

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00560-2010-050-03-00-4*

Data: 26.01.2011

DECISÃO DA VARA DO TRABALHO DE BOM DESPACHO - MG

Juiz Titular: VALMIR INÁCIO VIEIRA

Aos vinte e seis dias do mês de janeiro do ano de 2011, às 17h00min, na sede da Vara do Trabalho de Bom Despacho/MG, tendo como titular o MM. Juiz do Trabalho Dr. VALMIR INÁCIO VIEIRA, realizou-se audiência de julgamento da ação civil pública ajuizada por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de LDC BIOENERGIA S/A, relativa a terceirização ilícita etc., no valor de R\$10.000.000,00.

Aberta a audiência, foram, de ordem do MM. Juiz Titular, apregoadas as partes. Ausentes.

A seguir, o MM. Juiz Titular prolatou a seguinte decisão:

Vistos etc.

Ainda que lícitos, os contratos civis de terceirização trabalhista na atividade-meio da empresa terceirizante são informados pelo disposto nos arts. 421 e 422, ambos do Código Civil.

A ação civil pública é propícia para a anulação de cláusulas, expressas ou tácitas, que destinam exclusivamente às empresas terceirizadas a gestão de itens de saúde e segurança ocupacional com infringência ao mínimo existencial dos trabalhadores terceirizados.

Hipótese de configuração de abuso de direito por parte da empresa terceirizante claramente demonstrada, em especial porque, como se leciona na obra *Trabalhador informal: Direito à saúde: Responsabilidade civil do tomador de serviços*, São Paulo: LTr, 2010. p. 202/203, [...] na verificação, quanto ao cumprimento, ou não, da função social de determinado contrato que envolva terceirização lícita de mão de obra, a análise deve estar focada não apenas no círculo privado dos contraentes, isoladamente considerados, mas nos efeitos exteriores, ou seja, se tais efeitos contribuem de forma salutar para o bem comum [...], com o respeito à dignidade humana daqueles trabalhadores sobre os quais incidirão os efeitos da contratação.

I - RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuíza ação civil pública em face de LDC BIOENERGIA S/A, ambos qualificados nos autos. Sustenta, em resumo, que: em abril de 2007 foi instaurado procedimento prévio investigatório em face da ré, tendo sido constatadas diversas irregularidades, sendo lavrados doze autos de infração; na sequência, foi proposta a assinatura de termo de ajustamento de conduta, ao que a investigada se manifestou em sentido contrário, tendo sido efetivada nova fiscalização em novembro de 2007, ocasião na qual foram lavrados quatro autos de infração; posteriormente, em fiscalização realizada em outubro de 2008, foram constatadas novas irregularidades e lavrados mais três autos de

* Sentença publicada no "Notícias Jurídicas".

infração; diante da grave situação local e da existência de terceirização ilícita, o autor e o Ministério do Trabalho e Emprego iniciaram, em 09.11.2009, operação especial de fiscalização e combate ao trabalho escravo e degradante na demandada; nesta última fiscalização foram encontradas diversas irregularidades trabalhistas relativamente às condições de saúde, medicina e segurança no trabalho, bem como a prática de terceirização ilícita, sendo lavrados quarenta autos de infração e emitido termo de interdição relativo a operações de corte mecanizado de cana-de-açúcar e aplicação de adubos; em fevereiro de 2009 a ré novamente se recusou a assinar termo de ajustamento de conduta; a ré terceiriza ilicitamente a atividade-fim da empresa, com grave precarização das condições de trabalho; invoca parte do relatório de fiscalização elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no qual constam depoimentos de testemunhas ouvidas durante a fiscalização; invoca as normas de higiene, medicina e segurança do trabalho e colaciona jurisprudência acerca do tema; transcreve outros itens do relatório emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no qual foi constatada a existência de risco grave e iminente capaz de causar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, diante das precárias condições de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados; dito relatório traz em seu bojo constatações no sentido da inexistência de fornecimento aos trabalhadores de água potável em condições higiênicas, ausência de instalações sanitárias nas frentes de trabalho, ausência de abrigos nas frentes de trabalho, precário fornecimento de local e recipiente para guarda e conservação das refeições em condições higiênicas, ausência de comprovação da elaboração e implementação de medidas de gestão de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, nos moldes da NR-31 e, ainda, ausência ou precariedade das medidas de proteção pessoal, como fornecimento de EPIs, bem como ausência de medidas de proteção ergonômica e de manutenção de maquinário; transcreve outra parte do mesmo relatório de fiscalização, destacando irregularidades relativas à jornada de trabalho, existência de jornada *in itinere* sem a devida contraprestação pecuniária, prática de horas extras acima dos limites permitidos pela legislação trabalhista, ausências de pausas para descanso, conforme definidas em lei; salienta que, em dito relatório, foram constatadas, também, falhas nos atributos relativos ao pagamento salarial; existiu dano de natureza coletiva, de modo que deverá a ré ser condenada a pagar a indenização respectiva; pugna pela concessão de medida liminar, ante a caracterização do *fumus boni juris* e do *periculum in mora*, para que a ré cumpra as obrigações de fazer e não fazer que indica. Em consequência, formula os pedidos inscritos às f. 108/114. Atribui à causa o valor de R\$10.000.000,00. Junta aos autos os documentos de f. 116/1.857 e 8.993/9.004.

A liminar de antecipação de tutela é indeferida (f. 1.859).

A ré, regularmente notificada, apresenta defesa escrita, nos termos de f. 1.938/2.159. Aduz, preliminarmente, em síntese, que: a Justiça do Trabalho é absolutamente incompetente para a apreciação e julgamento da presente ação; o pedido é juridicamente impossível, diante da inobservância do artigo 472 do CPC, uma vez que não estão incluídas no polo passivo as empresas terceirizadas; é juridicamente impossível o pedido para que a contestante se abstenha de admitir ou manter empregado sem registro; há falta de interesse processual do autor, diante da existência de pedido genérico, uma vez que na inicial o que se requer é que a

contestante se abstenha de descumprir legislação; devem ser extintos sem resolução de mérito os pedidos cumulados de obrigações de fazer e indenização; a petição inicial é inepta relativamente aos pedidos de itens 01 e 29 a 32, porque genéricos e sem indicação de causa de pedir; a petição inicial é inepta relativamente aos pedidos inscritos nos itens 06 e 07, porque incompatíveis entre si; é inepta a inicial, ainda, com relação aos pedidos inscritos nos itens 18 e 19, porque idênticos, o que também ocorre com o item 17 em relação aos itens 9, 12, 24 e 29 a 32; o processo deve ser extinto diante da inadmissibilidade da ação civil pública no Direito do Trabalho; o processo deve ser extinto sem resolução do mérito diante, ademais, da inexistência de norma regulamentadora do exercício da ação civil pública, bem como diante da ilegitimidade ativa e inexistência de interesse específico do Ministério Público do Trabalho para a propositura da presente ação; a contestante é parte ilegítima para figurar no polo passivo da presente ação, diante da ausência de vínculo empregatício com os trabalhadores indicados nos autos de infração; impugna o valor dado à causa. No aspecto meritório, aduz, em suma, que: é responsável por cerca de 40% da arrecadação de impostos do Município de Lagoa da Prata, gerando milhares de empregos diretos e indiretos; a contratação de prestadores de serviços para a realização de atividades especializadas, ou seja, atividades realizadas com máquinas agrícolas, é lícita; a contestante contratou prestadores de serviços para atividades que exigem equipamentos especializados e sua respectiva manutenção, visando ao aumento da qualidade dos serviços, sendo que não se deve confundir atividades essenciais com atividade-fim; a contestante se utiliza tão-somente de empresas idôneas e detentoras de solidez para lhe prestar serviços; o fato de alguns ex-empregados terem demonstrado interesse em adquirir maquinário e iniciar os próprios negócios não indica pessoalidade, mas, sim, que a empresa incentivou a independência econômica destes, fomentando a economia e a criação de novas empresas, passíveis de expansão; o autor desprezou o princípio básico de que os atos de fiscalização gozam de presunção relativa de veracidade, a qual pode ser elidida por prova em contrário; a fiscalização violou princípios constitucionais e da legislação trabalhista ao entender pela existência de vínculo de emprego entre sócios e empregados de empresas prestadoras de serviços e a contestante; inexistem os requisitos ensejadores da relação de emprego, especialmente a pessoalidade, exclusividade e onerosidade; a interdição havida na empresa foi arbitrária e descabida; não foi observado o critério da dupla visita dos auditores fiscais e estes deixaram de atuar as empresas prestadoras de serviços, não podendo a requerida responder por atos não praticados por ela; a contestante registra os contratos de trabalho de todos os seus empregados, os quais têm as jornadas de trabalho corretamente registradas; o procedimento adotado pela contestante em relação às horas *in itinere* está amparado por acordo coletivo de trabalho, o qual não pode ser desconsiderado; eventual prorrogação de jornada se dá em conformidade com a legislação que rege a matéria e nos termos dos acordos coletivos de trabalho firmados com o sindicato da categoria profissional; os intervalos intrajornada e interjornada são respeitados, bem como o gozo do descanso semanal remunerado e pausas de dez minutos para descanso; as horas extras prestadas por seus empregados são corretamente quitadas, sendo que o pagamento dos salários é procedido até o 5º dia útil; a fiscalização não demonstrou a existência de diferença salarial entre

empregados, nos moldes do artigo 461 da CLT; a requerida sempre cumpriu todas as obrigações referentes à saúde, higiene, medicina e segurança no trabalho; os procedimentos de segurança adotados pela contestante devem ser cumpridos por seus empregados, bem como pelos prestadores de serviços; mantém Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA - e Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional - PCMSO -, além de outros que visam à melhoria das condições de trabalho; oferece treinamento para uso de máquinas e equipamentos por instrutor qualificado; mantém política de rigorosa fiscalização e punição das empresas prestadoras de serviços, em caso de descumprimento de normas de segurança; cumpre suas obrigações relativas à realização de exames periódicos, admissionais, demissionais, de retorno, de mudança de função e ASOs; disponibiliza materiais necessários aos primeiros socorros em caso de acidentes ou mal súbito; sempre forneceu EPIs adequados aos riscos existentes; sempre disponibilizou instalações sanitárias em todas as frentes de trabalho no campo; sempre forneceu gratuitamente a seus empregados marmitas térmicas individuais para guarda e conservação de alimentos; possui áreas de vivências para proteção dos empregados contra eventuais variações climáticas; disponibiliza água potável e fresca, em recipientes adequados e condições higiênicas, em quantidade suficiente, além de copos individuais; não há que se falar em violação de direitos coletivos dos trabalhadores, restando prejudicado o pedido de indenização, mesmo porque não há qualquer pronunciamento judicial que declare ilícita a conduta da requerida; ausentes os requisitos para concessão do pedido liminar; pugna pela improcedência da ação. Junta aos autos os documentos de f. 2.170/8.913.

Os requerimentos formulados, às f. 1.864 e seguintes, pelas empresas Cláudio Dias de Castro e Cia. Ltda. - ME e Thiago Daniel Macedo Silva - ME, no sentido da intervenção no processo, como terceiros interessados, são indeferidos por este Juízo (f. 9.005).

O autor apresenta impugnação à defesa e aos documentos, sendo que se manifesta acerca da impugnação ao valor atribuído à causa às f. 8.922/8.923.

Colhem-se os depoimentos do preposto e de quatro testemunhas (f. 9.037/9.043).

As partes apresentam razões finais escritas (f. 9.054/9.062 e f. 9.063/9.096, respectivamente), sendo que a ré apresenta complemento de forma verbal (f. 9.104).

Sem outras provas, já tendo sido aberto o 46º volume do processo, é encerrada a instrução.

Não há acordo.

II - FUNDAMENTOS

1 - Preliminarmente

1.1 - Incompetência absoluta da Justiça do Trabalho

Rejeita-se.

Consoante a nova redação do art. 114 da Constituição Federal (Emenda Constitucional n. 45/2004), compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho (inciso I) e também de outras controvérsias

decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (inciso IX), de modo a abarcar a matéria objeto da presente ação civil pública.

Nesse mesmo diapasão, já se posicionou o STF, segundo ilustrativo aresto, lavrado sob a seguinte ementa:

Competência. Ação Civil Pública. Condições de Trabalho. Tendo a ação civil pública como causas de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho.

(STF-RE n. 206.220-1, Rel. Min. Marco Aurélio, 2ª T., 16.03.99, *apud* MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance*, 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 104)

Incide, ademais, o entendimento consubstanciado na Súmula n. 736 do STF, segundo o qual compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde do trabalhador.

Nas palavras de Raimundo Simão de Melo,

[...] sempre que se tratar de conflito decorrente das relações de trabalho, envolvendo questões ambientais em face do empregador ou tomador de serviços, a competência para apreciar Ação Civil Pública correspondente será da Justiça do Trabalho, por força do que dispõe a Constituição Federal (art. 114, *caput*) e agora reconhece a jurisprudência dos Tribunais trabalhistas e do STF. (obra citada, p. 104)

Noutro giro, tem-se como improsperável o argumento expendido na peça contestatória no sentido de que

[...] qualquer obrigação de fazer ou não fazer que implique alteração ou até mesmo rescisão na relação comercial existente entre a requerida e os respectivos prestadores de serviços especializados, somente poderia ser dirimida pela Justiça Comum, única competente para apreciação da matéria.

Isso porque o vínculo material correspondente à prestação de serviços pelos trabalhadores terceirizados à empresa terceirizante atrai, indubitavelmente, a competência material desta Justiça Especializada também neste específico foco invocado na peça contestatória. Basta rememorar que a responsabilização subsidiária, relativamente a parcelas trabalhistas em sentido estrito, prevista na Súmula n. 331 do C. TST, implica evidentes reflexos no contrato civil (ou na relação comercial respectiva, na linguagem da peça contestatória) existente entre empresa terceirizante e empresa terceirizada, com a respectiva competência da Justiça do Trabalho no que diz com semelhante aspecto (nesses casos, aliás, esta Justiça Especializada busca no patrimônio da empresa terceirizante, uma vez frustrada a tentativa em relação à devedora principal, a satisfação do crédito trabalhista, independentemente e até mesmo contrariamente ao estabelecido no contrato civil de terceirização trabalhista celebrado entre tais empresas).

1.2 - Impossibilidade jurídica do pedido

No caso concreto, está cristalina a possibilidade jurídica do pedido, máxime porque não há, *a priori* e em abstrato, proibição no ordenamento jurídico pátrio a que se instaure relação jurídico-processual em torno das pretensões do autor. Ao contrário, conforme os incisos I a V do art. 1º da Lei n. 7.347/1985, incluem-se no objeto da ação civil pública a tutela dos direitos metaindividuais, a preservação do meio ambiente do trabalho e o respeito irrestrito às normas de proteção ao trabalho (o que corresponde à abstenção de descumprir Lei Federal e Norma Regulamentadora, inclusive) dentre as quais as que compõem o mínimo existencial dos trabalhadores terceirizados no tocante à saúde e à segurança ocupacional. Todos os pedidos formulados na inicial, destarte, estão previstos como possíveis no ordenamento jurídico pátrio, impondo-se a análise meritória dos mesmos.

Noutro norte, não se diga que o pedido seria juridicamente impossível diante da alegada ausência de observância do artigo 472 do CPC. Nesse sentido, quanto ao aspecto de a ação civil pública influenciar a atividade de terceiros (como a dos atuais e dos novos prestadores de serviços) explica Raimundo Simão de Melo:

No processo civil tradicional, destinado à solução dos conflitos interindividuais, a sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando nem prejudicando terceiros (CPC, art. 472). Essa regra, com efeito, não se adapta por completo às necessidades e peculiaridades inerentes à solução dos conflitos de interesses metaindividuais. Assim, as decisões proferidas nas ações coletivas projetam seus efeitos em relação a todos (Lei n. 4.717, art. 18 - Lei da Ação Popular; Lei n. 7.347/85, art. 16 - Lei da Ação Civil Pública e Lei n. 8.078/90, incisos e parágrafos - CDC), o que significa uma ruptura com o princípio tradicional insculpido no CPC. (Obra citada, p. 318-319)

Insta salientar, a propósito, que, conforme será exposto nos fundamentos meritórios da presente decisão, o causador do dano ao meio ambiente do trabalho (porque o único que adotou comportamento definido como abuso de direito) foi a ré e não qualquer das empresas terceirizadas por ela contratadas. De modo que não há que se falar, no caso vertente, em litisconsórcio passivo necessário.

Acresce relevar, por derradeiro, que, no contexto dos autos, não é juridicamente impossível o pedido que diz respeito a não permitir que trabalhadores atuem no meio ambiente do trabalho sem registro, uma vez que todos os aspectos de saúde e segurança ocupacional que ocorrem no interior da planta onde os trabalhadores terceirizados realizam atividades estão (ou podem estar) sob o controle da ré, na qualidade de empresa terceirizante, em especial porque os locais das frentes de trabalho são livremente escolhidos por esta. E o mesmo raciocínio se aplica ao pedido no sentido de que a ré preste esclarecimentos, que digam respeito ao mesmo meio ambiente do trabalho, ao Auditor Fiscal do Trabalho.

Seja por um aspecto ou outro, impõe-se rejeitar a preliminar de extinção do processo, sem resolução do mérito, por impossibilidade jurídica do pedido.

1.3 - Ilegitimidade ativa e ausência de interesse processual do Ministério Público do Trabalho

Em consonância com o disposto no inciso III do art. 83 da Lei Complementar n. 75/93, toda vez que o Ministério Público do Trabalho entender que, em casos concretos, está havendo desrespeito a direitos sociais constitucionalmente garantidos, estará legitimado ativamente a propor ação civil pública, como ocorre no caso dos autos. Ademais, no que se refere à defesa de interesses individuais homogêneos, a sua legitimação ativa está prevista na Lei n. 8.078/90 (Código de Proteção e Defesa do Consumidor). Seu interesse processual, no caso dos autos, está, igualmente, presente, diante da clara necessidade de recorrer ao Poder Judiciário para a obtenção dos vários resultados pretendidos.

No particular, releva destacar que, como é cediço, no sistema da ação civil pública a sentença tem eficácia *erga omnes*, alcançando todo o grupo interessado, sem a participação direta e efetiva de seus componentes individualmente considerados, sendo que eventual acolhimento do entendimento de que direitos difusos, sociais, coletivos em sentido estrito ou mesmo individuais homogêneos estão sendo ou foram violados, implicará a procedência da ação civil pública proposta, sendo que do contrário impor-se-á a improcedência da ação, inclusive no que se refere a pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício direto entre trabalhadores terceirizados e a empresa terceirizante, de abster-se de admitir ou manter empregado sem registro, de cumprimento de direitos trabalhistas como o pagamento de salários, de anotação de CTPS, dentre outros.

Rejeitam-se, destarte, as preliminares em tela.

1.4 - Ilegitimidade passiva da ré

A preliminar em exame é improsperável, uma vez que a legitimidade passiva exsurge da mera possibilidade de ser a ré condenada ao cumprimento da pretensão formulada pelo autor. Ela deve, em tese, por força da ordem jurídica material, adequadamente, suportar eventuais consequências da demanda, uma vez que está indicada como participante, na qualidade de sujeito, das relações jurídicas de direito material trazidas à colação na inicial.

Cumpra trazer à colação, por oportuno, o entendimento jurisprudencial a respeito do tema:

LEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM - CONFIGURAÇÃO. Consoante lição do eminente jurista Humberto Theodoro Júnior, 'legitimados ao processo são os sujeitos da lide, isto é, os titulares dos interesses em conflito. A legitimação ativa caberá ao titular do interesse afirmado na pretensão, e a passiva ao titular do interesse que se opõe ou resiste à pretensão.' (Grifou-se) (*in Curso de direito processual civil*, 11. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1993. v. I, p. 57). Ser ou não o réu responsável pelo cumprimento da obrigação pretendida pelo autor, é questão de mérito que não se confunde com a sua legitimidade em figurar no polo passivo da demanda. A legitimidade passiva exsurge da mera possibilidade, pela relação jurídica havida entre as partes, de ser o réu condenado ao cumprimento da pretensão formulada pelo autor. (TRT 3ª Região, Processo RO - 3.973/00, Quarta Turma, Relatora Convocada Rosemary de Oliveira Pires, Data de Publicação: 23.09.2000)

Ademais, não se deve olvidar de que a legitimação passiva, na ação civil pública, como explica Laura Martins Maia de Andrade, “[...] é ocupada pelo causador do dano ou o autor da ameaça de dano ao bem tutelado”, sendo que “[...] a legitimação passiva não se limita ao empregador, estendendo-se a outros, inclusive incumbidos da fiscalização do meio ambiente, quando não o preservem” (*in Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista*, São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003. p. 156).

Por derradeiro, tem-se como improsperável a tese da ré no sentido da extinção do processo, sem resolução do mérito, por não ter o autor incluído no polo passivo todas as usinas de açúcar e álcool do país. Isso porque a presente lide se restringe ao meio ambiente do trabalho ligado à ré, a qual foi fiscalizada e autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e apontada como causadora de dano ao meio ambiente do trabalho, na planta de sua propriedade, relativamente à coletividade dos trabalhadores terceirizados, sendo a única, nessa ótica, a ocupar, legitimamente, o polo passivo da presente relação jurídico-processual. Nesse sentido, não há que se falar em litisconsórcio passivo necessário de qualquer outra empresa.

É inelutável, destarte, a rejeição da preliminar em tela.

1.5 - Inépcia de pedidos inscritos na inicial

Ao contrário do alegado pela ré, a peça de ingresso traz a inequívoca conclusão de que, na hipótese dos autos, o § 1º do art. 840 da CLT e o art. 282 do CPC foram satisfeitos em todos os seus requisitos. De sua análise, denota-se uma exposição dos fatos dos quais resulta a lide e todos os fundamentos dos pedidos, não havendo que se falar em pedido genérico ou ausência de causa de pedir ou pedido.

Insta salientar, de qualquer forma, que incide, em concreto, o disposto no art. 128 do CPC.

Ademais, a ré contestou os pedidos de forma exaustiva, o que demonstra que a inicial, da forma como aviada pelo autor, possibilitou a apresentação de defesa útil, nos termos do inciso LV do art. 5º da Constituição Federal.

Insta salientar, outrossim, que os itens “2” a “33” da inicial são todos diferentes entre si, porque com alcances diversos, de modo que não se verifica, no aspecto, qualquer *bis in idem* a ensejar inépcia da inicial.

Por derradeiro, não se diga que deveriam ser extintos sem resolução de mérito os pedidos cumulados de obrigações de fazer e indenização (com a resolução do processo sem julgamento do mérito no particular, como equivocadamente requerido às f. 1.970/1.971).

Isso porque o art. 3º da Lei n. 7.347/1985, o qual se refere a cada tema especificamente¹, não impede, como esclarece José dos Santos Carvalho Filho, a cumulatividade de tais tipos de pedidos:

¹ E, nesse sentido, não se deve olvidar de que pretensão ao pagamento de danos morais coletivos corresponde, obviamente, a tema diverso e autônomo de pretensão que objetiva o cumprimento de obrigações de fazer e não fazer.

Reza o artigo sob comento que a ação civil pública pode ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer. No texto parece estar, à primeira vista, uma alternativa a ser enfrentada pelo autor: ou formula pedidos de condenação em dinheiro, ou pleiteia que seja cumprida obrigação de fazer ou não fazer. A alternativa da lei, todavia, não impede a cumulatividade desses tipos de pedido. Dependendo da situação ofensiva ao interesse difuso ou coletivo que o autor pretenda coibir, pode ele pleitear o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer cumulado com o pedido indenizatório.

(In *Ação civil pública*: comentários por artigos. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1995. p. 46)

Nesse sentido, insta salientar, ainda, que a indenização por dano moral coletivo não se confunde com as obrigações de fazer e não fazer indicadas nos itens “2” a “33” da inicial e tampouco com as multas correspondentes a *astreintes*, porque, dentre outros aspectos, todas dotadas de naturezas jurídicas diversas.

Sob todos os ângulos, portanto, não há outro destino à preliminar em tela senão o da improcedência.

1.6 - Ação civil pública no Direito do Trabalho: inadmissibilidade e inexistência de norma regulamentadora do seu exercício

Dispõe a Constituição Federal:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

[...]

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

[...]

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

Já a Lei Complementar n. 75/93 regulamenta, em seu artigo 83, a competência do Ministério Público para promover ação civil pública perante a Justiça do Trabalho:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...]

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

Tais dispositivos legais, dentre outros, implicam a admissibilidade da ação civil pública também no âmbito do Direito do Trabalho e, de igual maneira, a existência de normas regulamentadoras do exercício de semelhante ação. E

nem poderia ser diferente, uma vez que a ação civil pública é remédio processual adequado a sanear irregularidades praticadas contra os trabalhadores, os terceirizados inclusive, sem o desgaste do ajuizamento de inúmeras reclamações trabalhistas pelos lesados, o que atende à moderna visão do processo como instrumento de prevenção e efetiva proteção dos bens jurídicos tutelados.

São improsperáveis, destarte, as preliminares jungidas ao tema em tela.

1.7 - Irregularidades no que se refere ao procedimento investigatório instaurado pelo Ministério Público do Trabalho

Os argumentos expendidos pela ré ao aduzir a preliminar em tela dizem respeito ao mérito da ação e como tais, portanto, serão apreciados.

1.8 - Impugnação ao valor da causa

Rejeita-se, uma vez que a ré não demonstrou, por meio de indicação de elementos objetivos ensejadores do reexame do valor atribuído à causa, que a quantia estabelecida pelo autor não é a mais adequada ao pedido. No caso, tem-se que o valor atribuído à causa corresponde ao conteúdo econômico do pedido, dentro dos limites da razoabilidade.

2 - Mérito

2.1 - Da inexistência de terceirizações ilícitas; do dever da ré, ainda assim, de cumprir obrigações de fazer e não fazer indicadas nos itens “2” a “33” da inicial, relativamente aos trabalhadores terceirizados

Consoante o item III da Súmula n. 331 do C. TST, é lícita a terceirização trabalhista na atividade-meio da empresa terceirizante, já que “[...] não forma vínculo de emprego com o tomador de serviços a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”.

No caso dos autos, os próprios elementos de prova anexados à inicial revelam que as atividades desenvolvidas pelas empresas terceirizadas, equivale dizer, pelos trabalhadores terceirizados, correspondem a instrumental para a realização dos fins empresariais, mas não se confundem com estes, uma vez que o objeto social é aquele restritivamente indicado no art. 3º do estatuto social da ré (f. 766/786), ou seja, a produção, processamento e comercialização de produtos agrícolas, principalmente de cana-de-açúcar, o desenvolvimento de atividades agrícolas em terras próprias ou de terceiros, a produção e comercialização de fertilizantes e insumos agrícolas em geral, a compra, venda, importação e exportação de produtos de origem agrícola e seus derivados bem como de técnicas agrícolas, a prestação de serviços a terceiros; a geração e comercialização de energia; a participação em outras sociedades mercantis e civis, na qualidade de sócia ou acionista, no Brasil ou no exterior.

De qualquer forma, é mister salientar que existe sempre muita dificuldade na diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim empresarial.²

Paralelamente, cabe consignar que não há provas nos autos a demonstrar a existência de subordinação direta de todos os trabalhadores terceirizados à ré, empresa terceirizante. Os próprios elementos de prova anexados à inicial pelo autor indicam a existência de situações apenas pontuais onde dita subordinação ocorre em relação a grupos específicos de trabalhadores, sem que se possa concluir que essa circunstância se verifique relativamente a todos os empregados de todas as empresas terceirizadas, o que revela, em cada uma das situações pontuais citadas, não um direito coletivo ou difuso, senão um feixe de direitos individuais.

A existência de vínculo empregatício direto entre a ré e tais trabalhadores poderá, isso sim, ser objeto de reclamações trabalhistas específicas nas quais serão discutidos direitos individuais simplesmente, com a respectiva análise quanto à existência de labor em atividade-fim, subordinação direta e pessoalidade (art. 16 da Lei n. 7.347/1985).

Os contratos de terceirização de que tratam os autos, portanto, porque não provado labor de todos os trabalhadores terceirizados em atividade-fim e, bem assim, pessoalidade e subordinação direta de todos eles à ré, não correspondem a terceirizações trabalhistas ilícitas, de modo que o pedido inscrito no item “1” da inicial não procede em toda a sua extensão, mas apenas em extensão menor, como se verá a seguir.

² Conforme o ensinamento de Fernando Basto Ferraz, valendo-se, primeiramente, do magistério de Dárcio Guimarães de Andrade e de Mauro César Martins de Sousa, respectivamente:

Aparentemente, parece simples estabelecer a distinção entre atividade-fim e atividade-meio de uma empresa. Aquela está “[...] ligada diretamente ao núcleo da atividade empresarial, à finalidade precípua da empresa. Já a atividade-meio é toda aquela que não se dirige ao núcleo da atividade da empresa, sendo apenas caminho para alcançar a atividade final, não importando que a natureza dos serviços revele a necessidade permanente de trabalho”. Assim, “[...] a atividade-fim é aquela diretamente ligada ao núcleo da atividade empresarial. Já a atividade-meio não se concentra no núcleo da atividade do empreendimento, pois é apenas o caminho para se alcançar seu objetivo final”. A propósito, observa Sérgio Pinto Martins que a “[...] atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa, porém que não coincide com seus fins principais”, enquanto a “atividade-fim é aquela em que a empresa concentra seu mister, isto é, em que é especializada”. Ocorre, porém, que muitas vezes torna-se difícil ou mesmo impossível fazer essa distinção entre atividade-fim e atividade-meio, uma vez que a produção de alta tecnologia necessita de atividades polivalentes de trabalhadores, tornando sutil a identificação das tarefas normais ou principais dos empreendimentos contratantes. Nessa mesma linha de pensamento se posiciona José Martins Catharino, segundo o qual “[...] não é fácil, em muitas situações, precisar o que seja atividade-meio, não bastando dizer que não é atividade-fim. Valendo-se da noção de causa, pode ser dito que atividade-meio é o instrumental, necessária ao alcance da atividade-fim, a atividade última da empresa, nem sempre uma só”. Em função do fenômeno da terceirização ainda não está bem delimitado tal conceito. Há discordância considerável sobre o assunto entre os magistrados. (*In Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*, São Paulo: LTr, 2006. p. 243- 244)

Com efeito, não obstante o acima exposto, para o deslinde das demais questões trazidas à colação pelo autor na presente ação, ou seja, quanto à existência de dever da ré no sentido de cumprir obrigações de fazer e não fazer no tocante a direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados (o pedido inicial inclui esse aspecto), cinco indagações serão enfrentadas abaixo: a) Os pedidos indicados nos itens “2” a “33” da inicial correspondem todos ao mínimo existencial dos trabalhadores no tocante à saúde e à segurança no trabalho em sentido amplo? b) O mínimo existencial dos trabalhadores, no tocante à saúde e à segurança ocupacional, deve ser observado pelos particulares ao celebrar contratos de terceirizações trabalhistas? c) Nas terceirizações trabalhistas de que tratam os autos qual dos contratantes ficou contratualmente incumbido de exercer a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional mencionados nos itens “2” a “33” da inicial, e como exerceu, de fato, até a data do ajuizamento da presente ação civil pública, semelhante gestão? d) Incidem nos contratos civis de terceirização trabalhista as cláusulas gerais da boa-fé objetiva e da função social do contrato e, em caso positivo, dadas as circunstâncias do caso concreto, pode-se entender que, à luz das referidas cláusulas gerais, existiu abuso de direito por parte da ré por ter sido destinada, quando da celebração dos contratos de terceirização, a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional supramencionados exclusivamente às empresas terceirizadas? e) Qual a extensão da intervenção do Poder Judiciário trabalhista no caso concreto?

Releva destacar, nesse sentido, que, embora o autor, na presente ação, pretenda o mais, ou seja, a proibição de terceirizações trabalhistas levadas a efeito, este Juízo pode deferir o menos, ou seja, fixar o limite das referidas terceirizações trabalhistas no que se refere à cláusula definidora do contratante que detém a gestão de itens de saúde e segurança ocupacional aplicáveis aos empregados terceirizados, sendo que, no pertinente, revela-se despidiênda a circunstância de não ter sido invocado pelo autor, na inicial, o cometimento de abuso de direito por parte da ré, uma vez que se aplica, em concreto, o conhecido brocardo jurídico “dá-me o fato; dar-te-ei o direito”.

Com efeito são invocados na inicial, como causa de pedir, a propósito do tema, relativamente aos trabalhadores terceirizados, os seguintes aspectos, dentre outros: existência de irregularidades trabalhistas sendo praticadas pela ré, objeto de autos de infração lavrados por Auditores Fiscais do Trabalho (f. 03/04); existência de BOPMs relativos a ocorrências de acidentes, inclusive com vítimas fatais (f. 04); existência de outras irregularidades trabalhistas independentemente do tema “terceirização ilícita” (f. 04); irregularidades referentes às condições de saúde, medicina e segurança do trabalho sendo praticadas pela ré, objeto de autos de infração lavrados por Auditores Fiscais do Trabalho (f. 05/07); existência de grave precarização do trabalho relativamente aos trabalhadores terceirizados (f. 07); existência de grave e iminente risco capaz de causar acidentes e doenças relacionados ao trabalho, com lesões graves à integridade dos trabalhadores (f. 07); reiteração desmedida da prática, pela ré e pelo grupo econômico do qual ela faz parte, de desrespeito aos direitos mínimos dos trabalhadores (f. 09); existência de séria precarização das condições de trabalho dos empregados atingidos pela fiscalização do trabalho e, bem assim, daqueles que futuramente possam ser contratados nas mesmas condições desses primeiros (f. 47); os fornecedores são

mero instrumento de transferência de responsabilidade, com a precarização das condições de trabalho (f. 50); ausência de tratamento idêntico ao dispensado aos empregados diretos da empresa terceirizante (f. 51); existência de um invólucro de contrato civil, o qual deverá ser afastado pelo juiz, determinando a prevalência das normas protetivas cogentes (f. 51); infringência, pela ré, de grande parte das Normas Regulamentadoras do MTE, além de desrespeito a outros dispositivos legais e constitucionais, como os incisos I e III do art. 157 da CLT e inciso XXXIII do art. 7º da CF (f. 52); descumprimento, pela ré, de obrigações referentes à saúde, higiene, conforto e segurança dos trabalhadores (f. 52); desprezo, pela ré, da vida e dignidade dos trabalhadores terceirizados (f. 77); existência de falhas nos atributos relativos à jornada de trabalho (f. 78), sendo que o legislador fixou limites à mesma com os olhos postos na saúde do trabalhador (f. 88); existência de falhas nos atributos relativos ao pagamento salarial (f. 92); ajuizamento da presente ação com o fito de coibir práticas ilícitas pela ré (f. 08), garantindo o direito dos trabalhadores terceirizados ao mínimo de dignidade com a qual qualquer ser humano merece ser tratado (f. 77); as normas violadas são de ordem pública, cogentes, imperativas, indisponíveis, assegurando direitos e meios de subsistência mínimos aos trabalhadores (f. 77); desrespeito às normas de segurança e medicina do trabalho, aliado à terceirização ilícita de atividades da ré, é que leva ao ajuizamento da presente ação civil pública (f. 78); existe interesse relevante consistente na salvaguarda da integridade e saúde, além da dignidade dos trabalhadores (f. 78).

Por partes:

a) Os pedidos indicados nos itens “02” a “33” da inicial correspondem todos ao mínimo existencial dos trabalhadores no tocante à saúde e à segurança no trabalho em sentido amplo?

A resposta a essa primeira indagação é, à evidência, positiva.

Tanto o direito à saúde no trabalho quanto o direito à segurança ocupacional correspondem a direitos humanos fundamentais.

Tais direitos são referidos nos arts. XXIII.1 e XXV.1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e arts. 7 e 12.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do qual o Brasil é signatário.

Quanto, ainda, ao direito à saúde, dispõe a Constituição da República Federativa do Brasil:

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

[...]

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[...]

Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas

sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Há, no pertinente, um inexorável entrelaçamento entre o direito à saúde e o direito à saúde no trabalho.³

Consoante o art. 6º da Constituição Federal, acima transcrito, o direito à saúde se trata de direito social que, em conjunto com os demais previstos no mesmo dispositivo legal, são direitos fundamentais da pessoa humana, imprescindíveis à manutenção da sua dignidade, em especial porque a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º da Constituição Federal) constitui bem jurídico também indissociável do direito à saúde.

Cabe assinalar, a propósito do tema, que a Constituição fixou, no art. 1º, II e III, e *caput* do art. 5º e seu § 2º, cláusula geral de tutela especificamente quanto à proteção da pessoa humana. O direito à saúde, nesse diapasão, por corresponder a direito fundamental, tem aplicação imediata, na forma do § 1º do mesmo art. 5º.

