 7/2016, de 20 de maio de 2016, divulgada no DEJT de 23.5.2016, págs. 2-4, DEJT de 24.5.2016, págs. 1-2, DEJT de 25.5.2016, págs. 1-2).

Assim, a partir dos horários anotados nos cartões de ponto e dos demonstrativos de pagamento juntados aos autos, afigura-se devido o pagamento dos minutos registrados antes e depois do horário do turno, pois caracterizados como tempo à disposição do empregador e devem ser remunerados como horas extras.

Registro, ademais, que a sentença já determinou sejam desconsiderados os dias em que as variações não forem superiores a 10 minutos diários e que, quando as variações superarem os 10 minutos diários, a integralidade do tempo excedido será computada para efeito de cálculo de sobrejornada, observando-se o art. 58, § 1º, da CLT e a redação da Súmula n. 366 do C. TST:

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.5.2015. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

Destaco, por fim, que não houve insurgência recursal específica sobre previsão em cláusula coletiva.

Por fim, não houve condenação em horas extras decorrentes dos minutos que antecedem e sucedem a jornada pelo deslocamento interno.

Recurso a que se nega provimento.

## **HORAS *IN ITINERE***

Insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de horas *in itinere*, asseverando a existência de transporte público disponível ao autor, bem como que as horas *in itinere* não devem ser consideradas tempo à disposição.

Destaco, de início, que o art. 58, § 2º, da CLT impõe dois requisitos para que as horas *in itinere* sejam remuneradas, quais sejam: local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que a condução seja fornecida pela empresa.

Neste espeque, é cediço que, para o desempenho do trabalho em município distinto do local da residência do obreiro, torna-se praticamente imprescindível o deslocamento deste a locais de difícil acesso, sendo certo que a condução fornecida serve muito mais ao interesse patronal, à plenitude de sua atividade econômica, do que propriamente à comodidade do empregado.

Nesse sentido, importa salientar que a prova relativa ao transporte fornecido pelo empregador incumbe ao reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito; ao passo que cabe à reclamada comprovar o preenchimento dos demais requisitos, haja vista que constituem fato impeditivo do direito do empregado, nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373 do CPC.

**In casu**, o sobredito fornecimento de condução ao reclamante pela empresa para os trajetos de ida e volta do trabalho é inconteste. Não há provas, de outra banda, que o local fosse regularmente servido de transporte regular público **com horários compatíveis com a jornada de trabalho autoral, na parte da manhã**, pois depreende-se da exordial que os horários de trabalho do autor eram das 5h50 às 15h05 e os horários colacionados pela reclamada não demonstram a que horas o transporte público passava em frente (fls. 142-152 e 210-218), nem mesmo tem como origem ou destino o endereço do autor. Destaco, aqui, que a prova de compatibilidade de horários incumbia à ré, ônus do qual não se desvencilhou.

Aplicáveis, pois, além dos termos da Legislação Ordinária - art. 58, § 2º, CLT -, aqueles insertos na Súmula n. 90 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ora transcrita:

HORAS *IN ITINERE*. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas n. 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n. 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.4.2005. I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*. IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. V - Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Ademais, saliento que o atual posicionamento do C. TST afasta a consideração de local de fácil acesso quando o empregado tenha que se utilizar de transporte intermunicipal, caso dos autos (deslocamento entre Jacareí/São José dos Campos, local onde se situa a empresa ré), sendo, também, por este motivo, devido o pagamento das horas de percurso. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA AGRO ENERGIA SANTA LUZIA S.A. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. 1. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Ao manter a atribuição da responsabilidade subsidiária da recorrente (tomadora dos serviços) em razão do inadimplemento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços terceirizados, a Corte Regional decidiu em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior (Súmula n. 331, IV e VI). II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. 2. TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. SÚMULA N. 90, II, DO TST. TRANSPORTE INTERMUNICIPAL OU INTERESTADUAL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. **A existência de transporte intermunicipal ou interestadual não se amolda à diretriz da Súmula n. 90, itens I, III e IV, do TST, pois se apresenta incompatível com o cumprimento do horário de trabalho. II. A Jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que a razão dessa incompatibilidade é a disponibilização de tal transporte em horário e pontos de parada mais distantes que os dos ônibus urbanos, bem como em virtude do custo maior da tarifa intermunicipal ou interestadual em relação à tarifa urbana. III. No caso dos autos, em face da inexistência de transporte público urbano, existindo, tão somente para o trajeto de ida e volta do trabalho apenas**

**o transporte intermunicipal, a decisão regional que manteve a condenação da reclamada ao pagamento de horas *in itinere* está em consonância com a Súmula n. 90, II, desta Corte, tendo em vista a inexistência de transporte público urbano.** IV. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. [...]. II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR 1080-72.2013.5.24.0091, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 20.9.2019) (grifei).

Assim, constatado que a duração do percurso entre a residência do autor e a empresa ré, de ônibus, possui duração em torno de 1h, correta a r. sentença, que deferiu o pagamento de uma hora por dia trabalhado a título de horas *in itinere*, no período de 18.6.2009 a 10.11.2017, acrescidas dos reflexos em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS.

É certo que tais horas de trajeto se inserem na jornada de trabalho do autor, devendo o pagamento do tempo a ele relativo ser acrescido do adicional devido, porque tempo à disposição, nos moldes do art. 4º, CLT.

Mantenho.

## REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS EM DSRs

Pugna a recorrente pela aplicação da OJ n. 394 do TST, com a redação vigente quando da prolação da r. sentença.

Como é cediço, as horas extras habitualmente prestadas geram reflexos nas demais verbas: inteligência das Súmulas n. 45, 63, 172 e 376, II, do C. TST, inclusive no descanso semanal remunerado.

Todavia, o C. TST vedava a majoração do DSR pela integração das horas extras habituais, não repercutindo no 13º salário, nas férias acrescidas de 1/3, no aviso-prévio e no FGTS, incidência dos reflexos das horas suplementares, por meio do entendimento firmado na OJ n. 394 da SBDI-1.

Ocorre que, recentemente, no julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo (IRR 10169-57.2013.5.5.0013), a SBDI-1 fixou a tese jurídica de que “A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sem que se configure a ocorrência de *bis in idem*”, que culminará em cancelamento da sobredita Orientação Jurisprudencial n. 394.

No mesmo julgamento, foi determinada a modulação dos efeitos decisórios, na forma do art. 927, § 3º, do CPC/2015, deliberando-se que a tese jurídica definida no incidente “somente será aplicada aos cálculos das parcelas cuja exigibilidade se aperfeiçoe a partir da data do presente julgamento (inclusive), ora adotada como marco modulatório”, tudo conforme decisão proferida no Processo RR 215-85.2011.5.04.0023, de Relatoria do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, publicada no DEJT em 31.8.2018.

Nesse mesmo sentido trago à colação arestos do C. TST ao tratar da matéria em debate:

É cediço que a SBDI-1 desta Corte, no julgamento do IRR 10169-57.2013.5.5.0013, da relatoria do eminente Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro (acórdão ainda pendente de publicação), firmou posição de que ‘A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sem que se configure a ocorrência de *bis in idem*’. Na oportunidade, decidiu-se pela modulação dos efeitos da decisão, em atenção ao princípio da segurança jurídica e em observância ao art. 927, § 3º, do CPC/2015, de modo que a tese firmada no aludido incidente somente será aplicada aos cálculos das parcelas cuja exigibilidade se aperfeiçoe a partir da data do seu julgamento, ocorrido em 22.3.2018. Cumpre destacar que a proclamação do julgamento do aludido incidente de recurso repetitivo foi suspensa, a fim de se submeter à apreciação do Tribunal Pleno a questão relativa à revisão ou cancelamento, se for o caso, da Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1, objeto da controvérsia. No presente caso, portanto, permanece



a incidência do referido verbete jurisprudencial, de modo que o egrégio Tribunal Regional, ao deferir o pedido de reflexos em razão do aumento da média remuneratória mensal do trabalho, decorrente da integração das horas extraordinárias nos repouso semanais remunerados, decidiu em confronto com o entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1, de seguinte redação: 'REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO-PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 9, 10 e 11.6.2010). A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *'bis in idem'*'. Pelo exposto, dou provimento aos embargos de declaração para prestar esclarecimentos, sem alteração do julgado. (ED RR 129100-62.2009.5.09.0892, Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgamento 12.6.2019, publicação 1º.7.2019).

**REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REPERCUSSÃO. BIS IN IDEM. AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA. IRR 10169-57.2013.5.5.0013. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO. PROVIMENTO.** Não obstante a tese firmada pela SBDI-1 desta Corte no julgamento do IRR 10169-57.2013.5.5.0013 de que 'A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sem que se configure a ocorrência de *'bis in idem'*', houve modulação dos efeitos da referida decisão a permitir que, no presente caso, seja aplicável o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1. Nesse contexto, decisão regional que determina os reflexos em razão do aumento da média remuneratória mensal do trabalho, decorrente da integração das horas extraordinárias, nos repouso semanais remunerados, contraria o referido verbete jurisprudencial. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR 166-34.2012.5.04.0015, Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgamento 26.9.2018, publicação 5.10.2018).

Como se vê, todas as considerações até aqui tecidas induzem à inequívoca conclusão de que a diretriz enunciada na Orientação Jurisprudencial 394 da SBDI-1 do TST, inspirada em falsas premissas, culmina por malferir preceitos expressos de lei e por suscitar incoerências perturbadoras, a recomendarem sua imediata revisão, com a fixação de tese contrária à ali aclamada (IRR 10169-57.2013.5.05.0024, SBDI-1, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, julgado em 22.3.2018, acórdão pendente de publicação). Ocorre que, no referido julgamento, foi determinada modulação dos efeitos decisórios, em homenagem à segurança jurídica e nos termos do art. 927, § 3º, do CPC/2015. Ficou definido que a tese jurídica estabelecida no incidente 'somente será aplicada aos cálculos das parcelas cuja exigibilidade se aperfeiçoe a partir da data do presente julgamento (inclusive), ora adotada como marco modulatório'. (RR 909-60.2011.5.09.0655, Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, julgamento 26.6.2019, publicação 1º.7.2019).

**AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. HORAS EXTRAS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. REFLEXOS. IRR 10169-57.2013.5.05.0024. MODULAÇÃO.** A alteração do entendimento acerca da repercussão do RSR majorado pela integração das horas extras sofreu modulação de efeitos decisórios para que seja aplicada aos cálculos das parcelas cuja exigibilidade se aperfeiçoe a partir da data do julgamento do referido IRR, que adotou esse parâmetro temporal como marco modulatório. No caso, a decisão tomada no IRR (14.12.2017) noticiado é posterior ao julgamento do Tribunal Regional (16.6.2011), razão pela qual persiste a incidência da Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1 do TST, no sentido de que 'A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS'. Agravo interno de que se conhece e a que se rejeita. (Ag ARR 200100-81.2009.5.04.0401, Ubirajara Carlos Mendes, julgamento 28.11.2018, publicação 30.11.2018).

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.015/14. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO MAJORADO PELA INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS. AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA. REFLEXOS. POSSIBILIDADE. IRR 10169-57.2013.5.5.0013. MODULAÇÃO DE EFEITOS.** A embargante alega omissão quanto ao comando do art. 896-C, § 5º, da CLT, incluído pela Lei n. 13.015/14, uma vez que a matéria está afeta ao Tema 9 de Recurso Repetitivo. Todavia, o julgado embargado não padece do indicado vício da omissão, porquanto, houve pronunciamento claro a respeito do entendimento do E. Colegiado no sentido de que, diante da modulação dos efeitos decisórios no julgamento de incidente de recurso de revista repetitivo IRR 10169-57.2013.5.5.0013 da SBDI-I do TST, persiste a incidência da Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1 desta Corte Superior. Ressalte-se que o § 5º do art. 896-C da CLT não determina, mas faculta ao Relator suspender recursos de revista quando o objeto da controvérsia for idêntico ao que se discute em recurso afetado como repetitivo. Embargos de declaração rejeitados. (ED Ag AIRR 20148-66.2014.5.04.0402, Relator Roberto Nobrega de Almeida Filho, julgamento 13.2.2019, publicação 15.2.2019.

### **3 - REFLEXOS DOS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS, MAJORADOS COM A INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, EM OUTRAS VERBAS - *BIS IN IDEM***

#### **a) Conhecimento**

Eis os termos do acórdão regional quanto ao tema:

Quanto ao indeferimento da integração das diferenças de repouso semanal remunerado decorrentes de horas extras, destaco que merece reforma.

**No particular, deixo de aplicar a Orientação Jurisprudencial n. 394 da SDI-I do c. TST, *data maxima venia*, por entender que a integração das diferenças de RSR oriundas das horas extras prestadas não caracteriza *bis in idem*.**

**Com isto, aplico no presente caso o teor da Súmula n. 19 do nosso TRT5, utilizando, para tanto, a fundamentação do Incidente de Uniformização de Jurisprudência que a gerou (n. 0000350-02.2015.5.05.0000 IUJ), pois 'o que se verifica é que, uma vez deferida a repercussão das horas extras, visto que habituais, no cálculo do repouso semanal remunerado, conforme premissa acima fixada, a incidência das diferenças dessa verba na remuneração obreira é direito do empregado, sendo, na verdade, consequência reflexa lógica, haja vista que, se a base de cálculo da parcela repouso semanal remunerado se modifica, a composição da remuneração também deverá sofrer a mesma alteração, sem que se caracterize, com esse procedimento, a ocorrência da duplicidade de incidência alegada. Destarte, se a natureza salarial do repouso semanal é incontroversa, sempre que esta parcela sofre majoração, inclusive em decorrência do reflexo das horas extras, a diferença respectiva se incorpora à remuneração do empregado, sendo inevitável, pois, como consequência reflexa lógica, que gere nova repercussão em outras verbas, tais como férias, 13º salário e FGTS, entre outras'.**

Assim, procede a integração e diferenças, conforme redação da Súmula n. 19 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

**'REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIFERENÇAS DECORRENTES DAS HORAS EXTRAS EM OUTROS CONECTÁRIOS LEGAIS. INTEGRAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE *BIS IN IDEM*.** Deferida a repercussão das horas extras habituais no repouso semanal remunerado, na forma autorizada na Súmula n. 172 do C. TST, a incidência das diferenças daí advindas na remuneração obreira é direito inquestionável, tratando-se, na verdade, de consequência reflexa lógica, pois se a base de cálculo da parcela do repouso semanal se modifica, a composição da remuneração também deverá sofrer a mesma alteração, sem que se cogite, nesse procedimento, de *bis in idem*' (fls. 159-160 - destaquei).

Inicialmente, a reclamada nega a prestação habitual de sobrelabor, razão de não haver falar em majoração do valor do repouso semanal remunerado pelas horas extras habitualmente prestadas. Sucessivamente, alega que o repouso semanal remunerado, majorado pela incorporação das horas extras habitualmente prestadas, não deve repercutir no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS. Invoca a Súmula n. 89 e a Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1, ambas do TST. Transcreve 1 (um) aresto.

A repercussão dos descansos semanais, majorados com a integração das horas extras, em outras verbas, mormente no caso do mensalista, implicaria *bis in idem*, uma vez que já incluídos no salário os valores pertinentes às horas extras, na forma do art. 7º, § 2º, da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949:

‘Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente’.

Não são cabíveis, portanto, os reflexos do descanso semanal remunerado, majorado pela integração das horas extras, em outras parcelas. Nesse sentido, a OJ n. 394, *in verbis*:

‘REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO-PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *‘bis in idem’*’.

A C. SBDI-1, em Sessão Ordinária realizada no dia 9 de fevereiro de 2017, acolheu proposta de incidente de recurso de revista repetitivo e decidiu afetar à SBDI-1. Plena a matéria ‘Repouso semanal remunerado - RSR. Integração das horas extraordinárias habituais. Repercussão nas demais parcelas salariais. *Bis in idem*. Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1 do TST’, submetendo o feito, representativo da controvérsia, ao rito do art. 896-C da CLT (IRR n. 10169-57.2013.5.05.0024, de Relatoria do Exmo. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro).

Em 14.12.2017, a C. SBDI-1 decidiu, por unanimidade, ‘suspender a proclamação do resultado do julgamento para, nos termos do disposto no art. 171, § 2º, do RITST, e, ouvida a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos desta Corte Superior, submeter à elevada apreciação do Tribunal Pleno a questão relativa à revisão ou cancelamento, se for o caso, da Orientação Jurisprudencial n. 394 SbdI-1 do TST, uma vez que a maioria dos ministros votava em sentido contrário ao disposto na referida Orientação Jurisprudencial’. Na sessão de 22.3.2018 decidiu-se, por unanimidade, chamar o feito à ordem para renovar o prazo de suspensão a partir do dia 27.3.2018 e, portanto, retirar o processo de pauta a fim de que fosse remetido ao Tribunal Pleno para os fins estabelecidos na decisão transcrita.