Ademais, relativamente à segurança no trabalho, dispõe o inciso XXII do art. 7º da Carta Magna:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Tais direitos humanos fundamentais devem ser interpretados em consonância com o superprincípio da dignidade da pessoa humana, o qual corresponde a conceito amplo e com múltiplos significados, assumindo conotações subjetivas e morais, entre outras. No campo do direito, pode-se afirmar, como ensina Antônio Junqueira Azevedo, que é princípio jurídico que impõe um primeiro dever, um dever básico, que é o de reconhecer a intangibilidade da vida humana, sendo que dele decorrem outros três, que hierarquicamente são: I - o respeito à integridade física e psíquica das pessoas; II - consideração pelos pressupostos materiais mínimos para o exercício da vida; III - respeito pelas condições mínimas de liberdade e convivência social igualitária (*in* artigo intitulado “Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana”, *Revista dos Tribunais*, ano 91, volume 797, março de 2002. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., p. 19).

³ Germano André Deoderlein Schwartz, a propósito, explica que:

Com base na doutrina e na legislação atual, podemos afirmar que os direitos afins ao direito à saúde são (sem excluir novos direitos que porventura surjam e sem querer ser taxativo): direito à proteção do meio ambiente [...]; direito ao trabalho e à saúde no trabalho [...]; direito à saúde física e psíquica [...].

(*In Direito à saúde: efetivação em uma perspectiva sistêmica*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 41)

Nesse contexto é que se visualiza claramente a existência de um “mínimo existencial” dos trabalhadores, empregados terceirizados inclusive, no tocante à saúde e à segurança ocupacional, com a característica de indisponibilidade absoluta.⁴

Confira-se, a propósito, a lição de Ana Paula de Barcellos, nos seguintes termos:

Certamente é corriqueiro que não haja consenso a respeito de muitos temas pontuais no âmbito da sociedade. No que diz respeito à dignidade humana, isso também acontece. Superado o núcleo básico do princípio, é natural que haja diferentes concepções do que significa a dignidade e de como ela pode ser alcançada. Entretanto, se a sociedade não for capaz de reconhecer a partir de que ponto as pessoas se encontram em uma situação indigna, isto é, se não houver consenso a respeito do conteúdo mínimo da dignidade, estar-se-á diante de uma crise ética e moral de tais proporções que o princípio da dignidade da pessoa humana terá se transformado em uma fórmula totalmente vazia, um signo sem significado correspondente. Se não é possível vislumbrar a indignidade em nenhuma situação, ou todos os indivíduos desfrutam de uma vida digna - e aí sequer se cogitará do problema -, ou simplesmente não se conhece mais a noção da dignidade.

(*in A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 197)

No caso dos autos, todos, absolutamente todos os itens de saúde e segurança ocupacional cuja observância está sendo, com razão, postulada pelo autor nos itens “2” a “33” da inicial, estão enquadrados no referido “mínimo existencial” ou conteúdo mínimo da dignidade humana dos empregados terceirizados, já que são medidas tendentes à preservação da integridade física e psicológica de tais trabalhadores.

Pontua-se, a esta altura, que se deve fazer uma importante distinção: há itens de saúde e segurança ocupacional que integram o mínimo existencial dos trabalhadores, dos terceirizados inclusive, e outros que não integram esse mínimo.

Como exemplo dos primeiros, pode ser citado o seguinte, além daqueles referidos expressamente nos itens “2” a “33” da petição inicial: propiciar aos trabalhadores níveis de iluminação satisfatórios no ambiente de trabalho. Nesse sentido, como explica Edwar Abreu Gonçalves (*in Manual de segurança e saúde no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 543-546) não obstante a revogação, em 23.11.90, do Anexo n. 04 da NR-15 (Níveis Mínimos de Iluminamento - Atividades

⁴ Sobre o “mínimo existencial” ensina Gabriela Neves Delgado:

[...] a efetividade da proteção ao trabalhador e a viabilização do trabalho digno como direito e valor fundamental poderão ser melhor alcançados por meio da regulamentação jurídica - pelo menos, mas sobretudo - dos direitos de indisponibilidade absoluta, essenciais a qualquer trabalhador, como, por exemplo, a preservação da saúde e segurança no trabalho e a garantia de uma contraprestação pecuniária que possibilite ao ser humano a manutenção do seu mínimo existencial. (*In Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 221)

e Operações Insalubres), subsiste a obrigatoriedade patronal de propiciar aos trabalhadores níveis de iluminação satisfatórios no ambiente de trabalho, diante do mandamento constitucional que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais brasileiros o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, sendo que os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminância estabelecidos na NBR 5.413, norma brasileira registrada no INMETRO - Instituto Nacional de Metrologia.

Como exemplo dos segundos, pode-se citar a observância do subitem 31.23.5.4, da Norma Regulamentadora 31, segundo o qual “[...] as camas poderão ser substituídas por redes, de acordo com o costume local”. Tal norma, embora tenha em mira o maior conforto do trabalhador, não diz respeito, especificamente, à ausência de preservação à integridade física e psicológica do empregado acaso descumprida e não compõe, salvo melhor juízo, o mínimo existencial dos trabalhadores no tocante à saúde e à segurança no trabalho.

b) O mínimo existencial dos trabalhadores, no tocante à saúde e à segurança ocupacional, deve ser observado pelos particulares ao celebrar contratos de terceirizações trabalhistas?

A resposta a essa indagação é, igualmente, positiva.

É que a redução do risco de doenças e outros agravos corresponde ao efeito original desejado pelo comando normativo inserto no art. 196 da Carta Magna, efeito esse que se traduz principalmente, salvo melhor juízo, no vocábulo prevenção, com aplicação a todo meio ambiente do trabalho, de modo que também os empregados terceirizados fazem jus ao mínimo existencial no tocante à saúde e à segurança no trabalho.⁵

Sobre o tema direitos sociais fundamentais, dentre os quais os direitos à saúde e à segurança no trabalho, é mister transcrever o escólio de Judith Martins Costa expresso no artigo intitulado “Os direitos fundamentais e a opção culturalista do novo código civil” (*In Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Adalcy Rachid Coutinho... [et. al.]; Ingo Wolfgang Sarlet (org.), 2ª ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006. p. 72-73):

⁵ A propósito, escreve Laura Martins Maia de Andrade (*In Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003. p. 47) que “todos”, a que se refere o art. 196 da Carta Magna, “são todas as pessoas humanas, conforme referência inserta no art. 5º da Constituição Federal”. A mesma autora, ao referir-se acerca dos direitos sociais, assinala:

São, portanto, na dimensão objetiva, concernente à sua operatividade prática, exigíveis as prestações impostas constitucionalmente tanto ao Poder Público como ao particular, no exercício da atividade econômica, enquanto empregador ou empreendedor, propícias à manutenção de condições materiais adequadas ao exercício dos direitos sociais fundamentais, mormente no que tange à preservação da saúde do trabalhador, em seu ambiente de trabalho, facultando-se-lhe exigir as prestações constitutivas de seus direitos sociais fundamentais. (*op. cit.*, p. 41)

[...] conquanto a maior parte dos direitos fundamentais apareça, numa primeira leitura, como direitos defensivos, protegendo os indivíduos contra a ação do Poder Público e impondo, a esse, deveres de abstenção, isto é, interditos ao exercício das liberdades públicas, percebe-se que, ao lado dessas garantias, surgem outros direitos, com outros efeitos - efeitos positivos - impondo ao Poder Público não só deveres de abstenção, mas também deveres de proteção, consistentes numa obrigação positiva para o Estado de adotar medidas hábeis a assegurar a proteção ou a promoção do exercício das liberdades civis e dos demais Direitos Fundamentais.

Embora não exclusivamente, a função de proteção se põe, em princípio, na relação entre particulares em que um dos polos se encontre numa posição fragilizada frente ao outro. Nesse caso, acentua Ledur, “o Estado possui o dever de, por meio de medidas positivas, proteger e assegurar o exercício de direitos fundamentais se houver impedimento oriundo da ação de terceiro”. A atuação protetiva ocorre por via da obrigação criada ao Poder Público, em sua tríplice esfera (Executivo, Legislativo e Judiciário) e em acordo às respectivas funções, a proteger de maneira positiva os direitos fundamentados contra todos os atentados suscetíveis de os colocar em perigo: o Poder Público não pode simplesmente se abster, deve estar presente na regulação de mecanismos de realização dos direitos fundamentais.

A obrigação geral de proteção desencadeia, pois, prestações positivas para o Estado. Essas podem ser observadas ou cumpridas segundo uma variadíssima gama de meios de atuação ao encargo do Estado administrador, legislador ou juiz, nas suas órbitas de competências, e segundo diferentes medidas de intensidade. Uma tal obrigação existe quer quando a agressão (ou ameaça) à pessoa partir do próprio Estado, quer quando provir de outros particulares.

Como ensina, ainda, Gustavo Tepedino, ao comentar acerca da cláusula geral de tutela da personalidade no ordenamento brasileiro:

[...] a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do § 2º do art. 5º, no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento.

[...] tais diretrizes, longe de apenas estabelecerem parâmetros para o legislador ordinário e para os poderes públicos, protegendo o indivíduo contra a ação do Estado, alcançam também a atividade privada, informando as relações contratuais no âmbito da iniciativa econômica. Não há negócio jurídico que não tenha seu conteúdo redesenhado pelo texto constitucional.

(*In Temas de direito civil*. 3. ed. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 49-51)

Nesse diapasão, incide, no caso dos autos, o disposto no parágrafo único do art. 2º da Lei n. 8.080/1990:

Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

[...]

§ 2º. O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

Dita lei sanitária federal se aplica em concreto, ademais, porque compete ao Sistema Único de Saúde (SUS), na dicção do art. 200 da Constituição Federal, além de outras atribuições, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador (inciso II) e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (inciso VIII).

A propósito, enfatiza Amauri Mascaro Nascimento que o meio ambiente do trabalho “[...] não é algo diferente do conjunto de condições de segurança e medicina no trabalho”, sendo que “[...] as duas expressões, na verdade, tratam de uma só e mesma realidade” (*In Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 517).

Tudo a demonstrar que, nos contratos de terceirização trabalhista, devem ser de fato, e não apenas formalmente, observadas as normas de saúde no trabalho e de segurança ocupacional que compõem o mínimo existencial, de indisponibilidade absoluta, de cada trabalhador terceirizado.

c) Nas terceirizações trabalhistas de que tratam os autos qual dos contratantes ficou contratualmente incumbido de exercer a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional mencionados nos itens “2” a “33” da inicial, e como exerceu, de fato, até a data do ajuizamento da presente ação civil pública, semelhante gestão?

Diante dos próprios termos expendidos na peça contestatória, resta clara a constatação no sentido de que a referida gestão, relativamente a cada trabalhador terceirizado, ficou contratualmente a cargo exclusivamente das respectivas empresas terceirizadas.

Com efeito, a ré, ao aduzir a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, invocou o entendimento segundo o qual os pedidos referentes à jornada, remuneração e ao meio ambiente de trabalho deveriam “ser exigidos diretamente dos prestadores de serviços” (f. 1.958).

A ré invocou, igualmente, na peça contestatória (sem, porém, a respectiva robusta comprovação relativamente a todo o meio ambiente laboral dos trabalhadores terceirizados), fatos como os a seguir exemplificados: que orientou seus prestadores de serviços a atuarem de forma a garantir que os intervalos em horários previamente estipulados sejam respeitados, bem como a que mensalmente seja organizada escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos “sob pena inclusive de rescisão do contrato por culpa exclusiva do prestador” (f. 2.072); que

com relação aos terceiros, caso se verifique qualquer irregularidade ou ausência de uso dos equipamentos de proteção individual para o desenvolvimento de sua atividade, a requerida notifica a prestadora de serviços apontando a não conformidade e a providência imediata com a paralisação da atividade e orientação ao encarregado da

empresa para fornecer novo EPI, conforme a Norma Regulamentadora n. 6, impondo, quando for o caso, medida disciplinar como falta grave, até rescisão do contrato de prestação de serviços. Caso a prestadora se mantenha inerte, o EPI é fornecido pela requerida, com o respectivo desconto do valor na fatura de prestação de serviços (f. 2.106/2.107).

Tais cláusulas contratuais, expressas ou tácitas, que destinaram às empresas terceirizadas semelhante gestão, aliás, seriam, na ótica da defesa, juridicamente válidas, uma vez que ajustadas em terceirizações lícitas e essa destinação de gestão decorreria do próprio instituto da terceirização permitido no ordenamento jurídico nacional.

Pois bem.

Os fatos elementos de prova que vieram aos autos com a petição inicial e que dizem respeito a todo o meio ambiente laboral dos trabalhadores terceirizados, ou seja, envolvendo todas as empresas terceirizadas, demonstram, claramente, que estas se revelaram sem a real condição de exercer, por si próprias, a gestão de quaisquer dos itens de saúde e segurança ocupacional objeto dos pedidos indicados nos itens “2” a “33” da inicial, correspondentes todos ao mínimo existencial dos trabalhadores terceirizados.

No particular, não há prevalência da prova testemunhal colhida por este Juízo, já que a mesma se refere ao meio ambiente laboral dos trabalhadores terceirizados de maneira apenas parcial, ou seja, diz respeito a algumas empresas terceirizadas somente.

É mister salientar, ademais, que o entendimento atual deste Juízo é no sentido de que, à luz do art. 364 do CPC, os autos de infração e relatórios de fiscalização subscritos por Auditores Fiscais do Trabalho gozam de ampla presunção de veracidade, sendo que, no caso dos autos, relativamente aos autos de infração invocados pelo autor, não foi produzida prova em sentido contrário pela parte interessada, sendo irrelevante o fato de estarem os mesmos sob questionamento na esfera administrativa (o que afasta, aliás, a invocação no sentido da extinção do processo sem resolução do mérito com base no art. 267, I, c/c o art. 295, I, parágrafo único e incisos, do CPC). Prevalece, nesse sentido, a presunção de legitimidade de que se revestem os atos praticados no exercício do poder de polícia.

Nessa mesma linha de pensamento, aliás, segue a jurisprudência, conforme ementa transcrita por Melchiades Rodrigues Martins:

AUTO DE INFRAÇÃO - PRESUNÇÃO DE LEGITIMIDADE E VERACIDADE. Se o fiscal do trabalho relata fatos apurados no local inspecionado, lavrando auto de infração com base na realidade encontrada, as declarações contidas no auto devem ser tidas como verdadeiras, uma vez que gozam de presunção de veracidade. Trata-se de ato administrativo que, por ocasião da lavratura, procedeu o fiscal de acordo com a moralidade pública - TRT 8ª Região, RO 00767-2005-007-08-00-2, Ac. 3ª T., julg. 17.08.05, Rel. Convocado Antonio Oldemar Coelho dos Santos. DJPA 23.08.05. (*In Fiscalização trabalhista*: competência da Justiça do Trabalho: art. 114, VII, da Constituição Federal (EC n. 45/04): decisões judiciais, legislação pertinente, São Paulo: LTr, 2006. p. 45)

Ademais, como é cediço, os elementos reunidos pelo Ministério Público durante a fase investigatória (em audiência administrativa, em procedimento prévio investigatório, em inquérito civil, e em operação especial de fiscalização, inclusive) são dotados de presunção *juris tantum* de certeza, cabendo à parte interessada fazer a contraprova em Juízo, como, aliás, esclarece a seguinte manifestação jurisprudencial:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VALOR PROBANTE DOS ELEMENTOS REUNIDOS PELO *PARQUET* EM SEDE DE PRÉVIO INQUÉRITO CIVIL. Os elementos reunidos pelo *Parquet* em sede de Inquérito Civil (ICP) devem ser avaliados como provas pelo Judiciário na seara da posterior correspondente Ação Civil Pública. Não se trata de dados meramente unilaterais e destituídos de valor probante, uma vez que o d. MPT, quando os colhe, encontra-se no exercício de *munus publicum* conforme disposição expressa no art. 127 da CR. Ao contrário, referidas provas gozam de presunção *juris tantum* “de certeza” de acordo com Xisto Tiago de Medeiros Neto (artigo A fase probatória na ação coletiva trabalhista, publicação da obra *Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho* - LTr; 2006). Esclarece o doutrinador que “as provas obtidas no âmbito do inquérito civil ou de procedimento de investigação, pela natureza administrativa e formal de que se revestem, e estando sob condução exclusiva de órgão da estrutura do Estado (Ministério Público), ao qual a Constituição da República atribui a incumbência da defesa da ordem jurídica e do regime democrático (art. 127), traduzem a validade própria do ato administrativo, presumindo-se, pois, a sua legitimidade e verossimilhança”, não se equiparando, “dessa maneira, com as provas elaboradas unilateralmente pelo particular, que é parte interessada e parcial, titular do direito material, em sede de uma demanda individual” (p. 275). Relembra, ainda, que “os atos praticados pelo *Parquet* nessa atuação investigatória guardam, por sua natureza administrativa, conformação com os limites impostos pelo ordenamento jurídico e também os princípios constitucionais da moralidade, da impessoalidade, da publicidade (com a possibilidade de restrição motivada, em face de exigência do interesse público), da eficiência e razoabilidade, o que se erige como ponto de contenção à discricionariedade das iniciativas, em garantia da legalidade dos objetivos almejados pela investigação.” (p. 276)

(TRT 3ª Região, Processo n. 0099500-91.2009.5.03.0106 RO, Décima Turma, Relatora Convocada Wilméia da Costa Benevides, Data de Publicação: 08.06.2010)

Nessa perspectiva, insta salientar que o procedimento investigatório levado a efeito pelo autor, e objeto da improcedente impugnação lançada, pela ré, às f. 2.010/2.014, está, à ausência de provas em sentido contrário, consentâneo com o disposto na Lei Complementar n. 75/93, que assim dispõe:

Art. 7º Incumbe ao Ministério Público da União, sempre que necessário ao exercício de suas funções institucionais:

- I - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos correlatos;
- II - requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial e de inquérito policial militar, podendo acompanhá-los e apresentar provas;
- III - requisitar à autoridade competente a instauração de procedimentos administrativos, ressalvados os de natureza disciplinar, podendo acompanhá-los e produzir provas.

Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

- I - notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada;
- II - requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta;
- III - requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;
- IV - requisitar informações e documentos a entidades privadas;
- V - realizar inspeções e diligências investigatórias;
- VI - ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio;
- VII - expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar;
- VIII - ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública;
- IX - requisitar o auxílio de força policial.

No particular, não se deve olvidar de que a utilização de algumas ou todas as peças que compõem o referido procedimento investigativo, para instruir ação civil pública inclusive, constitui faculdade do *Parquet*. Nesse sentido, aliás, merece transcrição a lição de Laura Martins Maia de Andrade:

A natureza do inquérito civil público é inquisitiva. Sua instauração é de atribuição exclusiva do Ministério Público e facultativa, como já dissemos, pois, quando há elementos suficientes, a ação civil pública pode ser proposta de imediato ou poderão ser arquivadas as peças de informação, quando não se aferir relevância pública, conforme convicção do membro do Ministério Público, encarregado da análise dessas peças.

(*In Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista*, São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003. p. 151)

d) Incidem nos contratos civis de terceirização trabalhista as cláusulas gerais da boa-fé objetiva e da função social do contrato e, em caso positivo, dadas as circunstâncias do caso concreto, pode-se entender que, à luz das referidas cláusulas gerais, existiu abuso de direito por parte da ré por ter sido destinada, quando da celebração dos contratos de terceirização, a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional supramencionados exclusivamente às empresas terceirizadas?

A resposta é, sob todos os ângulos, também afirmativa. Senão vejamos:

O princípio da boa-fé objetiva é claramente aplicável ao Direito Civil, conforme a cláusula geral inscrita no art. 422 do novo Código Civil:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como na sua execução, os princípios da probidade e boa-fé.

Dito princípio também é observado no Direito do Trabalho.

Com efeito, segundo dispõe o artigo 8º da CLT, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá, conforme o caso, pelos princípios gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho. Dentre ditos princípios, aplica-se o da boa-fé objetiva.⁶

Não se deve olvidar, no pertinente, de que da boa-fé objetiva decorrem deveres anexos também denominados laterais ou instrumentais, conforme a lição de Edilton Meireles:

Já os deveres laterais, anexos ou instrumentais (também denominados deveres acessórios, acessórios de conduta, deveres de conduta, deveres de proteção ou deveres de tutela) são aqueles derivados de cláusula contratual, de dispositivo de lei *ad hoc* ou da incidência da boa-fé objetiva. São os deveres “de cooperação e proteção dos recíprocos interesses” das partes relacionadas. Fernando Noronha prefere chamá-los de deveres fiduciários “porque é denominação que aponta diretamente para o fato de eles serem exigidos pelo dever de agir de acordo com a boa-fé, tendo como fundamento a confiança gerada na outra parte”.

Parte-se da concepção de que a relação obrigacional é “uma totalidade voltada para o adimplemento” e “esta não inclui apenas, como relação totalizante que é, o dever principal de prestar, ou um eventual dever secundário correlato, mas também deveres acessórios ou implícitos, instrumentais e independentes, ao lado da obrigação principal, todos voltados para o correto adimplemento”.

Assim, “a boa-fé na execução do contrato consiste em que cada contratante deve salvaguardar o interesse do outro, incluído mais além da disciplina legal e negocial, sempre que tal salvaguarda não implique sacrifício apreciável ao próprio interesse”. Em suma, “traduzem-se em deveres de cooperação com a contraparte”.

(*In Abuso do direito na relação de emprego*, São Paulo: LTr, 2005. p. 60)

Os deveres anexos, ademais, como é de sabença elementar, porque auxiliares na realização das obrigações principais assumidas pelos contratantes, impõem comportamentos de conformidade com a confiança que o contrato fundamenta, com intensidades variáveis em cada caso concreto, de modo que a gravidade da ausência do agir com lealdade e correção será definida em cada contexto contratual concreto.

⁶ Américo Plá Rodriguez, ao lecionar acerca do referido princípio, esclarece a respeito dessa aplicação também sob o aspecto da boa-fé objetiva:

A boa-fé, entendida no significado objetivo de cumprimento honesto e escrupuloso das obrigações contratuais, se distingue da boa-fé subjetiva ou psicológica abrangente do erro ou falsa crença e, segundo Grasseti, significa lealdade recíproca de conduta completamente leal nas relações sociais, causa que significa “confiança” e, ao mesmo tempo, exigência imprescindível de conduta, precisamente para que a confiança fique justificada. As partes se acham assim obrigadas a uma lealdade recíproca de conduta - *recta mente et firma devotione* - que constitui em sua plena bilateralidade a mais alta expressão dos fatores jurídico-pessoais que matizam o contrato de trabalho.

(*In Princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1993. p. 270)

E no caso dos autos também assim se deve verificar, relativamente aos contratos civis de terceirização trabalhista firmados pela ré, o comportamento desta no cumprimento dos seus deveres anexos de informação, de aviso e esclarecimento e, finalmente, de cuidado, proteção e segurança com a pessoa e com o patrimônio da contraparte, sendo que a conclusão que se impõe é que a ré cometeu clara infringência a tais deveres. Senão vejamos:

d.1) Inicialmente verifica-se, à luz do conjunto probatório dos autos, que a ré, nos contratos civis de terceirizações trabalhistas por ela firmados, descumpriu o dever anexo de informação.

Com efeito, conforme já mencionado, as empresas terceirizadas não exerceram, com eficiência, a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional invocados nos itens “2” a “33” da petição inicial, sendo que não o fizeram por uma razão principal bem evidente nos autos: porque não tiveram ciência, com a objetividade e a profundidade necessárias, dos riscos ocupacionais aos quais estavam sujeitos os trabalhadores terceirizados, já que não lhes foram repassados a experiência e o aprendizado a respeito dessa matéria, para possibilitar a eliminação, de fato, de semelhantes riscos do meio ambiente do trabalho.

Esse aspecto tem um significado deveras importante no contexto das contratações civis de terceirizações trabalhistas de que tratam os autos.

Isso porque tanto a ciência aprofundada quanto os riscos ocupacionais como o repasse de aprendizado e experiência no sentido da eliminação e redução dos mesmos deveriam ter sido levados a efeito pela ré, empresa terceirizante e, como tal, conhecedora, em detalhes, da metodologia de organização dos processos e fluxos da produção, contando com larga experiência e maturidade no trato de questões relativas aos riscos no trabalho inerentes ao conjunto da atividade econômica desempenhada.

Nesse sentido, releva destacar que a ré se trata de empresa que está na mesma atividade econômica há muitos anos (fato notório). Seu aprendizado e sua maturidade no trato com as questões de saúde e segurança ocupacional foram adquiridos, portanto, no decorrer de longo período, sendo a cada dia percebida a fundamental importância de respeito a itens de saúde e segurança ocupacional que, a princípio, mostravam-se irrelevantes e que, no decorrer das atividades empresariais, revelaram-se verdadeiros salvadores de vidas de empregados ou como fatores que impediram acidentes ou quase-acidentes de modo que imprescindíveis para a salvaguarda da saúde dos mesmos trabalhadores.

Trata-se de aprendizado que não pode, como num passe de mágica, ser transferido automaticamente às empresas terceirizadas que atuam na mesma planta (ou em planta semelhante escolhida livremente pela empresa terceirizante) sem que a elas sejam repassadas, de forma completa e objetiva, todas as informações respectivas, imprescindíveis a uma boa gestão de saúde e segurança ocupacional. Incumbia à ré, nesse diapasão, especial cuidado, tanto no início de vigência como no decorrer do período contratual de cada contrato civil de terceirização trabalhista de que tratam os autos, no sentido de um alinhamento

da cultura prevencionista entre empresa terceirizante e empresas terceirizadas. E várias seriam as opções da ré para atingir esse desiderato. Como exemplos, podem ser citadas as seguintes medidas relativamente a empresas terceirizadas/trabalhadores terceirizados: às empresas que se interessassem pelo contrato civil de terceirização trabalhista poderiam ser apresentadas as diretrizes de saúde e segurança ocupacional adotadas até então pela empresa terceirizante; entrega, às empresas terceirizadas, de documentos relativos à gestão de itens de saúde e segurança ocupacional até então levados a efeito, como atas da CIPATR, relatórios de acidentes e incidentes ocorridos na planta, dados disponíveis no SESTR quanto ao acompanhamento do estado de saúde dos trabalhadores em cada setor; fornecimento, às empresas terceirizadas, de esclarecimentos a respeito de problemas mecânicos mais comuns naquele tipo de maquinário agrícola utilizado até então e que traziam reflexos na saúde e segurança ocupacional dos operadores; apresentação de cadernos com a indicação de padrões necessários ao gerenciamento de riscos em cada setor de trabalho especificamente, com base no aprendizado prático anterior; exigência de compromisso de cumprimento de pré-condições quanto a medidas de controle de riscos ocupacionais; exigência de contratação de empregados como técnicos de segurança no trabalho; elaboração, pelas empresas terceirizadas, de programas como o PCMSO, com o aproveitamento, na medida do necessário, de semelhantes documentos já elaborados pela empresa terceirizante; adoção de autorizações escritas para ingresso em áreas de risco acentuado, com base na prática anteriormente adotada; exigência no sentido de entrega, pelas empresas terceirizadas, de manuais de segurança a cada empregado, com a indicação dos procedimentos operacionais passo a passo, concebidos a partir de práticas anteriores adotadas pela empresa terceirizante; confecção de planos de segurança com a inclusão das tarefas individuais para as quais o empregado terceirizado foi contratado; realização habitual de blitz prevencionista; agendamento e realização de inspeções habituais de segurança; adoção de técnicas, nos moldes do procedimento anterior da empresa terceirizante, para se obter maior conscientização dos empregados com relação a situações de risco e aos perigos a que estão expostos todos os dias durante as suas atividades; alimentação de um sistema informatizado *on-line* para que a empresa terceirizante confirmasse diariamente o desempenho de prevenção a agravos à saúde dos trabalhadores em cada setor de trabalho, com a demonstração a cada empregado terceirizado no sentido da efetiva preocupação conjunta de todas as empresas atuantes no mesmo meio ambiente do trabalho com a saúde e a segurança ocupacional; capacitação de novos empregados ministrada, em local apropriado, por membros do SESTR da empresa terceirizante; exigência de investimento, pelas empresas terceirizadas, de um mínimo de horas em treinamentos e prevenção; disponibilização de recursos didáticos para facilitar o atendimento a todas as frentes de trabalho; direcionamento de esforços para ações preventivas; incentivos a reestruturações de processos de gestão ocupacional acaso já adotados por empresa terceirizante mas inadequados para as características próprias do meio ambiente do trabalho de que tratam os autos; previsões de avaliações de desempenho na gestão ocupacional; exigência de pré-qualificação com aplicação de ferramentas para controle de riscos ocupacionais; dotação de

recursos didáticos às empresas terceirizadas junto ao SESTR da empresa terceirizante; verificação da real capacidade de atendimento aos requisitos legais de gestão ocupacional; pesquisa quanto a práticas já adotadas pela empresa terceirizada relacionadas à saúde e segurança ocupacional, bem como em relação a programas de treinamento e desempenho com taxas de frequência e gravidade de acidente do trabalho; adoção de equipamentos de proteção coletivos; exigência de qualificação em prevenção dos profissionais da linha de comando das empresas terceirizadas, dentre outras. Dessa maneira, os próprios empregados perceberiam tratamento semelhante ao dispensado aos empregados diretos da empresa terceirizante, tudo com reflexos na melhoria da gestão de saúde e segurança ocupacional no meio ambiente laboral.

Semelhante alinhamento da cultura prevencionista, no entanto, não está demonstrado como adotado, de fato, pela ré, relativamente a todo o meio ambiente de trabalho (inclusive no que se refere a cada uma das plantas por ela escolhidas livremente), nem no início dos contratos de terceirização e nem no período de vigência dos mesmos e, portanto, não se pode concluir que tenha havido, de fato, transferência de aprendizado e da experiência acumulada no trato da gestão de saúde e segurança ocupacional às empresas terceirizadas.

Aliás, no caso dos autos revela-se imprescindível o aproveitamento do aprendizado e da maturidade da ré no trato de questões de saúde e segurança ocupacional. É que quem garante a continuidade da produção na empresa mesmo na ocorrência de eventos adversos são os trabalhadores, inclusive os terceirizados, mas eles têm limites, já que não conseguem superar um projeto tecnológico com inadequações desde o início. A ré dispunha desse conhecimento e da prática, por vários anos, de como coordenar e orientar os seus empregados para enfrentar eventos adversos decorrentes de inadequações técnicas na própria planta (e as atividades das empresas terceirizadas passaram a ser exercidas na mesma planta ou em plantas semelhantes livremente escolhidas pela empresa terceirizante). A ré, nesse sentido, foi desenvolvendo, aos poucos, uma real capacidade de enfrentar situações adversas na medida em que foi paulatinamente lidando com essas situações negativas e as venceu.

Tratou-se de aprendizado acumulado em vários anos de atuação com empregados diretos. A ré, nesse sentido, obteve amplo aprendizado no sentido de converter os retrocessos ocasionais em melhorias na resiliência do seu sistema, naquelas específicas atividades depois terceirizadas, obtendo, no aspecto, a capacidade de antecipar situações de risco e, pois, prevenir agravos à saúde que, se não fosse dito aprendizado seriam, por certo, maiores, mais graves e em maior número. Se não há o repasse desse conhecimento, o mesmo se perde, vai embora. Note-se que as empresas terceirizadas disponibilizaram empregados próprios em planta já conhecida e de propriedade da ré e também em plantas semelhantes por esta escolhidas livremente e, nesse contexto, passaram a enfrentar riscos ocupacionais semelhantes aos anteriormente vivenciados diretamente pela empresa terceirizante.

Nessa ótica, tem-se que o funcionamento do empreendimento da ré sem prejudicar a saúde de trabalhadores terceirizados depende, também, da aplicação de conhecimentos que foram anteriormente por ela desenvolvidos no dia a dia de seu aprendizado obtido por vários anos.

E dita transferência de conhecimento, de aprendizado, de experiência, corresponde, obviamente, à informação⁷, de modo que está inserida no dever anexo de informar a contraparte nos contratos civis de terceirização trabalhista. Não se olvide de que, de regra, nas organizações empresárias não se lida com a pessoa do trabalhador terceirizado em si, mas com a pessoa dele na relação com as máquinas, processos de trabalho, interrelações entre os diversos setores e fases da produção, ou seja, na relação com a organização que o cerca. Essa parte da história da organização, no caso dos autos, deveria ter sido traduzida em informações por parte da ré, em especial no momento da contratação das terceirizadas e não o foi. Não o foi, igualmente, no transcurso do período de vigência dos referidos contratos.

Semelhante ausência de informações implica, ademais, reflexos negativos no passivo trabalhista das empresas terceirizadas: basta dizer que estas suportarão eventuais condenações trabalhistas no caso de ocorrência de agravos à saúde de cada trabalhador terceirizado decorrentes, dentre outros fatores causais, da não observância de itens que compõem o mínimo existencial no tocante à saúde e à segurança no trabalho indicados nos itens “2” a “33” da inicial.

Tudo com o agravante de que as empresas terceirizadas contratadas pela ré, conforme a documentação que instrui os autos, são, de regra, constituídas em micro e pequenas empresas.⁸

É evidente que, no caso dos autos, se a ré tivesse, de fato, repassado, às empresas terceirizadas, em toda a amplitude necessária, as informações adquiridas ao longo dos anos para a correta gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional observáveis em relação aos trabalhadores terceirizados, essa circunstância evitaria não somente as constatações já verificadas de infringência a direitos fundamentais dos trabalhadores como revelado nos elementos de prova anexados à inicial, mas também futuros eventuais reflexos nos passivos trabalhistas das empresas prestadoras de serviços. Esse repasse

⁷ No aspecto, calha o ensinamento de Christoph Fabian:

[...] Também ocorre um dever de informar mais amplo quando a parte obviamente não tem experiência negocial no assunto contratual [...].
(*In O dever de informar no direito civil*, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p. 123)

⁸ A propósito do tema, é oportuna a advertência feita por Adilson Gomes, em artigo intitulado

Porta de entrada: pesquisa propõe instrumento de avaliação para ações de SST em micro e pequenas empresas: [...] as micro e pequenas empresas se distanciam cada vez mais da SST, e vários são os fatores para que isso aconteça. A conjugação desses diversos fatores acaba por potencializar os efeitos deletérios sobre a saúde e segurança dos trabalhadores nas micro e pequenas empresas. A falta de informações sobre a legislação de SST associada ao falso conhecimento dos riscos existentes, à dificuldade de acesso a recursos e à orientação especializada acabam por refletir direta e indiretamente nos índices de acidentes do trabalho.
(*In Revista Proteção*, janeiro/2008, ano XXI, n. 193, p. 84)

de informações, ademais, certamente teria influenciado nos preços praticados pelas empresas terceirizadas, de modo a contemplar os significativos investimentos para a adoção das cautelas necessárias à manutenção do mínimo existencial dos empregados terceirizados no tocante à saúde e à segurança ocupacional, para, aí sim, existir equilíbrio nos contratos civis de terceirizações trabalhistas de que tratam os autos.

Nesse contexto, não se deve olvidar de que os agravos à saúde do trabalhador, do terceirizado inclusive, dentre os quais os acidentes do trabalho representam uma quebra, quiçá a mais grave, do equilíbrio no meio ambiente do trabalho a revelar, na maioria das vezes, a inadequação e a insegurança que estavam presentes, ali, de forma latente. Calha, nesse sentido, a lição de José Cairo Júnior, citado por Raimundo Simão de Melo, segundo a qual

[...] na realidade, o acidente laboral não passa de um acontecimento determinado, previsível, *in abstracto*, e, na maioria das vezes, prevenível, pois suas causas são perfeitamente identificáveis dentro do meio ambiente do trabalho, podendo ser neutralizadas ou eliminadas.

(Obra citada, p. 200)

Ademais, calha, a essa altura, a lição de Judith Martins Costa, a respeito dos deveres anexos de informação:

Evidentemente, não é possível nem tipificar, exaustivamente, o conteúdo desses deveres, nem determinar, abstrata e aprioristicamente, nem a situação em que os mesmos se revelam, nem a medida de sua intensidade, que variará, por exemplo, quer se trate de uma relação em que as partes são fundamentalmente desiguais, quer se trate de uma relação substancialmente paritária.

(*In A boa-fé no direito privado*: sistema e tópica no processo obrigacional, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p. 395)

Releva acrescer, a propósito do tema, outra constatação: a intensidade do dever anexo de informação que deveria ter sido cumprido pela ré, relativamente a cada um dos contratos de terceirização trabalhista de que tratam os autos, é de grande monta, na medida em que se refere a cuidados para a preservação da vida humana no trabalho, sendo que a não observância desse princípio em toda sua totalidade pode gerar, a par de irreparáveis perdas humanas, o prejuízo financeiro e patrimonial das empresas terceirizadas. Note-se que a ré, relativamente aos seus empregados diretos, como invoca na peça contestatória, admite na atualidade procedimentos assecuratórios ao direito à saúde e à segurança ocupacional como, por exemplo, não prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de 2 horas diárias fora das hipóteses permitidas em lei (f. 2.066), “Procedimento de Controle de Riscos Ergonômicos” (f. 2.070), “diálogos de segurança” (f. 2.070), realização de *check list* em todos os equipamentos (f. 2.088), adoção de livretos orientadores com regras a serem cumpridas mediante “Manual de Comunicação e Estatística de Acidentes e Incidentes do Trabalho”, “Política de Saúde e Segurança do Trabalho” e “Regras de Segurança” (f. 2.088), observância do documento intitulado “padrões de desempenho gerentes e supervisores” (f. 2.089), instituição de normas internas

de segurança (f. 2.089), instituição do projeto P.A.E. - "Plano de Ações Emergenciais", fornecimento gratuito de marmitas térmicas individuais e devidamente identificadas para a guarda e conservação das refeições, em condições higiênicas (f. 2.132).

E em relação a essa peculiaridade a ré e as empresas terceirizadas se revelaram fundamentalmente desiguais, em especial porque somente quem detinha o aprendizado relativo a aspectos latentes e, às vezes, remotos no tempo, desencadeadores de fatores que compõem a cadeia de fatores causais de acidentes do trabalho, aprendizado esse obtido por longos anos no trato de questões de saúde e segurança ocupacional, naquele contexto próprio da atividade empresarial desempenhada na mesma planta ou em plantas semelhantes livremente escolhidas, era aquela e não estas. Trata-se de informação (aprendizado e experiência) que diz respeito a aspectos subjacentes relacionados a questões sistêmicas ou organizacionais menos evidentes, porém relevantes para que se evite, de fato, a ocorrência de danos à pessoa do trabalhador terceirizado. Com essa informação em mãos seria possível às empresas terceirizadas atuar com maior objetividade em ações preventivas, dentre as quais aquelas indicadas nos itens "2" a "33" da inicial.

A referida desigualdade entre a empresa terceirizante e as empresas terceirizadas, aliás, é fator igualmente relevante para o deslinde das questões trazidas à colação nesta ação. Trata-se de aplicar, em concreto, o princípio da concretude, o qual, segundo Miguel Reale, está implícito, de certo modo, no princípio da operabilidade⁹, princípios esses ambos adotados no Código Civil brasileiro em vigor, e a respeito dos quais ensina Nelson Rosendal:

As desigualdades materiais e o contexto real da pessoa serão decisivos para que a sentença consiga "dar a cada um o que é seu". Teremos a chamada norma do caso, que propiciará a verdadeira segurança jurídica ao jurisdicionado. Aliás, não podemos confundir segurança com imobilismo.

[...]

Estávamos acostumados a perceber a relação obrigacional por sua feição externa, ou seja, uma relação entre credor e devedor, consubstanciada em uma prestação. Mais nada. Já é hora de atinarmos para a feição interna da relação e percebermos que cada vínculo obrigacional guarda influxos distintos da boa-fé objetiva e dos deveres de conduta, merecendo um exame em sua concretude. (grifos no original) (*In Direito das obrigações*, 3. ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2004. p. 25)

Não se deve olvidar, a propósito do tema, ainda, de que o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal, ao assegurar a redução de riscos inerentes ao trabalho, não leva em conta qualquer classificação do risco ocupacional, se grave, leve ou levíssimo, equivale dizer, a lei brasileira atual não dimensiona a magnitude do risco. De modo que basta que a empresa terceirizada incorra em culpa levíssima (por exemplo, em decorrência do desrespeito a item de saúde e segurança

⁹ *In O projeto do novo código civil: situação após aprovação pelo Senado Federal*. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 12.

ocupacional que se refira, numa primeira análise, a risco ocupacional de magnitude levíssima) para ser responsabilizada civilmente no caso de ocorrência de agravo à saúde de trabalhador terceirizado. A empresa terceirizada deve deter, nesse contexto, informação global, objetiva e aprofundada (o que inclui ter sido repassado a ela o aprendizado acumulado pela empresa terceirizante por longos anos no exercício da mesma atividade empresarial) de máxima intensidade quanto a aspectos subjacentes organizacionais que somente a empresa terceirizante, a princípio, detém.

As peculiaridades das relações terceirizadas de que tratam os autos, concretamente consideradas e, portanto, o contexto de cada contrato civil de terceirização trabalhista respectivo, correspondem, pois, ao alto grau e à alta intensidade do dever de informação a que a ré estava obrigada a cumprir e não logrou fazê-lo.

d.2) Igualmente, a prova dos autos demonstra a clara infringência, pela ré, do dever anexo de aviso e esclarecimento, o qual atua na fase pré-contratual inclusive, citado por Judith Martins Costa (Obra citada, p. 439) como “[...] o do sujeito que entra em negociações, de avisar o futuro contratante sobre os fatos que podem ter relevo na formação da declaração negocial”, ou seja, no caso dos autos, o dever da ré, diante de seu aprendizado, obtido no decorrer de vários anos, no trato da gestão de saúde ocupacional, de avisar e esclarecer as empresas terceirizadas a respeito de todos os fatos, no contexto específico da atividade econômica desempenhada na mesma planta ou em plantas semelhantes por ela livremente escolhidas, que envolvem a gestão de itens de saúde e segurança ocupacional relativos ao mínimo existencial dos trabalhadores. Tudo para que, quando a empresa terceirizada assumisse contratualmente a gestão desses itens, fizesse-o conscientizada a respeito de todos os desdobramentos disso e providenciasse a real capacitação para a gestão respectiva. No pertinente, como tais aviso e esclarecimento não foram levados a efeito pela ré (nenhuma prova foi produzida, nesse sentido, relativamente a todo o meio ambiente laboral), existiu evidente desequilíbrio contratual nos contratos civis de terceirização trabalhista levados a efeito, o que, evidentemente, refletiu na não observância da finalidade social que envolve, entre outros aspectos, o respeito e observância a itens de saúde e segurança ocupacional básicos dos trabalhadores terceirizados.

Aliás, quando se indaga a respeito da finalidade do contrato de terceirização firmado entre duas pessoas jurídicas, deve-se ter em vista a finalidade econômico-social, e não apenas o círculo limitado da vontade das partes contratantes. Nesse sentido, Eduardo Milléo Baracat, com apoio no magistério de Teresa Negreiros, assim pontua:

A finalidade que se deve ter em mira, afirma Teresa Negreiros, não é a finalidade individual, mas a finalidade social, “[...] donde se justifica que a sua consideração resulte em deveres não necessariamente reconduzíveis à vontade das partes [...]”, sendo que, “[...] mesmo quando limitada aparentemente a uma função interpretativa, a boa-fé acaba por configurar-se como uma fonte de deveres ou de limitação a direitos subjetivos”.

(*In A boa-fé no direito individual do trabalho*, São Paulo: LTr, 2003. p. 185)

Quanto, ainda, à finalidade contratual e sua estreita relação com a definição acerca de quais deveres anexos àquele específico contrato, calham os ensinamentos de Edilton Meireles emitidos com apoio no magistério de Carlos Alberto da Motta Pinto:

E é a partir da compreensão da finalidade contratual que se chega aos deveres anexos ou laterais, tanto que, ainda que diversos contratos, que originam créditos e débitos iguais, “[...] possam gerar relações contratuais diversas: basta pensar numa venda de um objeto por certo preço a leigo na sua utilização e na venda do mesmo objeto pelo mesmo preço a um conhecedor, com o surgimento, no primeiro caso, de deveres de esclarecimento e informação, eventualmente conducentes a um dever de indenizar”. (Obra citada, p. 66)

d.3) A ré, igualmente, conforme exsurge do contexto probatório que está nos autos, descumpriu os deveres anexos de cuidado, previdência, proteção e segurança com a pessoa e com o patrimônio da contraparte. Insta salientar, nesse sentido, que, diante do princípio da primazia da Constituição Federal, tais deveres devem resguardar a saúde e segurança ocupacional relativamente àqueles empregados terceirizados que sofrerão os efeitos dos contratos civis de terceirização trabalhista, isso especialmente no que se refere ao mínimo existencial de tais trabalhadores. Cita-se, por pertinente, o escólio de Eduardo Milléo Baracat:

A Constituição, na verdade, contém princípios jurídicos que informam a ordem jurídica nacional, dos quais deriva o princípio da supremacia da Constituição. Ou seja, os princípios previstos na Constituição devem, normativamente, incidir em todo o ordenamento jurídico.

[...] quando o art. 1º da Constituição brasileira dispõe que o Estado Democrático de Direito funda-se, entre outros, nos princípios da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da iniciativa privada (incisos III e IV, respectivamente), significa que as normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro deverão ser interpretadas conforme estes princípios.

[...]

No âmbito da ordem econômica, deve-se citar aquele princípio insculpido no art. 170, *caput*, no sentido de que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. A atividade econômica, tanto pública quanto privada, portanto, não pode estar dissociada de, primordialmente, realizar as finalidades que importam à coletividade, sobretudo a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), que assegure a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, *caput*).

Muda-se, assim, o enfoque preponderantemente patrimonialista.

[...]

Não se trata de expulsar ou reduzir quantitativamente o conteúdo patrimonial do sistema jurídico, “[...] o momento econômico, como aspecto da realidade social organizada, não é eliminável”. A ordem econômica, na verdade, conforme os parâmetros constitucionais, deve servir de “[...] suporte ao livre desenvolvimento da pessoa”. Não apenas da pessoa proprietária, mas de todas as pessoas que formam

a sociedade. É inegável a ocorrência de um “[...] jogo de forças existentes entre a livre iniciativa e a justiça social”, decorrente do art. 170, *caput*, da Constituição, que deverá ser compatibilizado de acordo com cada caso”. (Obra citada, p. 147-148)

Em concreto, portanto, a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional referidos nos itens “2” a “33” da inicial deve levar em conta, principalmente, o livre desenvolvimento dos trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas (direitos coletivos e difusos), preservando-se a dignidade humana destes, na qual se inclui o direito de não sofrer ataques à integridade física e psicológica de qualquer espécie.

Noutro giro, não se deve olvidar de que a boa-fé objetiva, aplicável relativamente a tais contratações, tem como função também a de limitar o exercício de direitos subjetivos, ao corrigir o desequilíbrio do exercício jurídico com base no qual se exerce o direito sem consideração às situações especiais (e a situação especial, no caso dos autos, é o respeito a direitos humanos fundamentais que exigem cuidado específico de quem exerce a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional respectivos, sob pena de ocorrência de dano à integridade física e psicológica dos trabalhadores terceirizados, o que pode implicar o pagamento de indenizações pecuniárias ligadas à responsabilidade civil respectiva).¹⁰

Nesse diapasão, é evidente que a vantagem auferida pela ré, como empresa terceirizante, consistente em concentrar seus esforços no objetivo principal, ou seja, a atividade-fim empresarial, apresentou-se, para ela, como claramente benéfica, mas havia um mínimo de contrapartida para isso, ou seja, que não existisse, nas terceirizações trabalhistas levadas a efeito, desrespeito aos direitos humanos fundamentais dos empregados terceirizados, colaboradores para a viabilização do empreendimento como um todo.

Ademais, os fatos, como demonstrados nos elementos de prova anexada à inicial, relativos à violação de direitos humanos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, demonstram completo descuido com as consequências danosas da omissão quanto à correta gestão de itens de saúde e segurança ocupacional, o que poderá agigantar o passivo trabalhista (indenizações decorrentes de agravos à saúde dos trabalhadores) e até determinar a falência de empresas terceirizadas.

Paralelamente, cabe consignar que a função social em cada contrato civil de terceirização trabalhista de que tratam os autos, no aspecto de saúde e segurança ocupacional, não foi, igualmente, à luz dos elementos de prova apresentados pelo autor, observada pela ré.

No aspecto, tem-se que, como salienta Rodrigo Coimbra Santos, em artigo intitulado “Elementos da terceirização de trabalho e o novo Código Civil brasileiro”:

¹⁰ Invoca-se, a propósito, a lição de Eduardo Milléo Baracat, segundo a qual o exercício desequilibrado de direitos ocorre naqueles casos

[...] em que há manifesta desproporção entre a vantagem auferida pelo titular do direito e o sacrifício imposto à contraparte, mesmo quando o titular não vise propriamente a molestá-la, nem alcançar outra finalidade diversa daquela a que é destinado o seu direito. (Obra citada, p. 204)

[...] as relações terceirizadas de trabalho se enquadram, se explicam e são informadas pelas novas concepções obrigacionais previstas no Código Civil de 2002.

(*In Suplemento Trabalhista*, ano 43, n. 080/07. São Paulo: LTr, 2007. p. 342)

Aplica-se, em concreto, portanto, o art. 421 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Nesse sentido, tem-se que, na verificação quanto ao cumprimento da função social dos contratos civis de terceirização trabalhista, a análise deve estar focada não apenas no círculo privado dos contratantes isoladamente considerados, o que poderia conduzir a uma interpretação restritiva no sentido de isentar a empresa terceirizante de “[...] cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (obrigação prevista para todas “as empresas” no inciso I do art. 157 da CLT), mas nos efeitos exteriores, ou seja, se tais efeitos contribuem de forma salutar para o bem comum (como o respeito às normas assecuratórias do direito à saúde de todos, dos empregados terceirizados inclusive), preservando a dignidade humana não só das partes celebrantes, mas em especial relativamente àqueles sobre os quais incidirão efeitos da contratação.¹¹

E exatamente aqui está, no contexto dos presentes autos, a resposta às indagações feitas na peça contestatória (e que deram ensejo a invocação, pela ré, quanto à violação dos arts. 460, 461 e 286, todos do CPC) e vazadas nos seguintes termos:

[...] pretende o autor a imposição de obrigações de fazer e não fazer à requerida que, na verdade, se traduzem em pretensão idêntica àquela que a própria lei já estabelece. A norma cogente determina o cumprimento pelo empregador e, para o caso de não cumprimento, define as penalidades aplicáveis. O pedido assim deduzido jamais poderá ser sequer apreciado, já que impõe obrigação de não fazer idêntica àquela que a lei determina, restando, portanto, inócua, a imposição de penalidade. (f. 1.966/1.967)

¹¹ Sobre o mesmo tema, cumpre referir o teor dos seguintes enunciados aprovados na I Jornada de Direito Civil, promovida pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, no período de 11 a 13 de setembro de 2002, sob a coordenação científica do Ministro Ruy Rosado, do STJ, transcritos por Jones Figueiredo Alves (*In FIÚZA*, Ricardo (Coord.). *Novo código civil comentado*. 4. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 375 e 377):

Enunciado n. 23: “A função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana”; Enunciado n. 26: “A cláusula geral contida no art. 422 do novo Código Civil impõe ao juiz interpretar e, quando necessário, suprir e corrigir o contrato, segundo a boa-fé objetiva, entendida como exigência de comportamento leal dos contratantes”; Enunciado n. 27: “Na interpretação da cláusula geral da boa-fé, deve-se levar em conta o sistema do Código Civil e as conexões sistemáticas com outros estatutos normativos e fatores metajurídicos.”

Ocorre que, ordinariamente, os itens de saúde e segurança ocupacional estão sob a gestão do empregador direto, sendo que as terceirizações trabalhistas podem dar ensejo a uma interpretação restritiva segundo a qual dita gestão (equivale dizer, o cumprir, por si, específicos comportamentos ditados por normas de saúde e segurança ocupacional relativamente aos empregados terceirizados) fica sempre a cargo da empresa terceirizada exclusivamente. Daí por que legítima a pretensão do autor no sentido de que a ré, empresa terceirizante (a quem, consoante a referida interpretação restritiva, não estaria afeta a gestão respectiva, com o cumprimento, por si, de específicos determinados comportamentos ditados por normas de saúde e segurança ocupacional) seja compelida judicialmente a fazê-lo. A Lei, segundo a referida interpretação restritiva, não obrigaria a empresa terceirizante a cumprir, por si, os referidos específicos comportamentos ditados por normas de saúde e segurança ocupacional relativamente aos empregados das empresas terceirizadas. E, nesse sentido, obviamente a responsabilidade apenas subsidiária (como invocada pela ré, à f. 1.968) não assegura, como não assegurou no caso concreto (conforme os fatos elementos de prova anexados à inicial), os direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados nos aspectos de saúde e segurança ocupacional.

Os contratos civis de terceirização trabalhista de que tratam os autos merecem, portanto, do Poder Judiciário trabalhista, à luz da legislação supramencionada, interpretação e integração conforme o princípio da boa-fé objetiva¹², sem que isso implique, como equivocadamente invoca a ré (à f. 1.960) “retrocesso ao devido processo legal”, “violação ao princípio da legalidade, ao direito de propriedade e ao livre exercício da atividade econômica e da livre iniciativa privada”.

Insta salientar, no pertinente, que, ao Juiz, no ordenamento jurídico atual, é dado, como detentor de maior poder interpretativo, verificar, diante dos novos dispositivos inscritos no Código Civil, posteriormente à celebração e mesmo após a execução contratual, os contornos do que foi ajustado entre a empresa terceirizante e as empresas terceirizadas nos contratos civis por elas firmados, em especial quanto a cláusulas, expressas ou tácitas, definidoras do contratante responsável pela gestão de determinados itens correspondentes ao mínimo existencial dos trabalhadores no tocante à saúde e à segurança no trabalho.¹³

¹² Nas palavras de Eduardo Milléo Baracat:

[...] interpretar e integrar o contrato, de acordo com o princípio da boa-fé, significa traduzir o comportamento das partes, de acordo com a finalidade e função social da correspondente relação jurídica, vista, conforme sua complexidade, como uma ordem de cooperação, não se tratando tão-somente da dialética crédito [...] e débito [...], considerados isoladamente, mas de um conjunto de direitos e deveres, em que as partes visam a uma finalidade comum. (Obra citada, p. 183)

¹³ Como ensina Luiz Otávio Linhares Renault, em artigo intitulado “O novo código civil, a proteção ao emprego e o velho contrato de trabalho”:

De um controle estatal normativo minucioso e apriorístico a respeito da liberdade contratual, passamos para um modelo aberto de apreciação *a posteriori* por parte do juiz. Assim, o juiz que antes quase nada podia modificar naquilo que as partes tinham

Não há outra conclusão a ser adotada, diante do exposto até aqui, portanto, senão a de que a ré incorreu em abuso de direito ao firmar, nos contratos civis de terceirização trabalhista de que tratam os autos, cláusulas, expressas ou tácitas, que destinaram exclusivamente às empresas terceirizadas a gestão de itens de saúde e segurança ocupacional com infringência, relativamente aos trabalhadores terceirizados, do mínimo existencial no tocante à saúde e à segurança no trabalho, tudo conforme a definição plasmada no art. 187 do Código Civil brasileiro.

Colhem-se, nesse sentido, os argumentos expendidos por Edilton Meireles:

Preferimos, no entanto, a partir do direito positivo nacional, afirmar que abusivo será o ato que estabelece uma flagrante vantagem para uma das partes, causando desequilíbrio econômico ou quando viola o princípio da boa-fé, os bons costumes e sua função social. Esses critérios foram retirados do art. 187 do Código Civil que, como já reiterado, ao considerar o abuso do direito ato lícito, define este como o exercício manifestamente além dos “limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé e pelos bons costumes”.

(Obra citada, p. 48)

E para que não pare nenhuma dúvida no espírito dos jurisdicionados, é mister salientar, com veemência, que as circunstâncias específicas das terceirizações de que tratam os autos é que levam o Poder Judiciário, na presente

ajustado, porque também submetido ao contrato, agora pode intervir para evitar uma grave injustiça. [...] Por conseguinte, a justiça contratual não pode ser uma justiça apenas revisional, por assim dizer interior e rígida do contrato. Ela tem de expandir-se em direção à função social do contrato, eis que é o meio social que lhe dá legitimidade, por intermédio de um outro contrato social mais amplo e bem mais abrangente, estruturado em princípios constitucionais impostergáveis. [...] Isso significa que a vontade do juiz não pode mais ser esmagada pela vontade do contrato, que muitas vezes é o resultado vivo da vontade da parte mais forte. [...] Se é verdade que normalmente na origem do contrato se constatam com certa facilidade os equívocos cometidos pelas partes, é na sua execução que objetivamente se exteriorizam, claramente e às escâncaras, as injustiças desveladoras da falta de boa-fé e probidade. [...] A leitura do alfabeto contratual passa, então, a ser feita de cima para baixo e não de baixo para cima, como se costumava fazer no passado recente, eliminando-se com essa exegese o sombreamento da sobreposição da Constituição ao novo Código Civil, mediante uma valorização da sua função social em contraponto com os diversos princípios constitucionais realçadores da dignidade humana, sejam eles individuais ou metaindividuais. [...] Fixados estes pontos, resta salientar que o parágrafo único do art. 2.035 sugere outras reflexões. Talvez simples, mas não menos importantes: a) a convenção entre as partes somente prevalecerá se não contrariar qualquer preceito de ordem pública, tendente a assegurar a função social da propriedade e dos contratos; b) alguns, porém nem todos, preceitos desta natureza estão estabelecidos no Código Civil.

(In LAGE, Emerson José Alves; LOPES, Mônica Sette (Orgs.). *Novo código civil e seus desdobramentos no direito do trabalho*. Escola Judicial do TRT da 3ª Região, São Paulo: LTr, 2003. p. 118-121)

ação, a entender pela caracterização de abuso de direito pela ré. As concretas circunstâncias do caso, é mister repisar, assim o determinam, sendo que a ré não logrou trazer aos autos comprovação, ônus esse que era seu (art. 818 da CLT, e inciso II do art. 333 do CPC) e do qual não se desincumbiu, dos seguintes fatos, como cumpridos em todo o meio ambiente laboral, relativamente aos trabalhadores terceirizados: que teria orientado seus prestadores de serviços a atuarem de forma a garantir que os intervalos em horários previamente estipulados fossem respeitados, bem como a que mensalmente fosse organizada escala de revezamento nos serviços com exigência de trabalho aos domingos “sob pena inclusive de rescisão do contrato por culpa exclusiva do prestador”; que teria orientado e fiscalizado de maneira eficaz a realização de três paradas diárias, de dez minutos cada, mediante sinalização com buzina do ônibus; que teria exercido efetiva fiscalização para que as escalas de revezamento dos prestadores de serviço permitissem o gozo de intervalos regulares para refeição e descanso, pausas durante a jornada, repousos semanais remunerados e intervalos interjornadas, observando para tanto a existência de número suficiente de empregados para o cumprimento de tais escalas; que teria fiscalizado a aptidão dos empregados da área agrícola para a prestação de primeiros socorros emergenciais, em caso de acidentes ou mal súbito durante o trabalho; que teria sempre fornecido equipamentos de proteção individual, eficazes aos riscos expostos, com fiscalização quanto ao efetivo uso dos mesmos; que teria fiscalizado a revisão periódica das máquinas e equipamentos utilizados pelas prestadoras de serviços; que teria providenciado, relativamente aos trabalhadores terceirizados, o cumprimento, pelas empresas terceirizadas, dos procedimentos de segurança adotados em relação aos seus empregados diretos; que teria oferecido treinamento para todos os operadores de máquinas; que teria realizado nos equipamentos utilizados *check list*, com a verificação quanto à ocorrência de eventuais irregularidades; que teria orientado e promovido treinamentos para o uso de máquinas e equipamentos por instrutor qualificado; que teria treinado para a operação e a manutenção de colheitadeiras; que teria mantido política de rigorosa fiscalização e punição das empresas prestadoras de serviços, em caso de descumprimento de normas de segurança; que teria disponibilizado materiais necessários aos primeiros socorros em caso de acidentes ou mal súbito; que teria disponibilizado, sempre, instalações sanitárias em todas as frentes de trabalho; que teria disponibilizado áreas de vivências para proteção contra eventuais variações climáticas; que teria estendido o seu PPRa a todos os trabalhadores das prestadoras de serviços; que teria adotado livretos orientadores com regras a serem cumpridas mediante “Manual de Comunicação e Estatística de Acidentes e Incidentes do Trabalho”, “Política de Saúde e Segurança do Trabalho” e “Regras de Segurança”; que teria imposto regras para as empresas prestadoras de serviços vigentes desde março de 2007; que teria feito observar o documento “padrões de desempenho de gerentes e supervisores”; que teria feito cumprir normas internas de segurança por ela instituídas, dentre as quais as denominadas NI-6 - carregamento de cana, a NI-37 - trator reboque, a NI-38 - motorista de carga, a NI-27 - máquinas agrícolas, a NI-38 - carregamento de cana e a NI-39 - motocana e, bem assim, as referidas às f. 2.091/2.093; que teria feito cumprir normas internas de segurança aplicáveis no setor agrícola incluindo o corte mecanizado de cana-de-açúcar, adubação e

aplicação de herbicidas; que teria aplicado, amplamente, com treinamento, conscientização e fiscalização rigorosa, normas internas como o “SGAS - Sistema de Gestão e Avaliação de Segurança”; que teria feito cumprir um procedimento de política disciplinar para o efetivo cumprimento de normas de segurança, saúde, medicina do trabalho e meio ambiente; que teria feito cumprir o documento denominado “Procedimento de Controle de Riscos Ergonômicos”; que teria aplicado, quando necessário, seu PCMSO às empresas terceirizadas; que teria garantido a segurança dos trabalhadores, produtos e instalações; que teria implantado, na sua totalidade, o denominado “Programa Nacional de Conscientização e Prevenção Trabalhista e Social” - Programa Fênix, no qual estariam incluídos orientação e acompanhamento com palestras, reuniões, treinamento, integração, diálogo de segurança e outros procedimentos visando fomentar a política de preservação de todos os trabalhadores terceirizados; que teria fiscalizado as prestadoras de serviços no que se refere a vários setores e atividades e por vários motivos, como, por exemplo, o uso de EPIs, jornada de trabalho, condições dos maquinários e outros; que teria adotado, de fato, o “Procedimento Básico em Caso de Acidente e Mal Súbito na Lavoura” contendo orientações aos prestadores de serviços de como proceder em semelhantes situações; que teria disponibilizado, nas frentes de trabalho, equipamentos, materiais necessários e equipes treinadas das diversas áreas para a prestação de primeiros socorros; que teria oferecido treinamento técnico, de segurança do trabalho e fiscalização para os trabalhadores, relativamente a procedimentos para a operação de queima de cana, aplicação de herbicida com apostilas e palestras; que havia pessoal treinado para realizar atendimentos de emergência; que teria exigido das empresas terceirizadas programas de gestão de segurança e saúde e meio ambiente, com inclusão de riscos relativos ao trabalho com agrotóxicos, armazenamento e orientação quanto a como proceder no caso de eventuais emergências; que teria fiscalizado as eventuais irregularidades apresentadas nos veículos das prestadoras de serviços; que teria garantido a saúde e segurança dos operadores de máquinas, equipamentos e implementos; que não teria existido qualquer embaraço à fiscalização; que teria sempre disponibilizado instalações sanitárias em todas as frentes de trabalho no campo, com instruções expressas para o fiscal de campo para que estivessem devidamente montadas; que teria fornecido caixas de isopor de 70 e 80 litros para garantir a guarda e conservação de alimentos em condições higiênicas; que teria oferecido áreas de vivência compostas de instalações necessárias e suficientes para atender e preservar o bem-estar, higiene, saúde física e psíquica e a dignidade humana de todos os trabalhadores; que teria disponibilizado água potável e fresca, em recipientes adequados e em quantidade suficiente nos locais de trabalho, em condições higiênicas e em copos individuais; que teria realizado assepsia dos reservatórios de água e os mantido sempre limpos; que teria fornecido água potável fresca no início do turno de trabalho, com reposição nos três turnos de trabalho da frente ou sempre que necessário; que teria orientado quanto ao uso correto de agrotóxicos e a importância do uso dos EPIs por ocasião da aplicação de herbicidas; que teria estendido todo o procedimento relacionado à medicina e segurança do trabalho aos empregados das empresas prestadoras de serviços, nas mesmas condições dos empregados diretos, de modo a não existir qualquer distinção de segurança, higiene, conforto e alimentação.

Por derradeiro, é mister trazer a lume o seguinte esclarecedor entendimento jurisprudencial a respeito do tema responsabilidade da tomadora de serviços quando esta incorrer em culpa relativamente a agravo à saúde de trabalhador terceirizado:

ACIDENTE DO TRABALHO. LABOR EM AMBIENTE INSEGURO. RESPONSABILIDADE DA TOMADORA DE SERVIÇOS. À empresa, na qual os serviços são prestados, cumpre adotar as medidas de segurança e as normas de proteção à integridade física e psíquica do trabalhador. Permitindo a realização de labor em um ambiente inseguro, inescusável a sua culpa no acidente que resultou no falecimento do laborista, sendo, desse modo, responsável pelo pagamento das indenizações vindicadas por danos morais e materiais. O ambiente de trabalho deve propiciar a valorização da vida e da plenitude das condições de trabalho, e não o risco de morte ou de incapacitação física do obreiro, pois a força de trabalho é o único bem de que dispõe o trabalhador como fonte de renda para a sua sobrevivência e de sua família. (TRT 3ª Região, 8ª Turma, Proc. 00010-2006-131-03-00-9 RO, Relatora Desembargadora Denise Alves Horta, publ. DJMG em 15.12.2007, p. 29)

e) Qual a extensão da intervenção do Poder Judiciário trabalhista no caso concreto?

A resposta a essa indagação implica uma prévia reflexão: qual é o momento em que o Poder Judiciário poderá apreciar a questão de estar determinado contrato civil de terceirização trabalhista em consonância com o princípio da boa-fé objetiva e cumprindo a sua função social no que se refere ao cuidado com a saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores terceirizados, uma das suas facetas com maiores reflexos para as famílias, empresas, governo, órgãos previdenciários, e comunidade em geral?

Será que se deveria aguardar que exclusivamente um dos signatários de tais contratos buscasse o Poder Judiciário invocando, no particular, a aplicação dos princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato para fim de estabelecer que a gestão de determinados itens de saúde e segurança ocupacional esteve desde o início da vigência contratual com o outro contratante? Imagine-se a seguinte hipótese: empresa terceirizada é condenada pela Justiça do Trabalho, em reclamação trabalhista na qual a família da vítima não cuida de incluir no polo passivo da demanda também a empresa terceirizante, a pagar indenização por acidente do trabalho que vitimou trabalhador terceirizado, sob o fundamento de que não existiu observância a determinado item de saúde e segurança ocupacional inserido no mínimo existencial do referido trabalhador. Após a condenação trabalhista, a empresa terceirizada ingressa no Judiciário Cível com ação de regresso porque a gestão daquele mesmo item de segurança deveria, desde o início do contrato civil de terceirização, com base nos princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato, ter figurado, inclusive formalmente (mediante cláusula contratual escrita), sob a gestão exclusiva da empresa terceirizante. A Justiça Comum poderia, evidentemente, acolher o pleito, sendo este um momento propício para tal.

Outro momento propício coincide, à evidência, com o julgamento de ação civil pública, como a presente, na qual é discutido tanto o mais, ou seja, acerca da legalidade ou ilegalidade de terceirizações trabalhistas levadas a efeito, como o

menos, ou seja, a responsabilidade quanto à gestão de determinados itens de saúde e segurança ocupacional, tudo tendo em mira os cuidados relativos a direitos coletivos e difusos dos trabalhadores terceirizados no meio ambiente do trabalho.

Raciocínio diverso poderia, salvo melhor juízo, levar ao absurdo de deixar ao Poder Judiciário o estreito caminho de agir no tocante a salvaguarda de direitos difusos ou coletivos de maneira tardia (no exemplo dado, somente após a ocorrência de eventuais lesões a direitos humanos fundamentais, com a possibilidade de trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho fatais inclusive), ou seja, somente quando um dos contratantes ajuizasse ação de regresso após ter sofrido ou condenação advinda de responsabilidade civil, ou ter sofrido outro prejuízo financeiro na contratação civil respectiva.

O bojo de ação civil pública é plenamente adequado, portanto, para a verificação acerca da prevalência ou não de cláusulas contratuais, expressas ou tácitas, celebradas entre empresa terceirizante e empresas terceirizadas, que identificam um dos contratantes como responsável pela gestão de determinados itens de saúde e segurança ocupacional. E nesse diapasão, dita ação, como a presente, é propícia para a análise, relativamente às terceirizações trabalhistas, se cabível ou não a aplicação dos princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato.

Tudo a revelar que as cláusulas contratuais firmadas, de forma expressa ou tácita, nos contratos civis de terceirização trabalhista de que tratam os autos, não dizem respeito somente às partes signatárias, em especial porque a função social de tais contratos tem inexorável relação com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da valorização do trabalho humano, do direito de todos à saúde, da justiça social e, bem assim do objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária. Nessa linha, tem-se que as cláusulas contratuais respectivas não são direcionadas apenas à vontade das partes, senão a uma finalidade econômico-social.

Verifica-se, pois, sob todas as luzes, que no caso concreto existiu nítida infringência a interesse coletivo, ou seja, o interesse dos trabalhadores que figuram na condição de terceirizados (grupo ligado por uma relação jurídica base, cujo interesse, portanto, é indivisível), prestando serviços à ré por meio de empresas interpostas, as quais não dispõem de reais condições de exercer, de maneira eficaz, a gestão dos itens de saúde e segurança citados nos itens “2” a “33” da inicial, itens esses que compõem o mínimo existencial de ditos trabalhadores no tocante à saúde e à segurança no trabalho. A ré não demonstrou, ademais, ter exercido eficazmente, até a data da propositura da presente ação, semelhante gestão por si própria ou exigi-la das terceirizadas por ela contratadas, de forma a garantir, de fato, a saúde e a segurança ocupacional dos trabalhadores terceirizados.

Nesse sentido, insta salientar que, segundo dispõe o parágrafo único, inciso II do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, “interesses ou direitos coletivos” são os “transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base”.

Houve, igualmente, infringência a interesse difuso, ou seja, o interesse de todos aqueles trabalhadores em potencial que possam ser arregimentados por empresas terceirizadas para a prestação de serviços naquelas mesmas condições

supramencionadas. No aspecto, é esclarecedor o parágrafo único, inciso I, do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, segundo o qual “interesses ou direitos difusos” são os “transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”.

Sob esses dois aspectos, é mister releva, não se torna necessária a análise de cada relação jurídica havida entre cada um dos trabalhadores, atuais ou potenciais, e a empresa tomadora de serviços, em especial porque o que pretende, no particular, o autor, e com razão, é a defesa não do interesse particular de um empregado específico ou outro, mas a defesa de direitos sociais de uma categoria de trabalhadores, objetivando, no particular, a observância da correta gestão dos itens de saúde e segurança (mínimo existencial) citados nos itens “2” a “33” da inicial e que dizem respeito a toda a categoria dos trabalhadores terceirizados relativamente a uma específica tomadora de serviços, no tocante ao meio ambiente do trabalho.

Há, ademais, um último, mas não menos importante foco a ser considerado: a presente decisão, na ordem de ideias acima exposta, longe de impedir “por via transversa, que empresas licitamente constituídas, detentoras de direitos e obrigações, exerçam a sua atividade” ou, ainda, “negar vigência de contratos típicos previstos pela legislação civil” (como equivocadamente invocado, pela ré, às f. 1.957 e 1.958, respectivamente), apenas amplia, de certa forma, os itens de saúde e segurança ocupacional sob a gestão da empresa terceirizante, sendo que a referida gestão nada tem a ver com vínculo de subordinação próprio de relação de emprego. Insta salientar, a propósito, que a própria ré entende legítima, sob certa medida, semelhante gestão aos cuidados da empresa terceirizante, uma vez que, na peça contestatória, invocou os seguintes fatos: “[...] que orientou seus prestadores de serviços a atuarem de forma a garantir que os intervalos em horários previamente estipulados sejam respeitados, bem como a que mensalmente seja organizada escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos ‘sob pena inclusive de rescisão do contrato por culpa exclusiva do prestador’” (f. 2.072); que instituiu normas internas de segurança aplicáveis no setor agrícola, incluindo o corte mecanizado de cana-de-açúcar, adubação e aplicação de herbicidas, onde se verifica a adoção de procedimentos de segurança que devem ser cumpridos também pelas prestadoras de serviços (f. 2.089); que detém programa de prevenções a riscos ambientais eficiente, além de normas internas específicas para as empresas prestadoras de serviços, aplicáveis no setor agrícola (f. 2.093); que fiscaliza as prestadoras de serviços no que se refere a vários setores e atividades e por vários motivos, como a exemplo, o uso de EPIs, jornada de trabalho, condições dos maquinários e outros (f. 2.100); que “relativamente aos empregados das prestadoras de serviço, é certo que, de acordo com a Norma de Segurança - Procedimento Interno Documentado - verificando a liderança que o empregado ou prestador de serviço está desrespeitando as regras, são previstas as seguintes punições: advertência verbal, advertência por escrito, suspensão (no caso dos prestadores, suspensão da prestação de serviços até regularização) e demissão por justa causa (empregados) ou rescisão do contrato (prestadores)” (f. 2.124). Porém, é mister repisar, no particular, que não há provas nos autos a demonstrar que tenha ela exercido semelhante gestão, ou seja, fiscalizado, de fato, o cumprimento desses itens de saúde e segurança ocupacional.

Fixadas essas premissas, impõe-se acolher o pedido inscrito no item “1” da inicial em alcance menor que o requerido pelo autor, ou seja:

- para declarar nulas as cláusulas, expressas ou tácitas, constantes nos contratos de terceirização trabalhista de que tratam os autos, nas quais foi destinada às empresas terceirizadas a gestão dos itens de saúde e segurança indicados nos itens “2” a “33” da inicial, porque firmadas com abuso de direito por parte da ré, de modo que dita gestão é tida como de responsabilidade da empresa terceirizante desde o início da vigência de tais contratos, com a conseqüente condenação da ré a cumprir as obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa, conforme abaixo discriminado;

- para condenar a ré a abster-se de, nas novas terceirizações trabalhistas que contratar, ajustar, expressa ou tacitamente, cláusula contratual que destine à empresa terceirizada a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional elencados nos itens “2” a “33” da inicial, os quais continuarão sob a gestão da empresa terceirizante, sob pena de multa de R\$15.000,00 por item de saúde e segurança com gestão transferida para a empresa terceirizada.