Nos autos do IRR n. 10169-57.2013.5.05.0024 não houve a determinação de suspensão dos demais recursos que tramitam neste Tribunal, nos termos do art. 896-C, § 5º, da CLT. Assim, em face dos mencionados pronunciamentos judiciais da C. SBDI-1, subsiste a aplicação da OJ n. 394 da SDI-1 do TST. Nesse sentido:

‘EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO MAJORADO PELA INCIDÊNCIA DE HORAS EXTRAS EM OUTRAS PARCELAS. INSTAURAÇÃO DE INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. Saliente-se que **nos autos do IRR 10169-57.2013.5.05.0024 não houve a determinação de suspensão dos demais recursos que tramitam neste Tribunal, faculdade conferida ao relator, nos termos do art. 896-C, § 5º, da CLT.** Desse modo, a afetação da questão atinente à majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, não impede que se julgue a matéria, uma vez que a OJ n. 394 da SDI-1 do TST não foi cancelada. Ademais, embora o embargante alegue a existência de omissão, verifica-se que, na verdade, faz uso dos embargos declaratórios para impugnar o fundamento da decisão e postular novo julgamento de questão decidida. No tocante às diferenças de horas extras, é inconteste que a pretensão recursal ostenta nítido caráter infringente, na medida em que a decisão embargada não padece de nenhum vício, ficando consignado que o recurso interposto não se viabiliza por contrariedade à Súmula n. 437, I, do TST. Embargos de declaração acolhidos apenas para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo’. (ED AIRR-623- 96.2015.5.02.0086, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 10.8.2018).

AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. DSRs MAJORADOS PELAS HORAS EXTRAS. REFLEXOS EM OUTRAS VERBAS. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 394 DA SBDI-1 DO TST. MATÉRIA OBJETO

DE INCIDENTE DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. SUSPENSÃO. No procedimento de julgamento dos incidentes de recursos de revista repetitivos, a suspensão dos recursos de revista e dos embargos que versam sobre idêntica questão, no âmbito do TST, constitui faculdade do relator do incidente, como se extrai dos arts. 896-C, § 5º, da CLT e 5º, II, da Instrução Normativa n. 38 desta Corte. No caso do Tema Repetitivo n. 9, cujo objeto é idêntico à matéria discutida no presente feito (reflexos de DSRs majorados pelas horas extras), não houve tal determinação pelo relator na Egrégia Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Por tal razão, e por ter constatado que as demais Turmas desta Corte permanecem julgando os processos sobre o tema, mesmo depois de iniciado o julgamento do IRR 10169-57.2013.5.05.0024, em 14.12.2017, reconsiderarei a suspensão outrora determinada, relacionada à aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 394 da SDI-1 do TST. Por outro lado, a suspensão de que trata o Ofício Circular n. 317 do TST é a de recursos interpostos e pendentes no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, realizada na forma do art. 896-C, § 3º, da CLT, o qual não se confunde com a previsão do § 5º. Assim, inexistindo previsão legal para a suspensão do presente feito, tampouco determinação nesse sentido do relator do incidente do Tema Repetitivo n. 9, não procede a pretensão do autor. Agravo conhecido e não provido. DSRs MAJORADOS PELAS HORAS EXTRAS. REFLEXOS EM OUTRAS VERBAS. O pleito encontra-se superado pelo entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial n. 394 da SBDI-1, a qual aplico por disciplina judiciária. Agravo conhecido e não provido. (Ag ED RR 217400-73.2006.5.01.0521, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 22.2.2019).

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. PROVOCAÇÃO DE INCIDENTE MANIFESTAMENTE INFUNDADO. APLICAÇÃO DE MULTA. Reputa-se litigante de má-fé a parte embargante que provocar incidente manifestamente infundado, como ocorre na espécie, uma vez que **o Relator do Proc. IRR 10169-57.2013.5.05.0024 não determinou a suspensão dos processos em curso nas Turmas do TST sobre o tema afetado** (OJ n. 394 da SBDI-1), cujos recursos têm sido regularmente julgados pelas oito Turmas do Tribunal. Aplicação de multa prevista no art. 81, *caput*, do CPC. Embargos de declaração a que se nega provimento. (ED ARR 1081-61.2011.5.02.0084, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 17.8.2018).

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. SUSPENSÃO DO PROCESSO. CONTROVÉRSIA OBJETO DE INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. OJ 394 DA SBDI-1. O § 5º do art. 896-C da CLT confere ao relator de IRR a mera faculdade de sobrestar os processos em que se discute matéria idêntica àquele afetado como recurso repetitivo. **No caso do IRR 10169-57.2013.5.05.0024, cuja controvérsia diz respeito ao alcance da OJ da SBDI-1 n. 394, não houve determinação de suspensão dos demais recursos que tramitam neste Tribunal.** Dessa forma, este Colegiado não se omitiu em qualquer aspecto, ao determinar a inclusão do presente feito em pauta de julgamento. Precedentes, inclusive desta 3ª Turma, da relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado. Embargos de declaração conhecidos e providos, apenas para prestar esclarecimentos, sem conferir efeito modificativo ao julgado. (ED RR 257-83.2012.5.09.0016, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 20.4.2018).

RECURSO DE REVISTA. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO-PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. *BIS IN IDEM*. AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA. I. Na oportunidade do julgamento do IRR 10169-57.2013.5.5.0013 (acórdão ainda pendente de publicação), a SBDI-1 do TST firmou posição de que 'a majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sem que se configure a ocorrência de *bis in idem*'. II. Entretanto, **destaca-se que a proclamação do resultado do julgamento do IRR 10169-57.2013.5.5.0013 foi suspensa, a fim de se submeter à apreciação do Tribunal Pleno a questão relativa à revisão ou cancelamento, se for o caso, da OJ n. 394 da SBDI-1 do TST.** III. No presente caso, portanto, permanece a aplicação do referido verbete

jurisprudencial, de modo que o egrégio Tribunal Regional, ao deferir o pedido de reflexos em razão do aumento da média remuneratória mensal do trabalho, decorrente da integração das horas extraordinárias nos repouso semanais remunerados, decidiu em confronto com o entendimento contido na OJ n. 394 da SBDI-1 do TST. IV. Recurso de revista de que se conhece, por contrariedade à OJ n. 394 da SBDI-1 do TST, e a que se dá provimento. [...] (RR 798-18.2012.5.06.0011, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT 29.6.2018). (RR 551-54.2013.5.05.0003, Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgamento 11.9.2019, publicação 13.9.2019, destaques no original).

Nesse cenário, tratando-se de Sentença **anterior** ao julgamento do incidente de recursos repetitivos (IRR 10169-57.2013.5.5.0013), **impõe-se a observância da OJ n. 394, ainda vigente.**

Destarte, decido dar provimento para excluir da condenação a repercussão do DSR no cálculo das férias acrescidas de 1/3, da gratificação natalina e do FGTS.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A reclamada se insurge contra a sua condenação ao pagamento do adicional de periculosidade e reflexos, no período de 18.9.2009 a 31.12.2010, sob o argumento que o laudo pericial desconsiderou os equipamentos de proteção coletivos existentes na cabine de pintura, que dissipam em poucos segundos qualquer névoa de tinta, além de inexistir fundamento legal a amparar a condenação.

A prova pericial admitida nestes autos (fls. 180-200 e 274-280) concluiu, após proceder à devida vistoria do local de trabalho, que o reclamante, durante o período de labor na cabine de pintura *Reaper*, de 2009 a 2010, laborou em condições de periculosidade, de acordo com a NR-16 da Portaria n. 3.214/1978.

Relatou a perícia, quando da análise das atividades e operações com inflamáveis, para concluir pela existência de periculosidade:

### **NAS CABINES DE REAPER**

Estas áreas estão classificadas como área de risco, devido à operação com produtos químicos classificados como inflamáveis.

- Encontramos o *thinner* em vasilhames para limpeza e as tintas e o verniz sendo pulverizados através de revólver de pintura;

- No processo de pintura, o revólver pulveriza a tinta e o verniz.

Estes produtos químicos são considerados inflamáveis;

- No ambiente da cabine, foram encontrados as borras de tintas e os solventes orgânicos que são provenientes das tintas e do verniz;

- As cabines de pintura, de acordo com a legislação vigente, estão classificadas como área de risco devido à constatação de vários produtos inflamáveis. (Fls. 194).

Ao responder os quesitos apresentados, mencionou o laudo pericial que as atividades realizadas na cabine de *Reaper* estão classificadas como áreas de risco, exposto de forma habitual e permanente (fls. 198).

Em resposta aos quesitos complementares realizados pela reclamada, esclareceu o laudo pericial que somente nas cabines de pintura de *main Reaper* da fábrica M.V.A.C. foi confirmada a presença dos produtos químicos inflamáveis, como *thinner*, tinta e solvente, que possuem ponto de fulgor inferior ao de 60°C e estão classificados como inflamáveis (fls. 275). Esclareceu, ainda, que os equipamentos de proteção individuais e coletivos “não possuem condão na proteção do trabalhador ao agente perigoso inflamável” (fls. 276).

Embora o Juiz não esteja necessariamente adstrito ao laudo (art. 479 do CPC/2015), a verdade é que o trabalho pericial se apresenta hábil o bastante para o fim colimado, inexistindo provas outras que o possam desqualificar ou enfraquecer o seu valor, cujo ônus da prova era da parte reclamada, conforme art. 818, CLT, c/c 373, II, CPC/2015.

Sentença que se mantém.

## HONORÁRIOS PERICIAIS

Insurge-se a reclamada contra o valor arbitrado a título de honorários periciais, reque-  
rendo sua redução para um salário-mínimo.

Sendo a reclamada sucumbente no objeto da perícia, seu é o encargo do pagamento,  
conforme art. 790-B da CLT.

A sentença os fixou em R\$ 3.000,00, já deduzidos os honorários prévios recolhidos pela  
reclamada (fls. 63 - R\$ 700,00), os quais reduzo para R\$ 1.800,00, conforme precedente desta C.  
Câmara, mais razoável para o fim a que se destina.

Reforma parcialmente acolhida.

## FGTS E EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO

Insurge-se a reclamada contra a determinação de recolhimento do FGTS sobre as  
verbas referidas, após 10 dias do trânsito em julgado, sob pena de expedição de ofício ao Minis-  
tério do Trabalho e Emprego. Alega a recorrente que não há pedido de diferenças de FGTS, mas  
tão somente a incidência do FGTS sobre as verbas deferidas, sendo, nesse caso, imprescindível,  
primeiro, haja apuração, em regular liquidação de sentença, dos valores principais devidos e, pos-  
teriormente a isto, obter-se a base de cálculo e o FGTS incidente.

Assim a r. sentença decidiu a questão:

A reclamada deverá comprovar nos autos o recolhimento dos valores devidos a  
título de FGTS na conta vinculada do reclamante no prazo de 10 (dias), a contar  
do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de execução direta e expedição  
de ofício ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego para adoção das  
medidas e aplicação das sanções administrativas cabíveis. Observe-se que o  
prazo concedido (10 dias do trânsito em julgado da decisão) serve ao cumprimento  
espontâneo da decisão, observados os limites da coisa julgada. É opção de que  
dispõe a reclamada de cumprir a obrigação de recolhimento dos depósitos fundiários  
na forma ordinária, ou seja, mediante depósito na conta vinculada do reclamante.  
Acaso a obrigação não seja cumprida no prazo determinado, os valores referentes  
ao FGTS serão apurados em liquidação, juntamente com as demais verbas  
constantes da condenação, procedendo-se à execução direta, nestes mesmos  
autos, das verbas fundiárias.

Com razão a reclamada.

Tratando-se a condenação de recolhimento de FGTS sobre as verbas deferidas na pre-  
sente ação, e considerando que o contrato de trabalho do reclamante continua ativo, os valores  
devidos a título de FGTS sobre as verbas deferidas deverão ser apurados em regular liquidação de  
sentença e depositados em conta vinculada do trabalhador, na forma da Lei n. 8.036. Para tanto, a  
reclamada deverá ser devidamente intimada para proceder ao recolhimento, no prazo de 10 dias,  
sob pena de execução direta dos valores devidos e expedição de ofício ao Ministério do Trabalho  
e Emprego, ressaltando que tais valores deverão permanecer depositados na conta vinculada do  
trabalhador.

Reformo.

## JUSTIÇA GRATUITA

Com relação à justiça gratuita - malgrado o discutível interesse da reclamada, já que a  
concessão do benefício não lhe traz nenhum prejuízo - também não merece nenhuma reforma a r.  
sentença, uma vez configurada a hipótese do art. 790, § 3º, da CLT, pois oportunamente apresen-  
tada declaração de pobreza pelo reclamante (fls. 40).

Ademais, diversamente do que afirma a recorrente, a representação pelo sindicato não  
é pressuposto para o deferimento da justiça gratuita, sendo certo que os honorários advocatícios

foram indeferidos, justamente em razão da falta de assistência sindical, tratando-se de ação ajuizada antes mesmo da Reforma.

Mantenho.

## Dispositivo

Isto posto, decido **conhecer** os recursos de D.S.P. e G.M.B.L., para **negar provimento** ao do reclamante e **dar parcial provimento** ao da reclamada, para reduzir os honorários periciais para o importe de R\$ 1.800,00, excluir da condenação a repercussão dos DSRs no cálculo das férias acrescidas de 1/3, da gratificação natalina e do FGTS, em observância à OJ-SDI1 n. 394 da SDI-1 do C. TST e determinar que os valores devidos a título de FGTS sobre as verbas deferidas deverão ser apurados em regular liquidação de sentença e, tendo em vista que o contrato de trabalho continua ativo, deverão ser depositados em conta vinculada do trabalhador, devendo a reclamada ser devidamente intimada para proceder aos recolhimentos, no prazo de 10 dias, sob pena de execução direta dos valores devidos e de expedição de ofício ao Ministério do Trabalho e Emprego, mantendo-se, no mais, incólume a r. sentença por seus próprios fundamentos, inclusive valores arbitrados.

PROCESSO JULGADO EM SESSÃO EXTRAORDINÁRIA TELEPRESENCIAL REALIZADA EM 21 DE FEVEREIRO DE 2022. Presidiu Regimentalmente o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Luciane Storel. Composição: Relatora Desembargadora do Trabalho Luciane Storel, Desembargador do Trabalho Renan Ravel Rodrigues Fagundes, Juiz do Trabalho Marcelo Magalhães Rufino. Adiado o julgamento em 7.11.2019 e em 18.2.2022. Ministério Público do Trabalho: Exmo. (a) Sr.(a) Procurador(a) ciente.

## ACÓRDÃO

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

Votação por maioria. Vencido o Juiz Marcelo Magalhães Rufino que divergia quanto às horas *in itinere*, conforme seguintes fundamentos:

“Entendo que há provas nos autos da existência de transporte público em horário compatível com a jornada da parte reclamante até o local de trabalho.

De fato, entendo que a lei prevê que as horas *in itinere* são devidas em relação ao local de trabalho não servido por transporte público. Portanto, se de qualquer lugar o trabalhador puder se servir do transporte público para ir ao trabalho, o tempo do percurso realizado em condução fornecida pelo empregador não é computável em sua jornada.

Desta forma, necessário averiguar apenas se o local de trabalho é servido por linhas de ônibus em horário compatível com a jornada, não sendo necessário, por outro lado, que a residência do trabalhador também o seja, isto é, que exista linha de ônibus em horário compatível a partir do endereço do trabalhador.

Analisando os documentos de fls. 142 e seguintes destes autos eletrônicos verifico a comprovação da existência de linhas regulares que acessam a sede da parte reclamada, em horários variados.

Cotejando-se as informações do Memorando de fl. 144 com os itinerários de fls. 150 e seguintes, concluo que o local de trabalho não só era servido por linhas regulares do transporte público municipal, como também em horário compatível com sua jornada.

Diante da larga oferta de linhas que poderiam ser utilizadas para chegar ao local de trabalho em horários compatíveis com início e término da jornada, partindo do centro de São José dos Campos, reputo indevidas as horas *in itinere*. Provejo o recurso patronal no particular”.

LUCIANE STOREL  
Desembargadora Relatora

DEJT 3 mar. 2022, p. 6624.

---

Acórdão PJe Id. b1a9b24  
Processo TRT 15ª Região 0010933-63.2020.5.15.0042  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO  
Juíza Sentenciante: CAMILA CERONI SCARABELLI

SEGURANÇA PÚBLICA. DEVER DO ESTADO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ASSALTO A CARRO-FORTE. É justamente pela falha da segurança pública que empresas de segurança existem. Portanto, não podem de um lado se beneficiarem da omissão do Estado, fazendo disso um negócio lucrativo, e de outro se isentarem dos riscos dessa atividade, colocando na linha de tiro trabalhadores sem aparatos comprovadamente eficazes de proteção.

As partes não se conformam com a r. sentença que julgou a reclamação trabalhista parcialmente procedente. O reclamante, além de requerer a majoração das indenizações por danos moral, estético e material, discorda da incidência de redutor e da base de cálculo aplicados à pensão mensal. A reclamada, por sua vez, além de alegar cerceamento de defesa, de requerer a fixação de honorários de sucumbência também a cargo do trabalhador e de discordar dos benefícios da gratuidade da justiça a ele concedida, não se conforma com as r. condenações em indenizações por danos moral, estético e material.