A propósito do tema, aliás, invoca-se, também como razão de decidir, o seguinte ensinamento (o qual, guardadas as modificações que se mostrem próprias, é aplicável ao caso em espécie), ministrado por Edilton Meireles ao referir-se acerca da aplicação do inciso V do art. 6º do Código de Defesa do Consumidor¹⁴ no controle judicial de cláusulas contratuais abusivas no direito do consumidor:

Nada impede que essa regra seja aplicada, integralmente, às relações de trabalho, pois, diante de uma cláusula abusiva, pode o juiz do trabalho reconhecer sua invalidade, modificando-a para adequá-la aos parâmetros legais ou fazendo sua revisão de modo a manter as prestações de maneira proporcional. (Obra citada, p. 226)

Deverá a reclamada, em consequência, cumprir, no âmbito do meio ambiente laboral dos trabalhadores terceirizados, as seguintes obrigações de fazer e não fazer, todas correspondentes ao exercício de gestão de itens de saúde e segurança ocupacional em sentido amplo¹⁵, conforme o teor dos pedidos formulados nos itens “2” a “33” da inicial, sob pena de pagamento da multa fixada, por razoável, no valor de R\$400,00 por item de saúde e segurança com gestão assim não realizada, relativamente a cada trabalhador terceirizado, a cada constatação:

¹⁴ Dispõe o CDC:

Art. 6º. São direitos básicos do consumidor: [...] V - a modificação das cláusulas contratuais que estabeleçam prestações desproporcionais ou sua revisão em razão de fatos supervenientes que as tornem excessivamente onerosas.

¹⁵ Dizem-se itens de saúde e segurança ocupacional em sentido amplo, uma vez que semelhante expressão envolve questões jungidas, indiretamente, à preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, como as ligadas a jornadas de trabalho cumpridas, ao regular pagamento de prestações alimentícias como o salário igual para trabalho de igual valor acrescido das horas extras propriamente ditas e de horas *in itinere*, à assinatura de CTPS a ensejar a aplicação indiscutível da NR-31 e a prestação de esclarecimentos ao Auditor Fiscal do Trabalho para o desempenho das atribuições legais deste no que se refere à tutela do meio ambiente do trabalho.

- não permitir que empregados terceirizados prestem serviços sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente;
- não permitir que empregados terceirizados laborem sem consignar em registro mecânico, manual ou eletrônico os horários de entrada e saída efetivamente praticados, sendo que a multa incidirá inclusive por dia de jornada irregularmente registrada;
- não permitir que empregados terceirizados laborem sem observância das disposições legais sobre jornadas, extensão e remuneração de jornada noturna;
- não permitir que não seja computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;
- não permitir prorrogação de jornadas de trabalho e exigência de trabalho além do limite de 02 (duas) horas tolerado pela legislação trabalhista (art. 59 da CLT), salvo as hipóteses legais permitidas, sendo que, nos dias em que o horário de trabalho previsto apontar jornada diária igual ou inferior a oito horas, a prorrogação de duas horas será observada a partir da jornada estabelecida, de maneira que incidirá a multa mesmo em hipóteses de jornada total inferior a dez horas por dia e, bem assim, nos dias em que o horário diário de trabalho previsto superar oito horas; em decorrência de acordo de compensação semanal válido, o limite diário de jornada, incluído o labor extraordinário, será de dez horas por dia, incidindo a multa sempre que laborar por mais de dez horas;
- não permitir prorrogação da jornada normal de trabalho além do estabelecido em acordo escrito ou convenção coletiva de trabalho;
- não permitir a habitualidade de horas extras, incidindo a multa por mês de descumprimento;
- não permitir que seja concedido intervalo para repouso ou alimentação inferior a uma hora e superior a duas horas para os empregados cuja jornada diária exceda de seis horas, não sendo computado esse tempo na duração do trabalho;
- não permitir que sejam concedidos descansos inferiores a onze horas entre duas jornadas de trabalho, nos moldes do art. 66 da CLT;
- não permitir que sejam concedidos descansos semanais remunerados inferiores a 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, observados os artigos 67 e 68 da CLT;
- não permitir a ausência de pausas para descanso, ou outras medidas para preservar a saúde do trabalhador, nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica;
- não permitir a ausência de organização de escala mensal de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos;
- não permitir a ausência de pagamento de todas as horas extras laboradas, nos termos do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, com a incidência do adicional mais favorável quando previsto em instrumento coletivo, incluídas as repercussões dos adicionais legais e convencionais, sendo que incidirá a multa por mês de pagamento mensal feito em desacordo com essa obrigação;
- não permitir que as verbas salariais sejam pagas após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do § 1º do art. 459 da CLT, sempre com a devida formalização do recibo;

- não permitir pagamentos de salários diferentes a empregados que prestam trabalho de igual valor, com idêntica função, na mesma localidade, com distinção de sexo, nacionalidade ou idade;

- não permitir a ausência de elaboração e execução do programa de gestão de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho rural, para implementar as ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, atendendo aos seguintes requisitos: a) ordem de prioridade: a.1) eliminação de riscos através da substituição ou adequação dos processos produtivos, máquinas e equipamentos; a.2) adoção de medidas de proteção coletiva para controle dos riscos na fonte; a.3) adoção de medidas de proteção pessoal; b) ações de segurança e saúde contemplando os seguintes aspectos: b.1) melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho; b.2) promoção da saúde e da integridade física dos trabalhadores rurais; b.3) campanhas educativas de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho; c) as ações de melhoria das condições e meio ambiente de trabalho devem abranger os aspectos relacionados a: c.1) riscos químicos, físicos, mecânicos e biológicos; c.2) investigação e análise dos acidentes e das situações de trabalho que os geraram; c.3) organização do trabalho; d) além dos aspectos gerais citados acima, o programa deverá contemplar, dentre outros: d.1) gestão das queimadas; d.2) programa de remoção de acidentados; d.3) ergonomia na atividade agrícola; d.4) implantação de horários para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho; d.5) treinamentos de aplicadores de agrotóxicos; d.6) primeiros socorros nas frentes de trabalho;

- não permitir a ausência de realização de exames médicos nos prazos e periodicidade previstos abaixo, sendo que incidirá a multa por exame não realizado na época própria ou em desconformidade com os requisitos normativos: a) exame médico admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades; b) exame médico periódico, que deve ser realizado anualmente, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, resguardado o critério médico; c) exame médico de retorno ao trabalho, que deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período superior a trinta dias devido a qualquer doença ou acidente; d) exame médico de mudança de função, que deve ser realizado antes da data do início do exercício na nova função, desde que haja a exposição do trabalhador a risco específico diferente daquele a que estava exposto; e) exames médicos complementares; f) exame médico demissional, que deve ser realizado até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de noventa dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, resguardado o critério médico;

- não permitir a ausência de emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO - com conteúdo em acordo com o disposto no item 31.5.1.3.3 da NR - 31, com a entrega da segunda via ao trabalhador;

- equipar todas as frentes de trabalho com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, observando que, nas frentes com dez ou mais trabalhadores, o material fique sob cuidado da pessoa treinada para esse fim e que seja garantida a remoção do acidentado em caso de urgência;

- não permitir a ausência de garantia à saúde e segurança dos trabalhadores que operem com máquinas, equipamentos e implementos, de modo a não permitir o exercício de atividades sem a observância, no mínimo, relativamente a equipamentos e implementos, dos seguintes requisitos, sendo que a multa incidirá por máquina, equipamento ou implemento em que for constatado o descumprimento: a) utilizados unicamente para os fins concebidos, segundo as especificações técnicas do fabricante; b) operados somente por trabalhadores capacitados e qualificados para tais funções; c) só sejam utilizadas máquinas, equipamentos e implementos cujas transmissões de força estejam protegidas; d) as máquinas, equipamentos e implementos que ofereçam risco de ruptura de suas partes, projeção de peças ou de material em processamento só sejam utilizadas se dispuserem de proteções efetivas; e) os protetores removíveis só sejam retirados para execução de limpeza, lubrificação, reparo e ajuste, ao fim dos quais devem ser, obrigatoriamente, recolocados; f) só sejam utilizadas máquinas e equipamentos móveis motorizados que tenham estrutura de proteção do operador em caso de tombamento e dispor de cinto de segurança; g) não se faça, em qualquer circunstância, o transporte de pessoas em máquinas e equipamentos motorizados e nos seus implementos acoplados; h) só sejam utilizadas máquinas de cortar, picar, triturar, moer, desfibrar e similares que possuam dispositivos de proteção, que impossibilitem contato do operador ou demais pessoas com suas partes móveis; i) só sejam utilizados máquinas e equipamentos motorizados móveis que possuam faróis, luzes e sinais sonoros de ré acoplados ao sistema de câmbio de marchas, buzina e espelho retrovisor; j) substituir ou reparar equipamentos e implementos, sempre que apresentem defeitos que impeçam a operação de forma segura; k) só sejam utilizados máquinas e equipamentos que apresentem dispositivos de acionamento e parada localizados de modo que: k.1) possam ser acionados ou desligados pelo operador na sua posição de trabalho; k.2) não se localizem na zona perigosa da máquina ou equipamento; k.3) possam ser acionados ou desligados, em caso de emergência, por outra pessoa que não seja o operador; k.4) não possam ser acionados ou desligados involuntariamente pelo operador ou de qualquer outra forma acidental; k.5) não acarretem riscos adicionais; l) só sejam utilizados máquinas e equipamentos com sistema de travamento para todas as partes móveis e cortantes quando dos serviços de manutenção; m) só sejam utilizadas máquinas, equipamentos e implementos cujos riscos e medidas de proteção estejam contemplados no plano de gestão de saúde e segurança;

- estabelecer, nos locais de movimentação de máquinas, equipamentos ou veículos, a distância mínima entre eles e, bem assim as regras de preferência de movimentação;

- não permitir sejam mantido/operado máquina e/ou equipamento e/ou implemento e/ou mobiliário e/ou ferramenta que não proporcionem ao trabalhador condições de boa postura e/ou visualização e/ou movimentação e/ou operação;

- não permitir a ausência de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual (EPI), adequados aos riscos e mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento, com orientação aos trabalhadores sobre o uso do EPI e com a exigência de utilização dos EPIs, sendo que a multa incidirá tanto na constatação do não uso do EPI pelo trabalhador como no caso de estar o EPI em estado precário ou inadequado;

- disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração, atendidos os seguintes requisitos, sendo que a multa incidirá por unidade faltante, ou por instalação em desconformidade com os padrões de segurança e higiene exigidos: a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente; b) ser separadas por sexo; c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) dispor de água limpa e papel higiênico; e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente, permitida a utilização de fossa seca; f) possuir recipiente para coleta de lixo;

- disponibilizar em toda frente de trabalho local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores, sendo que a multa incidirá por unidade faltante, ou por instalação em desconformidade com os padrões de segurança e higiene exigidos na NR-31;

- disponibilizar nas frentes de trabalho abrigos, fixos ou móveis, que protejam os trabalhadores contra as intempéries durante as refeições, observando que devem atender aos seguintes requisitos, sendo que a multa incidirá por unidade faltante, ou por instalação em desconformidade com os padrões de segurança e higiene exigidos na NR-31: a) boas condições de higiene e conforto; b) capacidade para atender a todos os trabalhadores; c) água limpa para higienização; d) mesas com tampo lisos e laváveis; e) assentos em número suficiente; f) água potável, em condições higiênicas; g) depósitos de lixo, com tampas;

- disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, em condições higiênicas, com a proibição no sentido da utilização de copos coletivos;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, esteja ausente capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos a todos os trabalhadores expostos diretamente, mediante programa, com carga horária mínima de vinte horas, distribuídas em, no máximo, oito horas diárias, durante o expediente normal de trabalho, com o seguinte conteúdo mínimo: a) conhecimento das formas de exposição direta e indireta aos agrotóxicos; b) conhecimento de sinais e sintomas de intoxicação e medidas de primeiros socorros; c) rotulagem e sinalização de segurança; d) medidas higiênicas durante e após o trabalho; e) uso de vestimentas e equipamentos de proteção pessoal; f) limpeza e manutenção das roupas, vestimentas e equipamentos de proteção pessoal; a partir de materiais escritos ou audiovisuais e apresentado em linguagem adequada aos trabalhadores e assegurada a atualização de conhecimentos para os trabalhadores já capacitados;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, estejam ausentes as seguintes medidas: a) fornecimento de equipamentos de proteção individual e vestimentas adequadas aos riscos, que não propiciem desconforto térmico prejudicial ao trabalhador; b) fornecimento dos equipamentos de proteção individual e vestimentas de trabalho em perfeitas condições de uso e devidamente higienizados, com a descontaminação dos mesmos ao final de cada jornada de trabalho, e com substituição dos mesmos sempre que necessário; c) orientação quanto ao uso correto dos dispositivos de proteção; d) disponibilização de local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal; e) fornecimento de

água, sabão e toalhas para higiene pessoal; f) garantia de que nenhum dispositivo de proteção ou vestimenta contaminada seja levado para fora do ambiente de trabalho; g) garantia de que nenhum dispositivo ou vestimenta de proteção seja reutilizado antes da devida descontaminação; h) proibição do uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxicos;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, as edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins não sejam dotadas dos seguintes requisitos: a) ter paredes e cobertura resistentes; b) ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente capacitados a manusear os referidos produtos; c) possuir ventilação, comunicando-se exclusivamente com o exterior e dotada de proteção que não permita o acesso de animais; d) ter afixadas placas ou cartazes com símbolos de perigo; e) estar situadas a mais de trinta metros das habitações e locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais, e de fontes de água; f) possibilitar limpeza e descontaminação;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, o armazenamento não obedeça às normas da legislação vigente, não obedeça às especificações do fabricante constantes dos rótulos e bulas, e não obedeça às seguintes recomendações básicas: a) as embalagens devem ser colocadas sobre estrados, evitando contato com o piso, com as pilhas estáveis e afastadas das paredes e do teto; b) os produtos inflamáveis serão mantidos em local ventilado, protegido contra centelhas e outras fontes de combustão;

- não permitir que os empregados das empresas terceirizadas prestem serviços sem as mesmas condições de segurança, higiene, conforto e alimentação oferecidas aos empregados da empresa terceirizante.

Outrossim, como consectário do exposto até aqui, e considerando-se que esta medida implicará maior eficácia ao preceito constitucional insculpido no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal, impõe-se condenar a ré a prestar ao Auditor Fiscal do Trabalho todos os esclarecimentos atados aos aspectos tratados na presente decisão relativamente aos trabalhadores terceirizados, necessários ao desempenho das atribuições legais deste (atribuições essas que visam em especial à tutela dos direitos indisponíveis afetos ao meio ambiente do trabalho), sob pena de incorrer na mesma multa de R\$400,00 supramencionada, a cada constatação.

E não se diga que a fixação das multas supramencionadas, no caso dos autos, seria incabível, ou que as mesmas constituiriam *bis in idem* (duplo pagamento em razão da mesma causa geradora) vedado pelo ordenamento jurídico pátrio. Ao contrário, ditas multas, fixadas com base nos arts. 461, § 4º, e 644, do CPC, aplicáveis subsidiariamente (art. 769 da CLT), têm por fim, como é cediço, influir psicologicamente o ânimo do devedor para que cumpra, efetivamente, as obrigações de fazer e de não fazer a ele impostas, não tendo, portanto, natureza compensatória ou de recomposição de eventuais prejuízos sofridos pelo credor, senão natureza de multa processual. Por essas razões, aliás, tem-se como improsperáveis as seguintes alegações expendidas pela ré: que haveria impossibilidade jurídica do pedido porque “a autuação pela fiscalização” seria “a única medida legal prevista no ordenamento jurídico trabalhista para averiguar e impor qualquer tipo de penalidade pelo eventual descumprimento dos dispositivos legais indicados como violados” (f. 1.966); que relativamente a embaraço ou resistência à fiscalização, o

“ordenamento jurídico prevê os meios próprios e penalidades específicas na hipótese de descumprimento, pelo que o pedido, além de inepto, apresenta-se juridicamente impossível, devendo a ação ser julgada extinta sem resolução do mérito, nos termos do inciso I do artigo 267 do CPC” (f. 1.970).

Insta salientar, no particular, o ensinamento de Sebastião Geraldo de Oliveira:

Quando se fala em proteção do meio ambiente, nele está compreendido o do trabalho, como prevê o art. 200, VIII, da Constituição da República. Em decorrência do meio ambiente do trabalho, surgem interesses difusos e coletivos que fundamentam o manejo da ação civil pública, especialmente para cumprimento das obrigações de fazer ou não fazer, estudadas anteriormente e previstas no art. 11 da Lei n. 7.347/1985. Também aqui, a condenação poderá estabelecer preceito cominatório, com a utilização decisiva das *astreintes*. Nesse caso, o entendimento que vem prevalecendo é de que o valor das multas diárias se reverte em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. (*In Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, São Paulo: LTr, 2010. p. 444)

Os valores dessas multas reverterão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (consoante o art. 11 da Lei n. 7.347/1985), sendo que os mesmos serão acrescidos de correção monetária e juros legais, a partir da data do ajuizamento da presente ação, na forma da lei. Nesse sentido, insta salientar que a correção monetária, por representar apenas atualização do valor devido e não natureza de sanção, deve ser calculada a partir da referida data, sendo irrelevantes as datas de futuros eventuais momentos de execução de sentença, já que o adimplemento da obrigação deve ser feito pelo valor realmente devido, o que só pode ser obtido com a correção sendo calculada a partir do momento em que sabidamente já existia dano.

Por derradeiro, a fim de melhor viabilizar a efetividade da presente decisão, com a aplicação, em concreto, do princípio da economia processual, impõe-se deferir, desde logo, o requerimento do autor no sentido da expedição de ofício ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego para que este determine a verificação, *in loco*, constantemente, tanto quanto possível, do cumprimento das obrigações impostas à ré nesta decisão. Tudo sem prejuízo da aplicação das demais medidas executivas previstas no ordenamento jurídico pátrio.

2.2) Do dano moral coletivo

Postula o Ministério Público do Trabalho, ainda, a condenação da ré, tendo em vista “as práticas irregulares perpetradas” (f. 97) e a prática reiterada e genérica de “sonegar os mais básicos direitos trabalhistas, acarretando diminuição de ganho, até mesmo perigo de vida”, com repercussão não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos, como sobre toda a sociedade, aviltada em seus valores sociais (f. 100), ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, cujos valores deverão ser revertidos ao FAT.

Com razão.

A atitude praticada pela ré ao firmar cláusulas contratuais, expressas ou tácitas, com abuso de direito, nas quais houve destinação às empresas terceirizadas da gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional indicados nos itens “2” a “33” da inicial, trouxe, conforme a prova dos autos, vários prejuízos aos

trabalhadores terceirizados, os quais se viram alijados do mínimo existencial no tocante à saúde e à segurança no trabalho, com ferimento, em relação a estes, do superprincípio da dignidade humana.

Tal conduta contrariou preceitos de ordem pública e não encontra qualquer justificativa sob o ponto de vista jurídico, o que merece, também, uma reparação sob o prisma coletivo.

Nesse diapasão, tem-se que foram afetados, no contexto revelado nos presentes autos, além do patrimônio valorativo da comunidade de trabalhadores terceirizados, também o patrimônio financeiro e econômico, atual e futuro, da coletividade das empresas terceirizadas (a eventual ocorrência de agravos à saúde dos trabalhadores terceirizados, tendo como um dos fatores causais a não observância de itens que compõem o mínimo existencial destes, implicará reflexos negativos no passivo trabalhista de tais empresas).

Tratou-se, é mister reparar, de conduta antijurídica, constituindo ofensa significativa aos direitos indisponíveis dos trabalhadores terceirizados, o que implica, inexoravelmente, dano para a coletividade, equivale dizer, uma lesão a interesses metaindividuais. É evidente, nesse aspecto, o nexo de causalidade entre o comportamento adotado pela ré e o dano de natureza coletiva havido.

Presentes, portanto, todos os requisitos necessários, à luz do art. 186 do Código Civil, para a caracterização da responsabilidade, subjetiva, da ré (erro de conduta desta, ofensa a um bem jurídico e relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação ou omissão e o dano causado), o dano, de natureza coletiva, merece ser reparado por meio de pagamento de indenização, a qual, aliás, não se confunde, porque dotada de natureza jurídica diversa, com as obrigações de fazer e não fazer postuladas nos itens “2” a “33” da inicial e tampouco com as multas correspondentes a *astreintes*.

Cabe consignar, a propósito, que o ordenamento jurídico pátrio admite a indenização por danos morais para a reparação de lesão extrapatrimonial causada à coletividade genericamente considerada. Nesse sentido, basta citar os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, o art. 186 do Código Civil. A reparação por danos morais coletivos, ademais, encontra fundamento em diversas leis que se referem à tutela de interesses metaindividuais, dentre as quais a Lei de Ação Popular (Lei n. 4.717/1965), a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/1981), a Lei de Abuso do Poder Econômico (Lei n. 8.881/1994); o Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/1990) e a Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/1985).

A referida indenização, insta salientar, tem finalidade punitiva, uma vez que o dano moral é um delito como qualquer outro, de modo que quem o praticou se sinta castigado pela ofensa que perpetrou, finalidade preventiva, servindo para desestimular qualquer pessoa, independentemente de sua condição econômica, a praticar semelhante ofensa e finalidade compensatória, tendente a constituir remédio para propiciar, no caso do dano moral coletivo, um sentimento de que a justiça foi feita a favor da coletividade.

Resta, no aspecto, analisar-se a extensão dos danos e arbitrar o respectivo montante, levando-se em consideração a capacidade econômica de quem paga e de quem recebe, a fim de que se traduza em compensação para o lesado (no caso dos autos a coletividade) e um desestímulo para a lesante, tudo de conformidade com os arts. 948, 949 e 953, parágrafo único, do Código Civil brasileiro.

No caso dos autos, com base nas referidas normas legais e diante do grande porte da ré (considerando-se a natureza do empreendimento econômico por ela levado a efeito), impõe-se arbitrar a indenização por danos morais coletivos em R\$180.000,00, montante razoável para o presente caso (e não valor maior, a fim de possibilitar à empresa uma reestruturação imprescindível para o encargo de gestão eficaz dos multicitados itens de saúde e segurança ocupacional), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, o qual possui finalidade sintonizada com os interesses gerais da classe trabalhadora destinando-se ao custeio do benefício do seguro-desemprego, pagamento de abono salarial e financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

Sobre esse montante incidirão juros e correção monetária, a incidir a partir da data do ajuizamento da presente ação, na forma da lei.

2.3 - Recolhimentos previdenciários e fiscais

Não há recolhimentos previdenciários e fiscais (IRRF) a serem determinados, já que os valores pecuniários decorrentes da presente decisão não constituem fatos geradores dos referidos recolhimentos.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, julgo PROCEDENTE, EM PARTE, a presente ação civil pública para:

a) declarar nulas as cláusulas, expressas ou tácitas, constantes nos contratos de terceirização trabalhista de que tratam os autos, nas quais foi destinada às empresas terceirizadas a gestão dos itens de saúde e segurança indicados nos itens “2” a “33” da inicial, porque firmadas com abuso de direito por parte da ré, de modo que dita gestão é tida como de responsabilidade da empresa terceirizante desde o início da vigência de tais contratos;

b) condenar a ré, relativamente aos contratos civis de terceirização trabalhista de que tratam os autos, a exercer diretamente a gestão dos seguintes itens de saúde e segurança ocupacional no âmbito do meio ambiente laboral dos trabalhadores terceirizados, cumprindo as seguintes obrigações de fazer e não fazer, sob pena de pagamento da multa de R\$400,00 por item de saúde e segurança com gestão assim não realizada, relativamente a cada trabalhador terceirizado, a cada constatação, sendo que o valor dessa multa reverterá ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e sobre a mesma incidirão juros e correção monetária a partir da data do ajuizamento da presente ação:

- não permitir que empregados terceirizados prestem serviços sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente;

- não permitir que empregados terceirizados laborem sem consignar em registro mecânico, manual ou eletrônico os horários de entrada e saída efetivamente praticados, sendo que a multa incidirá inclusive por dia de jornada irregularmente registrada;

- não permitir que empregados terceirizados laborem sem observância das disposições legais sobre jornadas, extensão e remuneração de jornada noturna;

- não permitir que não seja computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

- não permitir prorrogação de jornadas de trabalho e exigência de trabalho além do limite de 02 (duas) horas tolerado pela legislação trabalhista (art. 59 da CLT), salvo as hipóteses legais permitidas, sendo que, nos dias em que o horário de trabalho previsto apontar jornada diária igual ou inferior a oito horas, a prorrogação de duas horas será observada a partir da jornada estabelecida, de maneira que incidirá a multa mesmo em hipóteses de jornada total inferior a dez horas por dia e, bem assim, nos dias em que o horário diário de trabalho previsto superar oito horas; em decorrência de acordo de compensação semanal válido, o limite diário de jornada, incluído o labor extraordinário, será de dez horas por dia, incidindo a multa sempre que laborar por mais de dez horas;

- não permitir prorrogação da jornada normal de trabalho além do estabelecido em acordo escrito ou convenção coletiva de trabalho;

- não permitir a habitualidade de horas extras, incidindo a multa por mês de descumprimento;

- não permitir que seja concedido intervalo para repouso ou alimentação inferior a uma hora e superior a duas horas para os empregados cuja jornada diária exceda de seis horas, não sendo computado esse tempo na duração do trabalho;

- não permitir que sejam concedidos descansos inferiores a onze horas entre duas jornadas de trabalho, nos moldes do art. 66 da CLT;

- não permitir que sejam concedidos descansos semanais remunerados inferiores a 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, observados os artigos 67 e 68 da CLT;

- não permitir a ausência de pausas para descanso, ou outras medidas para preservar a saúde do trabalhador, nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica;

- não permitir a ausência de organização de escala mensal de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos;

- não permitir a ausência de pagamento de todas as horas extras laboradas, nos termos do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, com a incidência do adicional mais favorável quando previsto em instrumento coletivo, incluídas as repercussões dos adicionais legais e convencionais, sendo que incidirá a multa por mês de pagamento mensal feito em desacordo com essa obrigação;

- não permitir que as verbas salariais sejam pagas após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do § 1º do art. 459 da CLT, sempre com a devida formalização do recibo;

- não permitir pagamentos de salários diferentes a empregados que prestam trabalho de igual valor, com idêntica função, na mesma localidade, com distinção de sexo, nacionalidade ou idade;

- não permitir a ausência de elaboração e execução do programa de gestão de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho rural, para implementar as ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, atendendo aos seguintes requisitos: a) ordem de prioridade: a.1) eliminação de riscos através da substituição ou adequação dos processos produtivos,

máquinas e equipamentos; a.2) adoção de medidas de proteção coletiva para controle dos riscos na fonte; a.3) adoção de medidas de proteção pessoal; b) ações de segurança e saúde contemplando os seguintes aspectos: b.1) melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho; b.2) promoção da saúde e da integridade física dos trabalhadores rurais; b.3) campanhas educativas de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho; c) as ações de melhoria das condições e meio ambiente de trabalho devem abranger os aspectos relacionados a: c.1) riscos químicos, físicos, mecânicos e biológicos; c.2) investigação e análise dos acidentes e das situações de trabalho que os geraram; c.3) organização do trabalho; d) além dos aspectos gerais citados acima, o programa deverá contemplar, dentre outros: d.1) gestão das queimadas; d.2) programa de remoção de acidentados; d.3) ergonomia na atividade agrícola; d.4) implantação de horários para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho; d.5) treinamentos de aplicadores de agrotóxicos; d.6) primeiros socorros nas frentes de trabalho;

- não permitir a ausência de realização de exames médicos nos prazos e periodicidade previstos abaixo, sendo que incidirá a multa por exame não realizado na época própria ou em desconformidade com os requisitos normativos: a) exame médico admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades; b) exame médico periódico, que deve ser realizado anualmente, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, resguardado o critério médico; c) exame médico de retorno ao trabalho, que deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período superior a trinta dias devido a qualquer doença ou acidente; d) exame médico de mudança de função, que deve ser realizado antes da data do início do exercício na nova função, desde que haja a exposição do trabalhador a risco específico diferente daquele a que estava exposto; e) exames médicos complementares; f) exame médico demissional, que deve ser realizado até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de noventa dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, resguardado o critério médico;

- não permitir a ausência de emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO - com conteúdo em acordo com o disposto no item 31.5.1.3.3 da NR-31, com a entrega da segunda via ao trabalhador;

- equipar todas as frentes de trabalho com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, observando que, nas frentes com dez ou mais trabalhadores, o material fique sob cuidado da pessoa treinada para esse fim e que seja garantida a remoção do acidentado em caso de urgência;

- não permitir a ausência de garantia à saúde e segurança dos trabalhadores que operem com máquinas, equipamentos e implementos, de modo a não permitir o exercício de atividades sem a observância, no mínimo, relativamente a equipamentos e implementos, dos seguintes requisitos, sendo que a multa incidirá por máquina, equipamento ou implemento em que for constatado o descumprimento: a) utilizados unicamente para os fins concebidos, segundo as especificações técnicas do fabricante; b) operados somente por trabalhadores capacitados e qualificados para tais funções; c) só sejam utilizadas máquinas, equipamentos e implementos cujas transmissões de força estejam protegidas; d) as máquinas, equipamentos e implementos que ofereçam risco de ruptura de suas partes,

projeção de peças ou de material em processamento só sejam utilizadas se dispuserem de proteções efetivas; e) os protetores removíveis só sejam retirados para execução de limpeza, lubrificação, reparo e ajuste, ao fim dos quais devem ser, obrigatoriamente, recolocados; f) só sejam utilizadas máquinas e equipamentos móveis motorizados que tenham estrutura de proteção do operador em caso de tombamento e dispor de cinto de segurança; g) não se faça, em qualquer circunstância, o transporte de pessoas em máquinas e equipamentos motorizados e nos seus implementos acoplados; h) só sejam utilizadas máquinas de cortar, picar, triturar, moer, desfibrar e similares que possuam dispositivos de proteção, que impossibilitem contato do operador ou demais pessoas com suas partes móveis; i) só sejam utilizados máquinas e equipamentos motorizados móveis que possuam faróis, luzes e sinais sonoros de ré acoplados ao sistema de câmbio de marchas, buzina e espelho retrovisor; j) substituir ou reparar equipamentos e implementos, sempre que apresentem defeitos que impeçam a operação de forma segura; k) só sejam utilizados máquinas e equipamentos que apresentem dispositivos de acionamento e parada localizados de modo que: k.1) possam ser acionados ou desligados pelo operador na sua posição de trabalho; k.2) não se localizem na zona perigosa da máquina ou equipamento; k.3) possam ser acionados ou desligados, em caso de emergência, por outra pessoa que não seja o operador; k.4) não possam ser acionados ou desligados involuntariamente pelo operador ou de qualquer outra forma acidental; k.5) não acarretem riscos adicionais; l) só sejam utilizados máquinas e equipamentos com sistema de travamento para todas as partes móveis e cortantes quando dos serviços de manutenção; m) só sejam utilizadas máquinas, equipamentos e implementos cujos riscos e medidas de proteção estejam contemplados no plano de gestão de saúde e segurança;

- estabelecer, nos locais de movimentação de máquinas, equipamentos ou veículos, a distância mínima entre eles e, bem assim, as regras de preferência de movimentação;

- não permitir sejam mantidos/operados máquina e/ou equipamento e/ou implemento e/ou mobiliário e/ou ferramenta que não proporcionem ao trabalhador condições de boa postura e/ou visualização e/ou movimentação e/ou operação;

- não permitir a ausência de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual (EPI), adequados aos riscos e mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento, com orientação aos trabalhadores sobre o uso do EPI e com a exigência de utilização dos EPIs, sendo que a multa incidirá tanto na constatação do não uso do EPI pelo trabalhador como no caso de estar o EPI em estado precário ou inadequado;

- disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração, atendidos os seguintes requisitos, sendo que a multa incidirá por unidade faltante, ou por instalação em desconformidade com os padrões de segurança e higiene exigidos: a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente; b) ser separadas por sexo; c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) dispor de água limpa e papel higiênico; e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente, permitida a utilização de fossa seca; f) possuir recipiente para coleta de lixo;

- disponibilizar em toda frente de trabalho local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores, sendo que a multa incidirá por unidade faltante, ou por instalação em desconformidade com os padrões de segurança e higiene exigidos na NR-31;

- disponibilizar nas frentes de trabalho abrigos, fixos ou móveis, que protejam os trabalhadores contra as intempéries durante as refeições, observando que devem atender aos seguintes requisitos, sendo que a multa incidirá por unidade faltante, ou por instalação em desconformidade com os padrões de segurança e higiene exigidos na NR-31: a) boas condições de higiene e conforto; b) capacidade para atender a todos os trabalhadores; c) água limpa para higienização; d) mesas com tampos lisos e laváveis; e) assentos em número suficiente; f) água potável, em condições higiênicas; g) depósitos de lixo, com tampas;

- disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, em condições higiênicas, com a proibição no sentido da utilização de copos coletivos;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, esteja ausente capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos a todos os trabalhadores expostos diretamente, mediante programa, com carga horária mínima de vinte horas, distribuídas em, no máximo, oito horas diárias, durante o expediente normal de trabalho, com o seguinte conteúdo mínimo: a) conhecimento das formas de exposição direta e indireta aos agrotóxicos; b) conhecimento de sinais e sintomas de intoxicação e medidas de primeiros socorros; c) rotulagem e sinalização de segurança; d) medidas higiênicas durante e após o trabalho; e) uso de vestimentas e equipamentos de proteção pessoal; f) limpeza e manutenção das roupas, vestimentas e equipamentos de proteção pessoal; a partir de materiais escritos ou audiovisuais e apresentado em linguagem adequada aos trabalhadores e assegurada a atualização de conhecimentos para os trabalhadores já capacitados;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, estejam ausentes as seguintes medidas: a) fornecimento de equipamentos de proteção individual e vestimentas adequadas aos riscos, que não propiciem desconforto térmico prejudicial ao trabalhador; b) fornecimento dos equipamentos de proteção individual e vestimentas de trabalho em perfeitas condições de uso e devidamente higienizados, com a descontaminação dos mesmos ao final de cada jornada de trabalho, e com substituição dos mesmos sempre que necessário; c) orientação quanto ao uso correto dos dispositivos de proteção; d) disponibilização de local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal; e) fornecimento de água, sabão e toalhas para higiene pessoal; f) garantia de que nenhum dispositivo de proteção ou vestimenta contaminada seja levado para fora do ambiente de trabalho; g) garantia de que nenhum dispositivo ou vestimenta de proteção seja reutilizado antes da devida descontaminação; h) proibição do uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxicos;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, as edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins não sejam dotadas dos seguintes requisitos: a) ter paredes e cobertura resistentes; b) ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente

capacitados a manusear os referidos produtos; c) possuir ventilação, comunicando-se exclusivamente com o exterior e dotada de proteção que não permita o acesso de animais; d) ter afixadas placas ou cartazes com símbolos de perigo; e) estar situadas a mais de trinta metros das habitações e locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais, e de fontes de água; f) possibilitar limpeza e descontaminação;

- não permitir que, nas operações com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, o armazenamento não obedeça às normas da legislação vigente, não obedeça às especificações do fabricante constantes dos rótulos e bulas, e não obedeça às seguintes recomendações básicas: a) as embalagens devem ser colocadas sobre estrados, evitando contato com o piso, com as pilhas estáveis e afastadas das paredes e do teto; b) os produtos inflamáveis serão mantidos em local ventilado, protegido contra centelhas e outras fontes de combustão;

- não permitir que os empregados das empresas terceirizadas prestem serviços sem as mesmas condições de segurança, higiene, conforto e alimentação oferecidas aos empregados da empresa terceirizante;

c) condenar a ré a abster-se de, nas novas terceirizações trabalhistas que contratar, ajustar, expressa ou tacitamente, cláusula contratual que destine à empresa terceirizada a gestão dos itens de saúde e segurança ocupacional elencados nos itens “2” a “33” da inicial, os quais continuarão sob a gestão da empresa terceirizante, sob pena de multa de R\$15.000,00 por item de saúde e segurança com gestão transferida para a empresa terceirizada, sendo que o valor dessa multa reverterá ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e sobre a mesma incidirão juros e correção monetária a partir da data do ajuizamento da presente ação;

d) condenar a ré a pagar indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$180.000,00, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, sendo que sobre esse montante incidirão juros e correção monetária, na forma da lei, a partir da data do ajuizamento da presente ação;

e) condenar a ré a prestar ao Auditor Fiscal do Trabalho todos os esclarecimentos atados aos aspectos tratados na presente decisão necessários ao desempenho das atribuições legais deste, sob pena de multa de R\$400,00, a cada constatação, multa essa que reverterá ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e sobre a mesma incidirão juros e correção monetária a partir da data do ajuizamento da presente ação.

A Secretaria expedirá ofício ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego para que este determine a verificação, *in loco*, constantemente, tanto quanto possível, do cumprimento das obrigações impostas à ré por intermédio da presente ação, sem prejuízo das demais medidas executivas previstas no ordenamento jurídico pátrio.

Custas, no importe de R\$6.000,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação em R\$300.000,00, pela ré.

Transitada em julgado, cumpra-se, no prazo e forma legais.

Publicada em audiência.

Ciente a ré (Súmula n. 197 do TST). Intime-se o autor, com a remessa dos autos.

Nada mais.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00560-2010-050-03-00-4

Data: 10.02.2011

DECISÃO DA VARA DO TRABALHO DE BOM DESPACHO - MG

Juiz Titular: VALMIR INÁCIO VIEIRA

Aos dez dias do mês de fevereiro do ano de 2011, às 15h55min, na sede da MM. Vara do Trabalho de Bom Despacho/MG, tendo como titular o MM. Juiz do Trabalho, Dr. VALMIR INÁCIO VIEIRA, realizou-se audiência de julgamento de embargos de declaração na ação civil pública ajuizada por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de LDC BIOENERGIA S/A, relativa à terceirização ilícita etc, no valor de R\$10.000.000,00.

Aberta a audiência, foram, de ordem do MM. Juiz Titular, apregoadas as partes. Ausentes.

A seguir, o MM. Juiz Titular prolatou a seguinte decisão:

Vistos etc.

I - RELATÓRIO

LDC - BIOENERGIA S/A opõe embargos de declaração nos autos da ação civil pública na qual contende com MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Aduz, em síntese, que: a r. sentença embargada incorreu em omissão, obscuridade e contradição que precisam ser completadas ou declaradas; ao mesmo tempo que constituiu norma cogente, relativamente aos pedidos “2” a “33” deferidos, impondo que a embargante “disponibilize” e “não permita”, a decisão não viabiliza os meios jurídicos necessários, qual seja, as cláusulas contratuais que permitem o eficaz gerenciamento; se a embargante estiver impedida de fazer constar do contrato a obrigação de exigir que a empresa terceirizada (empregador) faça o pagamento e apresente os comprovantes, como será possível viabilizar o cumprimento da obrigação que lhe foi imposta; a embargante não é autoridade e não tem poder de polícia, de modo que o contrato é a única forma de que dispõe para legitimar uma força coercitiva justamente para garantir o cumprimento da lei pelo prestador de serviços; o contrato de terceirização possui cunho comercial, portanto, de natureza civil, de modo que é da competência exclusiva da Justiça Comum dirimir eventual litígio, sendo que a decisão deve ser esclarecida à luz do disposto no inciso II do artigo 5º da Constituição Federal e artigo 104 do Código Civil; em caso de descumprimento, a título de exemplo, dos limites de jornada de trabalho, são essas cláusulas contratuais que permitem que a embargante possa tomar providências visando a não permitir tal irregularidade; ainda que se entenda que a embargante deva gerenciar o ambiente de trabalho, a decisão deve ser esclarecida à luz das disposições constitucionais (artigo 170, inciso IV) e legais (artigos 2º, 3º e demais dispositivos da CLT) que atribuem ao empregador a obrigação de administrar a sua empresa, registrar seus empregados, efetuar o controle de jornada, pagar os salários de seus empregados e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, sendo que não há na decisão e na lei fundamentos para ampliar a transferência dessa gestão de forma exclusiva ao tomador de serviços, conferindo ao prestador de serviços tratamento de parte hipossuficiente de forma generalizada

e sem qualquer amparo legal; foi farta a produção de prova documental e oral para demonstrar a capacidade econômica dos prestadores que prestam serviços à embargante; considerando a litude dos serviços contratados e o entendimento jurisprudencial contido na Súmula n. 331 do TST, a decisão deve ser esclarecida quanto ao dispositivo legal que permite atribuir exclusivamente à embargante a conduta tida como abuso de direito; a decisão é omissa, relativamente aos autos de infração lavrados, os quais, segundo a inicial seriam suficientes ao ajuizamento da ação pelo *Parquet*, porque gozariam de presunção de veracidade e não seria necessário aguardar as decisões administrativas de tais autuações, uma vez que o princípio constitucional esculpido no artigo 5º, LV e II, assegura o amplo direito de defesa e o contraditório, inclusive nos processos administrativos; há contradição, ainda, decorrente do fato de que a fiscalização posteriormente às autuações emitiu laudo de levantamento de interdição, no qual atestou o atendimento à lei, laudo esse legítimo como o relatório de desinterdição, sendo que, enquanto a sentença afirma que “a ré não demonstrou, ademais, ter exercido eficazmente, até a data da propositura da presente ação, semelhante gestão por si própria ou exigi-la das terceirizadas por ela contratadas [...]” não há na decisão fundamento e menção quanto a esse fato superveniente; a sentença deve explicitar se a presunção de veracidade que recai sobre o laudo que levantou a interdição em menos de uma semana, especialmente nos pontos que demonstram que a empresa tomou providências exigidas, também não devem ser considerados e fundamentados para formar o convencimento do Juízo; deverá ser esclarecido qual o fundamento legal para a condenação da embargante aos pedidos deferidos na inicial quando a fiscalização atestou o cumprimento e levantou a interdição relativamente às infrações então consubstanciadas nos autos de infração; a autuação, que gerou os demais autos de infração, foi baseada na premissa equivocada de que as atividades da embargante não poderiam ser terceirizadas, de modo que não há como prevalecer a presunção de veracidade declarada na sentença; considerando que referido auto, capitulado no artigo 41 da CLT, deu origem aos demais autos de infração lavrados, que versam sobre jornada de trabalho, salários e meio ambiente, porque os trabalhadores foram todos considerados empregados da embargante, também restaria, no mínimo, abalada a presunção de veracidade de toda a autuação; o Ministério Público requereu a condenação da embargante nas obrigações de fazer e não fazer descritas nos itens “2” a “33” da inicial, sem qualquer pedido relativo à declaração de nulidade das cláusulas constantes nos contratos de terceirização trabalhista de que tratam os autos; a sentença entendeu que as provas produzidas pelo Ministério Público comprovaram que as empresas terceirizadas não têm condições de garantir aos empregados a saúde e segurança no trabalho, que os autos de infração e relatórios de fiscalização, bem como os elementos reunidos pelo Ministério Público durante a fase investigatória em audiência administrativa, em procedimento prévio investigatório, em inquérito civil, em operação especial de fiscalização, gozam de presunção *juris tantum* de certeza, cabendo à parte interessada fazer contraprova em Juízo, sendo que a r. decisão deve ser esclarecida à luz do artigo 415 do Código de Processo Civil e do artigo 828 da CLT, considerando que não houve o devido compromisso judicial; o Juízo declarou que a ré não teria se desincumbido do ônus de comprovar as alegações da contestação relacionadas à preservação do meio ambiente dos empregados

das prestadoras de serviços, no entanto, como bem mencionado na decisão, a presente ação até o momento conta com 46 volumes de documentos, pelo que a decisão é omissa e deve esclarecer quanto à ausência de fundamentação relativamente aos tópicos que elenca; a decisão deve ser esclarecida à luz do artigo 131 do Código de Processo Civil que dispõe sobre a livre apreciação da prova, pressupõe que sejam considerados os elementos existentes nos autos, de modo que o conjunto probatório deve ser analisado integralmente, não bastando simplesmente a afirmação de que a parte não teria se desincumbido do ônus da prova”, sendo que deve ser esclarecida, ainda, considerando a vasta documentação apresentada pela embargante, a prova oral produzida em audiência, e o único indício de prova do Ministério Público, qual seja, os autos de infração e o relatório de fiscalização, que, inclusive, permitem a prova em contrário, à luz do disposto no artigo 5º, *caput* (igualdade de tratamento), da Constituição Federal e do inciso I do artigo 125 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária à Justiça Especializada; a r. decisão é omissa quanto aos critérios que serão utilizados para averiguação do cumprimento das obrigações de fazer e não fazer e quanto ao termo inicial da aplicação de eventual multa, considerando que os autos de infração, porventura lavrados, sujeitam-se ao princípio do contraditório e da ampla defesa, nos termos dos incisos LV e II do artigo 5º da Constituição Federal, e gozam apenas de presunção relativa de veracidade, que admitem prova em contrário, bem como pelo fato de que a decisão, inclusive, determinou o seu cumprimento após o trânsito em julgado; como a multa somente será devida na hipótese de descumprimento da decisão, projetando, portanto, obrigação futura condicional, a decisão, especificamente quanto à incidência de juros, deve ser esclarecida à luz dos artigos 389 e 390 do Código Civil, eis que pressupõe a existência de mora; a decisão reclama motivação para demonstrar as razões e fundamentos de seu convencimento quanto à condenação da embargante aos pedidos elencados nos itens “2” a “33”, encontrando previsão no inciso IX do artigo 93 da Constituição Federal, eis que contraditória e omissa, conforme amplamente demonstrado; a r. decisão não esclarece acerca da compatibilidade existente entre os direitos dos consumidores e os ocorrentes no Direito do Trabalho que possam justificar a aplicação do Código de Defesa do Consumidor e da Lei da Ação Civil Pública, pois o coletivo trabalhista não se confunde com os interesses difusos e coletivos da lei trabalhista e de proteção ao consumidor; a sentença não esclarece a compatibilidade existente com a Lei Complementar n. 75/93, quando o inciso VII do artigo 6º da referida Lei Complementar n. 75, de 20.05.93, dispõe que a ação civil pública se destina exclusivamente à defesa dos interesses individuais indisponíveis difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor e dos interesses indisponíveis homogêneos sociais, difusos e coletivos; a r. sentença necessita de esclarecimentos quanto ao fato de que os direitos sociais trabalhistas, definidos no artigo 6º da Constituição Federal, não se confundem nem se igualam aos direitos sociais, não trabalhistas; não houve pronunciamento a respeito da alegação, em contestação, que, para a defesa dos direitos sociais trabalhistas, o inciso III do art. 8º da Constituição Federal conferiu legitimidade processual extraordinária às entidades sindicais, quer na jurisdição contenciosa, quer na administrativa; quanto à inexistência de norma regulamentadora do exercício da ação civil pública na Justiça do Trabalho, não

houve pronunciamento judicial quanto ao disposto no inciso IX do artigo 114 da Constituição Federal, ao dispor que “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” podem ser incluídas no seu âmbito, mas mediante lei, sendo que, se não há lei, o pronunciamento judicial se faz necessário, em especial porque o artigo 114 da Constituição Federal estabelece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” que podem ser incluídas no seu âmbito, mas mediante lei e não se pode admitir, no aspecto, que seja por mera referência à Justiça do Trabalho.

Os embargos são aviados a tempo e modo; merecem, pois, conhecimento.

II - FUNDAMENTOS

O primeiro tema trazido a lume pela embargante, embora já esteja devidamente enfrentado e esmiuçado, sem omissões, obscuridade ou contradições, na decisão embargada, merece a seguinte análise complementar, isso para que não pare nenhuma dúvida no espírito do jurisdicionado.

Ao contrário do que equivocadamente entende a embargante, a sentença não inviabilizou “os meios jurídicos necessários, qual seja, as cláusulas contratuais, que permitam o eficaz gerenciamento”, não impediu que conste nos contratos de terceirização a obrigação de exigir que as empresas terceirizadas façam pagamentos salariais e apresentem os comprovantes respectivos e, igualmente, não declarou nula ferramenta para “não permitir o descumprimento da legislação pelo prestador de serviços”.

Isso porque um dos mecanismos que a ré poderá utilizar para exercer dita gestão (eficaz gerenciamento) é a adoção, de fato, do seguinte comportamento invocado na peça contestatória (comportamento esse, porém, não comprovado como realmente cumprido, até a data da propositura da presente ação, relativamente a todo o meio ambiente laboral dos trabalhadores terceirizados) no que diz com o item de saúde e segurança ocupacional “fornecimento de EPI”:

[...] com relação aos terceiros, caso se verifique qualquer irregularidade ou ausência de uso dos equipamentos de proteção individual para o desenvolvimento de sua atividade, a requerida notifica a prestadora de serviços apontando a não conformidade e a providência imediata com a paralisação da atividade e orientação ao encarregado da empresa para fornecer novo EPI, conforme a Norma Regulamentadora n. 6, impondo, quando for o caso, medida disciplinar como falta grave, até rescisão do contrato de prestação de serviços. Caso a prestadora se mantenha inerte, o EPI é fornecido pela requerida, com o respectivo desconto do valor na fatura de prestação de serviços [...]. (f. 2.106/2.107 - peça contestatória)

Evidentemente, dito comportamento da empresa terceirizante poderá ser objeto de cláusula, expressa ou tácita, ajustada nos contratos de terceirização trabalhista e a mesma não implicará incompatibilidade com quaisquer dos itens objeto de condenação imposta na decisão embargada. Semelhante cláusula, aliás, de forma alguma está inviabilizada pela r. decisão embargada, corresponde, sim, a meio jurídico necessário a permitir o eficaz gerenciamento, constitui, ademais, a ferramenta para não permitir o descumprimento da legislação pelo prestador de

serviços e pode ser aplicada, ainda, no aspecto de exigir que as empresas terceirizadas façam pagamentos salariais e apresentem os comprovantes respectivos (com o regular cumprimento, aliás, da obrigação, imposta na sentença, de “não permitir que as verbas salariais sejam pagas após o 5º dia útil” e sim que sejam pagas até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido).

A real viabilidade de ajuste de semelhante cláusula, aliás, impõe a este Juízo trazer a lume uma reflexão complementar quanto à competência material da Justiça do Trabalho para anular cláusulas, expressas ou tácitas, constantes em contratos de terceirização trabalhista. Vejamos:

A cláusula em exame merece leitura atenta e repetida:

[...] com relação aos terceiros, caso se verifique qualquer irregularidade ou ausência de uso dos equipamentos de proteção individual para o desenvolvimento de sua atividade, a requerida notifica a prestadora de serviços apontando a não conformidade e a providência imediata com a paralisação da atividade e orientação ao encarregado da empresa para fornecer novo EPI, conforme a Norma Regulamentadora n. 6, impondo, quando for o caso, medida disciplinar como falta grave, até rescisão do contrato de prestação de serviços. Caso a prestadora se mantenha inerte, o EPI é fornecido pela requerida, com o respectivo desconto do valor na fatura de prestação de serviços.

Na equivocada linha de interpretação restritiva que a ré quer fazer prevalecer, ou seja, que o fato de existir relação de cunho comercial/civil entre empresas terceirizantes e terceirizadas implicaria, por si só, competência material exclusiva da Justiça Comum para dirimir eventual litígio, pouquíssimas cláusulas relativas ao meio ambiente do trabalho e ligadas à prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores terceirizados, quando e na medida de intensidade assim escolhidas pela empresa terceirizante, oportunizariam à Justiça do Trabalho decidir a respeito e, o que é pior, de forma apenas periférica.

Nesse sentido, a cláusula supramencionada atrairia a competência material da Justiça do Trabalho na seguinte restrita situação: se um dos fatores da rede de fatores causais de um acidente do trabalho que vitimar um trabalhador terceirizado for a ausência de fornecimento de EPI, a empresa terceirizante figurará como coautora desse ilícito, o que gerará a sua responsabilização direta respectiva (e não a mera responsabilidade subsidiária) perante a Justiça do Trabalho, sendo despidianda, no aspecto, a inexistência de grupo econômico entre a empresa terceirizante e a empresa terceirizada. Afinal, segundo o art. 942 do Código Civil “se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”.

Ocorre que, como é de sabença elementar, a gestão de determinado item de saúde e segurança ocupacional produz inexoráveis efeitos jurídicos quer seja exercida pelo empregado, pela empresa terceirizada ou pela empresa terceirizante. Exemplos clarearão esse ponto:

a) gestão de determinado item de saúde e segurança ocupacional pelo empregado: empregado viajante que utiliza automóvel fornecido pela empresa terceirizada, sendo que a empresa terceirizante é a beneficiária dos serviços prestados. Dito trabalho é externo, sendo realizado em região muito distante das

sedes das empresas terceirizante e terceirizada, longe, portanto, das vistas do empregador e do tomador de serviços, tendo sido instruído, por meio de ordens de serviço, na forma do inciso II do art. 157 da CLT, quanto à precaução a tomar no sentido de evitar acidente do trabalho consistente em descansar adequadamente antes de tomar a direção do automóvel e empreender viagem. Ocorre que dito empregado, sem justificativa plausível, passa várias noites seguidas em claro, sendo que, mesmo esgotado fisicamente, e contrariamente ao que dispõe o inciso I do art. 158 da CLT, empreende viagem, ocasião na qual dorme ao volante e sofre acidente do trabalho fatal. Nesse contexto, o Judiciário trabalhista pode decidir, no particular, no sentido da ocorrência de culpa exclusiva da vítima, já que o ordenamento jurídico pátrio permite que o trabalhador assuma autonomamente semelhante gestão. O tema está inexoravelmente atado ao aspecto de falha na gestão de determinado item de saúde e segurança ocupacional;

b) gestão de determinado item de saúde e segurança ocupacional pela empresa terceirizada: o empregado sofre acidente do trabalho fatal na ocasião em que se encontrava em reunião de treinamento na sede da empresa terceirizada, local esse em Município diverso daquele da prestação de serviços a favor da empresa terceirizante. Um dos fatores da cadeia de fatores causais desse acidente do trabalho é o desabamento de espesso teto de gesso, existente na sala de reuniões, o qual se encontrava em precárias condições por negligência da empregadora. Nesse contexto, o Judiciário trabalhista pode decidir no sentido da ocorrência de culpa da empresa terceirizada. A matéria está, igualmente, jungida ao aspecto de falha na gestão de determinado item de saúde e segurança ocupacional;

c) gestão de determinado item de saúde e segurança ocupacional pela empresa terceirizante: há, no meio ambiente laboral, um portão elétrico que serve como único acesso ao pátio da empresa terceirizante e é nesse pátio que trabalham tanto empregados diretos como empregados de diversas empresas terceirizadas. Tal portão é de propriedade da empresa terceirizante e no mesmo não são realizadas manutenções periódicas. Em determinada manhã, diante da ausência de manutenção, ocorre um defeito no referido portão, sendo que figura como vítima fatal um empregado de uma das empresas terceirizadas respectivas. Tal contexto revela que a empresa terceirizante havia ajustado cláusula, expressa ou tácita, nos contratos de terceirização trabalhista, segundo a qual seria sua a gestão do item de saúde e segurança, manutenção do portão elétrico que dá acesso ao pátio no qual seriam prestados os serviços. O Judiciário trabalhista, diante dessas circunstâncias, pode decidir no sentido da ocorrência de culpa da empresa terceirizante. A matéria está inexoravelmente ligada ao aspecto de falha na gestão de determinado item de saúde e segurança ocupacional.

Por intermédio desses exemplos, verifica-se que, na perquirição quanto à responsabilidade civil decorrente de doenças e de outros agravos à saúde relacionados ao labor do trabalhador terceirizado, é necessário primeiro definir a qual dos partícipes da relação triangular de trabalho estava afeta a gestão de cada item de saúde e segurança ocupacional no qual ocorreu aspecto falho.

Ademais, nos dois exemplos de responsabilização da empresa terceirizante, ou seja, falha no item de saúde e segurança ocupacional, fornecimento de EPI e falha no item de saúde e segurança ocupacional, manutenção de portão elétrico, a

competência material da Justiça do Trabalho teve como determinante principal o teor de cláusulas, expressas ou tácitas, insertas nos contratos de terceirização, definidoras de a quem incumbia a gestão de determinados itens de saúde e segurança ocupacional. E aqui é cabível a seguinte observação: acaso adotada a interpretação restritiva segundo a qual somente a Justiça Comum teria competência material para decidir acerca das cláusulas insertas em contratos de terceirizações trabalhistas, bastariam alguns traços de caneta em um contrato civil de terceirização trabalhista e, pronto, o Judiciário trabalhista não mais poderia decidir pela responsabilização da empresa terceirizante nos exemplos dados: inserção de cláusula a excluir, formalmente, da empresa terceirizante a gestão do item de saúde e segurança ocupacional, fornecimento de EPI, no primeiro exemplo; inserção de cláusula a excluir, formalmente, da empresa terceirizante a gestão do item de saúde e segurança ocupacional, manutenção de portão elétrico, no segundo exemplo.

Ora, ora.

O empregado terceirizado, a depender do contexto do meio ambiente do trabalho, tem que exercer autonomamente a gestão de determinados itens de saúde e segurança ocupacional. Não é opção dele. O ordenamento jurídico pátrio é que lhe impõe.

A empresa terceirizada, dependendo do contexto do meio ambiente do trabalho, tem que exercer autonomamente a gestão de determinados itens de segurança. Não é opção dela. O ordenamento jurídico pátrio é que lhe impõe.

A empresa terceirizante, a depender do contexto do meio ambiente do trabalho, tem que exercer autonomamente a gestão de determinados itens de segurança. Não é opção dela. O ordenamento jurídico lhe impõe, em especial quando se trata da observância do mínimo existencial dos trabalhadores terceirizados no tocante à saúde e à segurança no trabalho como corolário do superprincípio da dignidade da pessoa humana (como, aliás, já amplamente fundamentado na r. decisão embargada).

E é exatamente esse exercício de gestão de determinados itens de saúde e segurança ocupacional (tema umbilicalmente ligado à “observância de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde do trabalhador”) pela empresa terceirizante um dos determinantes a atrair a competência material da Justiça do Trabalho.¹ Dita competência inclui, obviamente, a de decidir pela anulação de cláusulas, expressas ou tácitas, que os contratantes de terceirização trabalhista fizeram inserir no contrato e que dizem respeito, exatamente, a quem estará afeta a gestão de determinados itens de saúde e segurança ocupacional.

Não fica, portanto, ao exclusivo alvedrio da empresa terceirizante a definição a respeito de existência ou não da referida competência material ou da medida de intensidade de semelhante competência (de modo que empresas terceirizantes mais “atentas” aos aspectos supramencionados levariam vantagem em relação às demais). Seria como dizer que, embora a Justiça do Trabalho tenha competência

¹ Não se deve olvidar, no aspecto, do teor da Súmula n. 736 do STF, *in verbis*: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”

para as ações referentes a acidentes do trabalho sofridos por empregados terceirizados, dita competência material estaria limitada porque uma empresa terceirizante e uma empresa terceirizada assim o estabeleceram autonomamente em um contrato civil de terceirização trabalhista, a revelar a adoção de uma visão já ultrapassada que exclui a função social do contrato [...].

É improsperável, destarte, a tese da embargante no sentido de que somente a Justiça Comum teria competência material para declarar nulas cláusulas (ajuste de direito privado) firmadas entre empresa terceirizante e empresas terceirizadas, em especial porque as questões discutidas nos presentes autos dizem respeito à observância de itens de saúde e segurança ocupacional que correspondem, todos, a medidas preventivas de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais.

Não se deve olvidar, outrossim, de que a literalidade do texto expresso de normas trabalhistas e de NRs editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de modo algum esgotam as normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde ocupacional que devem ser observadas no meio ambiente do trabalho. Aliás, relativamente aos deveres que o gestor dos itens de saúde e segurança ocupacional deve obedecer, aplica-se o seguinte ensinamento (o qual, guardadas as modificações que se mostrem próprias é aplicável ao caso em espécie) ministrado por Sebastião Geraldo de Oliveira ao referir-se acerca do fato de que as normas legais e as normas regulamentares (NRs aprovadas pela Portaria n. 3.214/78, do Ministério do Trabalho) que preveem deveres do empregador quanto à segurança, higiene e saúde ocupacional não esgotam as normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde ocupacional que devem ser observadas no meio ambiente do trabalho, no tópico que intitulou “culpa contra a legalidade”:

[...] Para cada atividade da empresa deverão ser pesquisadas regras de conduta próprias, fixadas em documentos legais, regulamentos técnicos ou simplesmente consagradas pela experiência ou costume.

Com efeito, em muitas ocasiões o Perito do Juízo vai pesquisar, dentre outras, regras de trânsito, normas da ABNT, regras instituídas em posturas municipais, estaduais ou em corporações profissionais ou ainda buscar os procedimentos geralmente aceitos e implantados, de acordo com a época, os recursos tecnológicos disponíveis e a área onde atuava a vítima [...].

(*In Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*, 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 160)

Ademais, o referido autor explica, ao lecionar a respeito da culpa por violação do dever geral de cautela, que pode existir culpa “sem que tenha ocorrido violação legal ou regulamentar de forma direta”, já que “as normas de segurança e saúde do trabalhador, ainda que bastante minuciosas, não alcançam todas as inumeráveis possibilidades de condutas” das partes em cada meio ambiente do trabalho específico, de modo que “como não é possível a norma estabelecer regras de comportamentos para todas as etapas da prestação dos serviços, abrangendo cada passo, variável, gesto, atitude, forma de execução ou manuseio dos equipamentos, exige-se um dever fundamental”, ou seja, a observância de “uma regra genérica de diligência, uma postura de cuidado permanente, a obrigação de adotar todas as precauções para não lesar o empregado”. (Obra citada, p. 161)

E é nessa ótica, aliás, que deve ser interpretado o subitem 31.3.3 da NR-31:

Cabe ao empregador rural ou equiparado:

[...]

b) realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;

[...]

e) analisar, com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural - CIPATR, as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências;

[...]

l) adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos com a seguinte ordem de prioridade:

1. eliminação dos riscos;

2. controle dos riscos na fonte;

3. redução do risco ao mínimo através da introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras inclusive através de capacitação;

4. adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma a complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco. (grifos meus)

Acresce relevar que, a propósito do inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal, assim ensina Sidnei Machado:

Embora o texto indique aparentemente a necessidade ou a possibilidade de regulamentação, o que se daria através de uma lei concretizadora, temos que a sua vinculação independe da intervenção legislativa.

A partir dos conceitos de conformação e concretização explicitados na seção anterior, pode-se compreender que a norma não tem necessidade de lei conformadora, ou seja, o direito pode ser integralmente compreendido e exercitado sem a intervenção legislativa. Ao propugnar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, a norma indica, de forma clara, o direito fundamental, ou seja: reduzir os riscos do trabalho. A expressão “por meio de normas de saúde, higiene e segurança” apenas representa a possibilidade de ampliação do direito mediante intervenção legislativa, conferindo uma maior concreção à norma. As implicações práticas dessa leitura do texto constitucional é de que a norma possui eficácia, superando a interpretação de uma norma de conteúdo programático, ou seja, dependente de regulamentação.

Nas relações de direito privado, a redução dos riscos inerentes ao trabalho é norma e disposição que afetam o conteúdo do contrato de trabalho. Há, portanto, total vinculação do empregador à norma de direito fundamental, independentemente de regulamentação através de lei. O não atendimento do comando da norma pelo empregador autoriza o Judiciário, primando pela interpretação que confere máxima efetividade dos direitos fundamentais, a reconhecer e dar concretude à norma.

(In O direito à proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa, São Paulo: LTr, 2001. p. 86)

Quanto, aliás, ao delineamento do que se denomina mínimo existencial dos trabalhadores terceirizados no tocante à saúde e à segurança no trabalho, calham as palavras de José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva:

[...] se se trata de direitos mínimos, essenciais à vida, ou seja, à própria sobrevivência da pessoa humana, bem como à qualidade de vida que lhe é garantida pelos instrumentos internacionais de proteção, têm de ser atendidos, a qualquer custo, exatamente por serem mínimos. Pode a Justiça do Trabalho desenvolver uma jurisprudência criativa muito importante nesse contexto [...].

(*In A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*, São Paulo: LTr, 2008. p. 73)

Em complemento, cita-se a lição de Ana Paola Santos Machado Diniz ao comentar acerca do referido inciso XXII do art. 7º da Carta Magna:

O vocábulo saúde é mais expressivo da proteção que a nova ordem pretende dar ao trabalhador, não se limitando a medidas técnicas de prevenção de acidentes abruptos (Segurança do Trabalho) ou alteração de condições que contribuam para as doenças ocupacionais (Higiene do Trabalho). Vislumbra a promoção do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores; a prevenção dos danos que o abalo à saúde gerado pelas condições de trabalho poderá trazer; a adaptação do trabalho às aptidões fisiológicas e psicológicas do homem trabalhador, finalidades estas traçadas por comissão mista da Organização Internacional do Trabalho - OIT e Organização Mundial de Saúde - OMS.

(*In Saúde no trabalho*, São Paulo: LTr, 2003. p. 45)

Tudo a revelar ser improsperável a tese esposada na petição de embargos no sentido de que a sentença teria “constituído” norma cogente ao impor que a embargante “disponibilize” e “não permita”.

Lado outro, insta salientar, quanto à legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para figurar na angularidade processual, além do já exposto na sentença embargada, para que não pare nenhuma dúvida no espírito do jurisdicionado, que não existe a alegada inconstitucionalidade do inciso II do artigo 83 da Lei Complementar n. 75/93.

Isso porque dita norma conferiu ao *Parquet*, ao contrário do que equivocadamente entende a ré, uma legitimação extraordinária claramente prevista na Carta Magna. Com efeito, a melhor exegese do disposto nos arts. 127 e 129, IX, da Constituição Federal e arts. 1º, 21 e 90 do CDC, autoriza a conclusão segundo a qual, em consonância com interpretação sistemática, extensiva e teleológica, qualquer interesse individual homogêneo, dado o seu caráter social (e aqui reside a compatibilidade entre os direitos dos consumidores e os ocorrentes no Direito do Trabalho necessária a justificar a aplicação, em concreto, do Código de Defesa do Consumidor e da Lei da Ação Civil Pública), representa matéria de ordem pública e interesse social, amoldando-se ao perfil institucional do Ministério Público. Nesse sentido, tem-se que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para a defesa de interesses difusos e coletivos, de cunho trabalhista. No aspecto, também como razão de decidir, invoca-se o teor dos seguintes entendimentos jurisprudenciais:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA. MINISTÉRIO PÚBLICO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS NA ESFERA TRABALHISTA.

[...]

2. Os precedentes mencionados na decisão agravada (RREE 213.015 e 163.231) revelam-se perfeitamente aplicáveis ao caso, pois neles, independentemente da questão de fato apreciada, fixou-se tese jurídica no sentido da legitimidade do Ministério Público ajuizar ação civil pública na defesa de interesses individuais homogêneos na esfera trabalhista, contrária à orientação adotada pelo TST acerca da matéria em debate.

3. Agravo regimental improvido. (STF, 2ª Turma, RE 394.180-AgR/CE, Relatora Ministra Ellen Gracie, publ. D.J. de 10.12.2004);

Recurso extraordinário. Trabalhista. Ação civil pública. 2. Acórdão que rejeitou embargos infringentes, assentando que ação civil pública trabalhista não é o meio adequado para a defesa de interesses que não possuem natureza coletiva. 3. Alegação de ofensa ao disposto no art. 129, III, da Carta Magna. Postulação de comando sentencial que vedasse a exigência de jornada de trabalho superior a 6 horas diárias. 4. A Lei Complementar n. 75/93 conferiu ao Ministério Público do Trabalho legitimidade ativa, no campo da defesa dos interesses difusos e coletivos, no âmbito trabalhista. 5. Independentemente de a própria lei fixar o conceito de interesse coletivo, é conceito de Direito Constitucional, na medida em que a Carta Política dele faz uso para especificar as espécies de interesses que compete ao Ministério Público defender (CF, art. 129, III). 6. Recurso conhecido e provido para afastar a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.

(STF, 2ª Turma, RE 213.015/DF, Rel. Min. Néri da Silveira, D.J. 24.05.2002)

Noutro giro, quanto às alegações no sentido de que: [...] a decisão deve ser esclarecida à luz do disposto no inciso II do artigo 5º da Constituição Federal e artigo 104 do Código Civil [...], “[...] a embargante não é autoridade e não tem poder de polícia. O contrato, fruto da livre negociação entre as partes, é a única forma de legitimar a força coercitiva da embargante justamente para garantir o cumprimento da lei pelo prestador de serviços. Neste ponto há que se consignar: uma coisa é o contrato não ser aplicável à luz do trabalhador, outra coisa é declarar nulo um ajuste de direito privado entre as partes [...]”, “[...] as cláusulas contratuais combatidas estão dentro da esfera de negociação ente as partes. Os contratos não se sobrepõem à lei e não dão à embargante a possibilidade de descumprir a lei ou ignorar as suas responsabilidades perante os empregados dos prestadores de quem toma serviços. Muito pelo contrário, o contrato apenas dita a chamada responsabilidade contratual e não legal - fornecendo ferramentas para que a embargante possa gerenciar a qualidade dos serviços a ela prestados, até para que, em caso de dispêndio de valores para garantir condições que seriam de responsabilidade do prestador - a embargante possa exercer legitimamente o seu direito de regresso. E mais: em caso de descumprimento, a título de exemplo, dos limites de jornada de trabalho, são essas cláusulas que permitem que a embargante possa tomar providências visando a não permitir tal irregularidade [...]”, “[...] Ainda que entenda que a embargante deva gerenciar o ambiente de trabalho, a decisão deve ser esclarecida à luz das disposições constitucionais

(artigo 170, inciso IV) e legais (artigos 2º, 3º e demais dispositivos da CLT) que atribuem ao empregador a obrigação de administrar a sua empresa, registrar seus empregados, efetuar o controle de jornada, pagar os salários de seus empregados e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Não há na decisão e na lei fundamentos para ampliar a transferência dessa gestão de forma exclusiva ao tomador de serviços, conferindo ao prestador de serviços tratamento de parte hipossuficiente de forma generalizada e sem qualquer amparo legal [...]”, “[...] considerando a licitude dos serviços contratados, o entendimento jurisprudencial contido na Súmula 331 do TST, segundo o qual a empresa contratante, no caso, a embargante, deve responder subsidiariamente pelas obrigações a cargo da contratada, bem como o disposto na NR-31, segundo a qual seria a contratada responsável solidariamente pelas obrigações atinentes ao meio ambiente de trabalho, ainda que se possa questionar a solidariedade prevista na referida norma, porque não observa o artigo 265 do Código Civil; a decisão padece ainda de esclarecimentos quanto ao dispositivo legal que permite atribuir exclusivamente à embargante a conduta tida como abuso de direito [...]” “[...] autos de infração lavrados [...] Segundo a inicial seriam tais documentos suficientes ao ajuizamento da ação pelo *Parquet*, porque gozam de presunção de veracidade e que não seria necessário aguardar as decisões administrativas de tais autuações. A decisão é omissa, considerando o princípio constitucional esculpido no artigo 5º, LV e II, que assegura o amplo direito de defesa e o contraditório, inclusive nos processos administrativos [...]”, “[...] o Ministério Público requereu a condenação da embargante nas obrigações de fazer e não fazer descritas nos itens “2” a “33” da inicial, sem qualquer pedido relativo à declaração de nulidade das cláusulas constantes nos contratos de terceirização trabalhista de que tratam os autos [...]”, “[...] a r. decisão é omissa quanto aos critérios que serão utilizados para averiguação do cumprimento das obrigações de fazer e não fazer e quanto ao termo inicial da aplicação de eventual multa, considerando que os autos de infração, porventura lavrados, se sujeitam ao princípio do contraditório e da ampla defesa, nos termos do artigo 5º, incisos LV e II, da Constituição Federal, e gozam apenas de presunção relativa de veracidade, que admite prova em contrário, bem como pelo fato de que a decisão, inclusive, determinou o seu cumprimento após o trânsito em julgado [...]”, “[...] Se a multa somente será devida na hipótese de descumprimento da decisão, projetando, portanto, obrigação futura condicional, a decisão, especificamente quanto à incidência de juros, deve ser esclarecida à luz dos artigos 389 e 390 do Código Civil, eis que pressupõe a existência de mora [...]”, “[...] no que diz respeito à condenação da embargante aos pedidos elencados nos itens “2” a “33”, a decisão reclama motivação, para demonstrar as razões e fundamentos de seu convencimento, encontrando previsão no artigo 93, inciso IX da Constituição Federal, eis que contraditória e omissa, conforme amplamente demonstrado [...]”, “[...] a r. decisão não esclarece acerca da compatibilidade existente entre os direitos dos consumidores e os ocorrentes no Direito do Trabalho que possa justificar a aplicação do Código de Defesa do Consumidor e da Lei da Ação Civil Pública, pois o coletivo trabalhista não se confunde com os interesses difusos e coletivos da lei trabalhista e de proteção ao consumidor [...]”, “[...] não esclarece a compatibilidade existente com a Lei Complementar n. 75/93, quando o artigo

6º, inciso VII, da referida Lei Complementar 75, de 20.05.93, dispõe que a ação civil pública se destina exclusivamente à defesa dos interesses individuais indisponíveis difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor e dos interesses indisponíveis homogêneos sociais, difusos e coletivos [...], “[...] a r. sentença necessita de esclarecimentos quanto ao fato de que os direitos sociais trabalhistas, definidos no artigo 6º da Constituição Federal, não se confundem nem se igualam aos direitos sociais, não trabalhistas [...]”, “[...] não houve pronunciamento a respeito da alegação em contestação da embargante, que, para a defesa dos direitos sociais trabalhistas, o art. 8º, inciso III, da Constituição Federal conferiu legitimidade processual extraordinária às entidades sindicais, quer na jurisdição contenciosa, quer na administrativa [...]”, “[...] Quanto à inexistência de norma regulamentadora do exercício da ação civil pública na Justiça do Trabalho, não houve pronunciamento judicial quanto ao disposto no artigo 114, IX, da Constituição Federal, ao dispor que “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” podem ser incluídas no seu âmbito, mas mediante lei. Ora! Se não há lei, o pronunciamento judicial se faz necessário ao passo que o artigo 114 da Constituição Federal estabelece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” que podem ser incluídas no seu âmbito, mas mediante lei. Não se pode admitir que seja por mera referência à Justiça do Trabalho”, verifica-se, diante do teor das insurgências manifestadas pela embargante, que o que ela está a pretender não é o saneamento de obscuridades, contradições ou omissões, as quais, aliás, não existiram porque o juízo adotou teses explícitas no particular (o acerto ou não dessas teses adotadas não corresponde às matérias previstas no art. 535 do CPC), mas sim o questionamento e a revisão da decisão, o que é inviável em sede de embargos de declaração.