As partes apresentaram contrarrazões.  
É o relatório.

## VOTO

### Referência ao número de folhas

A referência ao número de folhas considerou o *download* do processo pelo formato “PDF”, na ordem crescente.

## Conhecimento

### 1- Recurso da empregadora

No caso, em face da tempestividade e, ainda, considerando que a empregadora apresentou comprovantes do pagamento das custas e depósito recursal (fls. 700-703), conheço do recurso.



## 2- Recurso do espólio

Por preenchidos os requisitos legais, conheço do recurso do espólio.

### Recurso da empregadora

#### Cerceamento de defesa

A reclamada afirma que a MM. Magistrada de primeiro grau adotou procedimento incomum na condução da prova, pois permitiu comunicação entre as partes e o Perito fora dos autos. Afirma, ainda, que o encerramento da instrução processual ocorreu sem seu acesso ao conteúdo do laudo pericial e que a solicitação do Sr. Perito para que fosse apresentado o prontuário psiquiátrico do autor não foi atendida.

No caso, além de não se tratar de procedimento incomum, a reclamada estava ciente desde a sessão de audiência de fls. 524 de como seria realizada a comunicação entre as partes e o Sr. Perito. Aliás, disponibilizou seus contatos para agendamento da perícia e envio do laudo pericial, como reproduzido abaixo com grifos acrescidos:

**O perito informará diretamente aos litigantes a data, horário e endereço designados para a perícia clínica.** Fica o reclamante intimado e informado que o seu não comparecimento injustificado implicará em desistência do pedido de reconhecimento de acidente de trabalho. As partes informam seus contatos para agendamento de perícia e envio de laudo pericial: a) pelo reclamante: telefone (xx) xxxxx-xxxx / (xx) xxx-xxxx, e-mail xxxxxxxxxxxx@yahoo.com.br; **b) pelo reclamado: telefone (xx) xxx-xxxx, e-mail xxx-xx@xxxxxxxxxxxxx.com.br.** As partes deverão apresentar seus quesitos e indicar assistentes técnicos diretamente ao perito judicial nomeado, para o seguinte endereço eletrônico (xxxxxxxx@uol.com.br) no prazo comum de 15 dias a partir da presente audiência. Concede-se ao perito ora nomeado o prazo de 120 (cento e vinte) dias para designar dia e horário para realização dessa perícia técnica, atentando-se para as cautelas necessárias quanto às medidas de segurança à saúde e questões sanitárias, comunicando diretamente às partes eletronicamente, e informando nos autos por petição [...] **O perito deverá disponibilizar o laudo em até 30 (trinta) dias diretamente aos advogados das partes, por meio eletrônico, que poderão apresentar impugnação ao laudo também em meio eletrônico endereçada ao perito, no prazo subsequente de 5 (cinco) dias, sob pena de preclusão. Após, o perito deverá no prazo de 10 (dez) dias posteriores apresentar, ao Juízo, o laudo, as impugnações e a sua manifestação, devendo atentar para os termos do art. 425 do CPC.**

Na ocasião, após as partes conferirem o teor da ata de audiência, não houve qualquer manifestação sobre os procedimentos enunciados, operando-se a preclusão sobre tal questão. Afinal, aceitar o procedimento, que aliás é amplamente utilizado, com êxito, na Justiça do Trabalho, e depois alegar sua nulidade configura a hipótese do *venire contra factum proprium*, inaceitável no processo judicial.

No tocante à afirmação da recorrente de que não recebeu o laudo pericial, em descumprimento ao que teria sido ajustado na audiência, também não subsiste. Afinal, o Sr. Perito comprovou o envio do laudo pericial à reclamada, no contato eletrônico por ela indicado em audiência, em 6.9.2021 (fls. 608). Portanto, a presunção é de que a reclamada recebeu o laudo pericial. Aliás, referida presunção que não foi desconstituída por nenhuma outra prova.

Ademais, importa destacar que eventuais falhas no sistema de recebimento de *e-mail* são de responsabilidade do destinatário, sobretudo quando conferido o correto envio no endereço eletrônico cadastrado.

Por fim, não há qualquer nulidade no não atendimento da solicitação feita pelo Sr. Perito acerca da juntada de “prontuário psiquiátrico de todo o tratamento junto ao convênio S.F. a fim de verificar seguimento clínico”.

Na verdade, se o documento solicitado pelo Sr. Perito era para apuração do dano moral, seria absolutamente desnecessário, porque no caso de acidente típico a prova está *in re ipsa*. Além disso, o reclamante não alegou incapacidade psíquica, sendo que a prova pericial foi completa ao relatar os danos físicos sofridos, além de informar que o reclamante realizou tratamento psicológico por 1 ano e 8 meses em decorrência do acidente, o que é suficiente para fins de apuração da extensão do dano. A prova pericial, portanto, está completa e acabada.

Por tais razões, no particular, nego provimento ao recurso, pois não verificada a hipótese de cerceamento de defesa.

## Acidente do trabalho

A reclamada discorda da responsabilidade objetiva que fundamentou sua condenação ao pagamento das indenizações por danos moral, estético e material. Afirma que não é razoável atribuir a ela a culpa pelo assalto ocorrido, mesmo porque suas atividades:

[...] não acarretavam risco diferenciado, sendo certo que a violência no país, e particularmente no Estado, atingiu níveis incontroláveis, sendo todos, empregados, empregadores e cidadãos em geral vítimas da ineficiência do Estado em garantir sua segurança. (Fls. 682).

Realmente, na etiologia da responsabilidade civil prevalece, regra geral, a teoria subjetivista, ou seja, aferidos o dano, a culpa do autor do dano, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, e o nexo de causalidade (arts. 186 e 927 do CCB), emerge o dever de reparar. No mesmo sentido dispõe o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal.

Apenas excepcionalmente se cogita na adoção do critério da responsabilidade civil objetiva, quando dispensável a existência da culpa, nas hipóteses previstas em lei e naquelas em que a atividade exercida pelo empregador implique, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (art. 927, parágrafo único, do CCB).

No caso vertente, apesar dos argumentos apresentados, configura-se a responsabilidade objetiva da empregadora, nos termos do art. 927 do CCB, em harmonia com o disposto no art. 7º, *caput* e inciso XXVIII, da CRFB/1988. Afinal, o reclamante, durante toda sua jornada, estava exposto ao risco de confronto com criminosos.

Trata-se de risco inerente à atividade do “vigilante”, sobretudo daqueles que, como o autor, realizam o transporte de valores em carros-fortes. Aliás, não por outra razão que a Lei n. 12.740/2012 incluiu o inciso II no art. 193 da CLT e garantiu aos trabalhadores envolvidos com segurança pessoal ou patrimonial o pagamento do adicional de periculosidade.

No caso, o reclamante era vigilante de uma empresa de segurança patrimonial. A toda evidência que não só a atividade fim da empregadora, como também as funções de vigilante desempenhadas pelo autor enquadraram-se na teoria do risco, já que em suas atividades rotineiras ficava exposto a riscos superlativamente maiores do que os empregados em geral, o que faz incidir ao caso a responsabilidade objetiva do empregador.

Nesse sentido, inclusive, vem decidindo reiteradamente o E. TST, como na recente decisão, cuja ementa segue abaixo com grifos acrescidos:

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO. LESÃO CORPORAL POR DISPARO DE ARMA DE FOGO. VIGILANTE. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que se aplica a responsabilidade civil objetiva, fundada na teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, no âmbito de acidente de trabalho que envolve atividades de risco, uma vez que a norma prevista no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, concernente à responsabilização subjetiva do empregador, não afasta, por si só, a possibilidade de responsabilização objetiva no âmbito das**

**relações de trabalho. Nessa diretriz, a jurisprudência desta Corte Superior é firme no entendimento de que em razão do risco profissional elevado, inerente à atividade, é objetiva a responsabilidade do empregador na hipótese em envolve empregado vigilante. Entende-se, ainda, que o fato de terceiro somente seria capaz de romper onexo causal quando o infortúnio for totalmente alheio ao risco inerente à atividade desenvolvida.** Precedentes. II. Na vertente hipótese, o Tribunal Regional consignou que a parte reclamante, cuja empregadora era empresa de vigilância patrimonial, foi vítima de projétil de arma de fogo disparada por terceiro quando se encontrava no seu posto de trabalho (guarda de condomínio residencial), no desempenho da sua função de vigilante, tendo sofrido lesão corporal. III. Nesse contexto, à luz da jurisprudência firmada no âmbito desta Corte, **a empregadora deve responder objetivamente pelos danos causados. O fato de terceiro, in casu, não tem o condão de afastar onexo causal, porquanto a exposição a risco de violência é inerente à atividade de vigilante.** IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. [...] Recurso de revista de que não se conhece, no particular. (RR 1875-26.2012.5.18.0012, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 18.2.2022).

Quanto ao acidente, ocorreu em condições incontroversas, como aponta o relatório confeccionado pela própria reclamada, versão, inclusive, que é compatível não só com a da petição inicial, mas também com o boletim de ocorrência.

Realmente, consta do referido relatório o seguinte (fls. 522, com grifos acrescidos):

Os vigilantes relataram que no dia 13.8.2018 por volta das 19h30, durante o serviço de transporte de valores do carro-forte xxx-xxxx, que estava com destino à cidade de Ribeirão Preto/SP, quando na altura do Km 359 da Rodovia Anhanguera, SP 330, foram abordados por um veículo de cor escura, que após emparelhar com o carro-forte, jogou contra ele, fechando-o. **Os ocupantes do veículo passaram a atirar contra o carro-forte com armas de grosso calibre**, forçando o motorista a pará-lo na rodovia. Com o intuito de se evadirem do local, o motorista A.S. freou o carro-forte para efetuar uma manobra reversa e seguir na contramão da rodovia, porém o carro-forte não respondia aos comandos do motorista por ter perdido o motor. Neste momento, os vigilantes perceberam que alguns disparos estavam transfixando a blindagem do carro-forte, ficando sem reação, e tentaram se abrigar junto ao chão do carro-forte, onde o caminhão começou a andar saindo da rodovia, vindo a parar na lateral da via. Na sequência, os meliantes se aproximaram do carro-forte exigindo que saíssem, momento em que os vigilantes, já feridos, desceram e foram rendidos pela porta lateral, sendo obrigados a jogarem seus armamentos no canteiro da rodovia e se abrigarem no mato, pois os meliantes explodiriam o carro-forte. Ao saírem para se abrigar, o vigilante L.F.F. conseguiu contato com o setor operacional da empresa via celular para avisar sobre o ocorrido. Em seguida, ouviram duas explosões, com diversos disparos de arma de fogo e permaneceram abrigados. [...] Depois de um determinado tempo, ao perceberem que a ação por parte dos meliantes já havia acabado, **os policiais que estavam abrigados junto aos vigilantes saíram sentido ao hospital de Orlandia, socorrendo os dois vigilantes feridos (A.R. e T.F.) [...].**

Na verdade, durante essa ação criminosa, o reclamante foi atingido em seu ombro e braço direito, tendo de se submeter a 5 procedimentos, entre tratamentos de fratura e nervos e retirada de estilhaço em olho direito, como destacado pelo Sr. Perito.

Além do dano psicológico e das cicatrizes que carrega pelo corpo, o reclamante perdeu, de forma definitiva, a função de sua mão dominante (direita), com redução da capacidade laborativa na ordem de 51 a 60%.

Na hipótese, ainda que não se adotasse a teoria do risco, a reclamada seria responsabilizada pelo infortúnio, por negligência.

Na realidade, o reclamante somente foi atingido porque a blindagem do carro-forte não suportou os tiros de fuzil disparados contra o veículo. Importa destacar que a legislação aplicável aos carros-fortes exige blindagem nível III, capaz de suportar os tiros 7.62 de fuzis FAL, AR-15 ou AK-47 (fls. 131-349). Evidentemente que cabia à reclamada apresentar a prova do tipo de blindagem

realizada em seus veículos, sobretudo no carro-forte atacado pelos criminosos, o que não fez, a despeito de o reclamante, desde a petição inicial, ter colocado em dúvida a blindagem feita pela ré.

Como se nota, ainda que não se entendesse pela aplicação da responsabilidade objetiva, no caso em apreço a reclamada disponibilizou aos empregados veículo cuja blindagem não suportaria eventuais ataques com armamentos mais pesados, como ocorreu.

De tal modo, ao não comprovar a adoção de medidas preventivas suficientes para a preservação da integridade física do empregado, em ofensa ao art. 157 da CLT, art. 7º, XXII, da Constituição Federal, ao princípio do aprimoramento contínuo, previsto na Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994), não há como afastar a culpa da empregadora.

Com relação à afirmação de que a segurança pública é dever do Estado e não do empregador, o que excluiria sua responsabilidade pelo evento danoso, não pode ser acolhida. No caso, mesmo tendo ciência do grau de periculosidade dos criminosos atraídos por roubos a carros-fortes, a ré não providenciou mecanismos de segurança adequados, omissão que quase custou a vida do trabalhador.

Além disso, não é ocioso lembrar que é justamente pela falha da segurança pública que empresas como a reclamada existem, de tal maneira que não podem, de um lado se beneficiarem da omissão do Estado, fazendo disso um negócio lucrativo, e de outro se isentarem dos riscos dessa atividade, colocando na linha de tiro trabalhadores sem aparatos comprovadamente eficazes de proteção.

Pelos mesmos fundamentos, inaceitável a tese de fato de terceiro como excludente da responsabilidade civil. Realmente, o fato de terceiro capaz de afastar o nexo causal seria apenas aquele inteiramente estranho ao risco inerente à atividade desenvolvida, o que não retrata a hipótese analisada, haja vista o grande risco de assalto a carros-fortes.

De tal modo, presentes o dano e o nexo de causalidade, além da culpa, mantém-se o dever de indenizar.

Por tais razões, nego provimento ao recurso quanto à responsabilidade da empregadora.

### **Indenização por danos materiais (apreciação conjunta)**

Enquanto o reclamante pede a inclusão do 13º no cálculo da pensão mensal e a diminuição do redutor aplicado para o pagamento em parcela única, com limitação às parcelas vincendas, a reclamada discorda da conclusão do laudo pericial, bem como do valor atribuído à indenização por dano material.

Dispõe o art. 950 do CC que é devida a pensão quando da ofensa se verificar a incapacidade para seu ofício ou profissão ou redução da capacidade laborativa.

A indenização por danos materiais visa à recomposição do patrimônio do adoentado ao mesmo patamar existente antes da doença, incluindo a correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou a vítima, ou da depreciação que ele sofreu, nos termos do art. 950 do Código Civil, e comparece para reparar as perdas materiais sofridas pela vítima.

Cumpra destacar que os lucros cessantes, previstos no art. 950 do Código Civil, como espécie do dano material, referem-se aos ganhos futuros dos quais a vítima fica privada, ainda que temporariamente, considerando-se como tais as parcelas cujo recebimento seria razoavelmente correto esperar que ela viesse lograr.

Na hipótese, ao contrário do que afirma a reclamada, a prova pericial mostrou-se completa e apresentou análise técnica suficiente para a elucidação sobre as sequelas do acidente.

Aliás, a reclamada não apresentou, como contraprova, nenhum elemento probatório de ordem técnica, não conseguindo justificar o porquê de o trabalhador até a data da perícia ainda estar afastado em decorrência daquele acidente.

Na realidade, a perícia médica judicial constatou que o reclamante perdeu a mobilidade parcial dos 1º, 2º e 3º dedos da mão dominante, com perda da função deste membro e redução parcial e permanente da capacidade laborativa na ordem de 51 a 60%. Registrou, ainda, que o autor prossegue em tratamento de múltiplos ferimentos por arma de fogo e que passou por atendimento clínico psiquiátrico/psicológico por 1 ano e 8 meses.

O nexa causal, além de incontroverso, está documentado na emissão de CAT pelo empregador e pelo gozo de auxílio-doença acidentário (B-91).

Sob tal enfoque, a redução da capacidade do autor deve ser indenizada, sendo que a fixação do valor deve ter como parâmetro, além do percentual comprometido da capacidade, a manutenção de um equilíbrio entre o dano sofrido e reparação devida.

Há que ser considerado que o reclamante não poderá mais exercer a função de vigilante, sendo que as sequelas de que é portador desvalorizaram sua mão de obra no mercado de trabalho, apesar de atualmente ter apenas 39 anos.

Irretocável, portanto, a r. sentença, que além de utilizar o percentual de 60% para fins de pensionamento, considerou como termo inicial a data do acidente e final a data em que o autor completar 76 anos, nos termos da tabela de sobrevida gerada pelo IBGE, limitada pelo pedido do autor.

Contudo, e neste aspecto tem razão o autor, a r. decisão não integrou no cálculo das parcelas o décimo terceiro salário, pelo seu duodécimo, parcela devida diante do princípio da restituição integral.

Por outro lado, tratando-se de condenação em parcela única, deve-se aplicar um redutor na ordem aproximada de 30%, afigurando-se excessivo aquele arbitrado pela Origem, de mais de 60%. Do mesmo modo, tal redutor não se aplica às parcelas vencidas, mas apenas às vincendas.

Na verdade, se pago de uma só vez, o pensionamento não pode corresponder, simplesmente, ao somatório de todas as parcelas mensais vincendas. Realmente, tal procedimento pode gerar enriquecimento indevido da vítima e impor ao causador do dano um ônus maior do que lhe traria o pagamento sob a forma de pensão, em prestações quitadas mês a mês, sendo razoável interpretar o preceito do parágrafo único do art. 950 do Código Civil (a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez) como um indicativo de que, na fixação do valor do *quantum* indenizatório, o magistrado deve adotar um critério de justiça.

Além do mais, não se deve perder de vista que a finalidade essencial do pensionamento é garantir para a vítima o mesmo nível de rendimentos que até então percebia, e não de lhe conceder um capital para produzir rendas futuras. O pagamento antecipado não deve gerar para o causador do dano um ônus maior do que representaria o pagamento feito sob a forma de pensionamento (parcelas pagas mês a mês); a condenação não pode ampliar a dívida.

Nesse sentido, da aplicação de redutor em índice razoável em casos de pagamento antecipado, cumpre transcrever abaixo, por relevante, a r. decisão do E. TST:

[...] DOENÇA OCUPACIONAL. PENSÃO VITALÍCIA. PARCELA ÚNICA. REDUTOR. Embora o pensionamento mensal previsto no art. 950, *caput*, do CCB deva ser fixado em observância a critérios objetivos, a indenização substitutiva estabelecida no parágrafo único do referido preceito procede de mero arbitramento. Tanto é assim que se colhe da literalidade da norma: 'O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez'. Logicamente plausível, ante a antecipação da receita, a aplicação de índice redutor sobre o valor projetado. Recurso de revista não conhecido. (RR 50-59.2012.5.04.0522, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, data de julgamento 10.6.2015, 8ª Turma, data de publicação DEJT 12.6.2015).

Por fim, em relação ao pedido de compensação com o seguro de vida, a alegação da reclamada é descabida, porquanto sequer comprovada a existência de seguro de vida em favor do autor.

Ademais, ainda que existisse, seria inviável a compensação entre o valor do prêmio do seguro de vida recebido pelo reclamante e a importância arbitrada a título de indenização por danos morais, estéticos e materiais, porque são parcelas decorrentes de obrigações jurídicas distintas e, portanto, não compensáveis.

Por tais razões, nego provimento ao apelo da empregadora e dou provimento parcial ao recurso do autor para rearbitrar à indenização por danos materiais o montante de 60% do último salário (R\$ 3.152,00), acrescido do 13º salário, pelo seu duodécimo, mantidos os termos inicial e final fixados em primeiro grau, com a aplicação do redutor de 30% exclusivamente sobre as parcelas vincendas.

## Indenização por dano moral e estético (apreciação conjunta)

Enquanto a empregadora pretende a exclusão ou redução do valor da indenização por dano moral, arbitrada em R\$ 63.040,00 pela Origem, o autor pede a apuração individualizada dos danos moral e estético e visa à majoração das indenizações por entender que a gravidade do acidente exige indenização maior.

Cumpra mencionar que o dano moral decorrente de acidente do trabalho, em que a integridade física do trabalhador é violada, não requer prova, pois o prejuízo, nesses casos, está *in re ipsa*.

Mesmo que se entenda de forma distinta, o certo é que não há como negar que o trabalhador que, em face de culpa do empregador, sofre acidente no trabalho e tem danos permanentes na sua estrutura corporal, passa por períodos de sofrimentos, dor, aflições, constrangimentos e até depressão.

Aliás, como enfatiza Carlos Alberto Bittar (**Reparação civil por danos morais**. 3. ed. rev., atual. e ampl. 2ª t. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 136), a dor, a aflição e o constrangimento de quem sofre danos permanentes em sua estrutura corporal, decorrente de acidente de trabalho, “[...] são fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais a agressões”.

Portanto, na hipótese, evidente o dano moral sofrido pelo autor, que sofreu perda da acuidade visual após o acidente, de modo que a empresa deve arcar com a indenização correspondente.

Em relação ao montante devido, cabe inicialmente destacar que o acidente ocorreu na vigência da Lei n. 13.467/2017, que tornou mais objetivos os critérios de apuração do valor indenizatório.

No que diz respeito ao dano estético, que é espécie de dano moral e está vinculado ao sofrimento que a deformação morfológica deixada pelo acidente causou ao trabalhador, por sua natureza, dispensa apuração individualizada e deve ser considerado para fins de arbitramento da indenização por dano moral.

No caso, devem ser observados os critérios previstos no art. 223-G da CLT, como a situação social e econômica das partes envolvidas, as condições em que ocorreu o prejuízo moral, levando-se em conta, ainda, o período contratual que corresponde ao tempo de exposição do empregado às condições adversas e o esforço da reclamada para minimizar a ofensa ao longo do contrato de trabalho por meio da adequação às normas regulamentares.

Importante notar que o acidente também causou repercussão estética, como se infere das fotos tiradas durante a perícia (fls. 579).

De acordo com o novo regramento, deve ser considerada a gravidade da ofensa sofrida pelo empregado, a capacidade do empregador, o caráter pedagógico e repressivo, o último salário do reclamante (R\$ 3.152,00), a natureza do dano causado e a vedação ao enriquecimento sem causa à parte.

No caso, à luz da prova ofertada, e sobretudo da extensão do dano, que acompanhará o autor por toda a vida, conclui-se que a ofensa é de natureza grave, e que o valor arbitrado pela Origem, para fins de danos morais e estéticos, de R\$ 63.040,00 corresponde ao valor máximo para ofensas de natureza grave, e por isso deve ser mantido.

Por tais motivos, quanto à reparação por danos morais, nego provimento aos recursos.

## Gratuidade da Justiça

A reclamada afirma que não há prova de que o reclamante não tem condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo do seu sustento ou de seus familiares.

Cumpra destacar, neste ponto, que a lei faculta a concessão dos benefícios da justiça gratuita para aqueles que recebem proventos mensais iguais ou inferiores ao limite máximo de 40% dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou à parte que comprovar insuficiência de recursos (art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT).

A prova da insuficiência de recursos se dá por todos os meios admitidos em direito. Aliás, como a Lei n. 13.467/2017 não revogou o art. 1º da Lei n. 7.115/1983, a declaração da parte,

sob as penas da lei, de que não dispõe de recursos necessários para efetuar o pagamento das despesas processuais deve ser acolhida como prova segura da miserabilidade, especialmente quando nada contraria o referido documento. Realmente, tais normas são compatíveis com o processo do trabalho, inclusive o art. 99, § 2º, do CPC, que dispõe que o magistrado somente poderá indeferir o pedido de justiça gratuita se houver elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para tanto.

Portanto, numa interpretação sistemática, a declaração firmada pela parte ou seu procurador, com poderes específicos, atende o requisito do art. 790, § 4º, da CLT para a concessão do benefício da justiça gratuita, salvo se existir prova em sentido contrário.

Por tais motivos e considerando o que consta no documento de fls. 21, a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça ao autor é medida necessária.

Sendo assim, em relação à questão em exame, nego provimento ao recurso.

### **Honorários sucumbenciais**

A reclamada é totalmente sucumbente nas matérias discutidas nos autos, razão porque, ainda que não existisse o julgamento proferido na ADI 5766, não há cogitar em honorários em seu favor.

### **Prequestionamento**

Para fins de prequestionamento, fica expressamente consignado que a presente decisão não afronta qualquer dispositivo legal, inclusive de âmbito constitucional, especialmente os referidos pelos litigantes, nem contraria Súmulas e Orientações das Cortes Superiores, sendo desnecessária, portanto, a interposição de embargos de declaração para tal finalidade.

Diante do exposto, decido conhecer do recurso interposto por **A.R.S.** e o **PROVER EM PARTE** para determinar que o pagamento da indenização por danos materiais, no percentual arbitrado pela Origem (60%), tenha como base de cálculo o último salário do autor, R\$ 3.152,00, acrescido do 13º salário, pelo seu duodécimo, com a aplicação do redutor de 30% exclusivamente sobre as parcelas vincendas; e conhecer do recurso ordinário de **P.S.A.P.T.V.** e o **DESPROVER**, tudo nos termos da fundamentação.

Os valores arbitrados na Origem, inclusive em relação às custas, apesar do provimento parcial do recurso do trabalhador, permanecem compatíveis com o montante da condenação e, assim, ficam mantidos.

Em sessão realizada em 6 de abril de 2022, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile (relator), Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar, Desembargador do Trabalho Paulo Augusto 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 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime, com a ressalva do Exmo. Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar quanto aos benefícios da justiça gratuita. Consta do aludido tópico, suscitado pela empregadora, que “A reclamada afirma que não há prova de que o reclamante não tem condições de arcar com as custas do processo”. Logo adiante, a conclusão da proposta de voto é no sentido de dar provimento ao recurso para conceder ao reclamante a justiça gratuita. Nesse passo, com todo respeito ao Eminentíssimo Relator, entendo que o correto seria não prover o recurso, mantendo-se a concessão de benesse.

Procurador ciente.

JOSÉ CARLOS ÁBILE  
Desembargador Relator

DEJT 12 abr. 2022, p. 2667.

---

Acórdão PJe Id. 0b754fb  
Processo TRT 15ª Região 0011339-49.2016.5.15.0099  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE AMERICANA  
Juíza Sentenciante: PAULA ARAÚJO OLIVEIRA LEVY

TRABALHO EM REGIÃO ENDÊMICA. Ao determinar que o seu empregado trabalhasse no Congo, África, região endêmica da malária, a empresa assumiu os riscos de uma fatalidade. Considerando-se o período de incubação da doença, assim entendido o lapso temporal entre a picada do mosquito transmissor infectado até o aparecimento dos primeiros sintomas, exsurge o caráter ocupacional da moléstia. Aplica-se ao caso a responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. FALCIMENTO DE EMPREGADO COM FILHOS MENORES. O art. 77, § 2º, da Lei n. 8.213/1991, considera dependentes os filhos com até 21 anos de idade. Na esfera civil, porém, para o fim de indenização por danos materiais, a questão é interpretativa. Presume-se que os filhos saudáveis possam se sustentar a partir dos 25 anos, não sendo possível admitir que isso ocorra a partir dos 21 anos.

Inconformadas com a r. sentença (Id. de16011), complementada pela decisão declaratória (Id. de16011), recorrem a reclamante e a 3ª reclamada.

A autora questiona os seguintes tópicos (Id. cde9c23):

1. responsabilidade da 2ª reclamada (F.I.L.);
2. danos materiais;
3. danos morais.

A 3ª reclamada, por sua vez, alega nulidade processual e ilegitimidade passiva. No mérito, requer a modificação do julgado em relação aos seguintes pontos (Id. f3cc49d):

1. danos morais;
2. danos materiais.

É o relatório.



## VOTO

### ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, decide-se conhecer dos recursos. Diante das preliminares arguidas pela ré, inverte-se a ordem de julgamento.

### RECURSO DA RECLAMADA

#### Preliminares

#### Nulidade processual

Sem razão.

A reclamada pretende anular a r. sentença, alegando que o empregado falecido (Sr. A.A.) foi admitido pela T.C.C., empresa estrangeira que contratou a recorrente. Sustenta que a real empregadora deve ser incluída no polo passivo da demanda.

Aduz, ainda, que efetuava pagamentos aos funcionários da T.C. apenas para evitar despesas desnecessárias com encargos e taxas para remessas de valores.

Pois bem.

O juízo de origem reconheceu a existência de grupo econômico entre a 1ª reclamada (T.C.C.) e a 3ª reclamada, ora recorrente (O.C.I.L.), consoante decisão de Id. 80add5a, *in verbis*:

[...] este Juízo teve o cuidado em analisar outros processos distribuídos na 15ª Região que tratavam da mesma contratação realizada pela empresa brasileira O.C.I.L. para trabalho no exterior. Foram localizados os seguintes processos, por amostragem, de trabalhadores contratados para realização na empresa estrangeira do Congo: [...]

Dentre os processos acima mencionados, apenas em alguns foi incluída a empresa congoleza, outros a empresa brasileira O.C.I.L. fez acordo e em nenhum houve expedição da carta rogatória. Assim, considerando que o Juiz deve estar sempre atento aos fins sociais e às exigências do bem comum, no intuito de assegurar a efetividade da prestação jurisdicional, evitando-se atos processuais inócuos e morosos, indefiro a expedição da carta rogatória conforme abaixo.

Nos autos do processo 0010220-69.2016.5.15.0126, da 2ª VT de Paulínia, em que contendem **autor**: J.C.C., **réu**: O.C.I.L. e outros (3), foi proferido o seguinte **despacho** 'Tendo em vista os documentos juntados pelos Ids. 0c75f05, 9ee9387 e 3d6bd1a, dando conta que o contrato de trabalho foi firmado pela segunda, mas era efetivamente fiscalizado e remunerado pela primeira reclamada, constato, em primeira análise, a situação prevista no art. 2º da CLT. Portanto, reputo a segunda reclamada citada da data da audiência. A decisão poderá ser revista na r. sentença a ser prolatada. Intimem-se'. Nos autos n. 0012158-53.2016.5.15.0012, da 1ª VT de Piracicaba, também restou comprovado o pagamento dos salários daquele trabalhador (conforme extratos juntados sob Id. 15e4f20, 0f7498f), bem como os controles de horário nos quais constam o nome da empresa T.C.C. com o CNPJ da empresa O., xx.xxx.xxx/xxxx-xx.

Por todo o exposto, reputo citada a reclamada T. através da outra pertencente ao mesmo grupo econômico (O.). Apenas para fins de constatação, os próprios logotipos das empresas são semelhantes.

No caso, o contrato de trabalho do Sr. A. foi assinado pela Sra. E.T. (testemunha da reclamada), que relatou ao juízo que o trabalhador falecido foi levado para a África pela empresa O., empresa que mantinha relação com a T. Embora a depoente não tenha esclarecido o liame entre as duas demandadas, confirmou que os funcionários da T. eram contratados por meio da O. e ambas mantinham contato habitualmente.

A Magistrada *a quo* constatou que logo após ser desligada da empresa T., a Sra. E. (testemunha da reclamada) foi contratada pela O. Resta evidente, portanto, que as duas empresas aproveitavam a mesma mão de obra.

Na verdade, a O. atuava como agência da T. no Brasil, pois contratava trabalhadores para prestarem serviços na África. Desse modo, reputa-se irretocável a decisão combatida, *in verbis* (Id. 54c7145):

A reclamada O. atuava, de fato, como agência da primeira reclamada no Brasil, contratando trabalhadores em nome desta, representando seus interesses, como restou demonstrado nos autos. Assim, deve-se aplicar o disposto no art. 75, X e § 3º, do CPC que assim dispõem: 'Art. 75. Serão representados em juízo, ativa e passivamente: X - a pessoa jurídica estrangeira, pelo gerente, representante ou administrador de sua filial, agência ou sucursal aberta ou instalada no Brasil; § 3º O gerente de filial ou agência presume-se autorizado pela pessoa jurídica estrangeira a receber citação para qualquer processo'. Não há vício na citação da reclamada T.C.C. na pessoa da reclamada O., como visto acima e fundamentado em decisão de ID. 80add5a.

Destarte, não há se falar em nulidade processual.  
Rejeita-se.

### **Ilegitimidade passiva**

Sem razão.

Assevera a recorrente que não manteve contrato de trabalho com o Sr. A.A., daí por que deve ser excluída do polo passivo da demanda.

Ao exame.

Ao propor a reclamação trabalhista, a reclamante apresentou os fatos e argumentos, indicando a recorrente como responsável pelos débitos.

Conforme a teoria da asserção, as condições da ação são verificadas a partir da narrativa, em tese, da inicial.

Assim, o fato de a recorrente ter sido apontada como responsável pelas verbas postuladas já demonstra a pertinência subjetiva que a legitima para figurar no polo passivo da ação.

Rejeita-se.

## **MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS**

### **Responsabilidade pela morte do empregado. Danos morais e materiais**

A reclamada alega que não contratou o empregado falecido. Sustenta que a real empregadora é a T.C., que sequer foi citada. Afirma, ainda, que a morte do Sr. A. ocorreu por erro no diagnóstico e no tratamento médico realizado no Hospital de Americana. Em síntese, entende que o Hospital deve ser responsabilizado pela fatalidade, porquanto a malária não causa a morte do portador.

Caso mantida sua responsabilidade, pretende reduzir a indenização por danos morais, fixada em R\$ 100.000,00, alegando ser excessiva. No tocante à indenização por dano material, afirma que o Sr. A. recebeu durante a vida toda a média salarial de apenas R\$ 3.000,00, portanto a pensão não pode ser fixada com base no salário pago por uma empresa internacional (acima de R\$ 9.000,00), sobretudo porque o Sr. A. laborou por apenas 2 (dois) meses para a T. Sendo assim, entende que a pensão deve ser fixada pela média dos últimos 180 meses de salário. Também requer a limitação (65 anos de idade) e a compensação com os valores pagos pela previdência social.