Releva destacar que consta expressamente na decisão embargada a análise das questões propostas pelas partes com a devida fundamentação, tudo em conformidade com os arts. 2º, 128, 293 e 460, todos do CPC.

Não se olvide de que a obrigação de prestar a jurisdição não impõe ao juiz abordar todos os argumentos lançados pela parte. O ato de julgar rege-se pelo princípio do livre convencimento, o que, se não dispensa o magistrado de indicar os fundamentos da conclusão, obviamente, não o vincula a centrar-se unicamente nas teses desejadas pelos litigantes.

Sobre o tema, eis o que ensina a melhor jurisprudência:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - LIMITES E FINALIDADE. Os Embargos de Declaração constituem recurso de sede limitada e estreita (artigo 535 do CPC), não se prestando, assim, para o impertinente jogo de perguntas e respostas. Tipificam expediente processual disponível para esclarecer, aperfeiçoar, explicitar e completar a decisão e, não, alterar, rediscutir ou impugnar o seu conteúdo. Não cabe ao juiz decidir de forma a atender ao prequestionamento, no interesse da parte que vai recorrer. Sua função está na efetiva prestação jurisdicional a que está obrigado, devendo fazê-la de acordo com a lei, e não com a vontade da parte.

(TRT 3ª R. - 4ª T - TRT n. 00682-2003-028-03-00-0 ED, Rel. Juiz Lucas Vanucci Lins - DJMG 09.04.2005, p. 11)

Ademais, quanto às alegações no sentido de que: “[...] foi farta a produção de prova documental e oral para demonstrar a capacidade econômica dos prestadores que prestam serviços à embargante [...]”, “[...] tendo em vista o comando da r. sentença, deve a mesma ser aclarada, considerando a contradição evidente, decorrente do fato de que a fiscalização posteriormente às autuações emitiu laudo de levantamento de interdição, no qual atestou o atendimento à lei. Por certo, se há presunção de que o relatório de fiscalização é legítimo, também assim é o relatório de desinterdição, evidenciando a regularidade da embargante [...]”, “[...] enquanto a sentença afirma que “a ré não demonstrou, ademais, ter exercido eficazmente, até a data da propositura da presente ação, semelhante gestão por si própria ou exigi-la das terceirizadas por ela contratadas [...]” não há na decisão fundamento e menção quanto a este fato superveniente [...]”, “[...] a sentença deve explicitar se a presunção de veracidade que recai sobre o laudo que levantou a interdição em menos de uma semana, especialmente nos pontos que demonstram que a empresa tomou providências exigidas, também não devem ser considerados e fundamentados para formar o convencimento desse MM. Juízo [...]”, “[...] qual o fundamento legal para a condenação da embargante aos pedidos deferidos na inicial quando a fiscalização atestou o cumprimento e levantou a interdição relativamente às infrações então consubstanciadas nos autos de infração? [...]”, “[...] se a autuação, que gerou os demais autos de infração, foi baseada na premissa equivocada de que as atividades da embargante não poderiam ser terceirizadas, como manter a presunção de veracidade declarada na sentença? [...]”, “[...] considerando que referido auto, capitulado no artigo 41 da CLT, deu origem aos demais autos de infração lavrados, que versam sobre jornada de trabalho, salários e meio ambiente, porque os trabalhadores foram todos considerados empregados da embargante, também não restaria, no mínimo, abalada a presunção de veracidade de toda a autuação? [...]”, “[...] A r. decisão entendeu que as provas produzidas pelo Ministério Público comprovaram que as empresas terceirizadas não têm condições de garantir aos empregados a saúde e segurança no trabalho, que os autos de infração e relatórios de fiscalização, bem como os elementos reunidos pelo Ministério Público durante a fase investigatória em audiência administrativa, em procedimento prévio investigatório, em inquérito civil, em operação especial de fiscalização, gozam de presunção *juris tantum* de certeza, cabendo à parte interessada fazer contraprova em juízo [...]”, “[...] a r. decisão deve ser esclarecida à luz do artigo 415 do Código de Processo Civil e do artigo 828 da CLT, considerando que não houve o devido compromisso judicial”. “Relativamente às provas produzidas pela embargante, esse MM. Juízo declarou que a ré não teria se desincumbido do ônus de comprovar as alegações da contestação relacionadas à preservação do meio ambiente dos empregados das prestadoras de serviços”. “No entanto, como bem mencionado na decisão, a presente ação até o momento conta com 46 (quarenta e seis) volumes de documentos, pelo que a decisão é omissa e deve esclarecer quanto à ausência de fundamentação relativamente aos seguintes tópicos e respectivas provas produzidas: que teria orientado seus prestadores de serviços a atuarem de forma a garantir que os intervalos em horários previamente estipulados fossem respeitados, bem como a que mensalmente fosse organizada escala de revezamento nos serviços com exigência de trabalho aos domingos “sob pena

inclusive de rescisão do contrato por culpa exclusiva do prestador” [...] que teria orientado e fiscalizado de maneira eficaz a realização de três paradas diárias, de dez minutos cada, mediante sinalização com buzina do ônibus; [...] que teria exercido efetiva fiscalização para que as escalas de revezamento dos prestadores de serviço permitissem o gozo de intervalos regulares para refeição e descanso, pausas durante a jornada, repousos semanais remunerados e intervalos interjornadas, observando para tanto a existência de número suficiente de empregados para o cumprimento de tais escalas; [...] que teria fiscalizado a aptidão dos empregados da área agrícola para a prestação de primeiros socorros emergenciais, em caso de acidentes ou mal súbito durante o trabalho [...] que teria adotado, de fato, o “Procedimento Básico em Caso de Acidente e Mal Súbito na Lavoura” contendo orientações aos prestadores de serviços de como proceder em semelhantes situações; que teria disponibilizado, nas frentes de trabalho, equipamentos, materiais necessários e equipes treinadas das diversas áreas para a prestação de primeiros socorros; [...] que teria disponibilizado materiais necessários aos primeiros socorros em caso de acidentes ou mal súbito; [...] que teria sempre fornecido equipamentos de proteção individual, eficazes aos riscos expostos, com fiscalização quanto ao efetivo uso dos mesmos; [...] que teria fiscalizado a revisão periódica das máquinas e equipamentos utilizados pelas prestadoras de serviços; [...] que teria providenciado, relativamente aos trabalhadores terceirizados, o cumprimento, pelas empresas terceirizadas, dos procedimentos de segurança adotados em relação aos seus empregados diretos; [...] que teria fiscalizado as prestadoras de serviços no que se refere a vários setores e atividades e por vários motivos, como, por exemplo, o uso de EPIs, jornada de trabalho, condições dos maquinários e outros; [...] A sentença não se manifestou acerca da f. 164 da defesa, em que se apresentou um quadro resumo dos Controles de Notificação dos Prestadores, que, ao contrário do alegado na decisão, comprova à saciedade a gestão de todos os itens mencionados, pelo que omissa a decisão, fazendo-se necessário ser aclarada também neste ponto; [...] que teria oferecido treinamento para todos os operadores de máquinas; [...] que teria garantido a saúde e segurança dos operadores de máquinas, equipamentos e implementos; [...] que teria orientado e promovido treinamentos para o uso de máquinas e equipamentos por instrutor qualificado; que teria treinado para a operação e a manutenção de colheitadeiras; que teria mantido política de rigorosa fiscalização e punição das empresas prestadoras de serviços, em caso de descumprimento de normas de segurança; [...] que teria feito cumprir normas internas de segurança aplicáveis no setor agrícola incluindo o corte mecanizado de cana-de-açúcar, adubação e aplicação de herbicidas; [...] que teria oferecido treinamento técnico, de segurança do trabalho e fiscalização para os trabalhadores, relativamente a procedimentos para a operação de queima de cana, aplicação de herbicida com apostilas e palestras; que havia pessoal treinado para realizar atendimentos de emergência; [...] que teria fiscalizado as eventuais irregularidades apresentadas nos veículos das prestadoras de serviços; [...] que teria realizado nos equipamentos utilizados *check list*, com a verificação quanto à ocorrência de eventuais irregularidades; [...] que teria disponibilizado, sempre, instalações sanitárias em todas as frentes de trabalho; [...] que teria sempre disponibilizado instalações sanitárias em todas as frentes de trabalho no campo,

com instruções expressas para o fiscal de campo para que estivessem devidamente montadas; [...] que teria disponibilizado áreas de vivências para proteção contra eventuais variações climáticas; [...] que teria oferecido áreas de vivência compostas de instalações necessárias e suficientes para atender e preservar o bem-estar, higiene, saúde física e psíquica e a dignidade humana de todos os trabalhadores; [...] que teria estendido o seu PPRA a todos os trabalhadores das prestadoras de serviços; [...] que teria aplicado, quando necessário, seu PCMSO às empresas terceirizadas; [...] que teria adotado livretos orientadores com regras a serem cumpridas mediante “Manual de Comunicação e Estatística de Acidentes e Incidentes do Trabalho”, “Política de Saúde e Segurança do Trabalho” e “Regras de Segurança”; [...] que teria aplicado, amplamente, com treinamento, conscientização e fiscalização rigorosa, normas internas como o “SGAS - Sistema de Gestão e Avaliação de Segurança”; [...] que teria feito cumprir um procedimento de política disciplinar para o efetivo cumprimento de normas de segurança, saúde, medicina do trabalho e meio ambiente ; [...] que teria garantido a segurança dos trabalhadores, produtos e instalações; que teria implantado, na sua totalidade, o denominado “Programa Nacional de Conscientização e Prevenção Trabalhista e Social” - Programa Fênix, no qual estariam incluídos orientação e acompanhamento com palestras, reuniões, treinamento, integração, diálogo de segurança e outros procedimentos visando fomentar a política de preservação de todos os trabalhadores terceirizados; [...] que teria fornecido caixas de isopor de 70 e 80 litros para garantir a guarda e conservação de alimentos em condições higiênicas; [...] que teria disponibilizado água potável e fresca, em recipientes adequados e em quantidade suficiente nos locais de trabalho, em condições higiênicas e em copos individuais; que teria realizado assepsia dos reservatórios de água e os mantido sempre limpos; que teria fornecido água potável fresca no início do turno de trabalho, com reposição nos três turnos de trabalho da frente ou sempre que necessário”; “[...] Neste sentido, a decisão deve ser esclarecida à luz do artigo 131 do Código de Processo Civil que dispõe sobre a livre apreciação da prova, pressupõe que sejam considerados os elementos existentes nos autos, de modo que o conjunto probatório deve ser analisado integralmente, não bastando simplesmente a afirmação de que a parte não teria se desincumbido do ônus da prova”, “[...] devem ser esclarecidos, ainda, considerando a vasta documentação apresentada pela embargante, a prova oral produzida em audiência e o único indício de prova do Ministério Público, qual seja, os autos de infração e o relatório de fiscalização, que, inclusive, permitem a prova em contrário, à luz do disposto no artigo 5º, *caput* (igualdade de tratamento), da Constituição Federal e no artigo 125, inciso I, do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária à Justiça Especializada [...]” verifica-se, diante do teor das insurgências manifestadas pela embargante, que o que ela está a requerer é a reapreciação de provas, o que também não é permitido na via estreita de embargos de declaração.

Não é outro, aliás, o entendimento esposado na seguinte manifestação jurisprudencial:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. A lei instrumental ordinária armou as partes do remédio legal apropriado para eliminar das decisões a contradição, a obscuridade e

a omissão, sendo certo que todos esses vícios devem corresponder a lacunas, duplos sentidos, divergência de afirmativas sobre temas semelhantes e falta de clareza. Os embargos de declaração não se destinam ao questionamento, revisão do *decisum*, ou à reapreciação da prova, mas tão-somente sanar as máculas indicadas no art. 535 do CPC. Inocorrendo quaisquer dos vícios apontados no referido dispositivo processual, a consequência é a rejeição do pedido declaratório.

(TRT 3ª R. - 4ª T - ED/5838/01 (RO/3014/01) Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - DJMG 30.06.2001, p. 08)

Os inconformismos da embargante, destarte, porque não ocorreram as alegadas omissões, obscuridades ou contradições na r. decisão embargada, estão a desafiar recurso outro e não a via estreita de embargos de declaração.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, julgo IMPROCEDENTES os presentes embargos de declaração.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00270-2010-043-03-00-2

Data: 27.06.2011

DECISÃO DA 1ª VARA DO TRABALHODE UBERLÂNDIA - MG

Juiz Titular: Dr. MARCEL LOPES MACHADO

Aos 27 de junho de 2011, às 17h38min, na 1ª Vara de Uberlândia - MG, o Dr. Marcel Lopes Machado, Juiz do Trabalho, julgou a reclamação proposta por Eduardo Ramos Pimenta contra BR Implementos Rodoviários Ltda. e Bradesco Vida e Previdência S/A.

I - RELATÓRIO

Eduardo Ramos Pimenta ajuizou reclamação contra BR Implementos Rodoviários Ltda. e Bradesco Vida e Previdência S/A e alegou: sofreu acidente típico do trabalho; sequela da paraplegia e lesão irreversível medular; sofreu danos morais e materiais. Formulou os correspondentes pedidos. Atribuiu à causa o valor de R\$500.000,00. Juntou docs. de f. 14/36 e f. 278, declaração de f. 37 e procuração de f. 38.

A 1ª reclamada apresentou defesa: arguiu denúncia da lide; no mérito, contestou todos os fatos e pedidos. Juntou procuração de f. 42, docs. de f. 62/270. A 2ª reclamada arguiu preliminar de incompetência; no mérito, contestou os fatos e pedidos. Juntou preposições de f. 312 e f. 383, docs. de f. 313/323, procurações de f. 327/328, f. 370/371 e f. 384, substabelecimentos de f. 329 e f. 385.

Documentação previdenciária às f. 330/336, acordo formalizado às f. 374/376 e homologado às f. 382/383. Encerrou-se a instrução processual.

Inconciliados em relação à 2ª reclamada, controvérsia jurídica remanescente.

II - FUNDAMENTAÇÃO

II. 1 - Pressupostos processuais objetivos - Competência material trabalhista - Acidente típico de trabalho e corresponsabilidade contratual de seguradora

Rejeita-se a preliminar, porquanto é a Justiça do Trabalho competente para análise dos pedidos de reparação decorrente de acidente típico de trabalho, inciso VI do art. 114 da CR e art. 19 da Lei n. 8.213/91 (STF - T. Pleno - CC 7204-MG - Rel. Min. Carlos Ayres Britto - DJU 09.12.2005).

É irrelevante que a controvérsia tenha que ser dirimida à luz das normas de direito material cível, art. 8º da CLT c/c art. 186 da CC (STF - T. Pleno - CJ 6959-6-DF - Rel. Min. Sepúlveda Pertence - DJU 22.02.1991), fundada na alegada corresponsabilidade, parágrafo único do art. 942 do CC, solidária da 2ª reclamada, art. 265 do CC, prevista em instrumento contratual de apólice de seguro, arts. 757 a 777 do CC, mas, sim, em dano acidentário subjacente à relação jurídica de emprego.

A origem e o fundamento da apólice de seguro residem justamente na preexistência da relação jurídica de emprego, arts. 2º e 3º da CLT, entre o reclamante e a 1ª reclamada, na qual resultou, como objeto do contrato de emprego, art. 444 da CLT, a obrigação acessória e anexa da contratação de apólice securitária a todos os empregados da 1ª reclamada.

II. 2 - Medidas saneadoras - Desnecessidade de prova pericial. Art. 420, parágrafo único, II/CPC. Livre convencimento motivado. Art. 131 do CPC - Poder jurisdicional da livre condução processual - Rápida solução dos litígios - Inciso LXXVIII do art. 5º da CR e inciso II do art. 125 do CPC - Indeferimento de pretensão probatória irrelevante e desnecessária - Art. 765 da CLT e art. 730 do CPC

Mantém-se a decisão do termo de audiência de f. 383 que indeferiu a realização de perícia médica pretendida pela 2ª reclamada, eis que compete ao magistrado velar pelo rápido andamento da lide, inciso LXXVIII do art. 5º da CR e inciso II do art. 125 do CPC e indeferir as pretensões probatórias irrelevantes e desnecessárias, art. 765 da CLT e art. 130 do CPC.

Neste caso específico, fatos incontroversos, incisos II e III do art. 334 do CPC, o acidente típico de trabalho, art. 19 da Lei n. 8.213/91, com sequelas permanentes e irreversíveis relativas à paraplegia do trabalhador, documentação médica especializada de f. 17/36.

Inclusive, o relatório médico de f. 20, não impugnado pela 2ª reclamada, é claro e contundente em afirmar a incapacidade de 100% dos membros inferiores, com a “fratura da vértebra lombar, traumatismo medular e paraplegia”, o que tornou incontroversa a incapacidade de trabalho do reclamante.

Portanto, desnecessária a realização da perícia médica para se aquilatar o nexa e o grau de incapacidade, em face da documentação médica especializada preexistente, inciso II do parágrafo único do art. 420 do CPC.

Indeferimento da prova pericial. Se o juiz se conduz segundo o princípio da persuasão racional, informador do CPC 131, concluindo à luz dos fatos e circunstâncias refletidos nas provas dos autos que a perícia é desnecessária, não há contrariedade ao CPC, 420, III.

(STJ - 3ª T. - Ag. 45.588 - Rel. Min. Nilson Naves - DJU 04.02.1994, p. 983)¹

Cumpra aos litigantes evitar incidentes temerários e dilações processuais indevidas, incisos II, III e IV do art. 14 e incisos II, V e VI do art. 17 do CPC, tomar consciência do caráter público do processo, instrumento ético de efetivação dos direitos materiais da cidadania, cujo Poder Judiciário é o maior interessado na rápida solução dos litígios com o objetivo de restabelecer a paz social momentaneamente abalada, inciso II do art. 125 do CPC, notadamente nos dissídios trabalhistas, que detêm relevante significado social, por se tratar o crédito alimentício, primário e substancial, de patrimônio jurídico mínimo dos trabalhadores, art. 5º, LXXVIII c/c art. 100, § 1º-A/CR e art. 186 do CTN, cujo estado de necessidade é premente no Direito do Trabalho. (SILVA, Antônio Álvares da. *In Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC*. São Paulo: LTr, 2007. p. 82 e 83)

II. 3 - Mérito - Denúnciação da lide. Art. 70 do CPC - Obrigação solidária - Previsão contratual de apólice de seguro - Arts. 265 e 757 a 777 do CC - Relação jurídica material subjacente - Existência do contrato de emprego e fato típico incontroverso de acidente de trabalho

Com razão a 1ª reclamada em sua pretensão, porquanto o doc. de f. 239/253 demonstra a contratação de apólice de seguro com a 2ª reclamada, e, por consequência, é devida a indenização substitutiva contratual da apólice, cláusulas 1ª e 2ª de f. 240.

Ao contrário do que alega a seguradora em sua defesa, não há, na cláusula 2ª de f. 240, alíneas “a” a “e”, a restrição de pagamento da apólice de seguro somente a partir da 30 dias da vigência do contrato de emprego.

Ademais, de qualquer forma, ainda que se admitisse existente, a cláusula seria ilícita e antijurídica, por violação ao art. 9º da CLT, por violação ao direito fundamental da reparação da integridade física do reclamante, por violação ao art. 122 do CC, por se tratar de cláusula que sujeitaria a condição do negócio jurídico exclusivamente à manifestação impositiva da estipulação contratual da segurada, e, por fim, por violação aos incisos V e XII do art. 39 do CDC, por se tratar de vantagem manifestamente excessiva e fixação do termo inicial de seu cumprimento exclusivamente a seu critério.

Ademais, a recusa injustificada e inescusável da seguradora ao pagamento da indenização da apólice violou o princípio da função social e equilíbrio dos contratos, da boa-fé objetiva e seus deveres anexos², arts. 421 e 422 do CC, normas

¹ In NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de processo civil comentado*. São Paulo: RT, 10. ed., 2007. p. 648.

² Enunciado 22 do STJ/CJF da 1ª Jornada de Direito Civil. Art. 421. A função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, constitui cláusula geral que reforça o princípio da conservação do contrato, assegurando trocas úteis e justas.

de ordem pública, cogentes e imperativas, parágrafo único do art. 2.035 do CC, uma vez que o contrato, na clássica lição doutrinária, é instrumento que viabiliza a troca e circulação de riquezas na sociedade.

Ora, se a função do direito é o equilíbrio, a razão de ser do direito também é o equilíbrio, porque é isso que o direito melhor sabe proporcionar. Por conseguinte, a figura do juiz se agiganta, como a de quem devolve a serenidade e a proporção perdida das prestações obrigacionais, atividade fundamental à essência do exercício de qualquer direito. [...].

O injusto não há de ser atingido pela interpretação jurídica. A hermenêutica do direito não pode conduzir à injustiça, não pode ser causa de desorientação, de perda de valores fundamentais para a sobrevivência do homem, da perda do estado de igualdade. Não há método jurídico que se preze, que possa conduzir o intérprete à injustiça. E para que se não corra este risco, é necessário obrigar o intérprete a enfrentar o contexto, conhecer o pretexto e dizer o texto, antes de tudo, jungido ao compromisso de não fugir do roteiro ético que o valor científico de pensar o direito lhe impõe. E esse trabalho é muito mais difícil do que identificar o sentido da norma, porque, na verdade, ele é o de busca de solução ética e não se contenta com o simples dizer o direito, mas consiste em expurgar o que é injusto da solução dada. [...].

O problema é que a realidade demonstra que nem sempre nas relações privadas há igualdade entre os sujeitos e que quando ela falta os critérios de justiça hão de ser outros: ou justiça distributiva, ou justiça social; mas não comutativa. Mas os técnicos de direito privado insistem em invocar a igualdade das partes, o princípio do *pacta sunt servanda*, para exigir a necessária fidelidade ao vínculo criado pelos sujeitos, quando é tão evidente a incoerência de hipótese verdadeira de vinculação livre e igualitária de vontades. E é essa lealdade intelectual que falta aos cientistas do direito, muitas vezes, quando se permitem olvidar da natureza verdadeira do vínculo jurídico e reconhecem a consequência jurídica dele, desprezando a desproporcionalidade de prestações, que torna, sem qualquer dúvida, impossível a realização do meio-termo, do justo.³

Portanto, tratando-se de obrigação contratual, a responsabilidade pelo pagamento da indenização com o reclamante é solidária, art. 265 do CC e inciso III do art. 71 do CPC, razão pela qual a 2ª reclamada pagará o valor da apólice de seguro, eis que coobrigada contratualmente com a empregadora, art. 275 do CC.

Enunciado 24 STJ/CJF da 1ª Jornada de Direito Civil. Art. 422. Em virtude do princípio da boa-fé, positivado no art. 422 do novo Código Civil, a violação dos deveres anexos constitui espécie de inadimplemento, independentemente de culpa.

Enunciado 26 STJ/CJF da 1ª Jornada de Direito Civil. Art. 422. A cláusula geral contida no art. 422 do Código Civil impõe ao Juiz interpretar, e, quando necessário, suprir e corrigir o contrato segundo a boa-fé objetiva, entendida como exigência de comportamento leal dos contratantes.

³ NERY, Rosa Maria de Andrade. Responsabilidade da doutrina e o fenômeno da criação do direito pelos juizes. In FUX, Luiz; NERY JÚNIOR, Nelson, WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. (Coords.) *Processo e constituição*: Estudos em Homenagem ao Prof. José Carlos Barbosa Moreira. RT, 2006. p. 423 e 428.

A cláusula 11^a de f. 245 é clara e contundente em prever a reparação securitária de TOTAL de 100% do valor do capital em caso de invalidez permanente, “perda total do uso de ambos os membros” e “perda total do uso de ambos os membros inferiores”, fato incontroverso, incisos II e III do art. 334 do CPC, e infeliz adimplido pelo reclamante, doc. de f. 20, no valor máximo da apólice de R\$15.000,00, doc. de f. 239 (R\$405.000,00/27), resguardado o direito de regresso da 1^a reclamada com a 2^a reclamada, arts. 283 do CC e inciso III do art. 71 do CPC, pelos danos já reparados, até esse limite.

II. 4 - Responsabilidade e “*dumping social*” - Potencial metaindividual da lesão securitária - Danos às categorias profissional e econômica pela inadimplência contratual

Na sociedade capitalista pós-moderna, cujos valores do neoliberalismo e da globalização com suas práticas de terceirização colocam as liberdades funcionais do mercado acima das políticas públicas de igualdade social, econômica e cultural e, ao considerar os direitos humanos como “custos sociais” os vão suprimindo em nome da competitividade global e que tanto influencia o desmantelamento do welfare state, há necessidade de o Direito e de a Justiça do Trabalho exercerem o controle civilizatório de um patamar mínimo de proteção dos trabalhadores/consumidores e da própria essência da legislação de proteção no Estado do Bem-Estar Social, art. 1^o, IV, art. 7^o, arts. 170 e 193 da CR, frente às mutações dos sistemas produtivos⁴ e do capitalismo financeiro, porquanto a tutela jurídica diferenciada para compensar a desigualdade social foi sempre na história a finalidade do Direito do Trabalho.

Encontra-se implícito, em outras palavras, o reconhecimento de que na interpretação judiciária do direito legislativo está insito certo grau de criatividade. O ponto, de resto, tornou-se explícito pelo próprio Barwick quando escreve que ainda “a melhor arte de redação das leis”, e mesmo o uso da mais simples e precisa linguagem legislativa, sempre deixam, de qualquer modo, lacunas que devem ser preenchidas pelo juiz e sempre permitem ambiguidades e incertezas que, em última análise, devem ser resolvidas na via judiciária.⁵

O exercício da autonomia privada encontra limite nas regras de higiene, medicina e segurança do trabalho, normas de ordem pública, imperativas e cogentes relacionadas à proteção jurídica da integridade física dos trabalhadores, cujo objetivo é justamente a diretriz constitucional de redução dos riscos no meio

⁴ “As principais funções do Direito do Trabalho, afirmadas na experiência capitalista dos países desenvolvidos, consistem, em síntese, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, deste ramo jurídico, ao lado de seu papel civilizatório e democrático no contexto do capitalismo [...]”. In DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2005. p. 121.

⁵ CAPPELLETTI, Mauro. *Juízes legisladores?* (Trad. Carlos Alberto de Oliveira). Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, p. 20/21.

ambiente de trabalho, inciso XII do art. 7º e inciso VIII do art. 200 da CR e, via de consequência, encontra necessidade, no caso concreto, de aplicação da eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais⁶, STF - 2ª T. - Votos dos Ministros Gilmar Mendes e Joaquim Barbosa no REExt 201.809-RJ - DJU 26.04.2005, *In* Informativos STF n. 385 e 405.

E, o trabalho é direito fundamental do homem, de relevante significado social, inciso IV do art. 1º da CR, fundamento de toda ordem econômica/financeira e social da CRFB, art. 170, *caput*, VIII e art. 193 da CR, porquanto é o único meio lícito de inserção da pessoa humana no sistema capitalista de produção, e, via de consequência, meio de (re)socialização na sua busca de uma vida digna e proba, da promoção de seu bem-estar social, inciso III do art. 1º da CR.

Defender o direito a todo custo não é necessariamente defender a norma a todo custo. É defender o homem a todo custo, valor supremo da razão de ser do direito. Por isso se diz que o direito se acha na luta (Ihering), e essa ideia, expressa na obra de *Kampf um's Recht* do célebre autor, firmava o conceito de sentimento do direito (*Rechtsgefühl*).

Lutar pelo direito é "lutar pela conservação moral da pessoa".

Por isso dizemos que "é um aspecto essencial da *conditio humana* que nós procuremos a justiça, que não a encontremos no mundo e nem ao menos possuamos estereótipos fixos de Justiça: Justiça é uma tarefa, tanto como um problema eterno da definição do que é Justiça, quanto como uma tentativa de agir de maneira justa e de criar um mundo (relativamente) justo.

É por isso que devemos compreender o direito como a esperança dos homens, que renasce, segundo Horácio, todos os dias, *aliusque et idem*.⁷

Admitir o contrário será permitir o regresso aos primórdios do Direito do Trabalho nas Revoluções Inglesa/Industrial com a institucionalização da massificação acidentária na própria Justiça do Trabalho e violação ao princípio da eficácia vedativa ao retrocesso social.⁸

⁶ "A ideia de *Drittwirkung* ou de eficácia directa dos direitos fundamentais na ordem jurídica privada continua, de certo modo, o projecto da modernidade: modelar a sociedade civil privada segundo os valores de razão, justiça, progresso do Iluminismo. Este código de leitura - pergunta-se - não estará irremediavelmente comprometido pelas concepções múltiplas e débeis da pós-modernidade?". [...]

E, a partir de uma perspectiva racional, cumpre insistir, mais e mais, na luta pela implementação dos grandes valores do Iluminismo, de liberdade, igualdade, democracia e solidariedade". *In* SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2008. 2. ed., 2. tiragem, p. 44/45.

⁷ NERY, Rosa Maria de Andrade. *Op. cit.*, p. 429.

⁸ "A vedação do retrocesso, por fim, tem uma derivação da eficácia negativa, particularmente ligada aos princípios que envolvem os direitos fundamentais. Ela pressupõe que esses princípios sejam concretizados através de normas infraconstitucionais (isto é: frequentemente, os efeitos que pretendem produzir são especificados por meio de legislação ordinária) e que, com base no direito constitucional em vigor, um dos efeitos gerais pretendidos por tais princípios é a progressiva ampliação dos direitos fundamentais. Partindo

A recusa antijurídica e ilegítima da 2ª reclamada em pagamento da indenização securitária, pautada em política financeira do capital de “*Wall Street*, onde o dinheiro nunca dorme”, caracteriza dano em contrato de adesão e cativo, constituiu prática ilegal e abusiva no mercado de consumo, art. 187 do CC, violação da função social⁹ contratual, art. 421 do CC, e à proteção da ordem econômica, inciso I do art. 20 e inciso I do art. 23 da Lei n. 8.884/94, fundada justamente nos valores sociais do trabalho, art. 170 da CR.

Nota-se, destarte, que a preocupação do direito ocidental moderno não é saber se determinada lei por ser boa (ou não), deve-se aplicar ao setor financeiro. Muito ao contrário, o moderno direito privado centra-se no capitalismo com ética, que deixou de lado o individualismo extremado e a liberdade ilimitada de contratar, e dá ênfase aos princípios contratuais da função social, igualdade material, boa-fé objetiva e equivalência contratual.¹⁰

Constitui ainda, e, principalmente, dano a toda uma coletividade indeterminada de consumidores, art. 81 do CDC, dos serviços do grupo econômico empresarial bancário, § 2º do art. 2º da CLT e art. 17 da Lei n. 8.884/94, tanto os empregados na frustração da fruição do direito contratual quanto os empregadores, na frustração da garantia contratual adquirida com o objeto constituição de prevenção da reparação acidentária, incisos XXII e XXVIII do art. 7º da CR, e, por fim, caracteriza até mesmo concorrência desleal no mercado, e que somente pode ser solucionada pelo Poder Judiciário.

Os principais criadores do direito [...] podem ser, e frequentemente são, os juízes, pois representam a voz final da autoridade. Toda vez que interpretam um contrato, uma relação real [...] ou as garantias do processo e da liberdade, emitem

destes pressupostos, o que a vedação do retrocesso propõe se fosse exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou equivalente. (BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e ampliação da constituição*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 379).”

⁹ “Ao lado da definição jurídica de contrato (contrato é o acordo entre duas ou mais partes para constituir, regular e extinguir entre elas uma relação jurídica patrimonial) e da definição clássica baseada em sua função econômica (contrato é negócio jurídico bilateral pelo qual as partes obrigam-se mutuamente à circulação de riquezas transferindo-a de um patrimônio para outro), ambas devem vir acompanhadas, agora, de outro elemento de magna importância, ou seja, a função social. Assim, circular riquezas, observada a função social desse acordo de vontades, com observância da boa-fé objetiva, da função social da empresa e da função social e ambiental da propriedade. Por isso falamos nos “fins econômicos - sociais do contrato como diretriz para sua existência, validade e eficácia”. Essa é a nova conformação do contrato civil e comercial, em sua tríplice vertente, jurídico - econômico - social, no sistema do Código Civil”. NERY JÚNIOR, Nelson. *In O novo código civil: estudos em homenagem ao Prof. Miguel Reale*. FRANCIULLI NETTO, Domingos; MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. (Coords.) São Paulo: LTr, p. 415/416.

¹⁰ *Idem, ibidem*, p. 440.

necessariamente no ordenamento jurídico partículas dum sistema de filosofia social. As decisões dos Tribunais sobre questões econômicas e sociais dependem da sua filosofia econômica e social, motivo pelo qual o progresso pacífico do nosso povo, no curso do século XX, dependerá, em larga medida, de que os juizes saibam fazer-se portadores duma moderna filosofia econômica e social, antes de que superada filosofia, por si mesma produto de condições econômicas superadas. (Da mensagem enviada pelo Presidente THEODORE ROOSEVELT ao Congresso Americano em 08 de dezembro de 1908 (43 Cong. Rec., Part I, p. 21)).¹¹

Razões pelas quais, em face da conduta abusiva de direito, art. 187 do CC, e contrária aos valores sociais do trabalho, do consumo, da ordem econômica e social, arts. 1º, IV, 5º, XXXII, 7º, e 170 da CR, condena-se a 2ª reclamada, alínea “d” do art. 652 da CLT c/c parágrafo único do art. 404 do CC, art. 84 do CDC e Enunciado n. 4 da 1ª Jornada de Direito Material/Processual do Trabalho TST/ANAMATRA, na indenização equivalente a R\$350.000,00 por “dumping social”, arts. 20, I e 23, I da Lei n. 8.884/94, a favor do reclamante e da 1ª reclamada, para cada um.

II. 5 - Honorários advocatícios - Sucumbência

Tratando-se de lide secundária à relação de emprego decorrente de acidente típico de trabalho, inciso VI do art. 114 do CR, denúnciação da lide da seguradora, e, sucumbente esta em sua pretensão, são devidos honorários advocatícios de sucumbência aos demais litigantes, arts. 389 e 395 do CC e art. 5º da Instrução Normativa n. 27/2005 do TST c/c Súmula n. 234 do STF, no percentual de 15%, § 1º do art. 11 da Lei n. 1.060/50, incidentes sobre o valor líquido da condenação, OJ n. 348 da SBDI-I do TST, vedada, porém, a cobrança de honorários contratuais do reclamante, em face da extensão integral dos benefícios da justiça gratuita, arts. 3º, V, e 4º da Lei n. 1.060/50.

Há previsão nos arts. 389, 395 e 404 do CC, que versam sobre os efeitos jurídicos da inadimplência das obrigações privadas e o princípio da reparação integral do dano, da obrigação/condenação do devedor no pagamento dos honorários obrigacionais ao credor, Des. Antônio Álvares da Silva (TRT 3ª Reg. - 4ª T. - RO 01141-2008-107-03-00-1 - DEJT 10.05.2010), todos aplicáveis subsidiariamente ao Direito Material do Trabalho, art. 8º da CLT, que se sobrepõe, inclusive, às Súmulas n. 219/329 e IN 25/2007 do TST, em face do princípio da hierarquia das leis, art. 2º do LICC.

Ademais, a partir da EC n. 45/2004 que atribuiu nova competência à Justiça do Trabalho, são devidos os honorários de sucumbência, independentemente da assistência jurídica sindical gratuita ao trabalhador, porquanto inviável a discriminação jurídica proposta no art. 5º da IN 27/2005 do TST, uma vez que a relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho, ambas relações jurídicas contratuais de atividade, e, principalmente, porque o ius postulandi

¹¹ CAPPELLETTI, Mauro. *Juizes legisladores?* (Trad. Carlos Alberto de Oliveira). Sergio Antônio Fabris Editor: Porto Alegre, 1993.

consagrado nos arts. 791 e 839, “a” da CLT e nas Súmulas n. 219 e 329 do TST não possui validade/eficácia para ações de tramitação especial e recursos de competência do TST, Súmula n. 425 do TST.