Lado outro, a reclamante pretende ampliar o prazo da indenização por danos materiais, para que seja paga até completar 25 anos de idade. Além disso, insurge-se contra a limitação concernente à expectativa de vida do *de cuius* (75 anos de idade). Postula que a base de cálculo seja o último salário percebido pela vítima. Sucessivamente, pleiteia 2/3 da remuneração do empregado falecido, presumindo-se que 1/3 seria destinado ao próprio sustento da vítima. No tocante ao dano moral, pretende majorar o valor arbitrado na origem.

Ao exame.

Como visto anteriormente, a O. atuava como agência da T. no Brasil, pois contratava trabalhadores para prestarem serviços em outro continente.

O conjunto probatório evidencia que o Sr. A. foi contratado em 30.6.2015, por prazo indeterminado, para se ativar na função de mestre de obras na República do Congo, na África (Id. 9c1ac36).

As testemunhas (Sra. E. e Sr. L.A.) declararam que o Sr. A. retornou ao Brasil em setembro/2015.

Destarte, reputa-se correta a decisão monocrática que concluiu que as empresas O. e T. estavam interligadas e buscavam objetivos comuns.

Superada esta questão, passemos à análise das demais argumentações recursais.

Em regra, para que seja devida a reparação correspondente aos danos moral e material, deve haver um nexo de causalidade, decorrente do contrato de trabalho, para que seja possível a condenação do agente causador do ato tido por danoso.

Os arts. 186 e 927 do novo Código Civil assim disciplinam a matéria:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá 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 os direitos de outrem.

Assim, são pressupostos da responsabilidade civil: a ação ou omissão do agente; culpa do agente; relação de causalidade, e, finalmente, dano experimentado pela vítima.

É de se ressaltar que o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal exige, em casos de acidentes do trabalho, a presença da culpa ou dolo para a responsabilização do empregador.

*In casu*, o Perito nomeado pelo juízo (Médico F.S.Q. - CRM/SP xxx.xxx) esclareceu que o período de incubação da malária corresponde ao lapso temporal entre a picada do mosquito transmissor infectado até o aparecimento dos primeiros sintomas, que é, em média, de 15 dias, confira (Id. 384e7f):

1 - O *de cujus* cumpriu o seu contrato de trabalho com a reclamada de 30.6.2015 até 7.9.2015 na República Democrática do Congo (continente africano), tendo retornado para o Brasil em 24.9.2015.

2 - O continente africano é considerado uma área endêmica de transmissão de malária.

**3 - O período de incubação desta doença corresponde ao lapso temporal entre a picada do mosquito transmissor infectado até o aparecimento dos primeiros sintomas, que é, em média, de 15 dias, na maioria dos casos.**

4 - A avaliação com os prontuários médicos acostados aos autos evidencia que a procura do *de cujus* por avaliação médica em setor de urgência/emergência deu-se em 30.9.2015, ocasião na qual já apresentava sintomatologia compatível com o quadro clínico da doença há 3 dias, isto é, desde 27.9.2015, tendo sido internado com hipótese diagnóstica de malária. Tem caráter ocupacional, uma vez que o Sr. A.A. foi deslocado para zona endêmica (República Democrática do Congo - continente africano) para prestação de serviços em favor da reclamada, sendo certo que não era habitante daquela região. O quadro apresentou evolução desfavorável, tendo o *de cujus* cursado com deterioração do estado clínico e complicações neurológicas, respiratórias, circulatórias, hepáticas e renais, culminando em choque refratário e parada cardiorrespiratória, vindo a óbito em 6.10.2015. O diagnóstico de malária por *Plasmodium falciparum* foi confirmado em 5.10.2015.

Diante disso, o Vistor concluiu que a fatalidade decorreu de doença ocupacional, confira:

7 - Conclusões: Após avaliação pericial de forma indireta (análise dos documentos acostados aos autos), pode-se concluir que o *de cujus* contraiu malária e veio a óbito em 6.10.2015 em decorrência de complicações desta moléstia infecciosa. A malária contraída pelo *de cujus* tem caráter ocupacional, uma vez que o Sr. A.A. foi deslocado para zona endêmica (República Democrática do Congo - continente africano) para prestação de serviços em favor da reclamada, sendo certo que não era habitante daquela região. O quadro apresentou evolução desfavorável, tendo o *de cujus* cursado com deterioração do estado clínico e complicações neurológicas, respiratórias, circulatórias, hepáticas e renais, culminando em choque refratário e parada cardiorrespiratória, vindo a óbito em 6.10.2015.

Considerando os esclarecimentos científicos a respeito do tempo de incubação da malária, não há como negar que o reclamante foi infectado no Congo, quando estava trabalhando para a reclamada.

Resta evidente, também, que o óbito decorreu da doença adquirida na África. Logo, a reclamada deve ser responsabilizada pela fatalidade.

Quanto ao valor arbitrado a título de dano moral, é matéria de grande complexidade e discussão. Ainda que a ré entenda ter ultrapassado o limite razoável, pergunta-se: quanto vale a vida de um pai? Todo o dinheiro do mundo não é capaz afastar a dor de uma filha em tenra idade que perde a figura paterna.

Em outras palavras, é razoável e proporcional fixar a indenização no valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), tendo por base a dor e o prejuízo sofrido pela reclamante, o caráter pedagógico da sanção e a capacidade financeira das reclamadas.

No tocante ao dano material, o pedido patronal (para que a indenização seja calculada sobre a média dos 180 salários recebidos pelo falecido) não merece acolhimento, haja vista a falta de embasamento legal. O fato de o Sr. A. ter laborado apenas 2 meses em benefício das rés é irrelevante para o cálculo da indenização.

Cumpra esclarecer que a pensão mensal prevista no art. 950 do Código Civil destina-se a reparar a parte lesada pelos valores que deixaram de ser percebidos em virtude do evento danoso, e não se confunde com a concessão do benefício previdenciário pago pelo INSS.

A indenização é devida aos credores de alimentos que mantinham relação de dependência econômica com o falecido, até que completem 25 anos de idade. O art. 77, § 2º, da Lei n. 8.213/1991, realmente, considera dependentes os filhos com até 21 anos de idade. Na esfera civil, porém, para o fim de indenização por danos materiais, a questão é interpretativa. Presume-se que os filhos saudáveis possam se sustentar a partir dos 25 anos, não sendo possível admitir que isso ocorra a partir dos 21 anos. No mais, ressalvado meu entendimento pessoal em sentido da integralidade da indenização, a fração arbitrada deve excluir apenas 1/3, correspondente ao que o *de cujus* gastaria consigo.

Nesse sentido é a jurisprudência do C. TST, *in verbis*:

[...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. BASE DE CÁLCULO E DESCONTO DE 1/3 DA REMUNERAÇÃO RELATIVO AOS GASTOS PESSOAIS DO *DE CUJUS*. No caso, o TRT manteve a sentença que condenou o reclamado ao pagamento de pensão mensal no valor equivalente ao último salário da vítima - definido no art. 457, § 1º, da CLT, incluída a gratificação natalina pelo seu duodécimo - à razão de 25% para cada uma das **filhas menores até completarem 25 anos de idade**, revertendo-se as parcelas seguintes, em partes iguais, às beneficiárias remanescentes. **Com relação ao valor da pensão mensal por morte, a jurisprudência desta Corte orienta-se no sentido de que a pensão mensal devida à família deve ser o equivalente a 2/3 do salário da vítima, em razão da presunção de que o *de cujus* gastava, em média, 1/3 do valor com despesas pessoais.** Precedentes. **Quanto à base de cálculo, a atual jurisprudência do TST posiciona-se no sentido de que deve ser a última remuneração líquida da vítima.** Precedentes. O Tribunal Regional, ao condenar a reclamada ao pagamento

de pensão mensal no valor da última remuneração, sem descontar o valor de 1/3 relativo aos presumíveis gastos pessoais do *de cuius*, decidiu em dissonância com a jurisprudência desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. [...]. (RR 8-24.2013.5.15.0019, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 6.9.2019).

[...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. Quanto ao pedido de indenização por danos materiais, não há dúvida que, em relação à vítima, a regra inserida no art. 950 do Código Civil define, como critério de aferição, deva ela corresponder 'à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu'. Em caso de invalidez que o incapacite para o mister anteriormente exercido, alcançará a integralidade de sua remuneração, sem qualquer dúvida. No caso dos dependentes, contudo, considerando que o empregado, presumidamente, destinaria parte dos seus ganhos para gastos pessoais, **o valor mensal devido à família e filhos deve equivaler a 2/3 do salário percebido pela vítima, em virtude de se presumir que gastava, em média, 1/3 do valor com despesas pessoais, conforme arbitrado em remansosa e antiga jurisprudência do e. STJ.** Todavia, *in casu*, a sentença de origem arbitrou o montante da indenização por danos materiais, na forma de pensionamento mensal, em 2,2 salários-mínimos, e, quanto a esse aspecto, as partes não se insurgiram via recurso ordinário, razão pela qual se restabelece esse valor. Também na esteira do que vem sendo decidido pelo e. STJ, **a pensão devida a cada um dos filhos possui, como termo final, o dia em que completar 25 anos de idade, quando, presumidamente, já deverá ter alcançado a independência econômica ou constituído família e, por consequência, cessa a manutenção pelos pais.** A partir de então, reverte-se em favor da viúva. Isso porque, se vivo estivesse o pai, quando o filho se tornasse independente, ele e sua esposa teriam maior renda e melhora no padrão de vida. Portanto, deve ser assegurada ao cônjuge sobrevivente a mesma condição que gozaria, se vivo estivesse o seu marido, até que contraia eventual união. Tal indenização deverá ser paga em parcelas vencidas e vincendas, a partir da data do óbito e, para fins de fixação do termo final, deve ser considerada a expectativa de vida prevista em tabela oficial produzida pelo IBGE, adotada pela Previdência Social, nos termos do art. 29, § 8º, da Lei n. 8.213/91, considerando a idade que o *de cuius* tinha na época do infortúnio, a ser apurado em liquidação de sentença. [...]. (E-ED RR 1625-11.2013.5.15.0054, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 20.3.2020).

Quanto à expectativa de vida do Sr. A., mantém-se a limitação até 75 anos de idade, nos termos do pedido (Id. 3601bf8).

Desse modo, a reclamada deve pagar pensão mensal, correspondente a 2/3 da última remuneração do falecido, observados os reajustes da categoria, valor revertido apenas à reclamante M.E.S.A., até que complete 25 anos, limitada à expectativa de vida do *de cuius* de 75 anos de idade, nos termos do pedido.

Reforma-se.

## RECURSO DA RECLAMANTE

### Responsabilidade da 2ª reclamada (F.I.L.)

Sem razão.

A reclamante insiste na responsabilização da empresa F.I.L., alegando que a pensão alimentícia devida pelo empregado falecido era depositada pela F.

No entanto, conforme bem observou a origem, o montante foi depositado a mando da O., que tinha um crédito junto à F. (Id. 54c7145):

Com relação à reclamada F.I.L., restou provado que o pagamento feito por esta empresa à Sra. R.S.S., no valor de R\$ 1.500,00 foi feito a mando da empresa O., para quitação de dívida que a F. possui para com a empresa O., conforme demonstra o e-mail de pág. 573 e ss., Id. a97ff69.

A relação societária entre as empresas encerrou-se em 30.11.2009, quando a empresa O. deixou de ser acionista da empresa F., conforme ficha cadastral da empresa, Id. b8002a0. Não há nos autos prova de que a empresa F. participava de grupo econômico envolvendo as demais reclamadas. Julgo, portanto, improcedentes os pedidos formulados em face da reclamada F.I.L.

Sendo assim, nada a alterar.

## PREQUESTIONAMENTO

Para fins de prequestionamento, restam consignadas as razões de decidir. Neste sentido, as Orientações Jurisprudenciais abaixo, da SDI-1 do C. TST:

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 118. PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

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

Por todo o exposto, decide-se **CONHECER** do recurso ordinário interposto pela reclamada **O.C.I.L.**, **REJEITAR** as preliminares arguidas e, no mérito, **NÃO O PROVER**, e **CONHECER e PROVER EM PARTE** do recurso ordinário interposto por **M.E.S.A.**, para: **1)** fixar a indenização por danos morais, no valor de R\$ 150.000,00; **2)** determinar que a indenização por danos materiais seja paga até que a reclamante complete 25 anos de idade, no valor correspondente a 2/3 da última remuneração do trabalhador falecido, nos termos da fundamentação.

Para fins recursais, rearbitra-se o valor da condenação para R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

**Em sessão telepresencial realizada em 9.8.2022**, conforme previsto nas **Portarias Conjuntas GP-CR n. 2/2022 e 4/2022 deste E. TRT**, ACORDAM os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.  
Votação Unânime.

Composição: Exma. Juíza Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues (Relatora) e os Exmos. Srs. Desembargadores Luis Henrique Rafael (Presidente) e João Batista Martins César. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) ciente.  
Sessão realizada em 9 de agosto de 2022.  
Compareceu para sustentar oralmente por M.E.S.A., Dr. Sandor Ramiro Darn Zapata.

LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES  
Juíza Relatora

DEJT 20 set. 2022, p. 7423.

## AÇÃO

1. AÇÃO COLETIVA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL POR SINDICATO. RESTABELECIMENTO DE PLANO DE SAÚDE ANTERIORMENTE CONTRATADO. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* CONFIGURADA. O sindicato tem legitimidade para propor ação trabalhista em defesa de interesses coletivos e de interesses individuais de origem comum; contudo, não de direitos individuais heterogêneos, que exijam uma fase probatória particularizada para cada empregado substituído. No presente caso, é evidente que o restabelecimento do plano médico anterior beneficiaria apenas parte dos empregados, enquanto outros seriam prejudicados, restando ausente a identidade de realidade fática entre os substituídos. A presente causa envolve, portanto, direitos individuais heterogêneos, os quais, pela exegese do art. 81, parágrafo único, do CDC, não admitem a legitimação extraordinária. Assim, por ser patente a ilegitimidade *ad causam* do sindicato, mantém-se a r. sentença que extinguiu o processo sem resolução do mérito, na forma do art. 485, VI, do NCP. Nego provimento. TRT 15ª Região 0010383-90.2021.5.15.0088 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 18 abr. 2022, p. 4985.

2. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. VERBAS RESCISÓRIAS E DE FGTS DEVIDOS A TRABALHADORES TERCEIRIZADOS. INTERESSE E LEGITIMIDADE DO ENTE PÚBLICO TOMADOR DO SERVIÇO. POSSIBILIDADE CONCRETA DE SUA ULTERIOR RESPONSABILIZAÇÃO SUBSIDIÁRIA. CABIMENTO DA CONSIGNAÇÃO. SENTENÇA DE EXTINÇÃO REFORMADA. Em conformidade com o art. 15, § 1º, da Lei n. 8.036/1990, decisão proferida pelo E. STF na ADC/16 e na Súmula 331 do C. TST, o ente público pode ser responsabilizado, subsidiariamente, pelos haveres trabalhistas dos empregados postos à sua disposição, mediante regime ordinário de terceirização de serviços, caso verificada a sua culpa. Nessa toada, uma vez constatada a inadimplência da empresa prestadora de serviços e o abandono do serviço por parte desta, exsurge a legitimidade e interesse do ente público, tomador dos serviços, em realizar o pagamento das verbas contratuais, rescisórias e do FGTS, inadimplidos pela prestadora, aos trabalhadores que lhe prestaram serviços, a partir dos valores que seriam destinados à prestadora, oriundos do contrato de terceirização, tendo-se, pois, que o tomador em questão é legitimado para a ação de consignação em pagamento (por ser devedor da prestadora do serviço e, de forma indireta, dos trabalhadores terceirizados) e possui legitimidade e interesse processual, no sentido de ver extinta ou, ao menos, abreviada a sua possível responsabilização subsidiária por tais valores. Some-se que, no caso vertente, tratando-se de pagamento destinado ao FGTS, o ente público consignante não detém acesso ao sistema eletrônico de gestão da CEF, de modo a realizar os recolhimentos em nome da prestadora, daí a necessidade de intervenção da Justiça do Trabalho para tanto. Recurso da consignante a que se dá provimento, para afastar a decisão de extinção do processo por ausência de interesse processual e determinar o regular prosseguimento do feito, com prolação de nova sentença, com análise do mérito, como entender de direito. TRT 15ª Região 0011422-78.2020.5.15.0114 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. DEJT 11 abr. 2022, p. 2290.

## ACRÉSCIMO SALARIAL

ACRÉSCIMO SALARIAL INDEVIDO. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES MAIS AMPLAS DAQUELAS AJUSTADAS. O exercício de atribuições mais amplas do que as originalmente pactuadas, dentro de uma mesma jornada e para o mesmo empregador, não implica em acréscimo salarial, desde que respeitado o feixe de atividades que integram a função. O verdadeiro desvio ou acúmulo de função que justifica o pagamento de acréscimo salarial consiste na modificação, não episódica ou eventual, pelo empregador, das funções originalmente ajustadas, com a exigência de atividades mais qualificadas e superiores. TRT 15ª Região 0011467-36.2020.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2792.