Lado outro, a vedação de cobrança de honorários contratuais decorre da *ratio* e da finalidade social do Processo do Trabalho, art. 5º do LICC, que reside justamente na obrigatoriedade/necessidade da prestação de assistência jurídica gratuita ao trabalhador, aplicação analógica da alínea “b” do art. 514 da CLT c/c arts. 14 e 16 da Lei n. 5.584/80 e, principalmente, porque a concessão dos benefícios da justiça gratuita abrange inclusive os honorários contratuais, arts. 3º, V, e 4º da Lei n. 1.060/50.

II.6 - Hipoteca judiciária - Efeito secundário - Art. 466 do CPC

Nos termos do art. 466 do CPC, a sentença condenatória do réu ao pagamento de uma prestação valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária.¹²

O título constitutivo da hipoteca é efeito secundário da sentença, decorrente da própria legislação¹³, independente de requerimento da parte (TST - 7ª T. - RR 88074-2006-099-03-00-7 - Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho - DJU 07.03.2008).

Às vezes, produz a sentença certos efeitos, não porque o juiz tenha querido que se produzissem ou porque a sua produção tenha constituído objeto, declarado ou implícito, da decisão, mas porque, fora do campo no qual se pode confinar o poder de decisão do juiz, é a sentença considerada pela lei como fato produtor de efeitos jurídicos, preestabelecidos pela própria lei e não dependentes do comando contido na sentença. Poderemos falar nestes casos da sentença como fato jurídico em sentido restrito. [...]

Tem, pois, razão CALAMANDREI em considerar como efeito secundário a hipoteca judicial.¹⁴

Trata-se de norma processual que visa perquirir a efetividade da entrega da tutela jurisdicional, direito fundamental do jurisdicionado, inciso LXXVIII do art. 5º da CR/88, garantindo-se a concretude prática da sentença e atribuindo ao

¹² A hipoteca judiciária, prevista no art. 466 do CPC, decorre da disposição do art. 824 do CC, de 1916, que atribui ao exequente o direito de prosseguir na execução da sentença contra os adquirentes dos bens do executado. Este é, sem dúvida, um dos mais expressivos efeitos secundários da sentença condenatória e sua compatibilidade com o processo do trabalho parece-nos incontestável. (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A sentença no processo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 309)

¹³ Tais efeitos produzem-se tão só pelo fato de existirem sentenças dessas espécies, pouco importando o que nelas conste a respeito do tema. [...]. Efeito secundário é aquele que, embora independa de pedido da parte para que seja produzido, precisa estar contemplado na sentença para que se produza. Portanto, e assim como efeito principal, é uma consequência da sentença considerada como ato jurídico. (WAMBIER, Luiz Rodrigues (Coord.). *Curso avançado de processo civil*. 4. ed. São Paulo: RT, 2001. v. I, p. 629)

¹⁴ LIEBMAN, Enrico Túlio. *Eficácia e autoridade da sentença e outros escritos sobre a coisa julgada*. Trad. Ada Pellegrini Grinover. 4. ed. São Paulo: Editora Forense, p. 72 e 75.

credor o direito de prelação e sequela sobre o patrimônio do devedor (TRT 3ª Reg. - 4ª T. - RO 00536-2005-043-03-00-0 - Rel. Des. Antônio Álvares da Silva - DJMG 13.05.2006, p. 11).

Ainda, concede-se segurança jurídica e publicidade nas relações comerciais extrajudiciais, com a prévia ciência à sociedade pelo Poder Judiciário de existência de condenação, evitando-se discussões na fase de execução com embargos de terceiros eventualmente de boa-fé, dotando-se a sentença de caráter pedagógico e efeitos concretos, notadamente ao litigante habitual, visando à celeridade na entrega efetiva da prestação jurisdicional condenatória.

Deverá a Secretaria, arts. 653, "a", e 735 da CLT, expedir ofício aos Cartórios de Registros de Imóveis de Uberlândia - MG e São Paulo - SP, para que seja registrado à margem das matrículas dos imóveis do Banco Bradesco S/A e demais empresas integrantes de seu grupo empresarial, § 2º do art. 2º da CLT e art. 17 da Lei n. 8.884/94, o título constitutivo da hipoteca judiciária, art. 167, I, "2" da Lei n. 6.015/73 c/c inciso II do art. 1.489 do CC e art. 466 do CPC.

III - DISPOSITIVO

Ante ao exposto, e por tudo mais que consta da fundamentação, rejeitada a preliminar de incompetência material trabalhista, no mérito, julga-se PROCEDENTE o pedido de denunciação à lide de Bradesco Vida e Previdência S/A, para condená-la a pagar:

- a) indenização de R\$15.000,00 referente à apólice de seguro ao reclamante;
- b) indenização equivalente a R\$350.000,00 por "*dumping social*", arts. 20, I, e 23, I, da Lei n. 8.884/94, a favor do reclamante e da 1ª reclamada, para cada um;
- c) honorários advocatícios de sucumbência ao reclamante e 1ª reclamada, art. 389 e 395 do CC e art. 5º da Instrução Normativa n. 27/2005 do TST c/c Súmula n. 234 do STF, no percentual de 15%, § 1º do art. 11 da Lei n. 1.060/50, incidentes sobre o valor líquido da condenação, OJ n. 348 da SBDI-I do TST, vedada, porém, a cobrança de honorários contratuais do reclamante, em face da extensão integral dos benefícios da justiça gratuita, arts. 3º, V, e 4º da Lei n. 1.060/50;
- d) resguardar o direito de regresso da BR Implementos Rodoviários Ltda. com o Bradesco Vida e Previdência S/A, arts. 283 do CC e inciso III do art. 71 do CPC, até o limite da apólice.

A correção monetária incidirá a partir da ciência inequívoca do acidente, 13.04.2009, Súmula n. 230 do STF e Súmulas n. 43, 54 e 278 do TST e os juros de mora, de 1% a.m., art. 39 da Lei n. 8.177/91 e OJ n. 382 da SBDI-I do TST, serão devidos desde a inicial, art. 883 da CLT, e incidirão sobre a importância corrigida, Súmula n. 200 do TST, até a data da efetiva quitação do crédito, Súmula n. 15 do TRT 3ª Região.

Nos termos do § 9º do art. 28 da Lei n. 8.212/91 e do § 9º do art. 214 do Decreto n. 3.048/99, são parcelas de natureza indenizatória e que não integram o salário de contribuição previdenciária: indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho (art. 214, § 9º, "m" do Decreto).

Nos termos do art. 6º da Lei n. 7.713/88 e do art. 39 do Decreto n. 3.000/99, são parcelas isentas à incidência fiscal do IRRF: indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho (inciso IV do art. 6º da Lei e inciso XVI do art. 39 do Decreto); juros moratórios (art. 404 do CC e OJ n. 400 da SBDI-I do TST).

Tornada líquida a conta, ao final, intime-se a Procuradoria Geral Federal, § 3º do art. 879 da CLT e § 3º do art. 16 da Lei n. 11.457/2007.

Concedidos ao reclamante a extensão integral dos benefícios da justiça gratuita, § 3º do art. 790 da CLT e art. 3º, V e 4º da Lei n. 1.060/50 c/c OJ n. 304 da SBDI-I do TST e OJ n. 08 do TRT da 3ª Região. Custas de R\$20.000,00, pela 2ª reclamada, calculadas sobre R\$1.000.000,00 arbitrados à condenação.

Ofício imediato, com cópia desta decisão, ao Ministério Público Estadual, Curadoria do Consumidor, em face da possibilidade de danos metaindividuais à ordem indeterminada de consumidores (empregados e empregadores) dos serviços securitários prestados pela 2ª reclamada, inciso III do art. 127 e art. 129 da CR e art. 81 do CDC.

Deverá a Secretaria, nos termos dos arts. 653, “a” e 735 da CLT, expedir ofício imediato aos Cartórios de Registros de Imóveis de Uberlândia - MG e São Paulo - SP, para que seja registrado à margem das matrículas dos imóveis do Banco Bradesco S/A e demais empresas integrantes de seu grupo empresarial, § 2º do art. 2º da CLT, o título constitutivo da hipoteca judiciária, art. 167, I, “2” da Lei n. 6.015/73 c/c inciso II do art. 1.489 do CC e art. 466 do CPC.

Atentem as partes, inciso III do art. 125 do CPC, que a decisão adotou tese explícita sobre todos os temas de conteúdo meritório e relevantes da lide, OJ n. 118/119 da SBDI-I do TST, e que não serão admitidos eventuais embargos declaratórios visando à reapreciação de fatos, provas e teses jurídicas ou alegação de prequestionamento em 1ª instância.

O prequestionamento é pressuposto objetivo dos recursos de natureza extraordinária aos Tribunais Superiores, inteligência da Súmula n. 400 do STF e Súmulas n. 221 e 297 do TST, eventual recurso ordinário devolverá ao TRT toda a matéria fática/jurídica objeto da controvérsia, em razão da amplitude/profundidade do seu efeito devolutivo, § 1º do art. 515 do CPC e Súmula n. 393 do TST.

Cientes, Súmula n. 197 do TST.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00630-2010-039-03-00-7

Data: 10.03.2011

DECISÃO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE SETE LAGOAS - MG

Juiz Substituto: Dr. GERALDO MAGELA MELO

JULIANA REIS MARTINS, reclamante, qualificada à f. 4, ajuizou, perante a Justiça Comum, ação trabalhista em face de JOÃO ALBERTO DE BARROS RIBEIRO, reclamado, igualmente qualificado, narrando que foi contratada pelo réu para trabalhar como doméstica; que seu contrato de emprego vigeu por 12 anos e seis meses, no período de “01.12.2005 a 15.08.2008”; que, anteriormente, trabalhou por 2 anos para outro empregador; que, somando-se os períodos dos dois contratos de trabalho, chega-se ao montante de 14 anos e seis meses de prestação de serviços; que o réu procedeu ao desconto, em sua remuneração, do valor referente às contribuições

previdenciárias de todo período contratual, mas não o repassou ao INSS; que, por essa razão, ficou impossibilitada de receber o benefício da aposentadoria; que ajuizou reclamação trabalhista contra o reclamado perante a 2ª Vara do Trabalho dessa Comarca (proc. n. 01064-2008-040-03-00-6), pleiteando o pagamento dos valores descontados de seu salário e não repassados ao Órgão Previdenciário; que as partes, naqueles autos, firmaram acordo, por meio do qual o réu comprometeu-se a realizar o pagamento dos encargos sociais a favor do INSS; que, ao réu, foi concedido parcelamento da dívida, “[...] não fazendo constar assim esse período trabalhado na contagem de tempo para aposentadoria”; que os fatos acima narrados lhe causaram sofrimento e constrangimentos, além de prejuízos financeiros e que tem direito ao recebimento de indenização por danos morais e materiais. Pretendeu o pagamento das verbas descritas no rol de f. 7. O MM. Juiz de Direito da 2ª Vara Cível de Sete Lagoas proferiu decisão, declarando a incompetência absoluta da Justiça Estadual para processar e julgar a ação e determinou a remessa dos autos a esta Justiça Federal Especializada, o que foi cumprido. Audiência em 27.04.2010, oportunidade em que o Juízo determinou a expedição de ofícios à Agência da Previdência Social e à Receita Federal. Conciliação impossibilitada. O reclamado apresentou defesa em que argui preliminar de incompetência em razão da matéria e preliminar de conexão; no mérito, aduz que firmou Termo de Parcelamento da Dívida Fiscal perante a Receita Federal, o qual vem cumprindo rigorosamente; que a recusa à concessão do benefício de aposentadoria não se deu por culpa do réu; que não praticou ato ilícito capaz de ensejar o direito da autora à indenização por danos morais e que não se configurou nexos causal. Manifestação da reclamante, acompanhada de documentos (f. 95/104), a respeito dos quais o reclamado manifestou-se (f. 109/110). Audiência em 09.09.2010 e em 23.11.2010, nesta última foi determinada a juntada de recibos salariais, tendo sido colhido, ainda, o depoimento da reclamante e do reclamado. Na mesma assentada, a procuradora da autora requereu o aditamento da inicial, para incluir no polo passivo da lide o Instituto Nacional do Seguro Social e a União Federal e requerer a responsabilidade solidária de tais entes ao pagamento do pedido de indenização por danos morais, o que foi deferido (f. 145). Juntada de documentos pelo reclamado (f. 149/252) e pela reclamante (f. 253/315). A União Federal e o INSS apresentaram petições (f. 332/334 e f. 338/352), as quais foram desconsideradas (f. 336 e f. 392, respectivamente por estarem extemporâneas). Na audiência realizada em 28.02.2011, o INSS não compareceu e a União Federal apresentou defesa em que argui preliminar de ilegitimidade passiva e nulidade da citação. As partes declararam que não tinham provas a produzir. Encerrada a instrução. Razões finais remissivas. Conciliação inviabilizada.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Da preliminar de incompetência

Suscita o 1º reclamado preliminar de incompetência absoluta deste Juízo para processar e julgar a presente reclamationária, ao argumento de que, se houve indeferimento, pelo INSS, do pedido de aposentadoria, deveria a reclamante ajuizar ação contra aquele órgão perante a Justiça Federal.

Vale lembrar que, para se qualificar uma competência jurisdicional, primeiro o aplicador do direito deve verificar se há regra de competência em razão da matéria, para distinguir entre os diversos ramos do Poder Judiciário; havendo regra de competência material, em que se enquadrem os elementos de uma demanda, com relevo a causa de pedir, tal ação será de competência da Justiça Especial que possuir como atribuição a matéria trazida na *causa petendi*, pois, pelo critério objetivo, a competência em razão da matéria é inderrogável e prevalece em face da competência residual.

Interessante observar o julgamento do CComp. 7.204-1-MG, pelo Supremo Tribunal Federal, em que se sedimentou o entendimento pela competência da Justiça Laboral para as ações de acidente do trabalho em face do empregador, que atribui à Justiça Especializada as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, obrigação de respeito que inclusive também está prevista no anteriormente citado art. 19, da Lei de Benefícios.

No citado julgamento, o STF se embasou no princípio da unidade de convicção ou unidade de convencimento, sob o fundamento de que o mesmo fato deve ser apreciado por um mesmo Magistrado, para evitar a possibilidade de decisões conflitantes, o que se amolda com inteireza também ao caso presente, o que fere o princípio da segurança jurídica e da razoabilidade.

Ocorre que, conforme se vê da inicial, a reclamante não pretende, na presente ação, o benefício previdenciário acima mencionado, nem tampouco averbação do tempo de serviço e de contribuição, mas, sim, indenização por supostos danos morais e materiais sofridos em decorrência de seu contrato de emprego, o que demonstra que a demanda decorre da relação do trabalho, pois tem causa de pedir e pedido com fundamento nessa relação, ou seja, a competência é em razão da matéria; portanto, absoluta desta Justiça Especializada, nos termos dos incisos I e VI do art. 114, ambos da Constituição Federal e inciso III do art. 469 do CPC, o que afasta a competência em razão da pessoa disposta no inciso I do art. 109 da CF/88.

Calha sublinhar que um mesmo fato pode gerar diversas consequências, devendo um mesmo Estado-Juiz apreciar o fato e esses reflexos, com vistas a evitar a insegurança jurídica da possibilidade de decisões contraditórias não querida pelo legislador constituinte e fator de não promoção do direito fundamental de acesso à justiça.

Nesses termos, rejeito a preliminar de incompetência suscitada pelo 1º reclamado.

Da preliminar de coisa julgada

Ficou incontroverso nos autos que a reclamante ajuizou ação trabalhista contra o 1º reclamado perante a 2ª Vara do Trabalho dessa Comarca (proc. n. 01064-2008-040-03-00-6), pleiteando o pagamento dos valores descontados de seu salário a título de contribuições previdenciárias, os quais não foram repassados aos cofres da União Federal, bem ainda que as partes, naqueles autos, firmaram acordo, por meio do qual o réu comprometeu-se a realizar o pagamento dos encargos sociais a favor da União.

Nos presentes autos, a demandante, ao argumento de que não houve recolhimento integral das contribuições previdenciárias, pretende, entre outros, o pagamento “[...] do principal, ou seja, todas as parcelas vencidas dos encargos sociais junto a previdência [...]”, bem ainda que o 1º reclamado seja condenado “[...] para acompanhar todos os atos de reposição das parcelas vencidas, até o deferimento do pedido de aposentadoria da autora” (f. 7). Ora, tais pedidos referem-se, na verdade, ao pagamento pelo 1º réu das contribuições previdenciárias faltantes referentes ao contrato de emprego da autora.

Tem-se, pois, que, quanto às pretensões por último citadas, operou-se a tríplex identificação dos elementos da demanda.

Destarte, argui-se, de ofício, preliminar de coisa julgada, extinguindo-se o processo sem resolução do mérito, com espeque no que dispõe o inciso V do art. 267 do CPC.

Da ilegitimidade passiva *ad causam*

A legitimidade passiva se revela na pertinência subjetiva da ação, vale dizer, quando a parte indicada como devedora na relação jurídica processual pode estar, abstratamente, vinculada à relação jurídica de direito material. No caso dos autos, como o provimento vindicado, se porventura acolhido, produzirá efeitos na órbita jurídica da União Federal, esta é, inegavelmente, parte legítima para figurar no polo passivo da lide.

Vale dizer que a autora arrolou a União no polo passivo não em razão de interpretação de normas, mas sim em razão da alegada omissão desta em fiscalizar o seu ex-empregador.

Ademais, a discussão que avança dessa fronteira, sobre a existência ou não de responsabilidade, prende-se ao mérito da causa, pelo que com este será decidida.

REJEITO a preliminar.

Da conexão

Conforme informado pelo próprio réu e confirmado pelos documentos de f. 75/79, as partes firmaram acordo, relativamente ao objeto da ação trabalhista referente aos autos do processo de n. 01064-2008-040-03-00-6. Não restam dúvidas, portanto, de que a matéria trazida nos autos por último citados já se encontra decidida.

Assim, nos termos do que dispõem o art. 105 do CPC e a Súmula n. 235 do STJ, não há que se falar em reunião dos processos por conexão.

Rejeito.

Da nulidade da citação

A 3ª reclamada argui nulidade da citação, ao argumento de que, como se trata, *in casu*, de questões relativas a termo de parcelamento de dívida fiscal, ela, a União Federal, deveria ter sido citada na pessoa do Procurador-Chefe da Procuradoria da Fazenda Nacional em Minas Gerais e não, como ocorreu, na pessoa do Procurador-Chefe da União no Estado de Minas Gerais.

Nos termos do inciso V do art. 12 da Lei Complementar n. 73, de 10.02.1993, compete à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional representar a União nas causas de natureza fiscal. No caso dos autos, a reclamante pretende o pagamento de indenização por danos morais em decorrência de alegada omissão da União Federal na fiscalização do recolhimento das contribuições previdenciárias. Não se trata, pois, de pedido de pagamento de débitos de natureza fiscal.

Assim, não é o caso de citação da PGFN, mas, como as causas de pedir e pedido versam sobre responsabilidade patrimonial da União, é a Procuradoria da União a quem cabe a representação judicial.

Rejeito.

Do mérito

Dos protestos

Na audiência realizada em 09.09.2010 (ata de f. 129), o 1º reclamado informou que, no dia anterior, teria protocolizado, perante o Setor de Distribuição, petição acompanhada de documentos. Com isso, o Juiz determinou à Secretaria que confirmasse o ingresso de tal petição e, em caso positivo, procedesse a sua juntada aos autos, abrindo vista à parte contrária pelo prazo de 10 dias. A reclamante, insatisfeita com a determinação do Julgador, levantou protestos. Em consequência, o juiz revogou a determinação de abertura de vista, sob novos protestos da autora.

Observe-se que a chancela constante da petição de f. 131 ratificou a assertiva do réu de que, em 08.09.2010, ou seja, no dia anterior à data da audiência, ele protocolizou a petição antedita, a qual somente ingressou nesta Vara em 09.09.2010, tendo sido juntada aos autos em 10.09.2010 (certidão de f. 130-verso). Tem-se, pois, que referidos documentos foram juntados aos autos tempestivamente, até porque, naquele momento, ainda não se encontrava preclusa a oportunidade do réu de produzir provas. E, apesar de não ter havido qualquer irregularidade na juntada de tais documentos, cuja vista tinha sido concedida à autora pelo prazo de 10 dias, ela, ainda assim, registrou protestos. Na verdade, a reclamante adotou procedimento que se mostrou desnecessário e tumultuado.

Ademais, conforme interpretação conjunta do art. 130 do CPC e do art. 765 da CLT, o juiz tem ampla liberdade na direção do processo, determinando as provas necessárias à instrução do feito e indeferindo as diligências inúteis.

Em sendo assim, sem razão de ser os protestos levantados, em duplicidade, pela autora.

Da revelia do INSS

O 2º réu não atendeu ao pregão da audiência realizada em 28.02.2011 (f. 393). Sendo assim, o principal e normal efeito da revelia é induzir confissão quanto à matéria fática alegada pela autora e não contestada pelo réu. Prescreve, entretanto, o inciso I do art. 320 do CPC que tais efeitos não serão produzidos quando, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação. A interpretação que exsurge da norma legal leva à conclusão de que a regra tem aplicação quando houver fato comum ao réu atuante e ao litisconsorte revel.

Há que se salientar que no Processo do Trabalho o momento adequado para apresentação de defesa é em audiência, nos termos do art. 844 da CLT, não havendo autorização legal para a parte não comparecer, independentemente de possibilidade ou não de acordo.

Dessa feita, como o primeiro e o terceiro demandados contestaram os pleitos, a abrangência da contestação será apreciada em cada caso.

Da data de admissão

Na inicial, a reclamante alega que trabalhou para o 1º reclamado por mais de 12 anos, tendo sido contratada em “01.12.2005” (f. 4). Todavia, da análise dos autos, constata-se que, na verdade, ela foi admitida em 01.12.1995, fato, aliás, reconhecido pelo 1º réu (f. 49). Não restam dúvidas, portanto, tratar-se de erro material. Tem-se, pois, que o contrato de emprego da autora teve início de vigência em 01.12.1995.

Da indenização por danos morais

Pretende a autora o recebimento de indenização por danos morais e materiais, ao argumento de que, por culpa dos réus (conforme aditamento à inicial, f. 145), teve indeferido o benefício da aposentadoria, o que lhe causou sofrimento e constrangimento, além de prejuízos financeiros.

Restou incontroverso nos autos que o contrato de trabalho celebrado entre a reclamante e o 1º reclamado vigeu no período de 01.12.1995 a 15.08.2008, tendo ela exercido a função de doméstica, bem ainda que não houve integral recolhimento das contribuições previdenciárias.

Veja-se que o documento de f. 146 dá notícia de que o 1º reclamado procedeu ao recolhimento das contribuições anteditas, em momento próprio, relativamente ao período de dezembro de 1995 a março de 1998, exceto, dentro desse período, em relação à competência dos meses de junho de 1997 e de outubro a dezembro de 1997, para os quais não há comprovação de seu recolhimento. Referido documento registra, mais, que houve recolhimento, em atraso, das contribuições devidas à Previdência Social quanto aos meses de abril de 1998 e agosto de 2006, quitadas, respectivamente, nos meses de maio de 1998 e março de 2007, ou seja, quando, então, o contrato de trabalho ainda se encontrava em vigor.

Tem-se, portanto, que, embora o contrato de emprego da autora tenha vigorado por mais de 12 anos, o 1º reclamado procedeu ao recolhimento tempestivo das contribuições previdenciárias somente quanto a período inferior a 3 anos.

Já os recibos salariais juntados aos autos (f. 152/172 e f. 254/315) comprovam que o 1º réu descontou do salário da obreira os valores devidos à Previdência referentes a todo período contratual, inclusive quanto ao lapso temporal posterior a abril de 1998.

Diante de tais fatos, a reclamante ajuizou, ainda no ano de 2008, reclamação trabalhista contra o 1º reclamado perante a 2ª Vara do Trabalho dessa Comarca (proc. n. 01064-2008-040-03-00-6), pleiteando o pagamento dos valores descontados de sua remuneração e não repassados à União Federal, tendo as partes, naqueles autos, firmado acordo em 11.07.2008, por meio do qual o réu, após reconhecer o

não recolhimento das contribuições previdenciárias relativas ao período posterior a abril de 1998, comprometeu-se “[...] a providenciar o recolhimento/parcelamento do restante, comprovando nos autos em 30 dias” (f. 14).

E, consoante ao que se vê dos autos, o 1º reclamado e a Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB firmaram, em 15.9.2008, Termo de Parcelamento da Dívida Fiscal n. 60.456.604-2 (f. 60/65), mediante o qual foi deferido ao devedor, ora 1º réu, o parcelamento da dívida em 44 prestações mensais e sucessivas (cláusula 3ª, f. 60), vencíveis, cada uma delas, no dia 20 (vinte) de cada mês (cláusula 6ª, f. 61). Vale dizer que o ofício expedido pelo Chefe de Equipe da Delegacia da Receita Federal do Brasil em Sete Lagoas (f. 87) comprova que, ao contrário do que foi alegado pela autora (f. 98/100), o Termo de Parcelamento acima citado refere-se ao débito proveniente da ação trabalhista relativa aos autos do processo de n. 01064-2008-040-03-00-6. Nesse sentido, também, o ofício de f. 128.

Os documentos de f. 68/74 demonstram o pagamento, a partir de outubro de 2008, das parcelas de números 1 a 11, 14 e 17, estas duas últimas pagas em atraso (f. 73). Ressalte-se que a guia de f. 68 foi recolhida no código 4308, qual seja, pagamento de parcelamento administrativo. O documento de f. 128 noticia que houve “rescisão do parcelamento por inadimplência” (item 2), tendo o 1º reclamado solicitado, em 31.05.2010, novo pedido de parcelamento da dívida, oportunidade em que ele efetuou o pagamento das quantias de R\$935,60 e R\$3.455,02 (f. 119), as quais, de acordo com o documento de f. 120, referem-se respectivamente aos valores “da entrada” e “GPS segurado”. Da mesma forma, os documentos de f. 137/139 e de f. 402/404 comprovam o pagamento do parcelamento da dívida relativamente à competência do período de maio de 2010 a janeiro de 2011, o que ratifica a alegação do 1º réu de que, atualmente, o parcelamento da dívida fiscal se encontra em dia, apesar de o parcelamento não estar povoando o CNIS relativamente à autora, conforme se nota da f. 146.

Por outro lado, os documentos de f. 16/17 comprovam que o benefício da aposentadoria, requerido pela autora em 17.04.2009, foi indeferido pelo INSS em virtude do não cumprimento da “carência mínima exigida, ou seja, o mínimo de contribuições correspondentes ao ano de implementação das condições necessárias à obtenção do benefício, nos termos do art. 142 da Lei n. 8.213 de 24.07.1991”.

Não restam dúvidas, portanto, de que o ato omissivo praticado pelo 1º reclamado, consistente no não recolhimento, em época própria, das contribuições previdenciárias relativas a período superior a 10 anos, impossibilitou a autora de receber aludido benefício, fazendo-se necessário observar que o parcelamento da dívida fiscal concedido ao 1º reclamado em nada alterou a condição da reclamante, uma vez que, mesmo após o pagamento das primeiras parcelas em 2008 e 2009, o INSS manteve sua decisão quanto à negativa do benefício.

Ora, por óbvio, os fatos acima narrados trouxeram dor e sofrimento à autora, a qual, para fazer valer seu direito, passou por vários constrangimentos: primeiro, precisou ajuizar ação trabalhista contra o 1º réu a fim de que ele procedesse ao recolhimento das contribuições previdenciárias faltantes, devidas à União desde maio de 1998; segundo, mesmo concordando com a proposta de seu empregador em parcelar a dívida, foi surpreendida com o não cumprimento integral do referido acordo; terceiro, compareceu ao INSS por inúmeras vezes (cf., por

exemplo, doc. de f. 353 e 365) para requerer o benefício previdenciário; quarto, teve negado tal benefício, nada obstante os períodos dos contratos de trabalho anotados em sua CTPS, notadamente aquele celebrado com o 2º reclamado; por fim, voltou a trabalhar, conforme comprova o documento de f. 146 (vide recolhimento de contribuições a partir de março de 2010), já que não lhe foi concedida aposentadoria. Além da dor espiritual e psíquica, certamente tais constrangimentos acarretaram prejuízos financeiros à reclamante, já que ela, acreditando que teria seu requerimento acolhido, ficou sem trabalhar e, por conseguinte, sem remuneração por quase 2 anos.

Portanto, restaram comprovados os requisitos indispensáveis à imputação da responsabilidade civil ao 1º reclamado, quais sejam, dano moral sofrido pela trabalhadora (ofensa à sua dignidade), ato ilícito (não recolhimento das contribuições previdenciárias) e a culpa do 1º reclamado (negligência).

A esfera dos direitos da personalidade é inviolável, seja pelo Estado, seja pelos demais sujeitos de direito, correspondendo a um dever de abster-se. Nessa medida, violado o direito, a reparabilidade se impõe como medida educativo-punitiva, além de reparatória pela lesão causada nos direitos individuais.

Ab initio, cumpre esclarecer que o dano moral é a indenização devida em relação a um sofrimento humano que não seja oriundo de perda pecuniária; dita indenização faz-se necessária quando alguém imputa um sofrimento a outrem injustamente.

Quanto ao tema, lapidar é a lição do Professor Mauricio Godinho Delgado, *in verbis*:

As lesões acidentárias também podem causar dano moral ao trabalhador. Este, conforme visto, consiste em toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana. Nesse quadro, a doença ocupacional, a doença profissional e o acidente do trabalho podem, segundo sua gravidade, provocar substanciais dores físicas e psicológicas no indivíduo, com intensidade imediata ou até mesmo permanente, ensejando a possibilidade jurídica de reparação. Ressalte-se que tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88).

Roberto Brebbia, por sua vez, conceitua o dano moral como aquela espécie de agravo constituída pela violação dos direitos inerentes à personalidade (*In El daño moral*, Ed. Bibliografía Argentina, Buenos Aires, 1950. p. 91). Inicialmente reconhecendo proteção ao direito à vida e à honra, a moderna doutrina e jurisprudência hoje englobam dentre os direitos personalíssimos passíveis de reparação o dano estético, o dano à intimidade, o dano à vida de relação (honra, dignidade, honestidade, imagem, nome, liberdade), o dano biológico (vida) e o dano psíquico. Inquestionavelmente todos esses tipos de violação de direitos personalíssimos encontram campo fértil de aplicação no Direito do Trabalho.

Sendo impossível demonstrar a extensão do dano moral, o parágrafo único do artigo 953 do CC deixa ao arbítrio do Juiz a fixação da indenização, a qual deve levar em consideração, dentre outros aspectos, a situação econômica dos envolvidos, de modo que a satisfação pecuniária não seja insignificante, mas também não produza um enriquecimento à custa do empobrecimento alheio.

Por esses fundamentos, e atentando para a conduta praticada, ao caráter pedagógico/sancionador da indenização e para a capacidade financeira do 1º demandado, defiro R\$20.000,00, a título de danos morais e materiais, em razão da dor vivenciada pela autora ao ter sua dignidade desrespeitada.

A reclamante vindica ainda “pensão por idade atrasada”.

Todavia, a autora relatou, em audiência (ata de f. 144), que ajuizou ação contra o INSS perante a Justiça Federal, requerendo o deferimento da aposentadoria. E, conforme pesquisa realizada no *site* daquele Órgão (processo n. 2825-10.2010.4.01.3812), as partes celebraram acordo, sendo que já foi expedida a requisição de pagamento, o que nos autoriza a concluir que a reclamante receberá os valores a ela devidos a título de aposentadoria. Indefiro, pois, tal pretensão.

Com fulcro no art. 942 do Código Civil, acolho o pedido formulado pela reclamante e declaro a solidariedade dos 2º e 3º reclamados quanto à presente condenação, na medida em que a União Federal, por meio da Receita Federal do Brasil, deixou de cumprir sua obrigação de fazer o lançamento tributário correspondente, prevista na determinação legal de que trata o art. 33 da Lei n. 8.212, de 24.07.1991 e art. 142 do CTN, a saber, “[...] planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, à fiscalização, à arrecadação, à cobrança e ao recolhimento das contribuições sociais previstas no parágrafo único do art. 11 desta Lei” (grifou-se).

Calha frisar que o INSS, diante dos documentos a ele apresentados pela autora (CTPS, cópia do registro de empregados, cópia da ata de audiência realizada no proc. 1064/10, f. 353/59), tinha pleno conhecimento do vínculo de emprego da reclamante, bem ainda do Termo de Parcelamento da Dívida Fiscal solicitado pelo 1º réu, mas, a par disso, preferiu a Autarquia Federal, como, diga-se de passagem, reiteradamente age, indeferir o benefício, ao argumento que não se ter atingido o tempo mínimo de contribuição, desconsiderando o período de labuta da autora e a colocando em uma situação de Auditora Fiscal da Receita Federal do Brasil, pois lhe impingiu a obrigação de cobrar do seu ex-patrão os recolhimentos não realizados, obrigação essa que não é da autora, mas sim da União Federal, por meio da Receita Federal, sempre omissa quanto à fiscalização dos vínculos domésticos.

Ressalte-se que o que a Receita Federal e o INSS fazem com o trabalhador/segurado que não teve seus recolhimentos repassados é ofensivo à dignidade humana, uma vez que uma não fiscaliza preventivamente e eficazmente e o outro simplesmente indefere o benefício e deixa o trabalhador em um limbo, porquanto não é dele tal obrigação de fiscalizar; teve seus recolhimentos descontados de seu suado salário e sequer recebe a consideração que merecia, principalmente em face da CTPS estar devidamente anotada.

Tem-se, pois, que o INSS e a União Federal, ao assim procederem, contribuíram com o sofrimento causado à autora, pessoa de idade avançada e que merecia todo o respeito do Estado.

Os juros e a correção monetária fluirão a partir desta decisão.

Dos honorários advocatícios

Em não estando a reclamante assistida pelo sindicato profissional da categoria, incabíveis os honorários advocatícios postulados, a teor do entendimento consolidado nas Súmulas n. 219 e 329 do C. TST.

Litigância de má-fé

Os atos enquadráveis como litigância de má-fé devem estar presentes de forma ostensiva, evidenciando a busca de vantagem fácil, com ânimo doloso. O ajuizamento da presente ação não demonstrou prática da reclamante que caracterizasse litigância de má-fé, mas sim o exercício do direito constitucional da ação.

Indevida a imposição de penalidades à autora.

Da justiça gratuita

A autora pleiteia os beneplácitos da justiça gratuita.
Com fulcro no § 3º do art. 790 da CLT, defiro o benefício.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, julgo extinto o processo, sem resolução do mérito, relativamente aos pedidos de pagamento “[...] do principal, ou seja, todas as parcelas vencidas dos encargos sociais junto a previdência”, bem ainda que o 1º reclamado seja condenado “[...] para acompanhar todos os atos de reposição das parcelas vencidas, até o deferimento do pedido de aposentadoria da autora” (f. 7), com espeque no que dispõe o inciso V do art. 267 do CPC; rejeito as preliminares de incompetência em razão da matéria, de ilegitimidade passiva e de conexão e julgo parcialmente procedentes os demais pedidos, para condenar os reclamados, de forma solidária, nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar este dispositivo, como se aqui literalmente transcrita, nos seguintes termos:

- 1 - defiro R\$20.000,00, a título de indenização por danos morais e materiais;
- 2 - defiro justiça gratuita.

Liquidação de sentença por cálculos.

Os juros e a correção monetária fluirão a partir desta decisão.

Contribuição previdenciária e imposto de renda não incidem na presente condenação por tratar-se exclusivamente de verbas que não se amoldam à hipótese de incidência dos mencionados tributos.

Custas pelo 1º reclamado, no importe de R\$400,00 calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$20.000,00. INSS e UNIÃO estão isentos das custas.

Cientes a reclamante, o 1º e 3º reclamados (Súmula n. 197).

Intime-se o 2º réu.

Cumpra-se.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00766-2010-013-03-00-4*

Data: 03.02.2011

DECISÃO DA 13ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG

Juiz Substituto: Dr. RONALDO ANTÔNIO MESSEDER FILHO

Reclamante(s): Felipe Henrique Teixeira da Silva Muneron Cunha

Reclamado(s): Vivo Participações S/A.

Vistos, etc.

Felipe Henrique Teixeira da Silva Muneron Cunha propôs ação trabalhista em face de Vivo Participações S/A., ambos qualificados, alegando que: exercia as mesmas funções dos paradigmas indicados na peça de ingresso, mas recebia salário inferior ao deles; trabalhava em jornada extraordinária e não recebia a devida contraprestação; aos sábados, domingos e feriados, os intervalos das pausas não eram observados; as pausas para ginástica nem sempre eram observadas, sobretudo nos feriados, finais de semana, dias de medição da ANATEL e duas vezes por semana; participava de cursos, treinamentos e reuniões, porém não recebeu tal lapso de tempo como hora trabalhada.

Pleiteou as verbas descritas às f. 13-14.

Atribuiu à causa o valor de R\$30.000,00.

Defendendo-se, o reclamado sustentou que: há inépcia da petição inicial; a pretensão de equiparação salarial é indevida, pois não estão preenchidos os requisitos legais; as pausas contratuais e legais eram observadas, descabendo falar em horas extras; teceu outras considerações e requereu a total improcedência dos pedidos.