## ADICIONAL

1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE. VENCIMENTO OU SALÁRIO BASE. LEI FEDERAL N. 11.350/2006, ALTERADA PELA LEI N. 13.342/2016. Percutando a Lei n. 11.350/2006, verifica-se que o seu art. 9º-A, § 3º, incluído pela Lei Federal n. 13.342/2016, foi expresso ao disciplinar que o adicional de insalubridade a ser pago aos Agentes Comunitários de Saúde terá como base de cálculo o vencimento ou salário-base. Nesse contexto, o óbice inserto na Súmula Vinculante n. 4 foi afastado, uma vez que o Poder Legislativo estabeleceu, de forma expressa e mediante lei em sentido formal, a base de cálculo a ser utilizada para o cálculo do adicional de insalubridade devido àqueles profissionais. Mantém-se, portanto, a r. sentença, que condenou o reclamado ao pagamento das diferenças de adicional de insalubridade e reflexos, tendo por base de cálculo o salário-base. Nego provimento ao recurso. TRT 15ª Região 0010413-44.2021.5.15.0115 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 16 mar. 2022, p. 6004.

2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS INFECTOCONTAGIOSOS. CONTROLADOR DE ACESSO. UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO. CONTATO DIRETO COM OS PACIENTES. ADICIONAL DEVIDO. A revisão do conjunto fático-probatório evidenciou que o reclamante, no desempenho da função de serviços gerais de controle de acesso em Unidade de Pronto Atendimento manteve contato habitual e permanente com portadores de doenças infectocontagiosas, fazendo jus à percepção do adicional de insalubridade, na forma prevista no Anexo 14 da NR-15, por exposição a agentes biológicos. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010912-17.2019.5.15.0109 RORSum - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 28 mar. 2022, p. 2850.

## ADMINISTRAÇÃO

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



pela empresa prestadora (ou ainda, até mesmo, em hipóteses de fiscalização falha, precária e/ou insuficiente), pelo órgão público contratante. Portanto, quando não comprovada a efetiva fiscalização, há que se responsabilizar subsidiariamente o ente público pela condenação. Recurso não provido, no aspecto. TRT 15ª Região 0011243-93.2020.5.15.0131 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 abr. 2022, p. 2151.

## ASSÉDIO

1. ASSÉDIO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA DA PRÁTICA DO ATO ILÍCITO. Não existindo provas robustas do assédio moral, não há como reconhecer a prática de conduta irregular pelo empregador. Afinal, o que se presume é que as pessoas agem com respeito, com honestidade, com ética, e pautam suas ações nos princípios da honestidade e da boa-fé e com o propósito de não prejudicar ninguém, e não o contrário. TRT 15ª Região 0010900-08.2021.5.15.0117 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2658.

2. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS PROBATÓRIO DO OFENDIDO. VALORAÇÃO DOS FATOS E DA PROVA. ATRIBUIÇÃO EXCLUSIVA E INESCUSÁVEL DO JULGADOR. JUÍZO DE VALOR DA TESTEMUNHA. IMPRESTABILIDADE. ART. 371/CPC. A manifestação do assédio moral na empresa agrega, como elementos essenciais, o abuso de poder e a manipulação perversa do empregador, cujo ônus probatório é do ofendido. Controlar, estabelecer parâmetros de trabalho e metas a serem cumpridas, por si só, não induz assédio moral, desde que esteja dentro dos limites do razoável, possível e com respeito à dignidade do trabalhador, *contrario sensu*, se a cada avaliação considerada insatisfatória por empregado avaliado configurar assédio moral, não haverá *bytes* suficientes para arquivar as reclamações que serão propostas. Testemunha apenas narra os fatos de forma firme e coerente, replicando exatamente as palavras, expressões ou gestos do ofensor, jamais se imiscuindo na avaliação do fundo da controvérsia; o sopeso das provas é mister exclusivo e inescusável do Magistrado conforme dedução jurídica, consoante narrado, provado e enquadrado no ordenamento jurídico vigente, resultando em julgamento livre de impressões ou avaliações de outrem (testemunha), sob pena do Juiz abdicar do seu poder/dever de avaliação e proferir decisão segundo seu convencimento, como exige o art. 371 do Código de Processo Civil. TRT 15ª Região 0010081-34.2021.5.15.0097 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 18 abr. 2022, p. 6066.

## CONFISSÃO

CONFISSÃO *FICTA* DO RECLAMANTE. NÃO PARTICIPAÇÃO DE AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO TELEPRESENCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 1. O reclamante não se conforma com a r. sentença que declarou sua confissão *ficta* em decorrência da ausência na audiência de instrução. Argumenta que ocorreram problemas técnicos que o impediram de acessar o *link* disponibilizado pela 2ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto. 2. Não há elementos que indiquem a ausência de intenção do reclamante em participar da audiência de instrução. Também não há nenhuma prova de que tenha ocorrido esquecimento ou ausência injustificada. 3. Considerando as peculiaridades inerentes ao período de pandemia, é imprescindível que a análise de questões ou problemas técnicos relacionados à participação de audiências telepresenciais seja feita de forma ponderada e razoável. 4. O reclamante esteve regularmente presente na audiência inaugural; em decorrência da pandemia, fora designada audiência de instrução telepresencial para outra data. 5. Em audiência anterior, não houve comprovação de que a testemunha da reclamada estivesse com Covid-19. De fato, isso não seria imprescindível. É possível presumir a veracidade das afirmações do patrono da reclamada, especialmente porque diante de um contexto de pandemia. 6. Aliás, presume-se que os advogados não faltarão com a verdade diante do magistrado. 7. Diante desse contexto, questiona-se: por que o tratamento conferido ao reclamante foi distinto? Não seria possível presumir que ele disse a verdade ao relatar que não pôde participar da audiência em razão de problemas técnicos? 8. No mesmo dia da realização da audiência de instrução, o reclamante peticionou nos autos (em duas oportunidades) para informar que não conseguiu acesso ao *link* disponibilizado pela origem. Parece

que o reclamante agiu estritamente em respeito ao que constou nos despachos que redesignaram as duas audiências anteriores. Ou seja: peticionou nos autos para informar sobre as dificuldades técnicas. 9. Se não existe prova de que o reclamante tenha faltado com a verdade, presume-se que ele realmente tentou ingressar na audiência, não obtendo sucesso por conta de problemas técnicos - aos quais todos estamos sujeitos nesse momento. Não é demais ressaltar que a boa-fé e a lealdade são deveres processuais das partes (art. 5º/CPC), e só podem ser contrariados mediante prova robusta. 10. Assim, plenamente factível, verossímil e aceitável a justificativa apresentada pela reclamante para a sua não participação na audiência de instrução telepresencial. Ante o exposto, acolhe-se a preliminar suscitada pelo reclamante para, anulando a r. sentença, determinar a reabertura da instrução processual com redesignação de audiência para prestação de informações pelas partes e por suas testemunhas. TRT 15ª Região 0011977-48.2019.5.15.0044 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 25 mar. 2022, p. 6667.

## CONTRATO

CONTRATO INTERMITENTE. INVALIDADE JURÍDICA. Dois anos depois da “reforma” trabalhista, o Brasil atingiu o nível de 40 milhões de trabalhadores informais, além de considerável aumento do número de desalentados. É exatamente essa enorme quantidade de brasileiros e brasileiras que, agora, em razão da perda de suas precárias fontes de sustento e não tendo acesso a benefícios da seguridade social, da qual foram excluídos, precisam da “ajuda” emergencial do governo para sobreviver, sob pena, inclusive, de alastrar ainda mais o caos social e econômico. Quem não queria ver o quanto o denominado “trabalho intermitente” representava como fator de destruição do pouco que ainda restava do projeto de país proposto pela Constituição Federal de 1988 está tendo a oportunidade de ver isso agora. E se não conseguirmos, institucionalmente, ter essa percepção neste momento, buscando a correção do equivocado passo dado, não teremos chances concretas de visualizar uma futura sociedade com efetiva viabilidade humana. TRT 15ª Região 0011000-23.2020.5.15.0076 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 11 abr. 2022, p. 3207.

## DANO

1. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. DANOS MORAIS. O não pagamento de verbas rescisórias, a princípio, causa apenas danos materiais. Aliás, para tais descumprimentos, a legislação já estabelece punição específica (multas). Na verdade, não é a falta de pagamento que causa danos morais, mas eventuais situações vexatórias que o empregado possa passar em virtude de tal omissão (restrições ao crédito, cobranças de dívidas, inscrição do nome dos serviços de proteção ao crédito etc.). Referidas situações vexatórias, exatamente por serem extraordinárias, não se presumem, exigem provas. TRT 15ª Região 0010858-24.2021.5.15.0063 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2396.

2. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS OU EXISTENCIAIS. JORNADA EXCESSIVA. COMPROVAÇÃO INCONTESTE DE PRÁTICA DE ATO LESIVO À HONRA E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. IMPRESCINDIBILIDADE. A imposição ao empregado de jornada excessiva, por si só, não implica ato ilícito que enseje o pagamento de indenização a título de dano moral ou existencial, especialmente quando não comprovado o prejuízo que lhe tenha advindo, como no caso em exame. Recurso provido, nesse aspecto. TRT 15ª Região 0011267-15.2020.5.15.0134 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 18 abr. 2022, p. 5022.

## DESERÇÃO

RECURSO. DESERÇÃO. NÃO APRESENTAÇÃO NO PRAZO DAS GUIAS DE PAGAMENTO DAS CUSTAS E RECOLHIMENTO DO DEPÓSITO RECURSAL. O recolhimento do depósito recursal e do pagamento das custas deve ser feito no prazo recursal (8 dias). Aliás, dentro do referido prazo,

o empregador também tem o dever de apresentar as respectivas guias, sob pena de deserção do recurso. TRT 15ª Região 0010167-21.2020.5.15.0006 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2182.

## 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 mar. 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 0012106-34.2019.5.15.0018 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 8 abr. 2022, p. 4543.

3. RECURSO ORDINÁRIO. COVID-19. MÉDICO. DOENÇA PROFISSIONAL. NÃO COMPROVAÇÃO DE NEXO CAUSAL. INDENIZAÇÕES DE DANO MATERIAL E MORAL EM VIRTUDE DE ÓBITO INDEVIDAS. O trabalhador falecido não se encontrava trabalhando no hospital na data provável em que contraiu a doença, haja vista que o documento de fl. 165 aponta que houve desincompatibilização prevista na Lei Eleitoral a partir de 15.8.2020, para que o *de cujus* pudesse concorrer ao cargo de vice-prefeito do Município de Caçapava. Passou a manifestar os sintomas da Covid-19 em 19.8.2020. Foi internado em 26.8.2020 (fl. 164) e veio a óbito em 8.10.2020 (fl. 18). Ademais, consta que no período anterior a 15.8.2020 o falecido encontrava-se de férias, que, conforme documento de fl. 161, duraria de 3.8.2020 a 1º.9.2020, com retorno ao trabalho previsto para 2.9.2020. Assim, não comprovado o nexo entre a doença e o trabalho, não há como conceder as indenizações postuladas na inicial. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0010738-07.2021.5.15.0119 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 9 mar. 2022, p. 9009.

## EMPREGADORA DOMÉSTICA

EMPREGADORA DOMÉSTICA. ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS. AUSÊNCIA DE REPRESENTAÇÃO E VÍNCULO SOCIAL BÁSICO. INAPLICABILIDADE. Sendo o caso de empregadora doméstica pessoa física que não exerce atividade com finalidade econômica, não se pode exigir da reclamada o cumprimento das normas coletivas juntadas com a petição inicial, sem prova de sua filiação à entidade sindical signatária, diante da ausência de representação e vínculo social básico, consistente na solidariedade de interesses econômicos, como determina o § 1º do art. 511 da CLT. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0012093-83.2019.5.15.0002 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Evandro Eduardo Maglio. DEJT 16 mar. 2022, p. 3433.

## ESTABILIDADE

1. ESTABILIDADE DA GESTANTE. NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE PRAZO PARA COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR. INVALIDADE. É inválida a cláusula coletiva que condiciona o direito à estabilidade da gestante à comunicação do estado gravídico ao empregador. Afinal, se a norma constitucional não estabelece limites para a concessão do direito à estabilidade da gestante, não poderiam as entidades sindicais, por meio de negociação coletiva, restringir tal garantia constitucional. TRT 15ª Região 0010704-52.2020.5.15.0059 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2352.

2. GARANTIA DE EMPREGO. MEMBRO DA CIPA. ESTABILIDADE DO CIPEIRO. EXTINÇÃO DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL. Aplica-se, na hipótese, o item II da Súmula n. 339 do C. TST, segundo a qual “a estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da Cipa, que somente tem razão de ser quando em atividade à empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário (ex-OJ n. 329 da SBDI-1, DJ 9.12.2003)”. TRT 15ª Região 0010190-22.2021.5.15.0138 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 25 abr. 2022, p. 3015.

## EXECUÇÃO

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. DISPENSÁVEL A DEMONSTRAÇÃO DE DESVIO DE FINALIDADE OU CONFUSÃO PATRIMONIAL. APLICAÇÃO DA TEORIA MENOR. Na seara trabalhista, prevalece o entendimento de que se aplica a teoria menor/objetiva, tal como prevista no Código de Defesa do Consumidor (art. 28, § 5º), sendo prescindível a demonstração de desvio de finalidade ou confusão patrimonial como pressuposto para sua decretação, como exige o Código Civil (art. 50). Desta feita, uma vez exauridas as tentativas de satisfação do crédito exequendo em face da devedora principal e não localizados bens livres e desembaraçados para garantia do Juízo, é legítimo o redirecionamento da execução contra os sócios da empresa executada, independentemente de comprovação de fraude ou má gestão, pois o trabalhador não pode responder pelo risco do negócio. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010474-98.2015.5.15.0054 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 15 mar. 2022, p. 659.

## FÉRIAS

1. 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 0010189-56.2022.5.15.0088 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 25 abr. 2022, p. 1674.

2. RECURSO ORDINÁRIO. FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS. PERMISSIVO DO ART. 134, § 1º, DA CLT. EXIGÊNCIA DE MANIFESTAÇÃO EXPRESSA E POR ESCRITO. IMPOSSIBILIDADE DE ANUÊNCIA TÁCITA. O art. 134, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017, passou a permitir o fracionamento dos períodos de férias, não mais exigindo a excepcionalidade da situação (conforme redação anterior do dispositivo), mas condicionando tal medida à prévia concordância do empregado, no entanto, tratando-se a concordância como exigência objetiva da norma, não é possível admiti-la de forma tácita, mediante a simples ausência de posterior impugnação pelo trabalhador, sendo necessária a manifestação expressa e por escrito do empregado, inclusive por conta da interpretação desse artigo em conjunto com o que o sucede (art. 135, §§ 1º e 2º), o qual estabelece, de maneira clara, a participação escrita quanto à concessão das férias ao empregado, além da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e ainda no livro ou na ficha de registro do empregado. Destarte, uma vez não constatada, no caso concreto, a prévia e expressa

anuência da reclamante com o fracionamento das férias, é de se reconhecer a irregularidade da concessão, com a consequente exigibilidade da dobra punitiva. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010856-73.2020.5.15.0068 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. DEJT 22 mar. 2022, p. 8693.

## HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS PERICIAIS. VALOR. O magistrado, ao arbitrar os honorários periciais, por aplicação analógica do art. 82 do CPC, deverá considerar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido. TRT 15ª Região 0010757-72.2020.5.15.0046 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2621.

2. RECURSO ORDINÁRIO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. Consoante a reiterada jurisprudência firmada no âmbito do C. TST, os honorários advocatícios devem incidir sobre o valor da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários (OJ n. 348 da SBDI-1). Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0011996-17.2019.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Evandro Eduardo Maglio. DEJT 16 mar. 2022, p. 6225.

## HORAS EXTRAS

HORAS EXTRAS HABITUAIS E JORNADA ESTAFANTE PARA A CARACTERIZAÇÃO DE DANO EXISTENCIAL. Não se pode confundir o cumprimento de “horas extras habituais toleráveis” (aquelas permitidas por lei) com o labor em jornada estafante. Realmente, jornada estafante não é aquela que vem do ritmo normal do trabalho, nem da sensação de exaustão que qualquer trabalhador sente ao fim do dia, mas de um abuso na submissão do tempo dele às necessidades impostas pelo empregador. Afinal, as pessoas não podem viver única e exclusivamente em função da empresa, mesmo porque não é justo nem humano entender que determinadas pessoas sirvam apenas para trabalhar e para satisfazer às necessidades dos empresários, sem terem direito ao mínimo de descanso. TRT 15ª Região 0011182-10.2019.5.15.0087 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2726.

## JORNADA DE TRABALHO

1. DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DE TRABALHO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Os minutos que antecedem e sucedem a jornada constituem tempo à disposição do empregador, sendo irrelevante a sua destinação. Com a entrada nas dependências da empresa para cumprir sua jornada de trabalho, o empregado se encontra à disposição do empregador, submetendo-se, inclusive, ao seu poder hierárquico e disciplinar, na forma do art. 4º da CLT. Neste contexto, desde que ultrapassados os limites do art. 58, § 1º, da CLT, a totalidade dos minutos deverá ser considerada na jornada, com a consequente remuneração. Inteligência da Súmula n. 366 do C. TST e Súmula n. 58 deste E. Regional. TRT 15ª Região 0001162-42.2014.5.15.0084 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 3 mar. 2022, p. 6624.

2. RECURSO ORDINÁRIO. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA PARA DESLOCAMENTO INTERNO E TROCA DE UNIFORME. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. SÚMULA N. 366 DO C. TST. É incontroverso que, nos 15 minutos anteriores e posteriores à jornada de trabalho, o autor permanecia nas dependências da empresa para deslocamento interno e troca de uniforme, no início e final do turno. A Súmula n. 366 do C. TST fixou o entendimento de que, sendo superado o limite de 10 minutos diários, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual. Aliás, a própria norma coletiva garante a observância do tempo residual disposto no art. 58, § 1º, da CLT (*vide* cláusula 12 da CCT 2018/2019). Assim, reformo a r. sentença

para condenar a reclamada ao pagamento do tempo residual de 30 minutos diários até 10.11.2017, observados os parâmetros estabelecidos na r. sentença para o cálculo do tempo de trajeto, inclusive no que diz respeito ao adicional. Sentença reformada. TRT 15ª Região 0010785-82.2020.5.15.0129 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 18 abr. 2022, p. 4990.

## JUSTA CAUSA

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INCOMPATIBILIDADE COM A ORDEM CONSTITUCIONAL VIGENTE. Ainda que se pudesse considerar válida a noção de que a confiança é a base dos negócios jurídicos de prestação continuada, não é propriamente disto que se trata quando falamos de justa causa. Se a questão fosse tratada na lógica da teoria dos contratos, não se faria, como delimita o art. 482 da CLT, uma avaliação da conduta moral ou do comportamento social do contratante. E caso esta avaliação comportamental fosse pertinente, ela se assentaria em um necessário postulado de simetria, que não se encontra nas diretrizes do art. 483 do mesmo Diploma. De fato, a justa causa é uma extensão do poder disciplinar, que é, por assim dizer, uma excrescência jurídica, sobretudo se considerados os preceitos básicos de uma ordem jurídica democrática. A ideia de se transferir do Estado uma parcela de poder, notadamente de cunho punitivo, a um ente privado só é compatível com regimes fascistas. Não se pode conceber, portanto, que o empregador detenha um poder disciplinador sobre o empregado. E o disparate da admissão do poder disciplinar é ainda maior quando se constata que a lei sequer traz uma delimitação precisa para o exercício deste poder, que se vislumbra, pois, como uma expressão da lógica totalitária e opressiva que, infelizmente, ainda rege as relações de emprego no Brasil. Não é à toa que o sonho dos empregados é um dia não ser mais empregado não, como se fosse a aquisição de uma alforria ou um recobrar da liberdade perdida. TRT 15ª Região 0010419-64.2020.5.15.0025 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 8 abr. 2022, p. 5052.

## NULIDADE

DA NULIDADE DA SENTENÇA PROLATADA ANTES DO PRAZO FINAL PARA APRESENTAÇÃO DE RAZÕES FINAIS. CERCEAMENTO DE DEFESA CONFIGURADO. 1. A reclamada requer seja a r. sentença considerada nula, pois foi “proferida antes do encerramento do prazo para apresentação de razões finais”. 2. Em audiência ocorrida em 2.3.2021, a Magistrada asseverou que as razões finais seriam apresentadas pelas partes, pelo prazo sucessivo de 5 dias, iniciando pela reclamante, oportunidade em que deverá juntar os documentos, independentemente de intimação. 3. Em cumprimento à determinação judicial, a reclamante apresentou suas razões finais, em 9.3.2021. 4. A reclamada, em atenção aos arts. 219 e 224 do CPC e 775 da CLT, poderia ter apresentado as suas razões finais até 16.3.2021. 5. Entretanto, em 12.3.2021, houve a publicação da r. sentença, em data anterior ao prazo ofertado à empresa, para apresentação das razões finais. 6. Assim, considerando que a reclamada teve sua defesa prejudicada, por não ter oportunidade de encartar aos autos suas razões finais, momento que poderia apresentar dados e argumentos, inclusive acerca dos documentos anexados pela reclamante, é nula a r. sentença, em observância aos princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório (art. 5º, inciso LV, CR/1988). 7. Dessa forma, declaro nula a r. sentença e determino o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, para que a reclamada seja intimada para apresentação das razões finais. TRT 15ª Região 0010225-48.2020.5.15.0095 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 10 mar. 2022, p. 3987.

## PLR

DIREITO DO TRABALHO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. EXTENSÃO AOS EMPREGADOS APOSENTADOS. CABIMENTO. Diante do quanto revisado nos autos, mormente o contido em regulamento de pessoal e estatuto do próprio reclamado, conclui-se que a alteração contratual regida pelo empregador não fez suprimir a gratificação semestral, mas, tão-só, consignou

sua substituição pela PLR, com o nítido intuito de restringir seu pagamento aos empregados ativos. Obtém-se tal conclusão face à relação de ambas as parcelas com a existência de lucro na empresa e a distribuição de parte dele aos empregados ativos e inativos, devendo, portanto, ser assegurado o direito adquirido do reclamante aposentado, nos termos do art. 468 da CLT e das Súmulas n. 51, I, e 288, I, ambas do C. TST. Recurso autoral provido no mister. TRT 15ª Região 0010572-16.2021.5.15.0073 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 29 mar. 2022, p. 2453.

## PROCESSO DO TRABALHO

PROCESSO DO TRABALHO. PRINCÍPIOS DA INFORMALIDADE E DA SIMPLICIDADE. INÉPCIA DA INICIAL. Cabe ao julgador conferir a adequada qualificação jurídica aos fatos narrados, considerando que, no processo do trabalho, exige-se apenas uma breve exposição da controvérsia, expressão dos princípios da informalidade e simplicidade. Presentes os requisitos do art. 840, § 1º, da CLT e do art. 319 do CPC, não há inépcia do pedido inicial. DIREITO ASSEGURADO EM CONVENÇÃO COLETIVA. LEGITIMIDADE SINDICAL *AD CAUSAM*. Discussão acerca de direito de categoria profissional garantido em Convenção Coletiva de Trabalho legitima a atuação processual do sindicato da categoria profissional. EXTENSÃO DA MULTA CONVENCIONAL PELA DISPENSA DE TODOS OS TRABALHADORES DA EMPRESA. Cláusula Convencional que prevê *iter* para a formalização da rescisão contratual dos empregados e pagamento de multa, em caso de descumprimento, referindo-se às situações particularmente consideradas, não desonera o empregador do pagamento da soma das multas em caso de descumprimento, em uma só ocasião, pela rescisão de todos os contratos de trabalho. TRT 15ª Região 0011248-40.2020.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luis Henrique Rafael. DEJT 18 abr. 2022, p. 8703.

## PROVA

1. PROVA DA EXISTÊNCIA DE AMBIENTE SALUBRE E PERIGOSO. ÔNUS DO EMPREGADOR. O empregador assume, por força legal (art. 2º da CLT), todos os riscos do empreendimento. Portanto, em princípio, ocorrendo um acidente de trabalho ou doença profissional, cabe a ele demonstrar que proporcionou ao trabalhador ambiente de trabalho seguro e salubre. TRT 15ª Região 0011283-56.2019.5.15.0084 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2780.

2. 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. TRT 15ª Região 0012674-61.2016.5.15.0016 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 10 mar. 2022, p. 1977.

## RECUPERAÇÃO JUDICIAL

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DISPENSA DO PAGAMENTO DE CUSTAS PARA RECORRER. Nos termos do art. 899, § 10, da CLT, a empresa em recuperação judicial está isenta do depósito recursal. Ora, se o referido dispositivo legal isentou as empresas em recuperação judicial do depósito recursal, é porque reconheceu que elas, justamente em face de tal situação, encontram-se em dificuldades financeiras, ou seja, sem condições, para recorrer, de efetuar o pagamento das despesas processuais, entre elas as custas processuais. Afinal, antes do advento da Lei n. 13.467/2017, até se admitia, em situações como a do caso vertente, o não pagamento das custas, mas jamais a ausência de depósito recursal, cujo objetivo é o de garantir a execução. A finalidade da nova legislação foi apenas a de melhorar a situação das empresas em recuperação judicial, retirando o único obstáculo que impedia o conhecimento do recurso ordinário, ou seja, o

depósito recursal. A nova legislação, aliás, reconheceu que a situação das empresas em recuperação judicial é similar à dos beneficiários da justiça gratuita e entidades filantrópicas. Além do mais, as custas, se considerada a finalidade do depósito recursal, são, dentre as obrigações do devedor, as que têm menos relevância, especialmente no processo trabalhista. Não tem sentido, assim, isentar o devedor, para recorrer, apenas do depósito recursal, cuja finalidade (garantir a execução de débito já reconhecido judicialmente) é muito maior do que as custas. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE VERBAS SALARIAIS/RESCISÓRIAS. DANOS MORAIS. O não pagamento de verbas salariais/rescisórias, a princípio, causa apenas danos materiais. Aliás, para tais descumprimentos, a legislação já estabelece punição específica (multas). Na verdade, não é a falta de pagamento que causa danos morais, mas eventuais situações vexatórias que o empregado possa passar em virtude de tal omissão (restrições ao crédito, cobranças de dívidas, inscrição do nome dos serviços de proteção ao crédito etc.). Referidas situações vexatórias, exatamente por serem extraordinárias, não se presumem, exigem provas. TRT 15ª Região 0010855-80.2021.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2375.

## RECURSO

VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. AFRONTA AO DISPOSTO NO ART. 1.010, INCISO II, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. Não basta que a parte indique, como razões do recurso, os fundamentos fáticos e jurídicos lançados em sua peça inicial ou de defesa. É indispensável, para a apreciação do recurso, a indicação específica dos fundamentos de fato e de direito que norteiam a lide, além do pedido de nova decisão. *Fiat justitia, pereat mundus - faça-se justiça ainda que o mundo acabe*. TRT 15ª Região 0011147-02.2021.5.15.0145 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 12 abr. 2022, p. 3326.

## RELAÇÃO DE EMPREGO

1. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. IMPROPRIEDADE DA CONSIDERAÇÃO DE QUE O TRABALHADOR PRECISA SER PUNIDO PARA TER DIREITOS. É completamente imprópria e alheia a toda construção historicamente concebida no Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo, a consideração de que os trabalhadores precisam sofrer punições para que tenham acesso aos direitos trabalhistas que foram conquistados na sequência de um longo processo de lutas. Bem ao contrário, o Direito do Trabalho surge como elemento de superação do estágio do poder absoluto do empregador, da opressão e da submissão. Quando se diz que não se configura a relação de emprego porque “o reclamante não era punido”, na verdade está-se negando às condições de trabalho legalmente fixadas o *status* de um efetivo direito. A subordinação, como elemento da configuração da relação de emprego, é uma subordinação jurídica e não uma submissão de natureza pessoal. A subordinação, inclusive, foi conceitualmente construída com o objetivo de ultrapassar os artifícios criados pelo capital para mascarar a exploração. Trata-se, pois, não de um obstáculo à configuração da relação de emprego e sim de um instituto facilitador da visualização desta relação social sobre a qual pendem os direitos trabalhistas. A relação de emprego, ademais, explicada de forma mais simples e direta, como o faziam os clássicos do Direito do Trabalho, é a relação que se estabelece entre o capital e o trabalho, tendo como traço marcante a venda da força de trabalho para o implemento da atividade e interesses empreendedores alheios. Neste sentido, com o advento do Direito do Trabalho, o “pelourinho” deve vir às mentes apenas como registro histórico de um trágico e perverso passado, cujas responsabilizações e reparações ainda se impõem, e não como parâmetro para se conceder à classe trabalhadora, por uma inconcebível lógica de recompensa pelo sofrimento, algum tipo, bem estranho e anômalo, de cidadania. TRT 15ª Região 0011394-54.2017.5.15.0102 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 18 abr. 2022, p. 7049.

2. VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. RELAÇÃO DE TRABALHO PÓS-REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA PROMOVIDA PELA INTERNET. A legislação é o índice da sociedade,



a realidade contextual da edição do Decreto-Lei n. 5.452, em 1º de maio de 1943, é muito diferente da atual, Século XXI, pós-revolução tecnológica promovida pela internet, as informações obtidas em tempo real, de qualquer lugar do planeta, democraticamente acessível a todos e indistintamente. O tempo urge, a transformação social é veloz como a velocidade da luz, por isso, para ser justa, a Justiça tem que se modernizar, acompanhando e interpretando os instrumentos de interação social. Para analisar e decidir a natureza jurídica da relação de trabalho, as vestes traçadas pelo figurino da metade do século passado não nos servem mais, assim como a moda, a definição corporal é outra, ficamos mais diversificados, com músculos mais definidos e de diferentes formas. Poucos são aqueles a se dirigirem ao ponto de táxi, ou a interceptá-los com acenos, escolhe-se a plataforma que oferece maior economia, segurança, conforto e velocidade no atendimento, cadastra-se, conecta-se via internet, remotamente o sistema comandado por algoritmos localiza e aciona o motorista mais próximo do local de embarque do cliente, informa o tempo de chegada e o valor do serviço, sequer há escolha pessoal do motorista, cujo pagamento é concretizado eletronicamente e posteriormente rateado entre a plataforma e o profissional, a toda evidência, autônomo. Com isso e por isso, com todas as vênias aos entendimentos diversos, não vislumbro os requisitos da relação de emprego, prestação de serviços diretamente, de forma habitual, subordinada e assalariada, com poderes de mando e comando do tomador, o qual tenha, sob risco de atividade fim, transporte de passageiros, admitido, submetido o prestador a seu jugo econômico e hierárquico, remunerando-o mediante salário. TRT 15ª Região 0010678-10.2020.5.15.0009 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 31 mar. 2022, p. 11627.

## RESPONSABILIDADE

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 0010155-10.2021.5.15.0123 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 14 mar. 2022, p. 2845.

## SEGURANÇA PÚBLICA

SEGURANÇA PÚBLICA. DEVER DO ESTADO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ASSALTO A CARRO-FORTE. É justamente pela falha da segurança pública que empresas de segurança existem. Portanto, não podem, de um lado se beneficiarem da omissão do Estado, fazendo disso um negócio lucrativo, e de outro se isentarem dos riscos dessa atividade, colocando na linha de tiro trabalhadores sem aparatos comprovadamente eficazes de proteção. TRT 15ª Região 0010933-63.2020.5.15.0042 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2667.

## SERVIDOR PÚBLICO

SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA ADMITIDO, SEM CONCURSO PÚBLICO, MAIS DE CINCO ANOS ANTES DA PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 19 DO ADCT. TRANSMUDAÇÃO AUTOMÁTICA DO REGIME JURÍDICO, DE CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. POSSIBILIDADE. Para os empregados celetistas admitidos no serviço público e com mais de 5 anos antes da promulgação da CF, portanto sem concurso público, confere-se a transferência do regime jurídico de celetista para estatutário. Contudo, na hipótese dos autos, embora o reclamante tenha ingressado nos quadros do ente público em 1975, portanto estabilizado na forma do art. 19 do ADCT, a LOM do Município de Adamantina não especificou se adotou, ou não, o regime jurídico estatutário, logo, o trabalhador permanece submetido ao regime celetista. Dessa forma, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a presente demanda. TRT 15ª Região 0011124-93.2021.5.15.0068 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 9 mar. 2022, p. 8388.

## TERCEIRIZAÇÃO

1. TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA. INCOMPATIBILIDADE COM O MARCO REGULATÓRIO DO CAPITALISMO NO ESTADO SOCIAL. CONSIDERADA A LITERALIDADE RESTRITA DAS LEIS N. 13.429/2017 E 13.467/2017, QUE AUTORIZARAM A TRANSFERÊNCIA DE QUALQUER ATIVIDADE DE UMA EMPRESA PARA OUTRA, DEIXOU DE EXISTIR TODO E QUALQUER ARGUMENTO EM TORNO DA REGULARIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO (NO SENTIDO DA MERA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA), TANTO NA ATIVIDADE FIM QUANTO NA ATIVIDADE MEIO. A organização do modelo capitalista de produção pelo Direito Social não pode se efetivar dentro desse marco dos parâmetros de escolha do capitalista, ainda mais porque suas escolhas estão condicionadas à pressão da concorrência, que lhe impõe posturas que acabam sacrificando o trabalho e o projeto social, destruindo as possibilidades de concretização de políticas públicas. Então, quando a lei chega ao ponto de autorizar a terceirização da atividade fim, o efeito jurídico necessário para a preservação da ordem social é o de se afirmar o contrário, ou seja, que a terceirização, juridicamente falando, não existe e o mecanismo que se tem para isso é o da declaração da relação de emprego, instituto criado exatamente para vincular o trabalho e o capital, atribuindo-se a este uma responsabilidade social mínima para a efetivação de um projeto de sociedade pautado pela lógica do Estado Social. A relação de emprego, vale lembrar, é um instituto jurídico que decorre da necessidade de se superarem os obstáculos impostos pela racionalidade jurídica liberal, que tentava afastar o capital de qualquer responsabilidade social. Pela configuração da relação de emprego foi possível suplantar os vínculos contratuais formalizados para “legitimar” intermediações de mão de obra, o que permitiu fixar e efetivar obrigações mínimas ao capital em decorrência do permissivo para a exploração do trabalho humano. Trata-se, pois, de um preceito de ordem pública, tendo como elemento de identificação a subordinação, verificada a partir do princípio da primazia da realidade. O conceito de subordinação, por sua vez, vale lembrar, foi forjado por atuação jurisprudencial, na França, quando se percebeu que os ajustes contratuais - que são determinados por quem detém o poder econômico - procuravam impedir a responsabilização dos detentores dos meios de produção quanto aos acidentes de trabalho, e que a impunidade que resultava dessa contratualização alimentava os conflitos sociais. Concretamente, com o advento das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017 (da “reforma” trabalhista) deixou de existir todo e qualquer argumento em torno da legalidade da terceirização (na atividade fim ou na atividade meio, sendo que, quanto a esta última se perdeu qualquer parâmetro legal de excepcionalidade), pois o que resulta da generalidade conferida à terceirização é a sua visualização como mera intermediação de mão de obra, o que agride princípio fundamental do Direito Internacional do Trabalho, fixado no Tratado de Versalhes, de 1919, no sentido de que o trabalho humano não é simples mercadoria de comércio. No máximo, para se conferir vigor às referidas leis, com sentido que as acomodem ao conjunto normativo no qual devem se integrar, visto que o Direito do Trabalho, com seus princípios, não foi derrocado e considerando-se, também, que a Constituição Federal, por óbvio, continua

prevalecendo, deve-se entender que a terceirização autorizada não se confunde com intermediação. Assim, ainda que se queira entender possível a terceirização, esta deve ser tomada no sentido de subcontratação para a realização de uma atividade específica, e não para venda de força de trabalho. Aliás, são esses, precisamente, os termos do art. 4º-A da Lei n. 13.429/2017, alterado pela Lei n. 13.467/2017 (“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”). Desse modo, estaria interdita a situação em que uma empresa contrata outra para lhe oferecer força de trabalho. O que se teria permitido seria apenas a contratação de uma atividade a ser exercida por uma empresa por meio de seus empregados, e não meramente força de trabalho oferecida por meio de uma empresa que se constitua apenas para essa finalidade de vender força de trabalho. O que se permitiria seria apenas a transferência da atividade, que deve ser empreendida e gerida integralmente pela prestadora, que, por consequência, teria que possuir a *expertise* e os meios de produção necessários à sua execução, o que pressupõe, é claro, “capacidade econômica compatível com a sua execução”, como dito na própria lei. Não seria regular, portanto, por exemplo, a terceirização de uma escola que contratasse uma empresa para que esta contratasse professores sem que fosse uma entidade ligada ao ensino. Não se poderia conceber como regular, da mesma forma, a situação em que uma empresa contratasse outra para simplesmente lhe oferecer operadores de máquina, mantendo-se a propriedade da máquina da empresa tomadora, ou quando houvesse a contratação de mais de uma empresa para a execução da mesma atividade, ou, ainda, a hipótese em que os empregados da prestadora se deslocassem de uma tomadora para outra apenas como forma de dificultar a socialização do trabalhador e a efetividade de seus direitos. Na construção civil estaria interrompida a aberração de uma empresa construtora realizar suas obras por meio de empresas cuja “*expertise*” se resume a encontrar pedreiros no mercado e colocá-los nas obras. As atividades de fundação, de esquadria, de concretização etc. poderiam ser terceirizadas, mas para empresas especializadas e devidamente habilitadas para esses serviços. Lembre-se que em uma sociedade juridicamente organizada as atividades só são permitidas a quem possui habilitação para exercê-las, como se dá na medicina, na advocacia, na odontologia, na docência etc., e se é assim na atuação profissional dos cidadãos, tão o é com relação às empresas. Há a necessidade de uma autorização legal para que se possa empreender alguma atividade e levá-la ao mercado, e os seres humanos não são mercadoria, não se podendo conceber como licitamente constituída uma empresa cuja atividade seja, meramente, vender mão de obra, até porque isso constituiria uma forma de burlar a autorização legal conferida a uma empresa para a realização de atividade específica. Se há autorização expressa para o desenvolvimento de uma atividade, como o ensino ou a saúde, por exemplo, não é possível que esta empresa transmita a atividade para outra que não foi autorizada à sua realização. Nessa subcontratação autorizada pelas leis em questão, para efeito de responsabilidade subsidiária, perde valor jurídico o fato do controle, pois o que gera essa responsabilidade é o dado objetivo da ausência de idoneidade econômica (“capacidade econômica compatível”) da prestadora, o que só se pode avaliar no momento efetivo de uma eventual execução. TRT 15ª Região 0001084-51.2014.5.15.0083 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 11 abr. 2022, p. 2582.

2. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE TOMADOR DE SERVIÇOS. O Supremo Tribunal Federal sepultou a celeuma relativa à responsabilidade subsidiária da empresa 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. Ao terceirizar serviços, o tomador assume a responsabilidade de eleger e vigiar a empresa contratada quanto às obrigações trabalhistas para com os trabalhadores que prestaram serviços em suas dependências, respondendo subsidiariamente pelos inadimplementos da contratada. *C'est fini!* TRT 15ª Região 0010959-61.2019.5.15.0021 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 11 abr. 2022, p. 1922.

## TRABALHO RURAL

1. DIREITO DO TRABALHO. PROCESSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL. CABIMENTO. Remanesce aplicável ao laborista rural o conteúdo da Lei n. 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto n. 73.626/1974, o qual, em seu art. 4º, lista uma série de dispositivos celetistas aplicáveis ao rurícola, porém não a regra do art. 58 da CLT, em face das especificidades do trabalho no campo. TRT 15ª Região 0010131-78.2020.5.15.0070 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 11 abr. 2022, p. 3877.

2. HORAS DE PERCURSO. TRABALHADOR RURAL. INAPLICABILIDADE DO ART. 58, § 2º, DA CLT. O legislador, por considerar que as condições do trabalhador são excepcionais, porque o labor é executado na lavoura, cujas frentes de trabalho sofrem variações constantes e nem sempre o destino é previamente conhecido, não fez menção sobre a dificuldade de acesso na nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, situação que sempre foi levada em conta para o deferimento do tempo de percurso. Aliás, o legislador, no art. 4º, § 2º, da CLT, ao traçar as linhas norteadoras do que não deve ser considerado tempo à disposição, informou apenas situações que dependem da “escolha própria” do trabalhador. O tempo despendido pelo trabalhador rural em condução fornecida pelo empregador não consta entre elas, devendo, assim, ser considerado como à disposição. TRT 15ª Região 0011585-78.2019.5.15.0151 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2817.

3. TRABALHADOR RURAL. PAUSAS DO ART. 72 DA CLT. As funções executadas pelo trabalhador rural são muito mais penosas do que as do mecanógrafo. Portanto, considerando que a legislação busca preservar a integridade física do empregado, evitando a sobrecarga de trabalho, a fadiga, e, por consequência, o surgimento de doença ocupacional, o envelhecimento precoce e a perda da capacidade laborativa, resta evidente que ele também tem direito, mesmo que seja por analogia, ao descanso excepcional previsto no art. 72 da CLT. TRT 15ª Região 0010984-26.2020.5.15.0058 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2500.

## VALOR

1. 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 0010733-04.2020.5.15.0124 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 12 abr. 2022, p. 3633.

2. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. O art. 840, § 1º, da CLT, apenas exige que o reclamante, na petição inicial da reclamação trabalhista, indique o valor de cada pretensão, mas não que apresente a liquidação de cada pedido. Portanto, a indicação dos valores consiste em mera estimativa para definição do rito processual a ser adotado, e não de exata quantificação. Aliás, nem poderia ser diferente, pois a maioria das verbas trabalhistas dependem de cálculos complexos, não sendo raro a designação de peritos para apurar o real valor devido. Além do mais, exigir a apresentação de conta pormenorizada, com a indicação de valores rigorosamente corretos, contraria o princípio da simplicidade que sempre norteou o processo trabalhista exatamente para permitir e facilitar o acesso do trabalhador ao Poder Judiciário para postular

verbas cuja natureza alimentar é inquestionável. Portanto, se todos os excessos de formalismo e de burocracia devem ser eliminados, com maior razão não podem ser exigidos justamente no processo trabalhista. TRABALHADOR RURAL. PAUSAS DO ART. 72 DA CLT. As funções executadas pelo trabalhador rural são muito mais penosas do que as do mecanógrafo. Portanto, considerando que a legislação busca preservar a integridade física do empregado, evitando a sobrecarga de trabalho, a fadiga, e, por consequência, o surgimento de doença ocupacional, o envelhecimento precoce e a perda da capacidade laborativa, resta evidente que ele também tem direito, mesmo que seja por analogia, ao descanso excepcional previsto no art. 72 da CLT. TRT 15ª Região 0010070-74.2021.5.15.0074 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 12 abr. 2022, p. 2150.

# Índice do Ementário

## AÇÃO

- Ação coletiva. Substituição processual por sindicato. Restabelecimento de plano de saúde anteriormente contratado. Direitos individuais heterogêneos. Ilegitimidade ativa *ad causam* configurada ..... 386
- Recurso ordinário. Ação de consignação em pagamento. Verbas rescisórias e de FGTS devidos a trabalhadores terceirizados. Interesse e legitimidade do ente público tomador do serviço. Possibilidade concreta de sua ulterior responsabilização subsidiária. Cabimento da consignação. Sentença de extinção reformada ..... 386

## ACRÉSCIMO SALARIAL

- Acréscimo salarial indevido. Exercício de funções mais amplas daquelas ajustadas..... 387

## ADICIONAL

- Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Agentes comunitários de saúde. Vencimento ou salário base. Lei Federal n. 11.350/2006, alterada pela Lei n. 13.342/2016 ..... 387
- Adicional de insalubridade. Exposição a agentes biológicos infectocontagiosos. Controlador de acesso. Unidade de pronto atendimento. Contato direto com os pacientes. Adicional devido..... 387

## ADMINISTRAÇÃO

- Administração pública. Terceirização de serviços. Responsabilidade subsidiária. Reconhecimento ..... 387

## ASSÉDIO

- Assédio moral. Necessidade de prova robusta da prática do ato ilícito ..... 388
- Assédio moral. Ônus probatório do ofendido. Valoração dos fatos e da prova. Atribuição exclusiva e inescusável do julgador. Juízo de valor da testemunha. Imprestabilidade. Art. 371/CPC ..... 388

## CONFISSÃO

- Confissão *ficta* do reclamante. Não participação de audiência de instrução telepresencial. Não configuração ..... 388

## CONTRATO

- Contrato intermitente. Invalidez jurídica ..... 389

## **DANO**

- Ausência de pagamento de verbas rescisórias. Danos morais..... 389
- Ausência de pagamento de verbas salariais/rescisórias. Danos morais..... 395
- Recurso ordinário da reclamada. Indenização por danos morais ou existenciais. Jornada excessiva. Comprovação inconteste de prática de ato lesivo à honra e à dignidade do trabalhador. Imprescindibilidade ..... 389

## **DESERÇÃO**

- Recurso. Deserção. Não apresentação no prazo das guias de pagamento das custas e recolhimento do depósito recursal..... 389

## **DOENÇA**

- Direito do trabalho. Doença ocupacional. Nexo de concausalidade. Estabilidade do art. 118 da Lei de Benefícios. Devida ..... 390
- Doença ocupacional não comprovada. Laudo pericial conclusivo pela inexistência de nexo causal..... 390
- Recurso ordinário. Covid-19. Médico. Doença profissional. Não comprovação de nexo causal. Indenizações de dano material e moral em virtude de óbito indevidas..... 390

## **EMPREGADORA DOMÉSTICA**

- Empregadora doméstica. Acordos ou convenções coletivas. Ausência de representação e vínculo social básico. Inaplicabilidade ..... 390

## **ESTABILIDADE**

- Estabilidade da gestante. Norma coletiva que estabelece prazo para comunicação ao empregador. Invalidez ..... 391
- Garantia de emprego. Membro da Cipa. Estabilidade do cipeiro. Extinção de estabelecimento comercial..... 391

## **EXECUÇÃO**

- Desconsideração da personalidade jurídica. Dispensável a demonstração de desvio de finalidade ou confusão patrimonial. Aplicação da teoria menor..... 391

## **FÉRIAS**

- Férias. Quitação a destempo. Incidência do art. 137 da CLT..... 391
- Recurso ordinário. Fracionamento das férias. Permissivo do art. 134, § 1º, da CLT. Exigência de manifestação expressa e por escrito. Impossibilidade de anuência tácita ..... 391

## **HONORÁRIOS**

- Honorários periciais. Valor..... 392
- Recurso ordinário. Honorários advocatícios de sucumbência. Base de cálculo ..... 392

## **HORAS EXTRAS**

- Horas extras habituais e jornada estafante para a caracterização de dano existencial..... 392

## **JORNADA DE TRABALHO**

- Direito do trabalho. Jornada de trabalho. Tempo à disposição do empregador. Configuração. Horas extras devidas ..... 392
- Recurso ordinário. Minutos que antecedem e sucedem a jornada para deslocamento interno e troca de uniforme. Tempo à disposição do empregador. Súmula n. 366 do C. TST ... 392

## **JUSTA CAUSA**

- Dispensa por justa causa. Incompatibilidade com a ordem constitucional vigente ..... 393

## **MULTA**

- Extensão da multa convencional pela dispensa de todos os trabalhadores da empresa ..... 394

## **NULIDADE**

- Da nulidade da sentença prolatada antes do prazo final para apresentação de razões finais. Cerceamento de defesa configurado ..... 393

## **PLR**

- Direito do trabalho. Participação nos lucros e resultados. Extensão aos empregados aposentados. Cabimento ..... 393

## **PROCESSO DO TRABALHO**

- Processo do trabalho. Princípios da informalidade e da simplicidade. Inépcia da inicial ..... 394

## **PROVA**

- Prova da existência de ambiente salubre e perigoso. Ônus do empregador ..... 394
- Prova. Solidez indispensável. Condição para observância do princípio do livre convencimento ..... 394

## **RECUPERAÇÃO JUDICIAL**

- Empresa em recuperação judicial. Dispensa do pagamento de custas para recorrer ..... 394

## **RECURSO**

- Violação ao princípio da dialeticidade recursal. Afronta ao disposto no art. 1.010, inciso II, do Código de Processo Civil ..... 395

## **RELAÇÃO DE EMPREGO**

- Relação de emprego. Configuração. Improriedade da consideração de que o trabalhador precisa ser punido para ter direitos ..... 395
- Vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos. Ausência de subordinação jurídica. Relação de trabalho pós-revolução tecnológica promovida pela internet ..... 395



## RESPONSABILIDADE

- Responsabilidade subsidiária. Terceirização. Administração pública..... 396

## SEGURANÇA PÚBLICA

- Segurança pública. Dever do Estado. Responsabilidade do empregador. Assalto a carro-forte..... 396

## SERVIDOR PÚBLICO

- Servidor público celetista admitido, sem concurso público, mais de cinco anos antes da promulgação da Constituição Federal de 1988. Estabilidade prevista no art. 19 do ADCT. Transmutação automática do regime jurídico, de celetista para estatutário. Possibilidade..... 397

## SINDICATO

- Direito assegurado em convenção coletiva. Legitimidade sindical *ad causam*..... 394

## TERCEIRIZAÇÃO

- Terceirização irrestrita. Incompatibilidade com o marco regulatório do capitalismo no Estado Social. Considerada a literalidade restrita das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017, que autorizaram a transferência de qualquer atividade de uma empresa para outra, deixou de existir todo e qualquer argumento em torno da regularidade da terceirização (no sentido da mera intermediação de mão de obra), tanto na atividade fim quanto na atividade meio..... 397
- Terceirização. Responsabilidade do contratante tomador de serviços..... 398

## TRABALHO RURAL

- Direito do trabalho. Processo interposto na vigência da Lei n. 13.467/2017. Horas *in itinere*. Trabalhador rural. Cabimento ..... 399
- Horas de percurso. Trabalhador rural. Inaplicabilidade do art. 58, § 2º, da CLT ..... 399
- Trabalhador rural. Pausas do art. 72 da CLT..... 399, 400

## VALOR

- Limitação da condenação ao valor indicado na inicial. Ausência de previsão legal. Negativa da plena prestação jurisdicional..... 399
- Limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial..... 399