Juntaram documentos.

Realizou-se perícia.

O reclamante apresentou impugnação à contestação.

Ouviram-se partes e testemunhas.

Razões orais finais remissivas.

As tentativas de conciliação fracassaram.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Tudo visto e examinado. É o relatório.

Decido.

Tenho destacado, de início, em minhas decisões judiciais, sem pretensões de agir como censor ou pretor, de que já chegou o momento de os operadores do direito se tornarem mais simples no processo, sem se tornarem simplórios, contribuindo com a verdadeira efetividade e celeridade da Justiça do Trabalho.

A simplicidade é sem dúvida uma virtude; ela é a capacidade de expor sem rebuscamento, sem artifício, sem pretensão. O simples é aquele que não simula, não calcula, não emprega artimanhas nem segredos, agindo sem segundas intenções: o simples representa a sinceridade do discurso e a transparência das ideias.

* Sentença publicada no "Notícias Jurídicas".

Aquele que emprega a simplicidade no processo utiliza arte e inteligência, reduzindo o mais complexo ao mais simples, não o inverso. O agir com simplicidade traz ao processo a vida sem frases e sem mentiras, sem exagero e grandiloquência: o simples representa a verdadeira vida, o próprio real.

A racionalização e o bom funcionamento da Justiça do Trabalho no primeiro grau de jurisdição dependem, na atual conjuntura, por força de um quadro histórico retrógrado, do trabalho e dos esforços conjugados de advogados, servidores, partes e juízes. Vivencia-se, hoje, a sobrecarga desumana e despropositada do sistema jurisdicional do primeiro grau de jurisdição. As pautas de audiências demonstram, à saciedade, que há congestionamento no número de audiências diárias, fato que desagrada não só juízes e servidores, mas gera desconforto para partes e advogados, que cotidianamente são obrigados a aguardar por horas o início das sessões de audiências.

O número elevado de audiências, lastreado na grande quantidade de processos, tem trazido também desajuste para o trabalho das Secretarias dos Juízos. A necessidade de dar cumprimento às metas, sem o necessário aparato estrutural, tem levado à forte pressão no método de trabalho dos servidores, criando grande insatisfação para certos cargos, com debanda geral de bons servidores para funções de menor exigência técnica.

E o que é pior. Os juízes começam a se tornar reféns desse perverso sistema, pois estão sempre à volta de elevada quantidade de casos para serem solucionados em curto espaço de tempo, sem o necessário e indispensável tempo de maturação para avaliação e discussão dos processos. É preciso pontuar que a sentença constitui o ato mais importante do processo, já que com ela é que se propicia a indispensável e correta construção da justiça, consagrando valores, princípios e anseios da sociedade. A prestação jurisdicional, por isso, deve ser sempre de qualidade: toda sociedade que se preze deve cultivar o valor da justiça, sob pena de cair na descrença, na falta de esperança, no arbítrio e no descrédito.

Também as partes devem bem refletir sobre seu papel. Trazer somente a verdade para o processo é tarefa dos litigantes. O estrito cumprimento da lei é dever sobretudo das partes, evitando muitas vezes o injustificável acionamento da máquina estatal. Dizer a verdade, dar cumprimento fiel à lei, não criar embaraços à Justiça são questões simples que as partes podem zelar para o bom funcionamento da estrutura jurisdicional.

E mais: os advogados não só podem mas devem ser partícipes desse modelo de simplificação e racionalização do sistema. Transplantar o complexo mundo real para os autos do processo, de forma simples, é o primeiro passo relevante para o bom andamento e celeridade processuais. Através da indispensável participação dos advogados, que exercem indispensável função na administração da Justiça, é possível tornar as peças processuais (petição inicial e defesa) instrumentos mais racionais, objetivos, com argumentações que levem em conta a necessária concisão, adequação, clareza e relevância das ideias. É dever do advogado apresentar a petição inicial com racionalidade, relatando teses sem perda de foco e sem retóricas infundadas: o advogado deve ser sucinto sem ser omissivo, pontuar teses jurídicas sem sofismas, relatar os fatos sem evasivas, construir o pedido com precisão, lembrar-se de que a sentença é ato jurídico processual que é balizado na peça de ingresso, o que torna relevante a preocupação com a boa técnica jurídica.

E não é só. As peças defensivas devem ser racionalizadas. Em tempo de fácil acesso às informações, deve-se saber escolher e apresentar, coerentemente, o que há de relevante e essencial para o deslinde dos casos, trazendo à lide somente os aspectos jurídicos que são importantes e fundados, os documentos imprescindíveis, afastando-se de teses extensas que mais denotam cópias de peças-padrão e recortes de decisões.

Se é certo que a solução da problemática do primeiro grau de jurisdição passa por questões muito mais centrais e urgentes do que o modelo de simplificação do agir em juízo, não menos certo é que se encontra, no momento, como única ferramenta alternativa ao alcance (de advogados, servidores, juizes e partes) adotar a postura de simplificar o modelo de ação, de atos, teses, relatos, discussões, formatação, etc., para que haja racionalização e reconstrução do primeiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho.

Fica, pois, esse registro, principalmente após o detido exame da complexa e extensa defesa apresentada pela reclamada - 27 laudas, com muitos pormenores desnecessários, assim como após observar a grande quantidade de transcrições detalhadas do inteiro teor de diversas decisões judiciais realizadas pelo autor na impugnação à defesa.

Passo ao exame do processo.

Levantou-se, em defesa, uma série de hipóteses de inépcia.

Não concordo com nenhuma delas. A petição inicial deve narrar os fatos e fundamentos jurídicos do pedido de forma clara o suficiente a permitir a perfeita compreensão da pretensão e exercício amplo da defesa e do contraditório.

A inicial não é inepta pois bem define o objeto da pretensão, possibilitando amplo direito de defesa. Ademais, a peça exordial atendeu aos requisitos exigidos no § 1º do artigo 840 da CLT, bem como possibilitou a produção de defesa útil pela reclamada, haja vista o teor da extensa contestação produzida.

Afasto a preliminar.

Ao mérito.

O reclamante alegou que realizava as mesmas funções que os paradigmas indicados na petição inicial, recebendo, contudo, salário inferior aos destes. Quer, por isso, diferenças salariais e reflexos daí decorrentes.

Do outro lado, a reclamada sustentou que reclamante e paradigmas nunca exerceram as mesmas funções e não implementam as condições do artigo 461 da CLT.

Antes de examinarmos as provas, cabe pontuar que o reclamante desistiu da equiparação salarial, com a concordância da reclamada, em relação ao paradigma Leonardo Ferreira Ferraz, solicitação esta que foi feita e atendida na audiência de instrução. Portanto, resta examinar a equiparação salarial apenas em relação ao outro paradigma declinado.

Pois bem. A equiparação salarial é instituto jurídico que visa precipuamente a assegurar a antidiscriminação no ambiente de trabalho. A equiparação é figura jurídica mediante a qual se garante ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador.

A equiparação salarial é construída, portanto, basicamente a partir da observação de quatro requisitos: identidade de função; identidade de empregador;

identidade de localidade de exercício das funções; simultaneidade nesse exercício.

No caso em exame, a testemunha trazida pelo reclamante esclareceu que reclamante e paradigma (Carla Francisca Soares Campos) exerciam as mesmas funções, tendo as mesmas atribuições, sem qualquer diferenciação nessa execução.

O fato de a testemunha da reclamada ter revelado outros aspectos dessa mesma situação fática, como a questão da promoção da paradigma, não tem o caráter de afastar a demonstração probatória realizada pelo demandante, visto que os documentos de f. 16-32 subsidiam a tese de que o reclamante executava funções de *call center* ativo e receptivo, sobretudo os aspectos mencionados como de *back office*.

Assim, a reclamada não demonstrou os fatores modificativos, impeditivos ou extintivos ao direito do autor, consoante seu ônus probatório (art. 818 da CLT).

Portanto, tenho por devida a equiparação salarial, razão pela qual condeno a reclamada a pagar ao autor as diferenças salariais existentes em relação à paradigma Carla Francisca Soares Campos, a se apurar em liquidação, tomando-se o salário-base, por todo o período contratual. Defiro, também, os reflexos decorrentes da equiparação nas seguintes verbas: 13º salários; férias + 1/3; horas extras; feriados e FGTS.

A reclamada deverá retificar a CTPS do autor, para que conste salário igual ao da paradigma, depois que apurada a diferença salarial em liquidação, sob pena de ser feita pela Secretaria da Vara.

Uma vez reconhecido o direito à equiparação salarial, por óbvio haverá integração dessas diferenças à remuneração do autor para todos os efeitos legais.

Examino agora os pleitos de horas extras.

O reclamante formulou pedido de horas extras pela realização de cursos e treinamentos obrigatórios que não eram remunerados.

Nenhuma das testemunhas ouvidas em juízo informou qualquer aspecto acerca dessa situação, não se podendo falar, por isso, que o reclamante se desincumbiu de seu ônus processual (art. 818 da CLT). Fica rejeitado o pleito.

Disse o reclamante que havia extrapolação da jornada sem a devida contraprestação, assim como o desrespeito aos intervalos intrajornadas.

Nesse ponto, não vejo qualquer aspecto que possa ser capaz de afastar a credibilidade dos cartões de ponto apresentados pela reclamada.

As testemunhas não discorrem sobre qualquer irregularidade nos cartões de ponto, merecendo, assim, credibilidade deste juízo.

Também não vejo aspectos de irregularidade nos intervalos concedidos. Ao contrário, as testemunhas indicam que os intervalos, para uso de banheiro, lanche e ginástica, eram sim respeitados, embora o de ginástica pudesse ser realizado em outros momentos, por força de circunstâncias excepcionais, em geral pela sobrecarga de serviço.

Não há horas extras não pagas, pelo que se observa dos autos, ainda mais quando o autor não demonstra haver diferenças a seu favor.

Rejeito os pleitos de horas extras e corolários.

Não há compensação a ser realizada, pois inexistem parcelas pagas e deferidas a idêntico título.

Declarada a pobreza, no sentido legal, pelo autor, defere-se-lhe o benefício da justiça gratuita, na forma do § 3º do art. 790 da CLT.

PELO EXPOSTO, decido rejeitar as preliminares; e, no mérito, ACOLHER, EM PARTE, os pedidos formulados na presente ação trabalhista, para condenar o reclamado, Vivo Participações S/A., a pagar ao reclamante, Felipe Henrique Teixeira da Silva Muneron Cunha, no prazo legal, nos termos da fundamentação supra, as seguintes parcelas:

- diferenças salariais existentes em relação à paradigma Carla Francisca Soares Campos, a se apurar em liquidação, tomando-se o salário-base, por todo o período contratual; reflexos decorrentes da equiparação nas seguintes verbas: 13º salários; férias + 1/3; horas extras; feriados e FGTS.

As verbas resultantes da sentença serão apuradas em liquidação, devendo os valores ser atualizados monetariamente, até a data do respectivo pagamento, observando-se o disposto na Súmula n. 381 do TST, incidindo juros de mora na forma da lei e da Súmula n. 200 do TST. O FGTS deverá ser corrigido utilizando-se os índices aplicados na Justiça do Trabalho.

Por expressa previsão legal, determina-se que sejam observados os descontos das contribuições previdenciárias e do Imposto de Renda, devendo a reclamada efetuar os recolhimentos legais, com efetiva comprovação nos autos, sob pena de execução dos valores devidos.

Para os fins do § 3º do artigo 832 da CLT, declara-se que as contribuições previdenciárias incidirão sobre as seguintes parcelas de natureza salarial: diferenças salariais e reflexos em 13º salários.

Benefício da justiça gratuita concedido.

Atendem as partes para a previsão contida nos artigos 17, 18 e 538, parágrafo único do CPC, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão ou, simplesmente, contestar o que foi decidido.

Custas pela reclamada, no valor de R\$160,00, calculadas sobre R\$8.000,00, valor arbitrado à condenação.

Cientes as partes, na forma do art. 834 da CLT e Súmula n. 197 do TST.

Encerrou-se.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00123-2011-138-03-00-6*

Data: 18.05.2011

DECISÃO DA 38ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG

Juiz Substituto: Dr. ADRIANO ANTÔNIO BORGES

Aos 18 dias de maio de 2011, às 16h50min, com as graças de Deus, na sala de audiência desta 38ª Vara, sob a presidência do Juiz Adriano Antônio Borges, foram apregoadas as partes, que estavam ausentes.

Submetido o processo a julgamento, na forma da lei, foi proferida a seguinte sentença.

* Sentença publicada no "Notícias Jurídicas".

RELATÓRIO

Jussara Rodrigues Barbosa, qualificada na f. 02, ajuizou reclamatória trabalhista em face de Embrforte Segurança e Transporte de Valores Ltda., aduzindo, em síntese, invalidade da justa causa, labor extraordinário e descumprimento contratual, enumerando pedidos às f. 09/11.

A reclamante atribuiu à causa o valor de R\$60.000,00.

Regularmente notificada, a reclamada apresentou defesa, arguindo preliminares, contestando os pedidos, fazendo requerimentos. Juntou procuração, carta de preposição e outros documentos.

A reclamante manifestou-se sobre a defesa e os documentos.

Colhidas provas orais.

Conciliações rejeitadas.

Julgamento dentro de 10 dias.

É o breve relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Preliminar

Incompetência absoluta

Tem razão a defesa, porquanto a competência desta Especializada, em sede de recolhimento de INSS, limita-se às verbas devidas pela condenação.

Extingue-se o pedido “f” sem resolução do mérito.

Mérito

Multa do § 8º do art. 477 da CLT

Tem razão a reclamante.

As verbas rescisórias pela justa causa somente foram pagas em 11.02.2011, em audiência, apesar de o contrato ter-se encerrado em 16.12.2010, f. 210.

Por outro lado, não há provas de que a reclamante tenha dado causa ao atraso no pagamento. Ainda que assim fosse, a reclamada deveria ter consignado o montante devido.

Procede.

Horas extras

O preposto confessou a ausência de intervalo intrajornada, já que a reclamante almoçava dentro da guarita onde trabalhava e tinha de almoçar observando o movimento.

Procede uma hora extra por dia efetivo de trabalho, com adicional de 60% e reflexos sobre RSRs, férias +1/3, 13º salário, FGTS + 40% e aviso.

A base do adicional de risco de vida, segundo a CCT, é o piso da categoria. Improcedem reflexos sobre referida verba.

Os excessos diários registrados em cartão, assim como a chegada

antecipada obrigatória de 15 minutos (fato provado pelas duas testemunhas), não eram pagos regularmente.

Procedem horas extras, considerando que o ingresso dava-se 15 minutos antes do horário contratual e o que exceder desse mesmo horário (contratual) na saída, conforme se apurar dos registros de ponto, compensando-se eventuais pagamentos de horas extras.

Defiro os mesmos reflexos e o mesmo adicional acima.

Não há provas de labor em tempo superior ao registrado na saída.

Férias

Não houve impugnação às férias pagas no TRCT de f. 210. Improcede o pedido “a” da inicial.

FGTS do contrato

Os documentos de f. 89/92 provam a ausência de recolhimento de FGTS em diversos meses.

Defiro o pagamento do FGTS durante os meses consignados nos referidos documentos, de forma simples, conforme se apurar.

RAIS e CAGED

A obviada alegada na defesa não restou provada.

Determino a entrega da RAIS e as informações ao CAGED de todo o pacto da reclamante, com comprovação nos autos, sob pena de ofício ao órgão competente.

Contudo, a indenização pleiteada é improcedente, visto que os salários da reclamante superam o teto máximo para percepção do PIS, máxime em face dos deferimentos aqui proferidos.

Piso da categoria

A autora não apontou diferenças nesse sentido.

Sem embargo, ela nunca ocupou a função de vigilante de carro forte.

Ademais, iniciou seu contrato na função de auxiliar de segurança.

Improcede.

Justa causa

Assisti ao vídeo e, data vênia, que banalidade!

Em razão do todo do processo e do ambiente de trabalho da autora, a justa causa não se sustenta.

Ao que se infere das alegações da defesa, da documentação posta e dos depoimentos das testemunhas, nem toda regra era observada pela maioria dos empregados, até porque era muito comum os vigilantes entrarem na guarita, porque essa norma não era exigida, mas, a partir de então, ficou proibido mesmo. Mais: ninguém cumpre a proibição de entrar com celular na empresa.

Sem embargo, dispensar um trabalhadora com vínculo de 04 anos por intencionar beijos ou mesmo beijar um colega, data vênica, chega a ser perverso. A propósito, Olavo Bilac:

Foste o beijo melhor da minha vida,
Ou talvez o pior... Glória e tormento,
contigo à luz subi do firmamento,
contigo fui pela infernal descida!

Morreste, e o meu desejo não te olvida:
queimas-me o sangue, enches-me o pensamento,
e do teu gosto amargo me alimento,
e rolo-te na boca malferida.

Beijo extremo, meu prêmio e meu castigo,
batismo e extrema-unção, naquele instante
por que, feliz, eu não morri contigo?

Sinto-me o ardor, e o crepitar te escuto,
beijo divino! e anseio, delirante,
na perpétua saudade de um minuto... (grifos nossos)

Data vênica, é risível a justa causa aplicada à autora, uma jovem mulher, 12 horas enclausurada numa sala, que não almoça, mas beija, porque a alma precisa mais de alimento que o corpo, pois o caminho para a transcendência dista mais que para a morte. Morte aliás que a reclamada sepultou ao coisificar a reclamante. Afinal, é mesmo estranho coisa beijar. Nisso a empresa tem razão. Cumpre lembrar que até mesmo o beijo de Judas não é mais condenado, pelo contrário, deve ser louvado, porquanto aquele gesto salvou a humanidade, uma vez que condição de possibilidade para a morte na cruz, símbolo da vitória humana contra o pecado.

Em sendo assim, desconstituo a justa causa aplicada à reclamante, deferindo o pagamento do aviso indenizado; FGTS+ 40% sobre as verbas rescisórias e todo o contrato; 13º salário integral de 2010; 01/12 de férias proporcionais +1/3.

Improcede a multa da Lei n. 7.238/84, uma vez que a data-base da categoria é 1º de julho.

O saldo de salário de dezembro/10 foi pago. Improcede.

A controvérsia é razoável. Improcede a pena do art. 467 da CLT.

Justiça gratuita - Honorários advocatícios

Defere-se a justiça gratuita, eis que atendidos os pressupostos legais, notadamente a declaração de pobreza.

O crédito trabalhista, porque direito fundamental do empregado, é intangível e irrenunciável. Dessa forma, as honras pela sucumbência não podem ser suportadas pelo alimento do trabalhador e de sua família.

Em sendo assim, defiro 20% de honorários de sucumbência em favor do procurador da reclamante, observando-se o bruto da condenação.

CONCLUSÃO

Em face ao exposto, resolvo, nos termos da fundamentação retro, extinguir o pleito “f” sem resolução de mérito e, neste, julgar PROCEDENTES, em parte, os pedidos formulados por Jussara Rodrigues Barbosa em face de Embraforte Segurança e Transporte de Valores Ltda., para condenar a reclamada, a pagar à reclamante, no prazo legal, conforme se apurar em liquidação de sentença: multa do § 8º do art. 477 da CLT; 01 hora extra por dia efetivo de trabalho em razão da ausência de intervalo intrajornada e horas extras, considerando o ingresso 15 minutos antes do horário contratual e o que exceder desse mesmo horário (contratual) na saída, conforme se apurar dos registros de ponto, compensando-se eventuais pagamentos de horas extras, tudo com reflexos sobre aviso, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%; aviso indenizado; FGTS + 40% sobre as verbas rescisórias e todo o contrato; 13º salário integral de 2010; 01/12 de férias proporcionais +1/3; FGTS não depositado, conforme fundamentação.

Determino a entrega da RAIS e as informações ao CAGED de todo o pacto da reclamante, sob pena de ofício ao órgão competente.

Honorários de sucumbência em favor do procurador da reclamante, no importe de 20%, observando-se o bruto da condenação.

As parcelas acima deferidas, repita-se, observarão estritamente os termos da fundamentação.

Juros nos termos da Súmula n. 200 do TST.

Recolhimentos fiscais e previdenciários na forma da lei, devendo a reclamada reter as parcelas devidas pela reclamante. Para efeitos da Lei n. 10.035/00, reflexos sobre férias indenizadas e FGTS + 40%; FGTS não depositado; multa do art. 477 da CLT tem natureza indenizatória.

Oficie-se à SRTE/MG.

Intime-se a União.

Custas processuais pela reclamada, no importe de R\$600,00, calculadas sobre R\$30.000,00, valor arbitrado à condenação.

Cientes as partes.

Encerrou-se.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00953-2011-136-03-00-0*

Data: 22.06.2011

DECISÃO DA 36ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG

Juíza Titular: Drª WILMÉIA DA COSTA BENEVIDES

Aos 22 dias do mês de junho do ano de 2011, às 16 horas, realizou-se audiência, na sede da 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, tendo como titular a Juíza Drª Wilméia da Costa Benevides, para julgamento da ação trabalhista ajuizada por Regiane Reis de Carvalho Faria em face de Conselho Regional de Medicina Veterinária de Minas Gerais - CRMV/MG -, relativa à extensão de licença-maternidade, etc., no valor de R\$500,00.

* Sentença publicada no “Notícias Jurídicas”.

Aberta a audiência, de ordem da MM. Juíza, foram apregoadas as partes, ausentes.

Vistos, etc.

RELATÓRIO

Regiane Reis de Carvalho Faria, já qualificada nos autos (f.02), ajuizou ação trabalhista em face de Conselho Regional de Medicina Veterinária de Minas Gerais - CRMV/MG -, também qualificado, alegando, em síntese: que é servidora pública federal, concursada desde 24.06.2002, para a função de Procuradora Jurídica do órgão, que já se encontra no final da gestação e, por meio do memorando n. 031/11, requereu a prorrogação da licença à gestante, por mais 60 dias, conforme dispõe a Lei n. 11.770, de 09.09.2008 e o Decreto n. 6.690, de 11.12.2008, que regulamentou aquela Lei; que o requerimento foi negado ao fundamento de inexistir previsão legal para a sua concessão, ao fundamento de que o Decreto n. 6.690/08, refere-se às servidoras estatutárias, regidas pela Lei n. 8.112/90, mas este não é o caso dos servidores da reclamada, que são regidos pela CLT; aduz que a negativa da reclamada não encontra respaldo legal, visto que o Decreto n. 6.690/08 não faz qualquer menção ao regime jurídico das servidoras públicas federais, mas estende o direito a todas as servidoras federais e autárquicas; que pede a tutela antecipada do pedido, que deve ser julgado procedente.

Deu à causa o valor de R\$500,00.

Com a inicial, os documentos de f. 08/23, inclusive declaração de pobreza e procuração.

Indeferiu-se o pedido de concessão de tutela liminarmente, para que fosse ouvida a parte contrária (f.25).

Regularmente citada, a reclamada apresentou defesa escrita (f. 28/29), arguindo, em síntese, que: o pedido da autora não pode ser atendido, por ausência de regulamentação do programa empresa cidadã, destinado à concessão da referida licença; que a entidade de cúpula do sistema é o Conselho Federal de Medicina Veterinária; que a reclamada é uma autarquia federal especial desvinculada da União, visto que não recebe qualquer recurso financeiro da União e que, por isso, não poderia se utilizar do incentivo fiscal por ser entidade pública; que a Lei n. 11.770, de 09.09.2008, faz referência expressa sobre o direito da pessoa jurídica de direito privado, tributada com base no lucro real, de poder descontar o benefício do imposto de renda sobre o seu lucro, no termos do art. 5º; que, em caso de se deferir o pleito, questiona acerca da aplicação do art. 3º, que autoriza a compensação dos 60 dias de prorrogação do auxílio-maternidade dos recolhimentos devidos à previdência social; que o art. 1º do Decreto-lei n. 968 de 1969 expressamente veda aplicação das normas legais sobre pessoal e demais disposições de caráter geral, relativas à administração interna das autarquias federais. Pede a improcedência dos pedidos.

Com a defesa vieram os documentos de f. 30/35.

Impugnação em audiência, à f. 26, aduzindo que: o CRMV Estadual, ora reclamado, possui autonomia para contratar mediante licitação, para admitir seus servidores e promover a cobrança de seus créditos tributários perante a Justiça Federal; que a legislação autoriza o deferimento de seu pleito; que o Decreto-lei

n. 968/69 não foi recepcionado pela Constituição Federal, uma vez que a alegação da reclamada de que não haverá compensação das contribuições não tem cabimento, visto que poderá fazê-lo requerendo perante o INSS, independentemente de lei que o determine expressamente.

Determinou-se a juntada de documentos apresentados pela autora, que foram autuados às f.36/64.

Preposição à f. 65 e procuração à f. 66.

À falta de outras provas, determinou-se, expressamente, o encerramento da instrução.

Razões finais orais.

Vãos os esforços conciliatórios.

FUNDAMENTAÇÃO

Questão de ordem

Por força do que determina a Lei n. 5.517/68, a reclamada cuida-se de uma autarquia federal, criada por lei, portanto. E, guardando a natureza de autarquia federal, por certo que o processo em que comparece no polo subjetivo não pode seguir o rito sumaríssimo, ainda que o valor atribuído à causa seja inferior a 40 salários mínimos, como é o caso.

Em sendo assim, apoiando-me no que determina o parágrafo único do art. 852-A da CLT, converto o rito sumaríssimo em ordinário, determinando que a Secretaria reveja seus registros.

Saliento às partes que a conversão não importa em qualquer prejuízo ao procedimento, visto que a matéria, por ser apenas de direito, não demandou a oitiva de testemunhas e de maior dilação probatória, o que autorizaria, por si, a antecipação do encerramento da instrução.

Aliás, o que mais se justifica pela natureza do pleito que envolve, pois, aqui, o que se pretende é a extensão do direito à licença-maternidade por 60 dias. A se demorar a decisão, para além do período regulamentar de licença e, a se conceder o pleito, estar-se-ia prorrogando a concessão do direito para além do momento em que teria verdadeira utilidade, na medida em que a referida licença pretende, em verdade, permitir que a mãe permaneça por mais tempo com o recém-nascido.

Do pedido

O pleito aqui formulado cuida da pretensão da autora em obter a extensão da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias, por força do que determina a Lei n. 11.770/2008, que criou o Programa Empresa Cidadã. A regulamentação da matéria, para a esfera pública, dera-se com o Decreto n. 6.690/08, cujos artigos 1º e 2º determinam:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, o Programa de Prorrogação da licença-maternidade à gestante e à adotante.

Art. 2º Serão beneficiadas pelo Programa de Prorrogação da Licença à gestante e à adotante as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A prorrogação será garantida à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto e terá duração de sessenta dias.

A autora pleiteou a concessão perante a administração da entidade, mas o requerimento fora negado ao fundamento de que a autarquia não teria regulamentado a matéria, como determina a Lei n. 11.770/08 e que, por ser a autora contratada sob a égide da CLT, a ela não se aplicaria o disposto no Decreto n. 6.690/08.

Inicialmente, convém esclarecer alguns pontos que antecedem qualquer análise de mérito.

Primeiro, esclareço que a reclamada é considerada autarquia federal, criada pela Lei n. 5.517/68. Por certo que se trata de uma autarquia especial, visto que é um Conselho que tem por objetivo a fiscalização e o controle do exercício profissional e, como tal, exerce função considerada tipicamente pública e, por isso, integra-se à Administração Pública, no caso Federal, por força de lei.

Em sendo assim, conclui-se que, embora de forma especial, a reclamada é uma entidade autárquica, que integra a Administração Pública Federal.

Quanto ao regime jurídico dos trabalhadores da entidade, embora a União tenha estabelecido o Regime Jurídico Único Estatutário para seus trabalhadores, a autarquia reclamada mantém o regime celetista para seus empregados, o que não está vedado por lei, desde que a contratação se faça mediante concurso público.

O que se extrai dos autos, mesmo porque a certidão n. 01/2011, de lavra da própria autarquia, não deixa dúvidas de que a autora é empregada concursada e que o fora mediante aprovação em concurso público.

Ultrapassadas, pois, essas questões, concluo que a reclamada é uma autarquia federal, integrante da Administração Pública Federal, e que a autora está regularmente contratada sob a égide da CLT.

Pois bem. Posta assim a questão, analiso o pleito propriamente dito.

A autora pretende, repita-se, beneficiar-se do direito conferido às empregadas gestantes e adotantes instituído na Lei n. 11.770/08. Ocorre que essa Lei, no art. 2º, determina que a Administração Pública direta, indireta e fundacional fica autorizada a instituir o programa.

Assim, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, fora editado o Decreto n. 6.690/08, instituindo o benefício para as servidoras públicas (art.1º).

No art. 2º do diploma referido define que o benefício agraciará as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal. E a autora é uma servidora pública federal (*lato sensu*), embora contratada sob a égide celetista.

Servidor é gênero do qual são espécies o servidor público (antigo funcionário público), os empregados e os contratados administrativamente. Enfim, empregada pública, contratada regularmente, está incluída na hipótese prevista no referido artigo.

Não se pode extrair outra conclusão, quando se lê o § 2º do art. 2º do Decreto n. 6.690/08, ao estabelecer, de forma expressa:

[...]

§ 2º A prorrogação a que se refere o parágrafo 1º iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência da licença prevista no art. 207 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou do benefício de que trata o art. 71 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

Ora, o art. 71 da Lei n. 8.213/91 nada mais trata do que da licença da gestante, instituindo o salário-maternidade para o período, que é pago pelo empregador e compensado na forma como determina o § 2º do art. 72 do mesmo diploma legal.

Diante do que, não vejo como interpretar o Decreto n. 6.690/08 da forma restritiva pretendida pela reclamada. Sim, visto que, se a autora é celetista, por certo que seu recolhimento previdenciário é feito em favor da previdência social, perante o INSS. Não há impedimento, portanto, de concessão do benefício, pois todos os dispositivos legais acolhem a tese da autora.

Aliás, respondendo à dúvida da ré, esclareço que o art. 3º da Lei n. 11.770/08 expressamente determina que, no período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à remuneração nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência, ou seja, da mesma forma que a empregada recebe o salário-maternidade, na licença regulamentar, fará jus à prorrogação.

Enfim, por todos os ângulos pelos quais se analise a questão, não há como negar à autora o benefício pleiteado.

Em sendo assim, defere-se à autora, em caráter de antecipação de tutela, ou seja, independentemente do trânsito em julgado desta decisão, a prorrogação da licença-maternidade pelo prazo de 60 (sessenta) dias a iniciar-se no dia subsequente ao término da vigência da licença prevista no inciso XVIII do art. 7º da CR/88 e no art. 71 da Lei n. 8.213/91, conforme se apurar em liquidação, nos exatos termos do § 2º do art. 2º do Decreto n. 6.690/08 e art. 1º da Lei n. 11.770/08.

Esclareço que o pleito está sendo deferido em caráter de antecipação de tutela por se entender que, a se aguardar o trânsito em julgado da decisão, o provimento perderá por completo a utilidade prática dentro do processo, visto que o legislador pretendia, ao instituir esse benefício, dispensar ao recém-nascido o conforto e a segurança de contar com a mãe, por maior tempo, ao seu lado. Pelo tempo que pode durar o processo, e nós o sabemos, diante da ampla possibilidade de recursos, não só na fase de conhecimento, mas também e principalmente na execução, o escopo legislativo pode ser cabalmente frustrado.

Benefícios da justiça gratuita

A autora, embora não esteja assistida por advogado credenciado pelo sindicato representante de sua categoria, declarou-se pobre no sentido legal (f. 22). É o quanto basta para fazer jus aos benefícios da justiça gratuita, pedido que se defere.

CONCLUSÃO

À luz do exposto, resolve esta 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG julgar procedentes os pedidos formulados por Regiane Reis de Carvalho Faria, na ação trabalhista ajuizada em face de Conselho Regional de Medicina Veterinária de Minas Gerais - CRMV/MG -, para condenar a reclamada a conceder à autora, em caráter de antecipação de tutela, ou seja, independentemente do trânsito em julgado desta decisão, a prorrogação da licença-maternidade pelo prazo de 60 (sessenta) dias a iniciar-se no dia subsequente ao término da vigência da licença prevista no inciso XVIII do art. 7º da CR/88 e no art. 71 da Lei n. 8.213/91, conforme se apurar em liquidação, nos exatos termos do § 2º do art. 2º do Decreto n. 6.690/08 e art. 1º da Lei n. 11.770/08.

Oficiem-se à SRTE e ao INSS.

Diante da natureza da verba deferida, não há comprovação de recolhimento previdenciário a se determinar.

Custas, pela reclamada, no montante de R\$20,00, calculadas sobre o valor da condenação, arbitrado em R\$1.000,00, isenta, na forma da lei.

Para publicação de sentença, inclua-se o feito na pauta do dia 22.06.2011, às 16 horas, intimando-se as partes.

Encerrou-se.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00984-2008-102-03-00-9*

Data: 09.06.2011

DECISÃO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO MONLEVADE - MG

Juiz Titular: NEWTON GOMES GODINHO

Aos 09 dias do mês de junho do ano de 2011, às 16h45min, na sede da 2ª Vara do Trabalho de João Monlevade/MG, tendo como Juiz o Dr. NEWTON GOMES GODINHO, foi proferido julgamento da ação trabalhista ajuizada por NELSON DE SOUZA ROBERTO em face de DRC AUTOMÓVEIS DE ALUGUEL LTDA.

RELATÓRIO

NELSON DE SOUZA ROBERTO, conforme retificação de f. 38, ajuizou ação trabalhista em face de DRC AUTOMÓVEIS DE ALUGUEL LTDA., sustentando, em síntese, que foi admitido em 01.08.07 e dispensado em 23.10.08, tendo exercido a função de motorista. Alega que cumpria jornada de 08 horas diárias, em turno ininterrupto de revezamento, com intervalo de apenas 15 minutos. Aduz que os cartões de ponto não espelham a real jornada laborada. Afirma que laborava em condições insalubres e de risco, sem receber o respectivo adicional. Assevera que os locais de trabalho eram de difícil acesso e não servidos por transporte público compatível com a jornada exercida, não tendo, contudo, recebido as respectivas horas *in itinere*. Sustenta que foi arbitrariamente dispensado por justa causa,

* Sentença publicada no "Notícias Jurídicas".

requerendo a nulidade da dispensa efetivada. Pontua que a demissão, na forma como efetivada, causou-lhe irreparável abalo psicológico, encontrando atualmente dificuldades de arrumar novo emprego, na mesma função exercida. Formulou os pedidos constantes do rol de f. 05/06. Atribuiu à causa o valor de R\$38.195,76. Juntou documentos (f. 08/34) e procuração (f. 36).

A reclamada apresentou defesa escrita às f. 40/48, arguindo, preliminarmente, inépcia da inicial, alegando ausência de comprovação de tentativa de conciliação junto a Comissão de Conciliação Prévia. No mérito, sustenta que o instrumento normativo da categoria autoriza o labor em turno ininterrupto de revezamento, com jornada de oito horas diárias, incluído o intervalo de 1 hora para refeição e descanso. Afirma que o intervalo para refeição e descanso era devidamente observado, bem como eram anotados com rigor os horários de entrada e saída, sendo que eventual labor extraordinário era corretamente pago. Sustenta que o labor realizado em feriados ou dias de folga era sempre pago ou compensado. Pontua que o autor agiu de forma negligente ao conduzir o veículo que ficava aos seus cuidados, danificando gravemente o seu motor, o que culminou com a sua dispensa por justa causa. Pontua que não havia fornecimento de condução pela reclamada e que o local de trabalho é servido por transporte público regular. Alega que o autor não laborava exposto a condições insalubres ou de risco. Requer, por cautela, a compensação de todos os valores pertinentes e pugna, ao final, pela improcedência. Juntou documentos (f. 49/176 e f. 184/191), carta de preposição, instrumento de mandato e substabelecimento (f. 177/181).

Às f. 196/201, o reclamante manifestou-se sobre a defesa e documentos juntados.

O laudo que apurou as condições de trabalho do autor encontra-se às f. 232/243. Laudo de horas *in itinere* às f. 250/259.

Em audiência (ata de f. 283), determinou-se a reunião dos autos de n. 0001561/10 a este processo, em face da conexão de matérias.

Às f. 352/353, foi colhido o depoimento da reclamada e ouvida uma testemunha, encerrando-se a instrução do feito, com razões finais orais e nova tentativa conciliatória rejeitada.

É o relatório.

FUNDAMENTOS

Arquivamento - 1º reclamante

Conforme ata de f. 32, a reclamatória trabalhista foi arquivada em relação ao reclamante MARCOS ANTONIO COSTA FLAUSINO, ante a sua ausência injustificada à audiência inaugural.

Da inépcia da inicial

Sob o argumento de que o autor não cumpriu a condição prevista no art. 625-D da CLT, pugna a reclamada pela extinção do processo sem resolução de mérito.

Verifica-se dos autos, entretanto, que não há prova da existência de Comissão de Conciliação Prévia no local de prestação de trabalho do reclamante,

o que se faria imprescindível, na medida em que, no caso, não basta a simples previsão legal a respeito.

Assim sendo, rejeita-se a preliminar arguida.

Da litispendência

A litispendência arguida pela reclamada à f. 286 perdeu o objeto, ante a reunião do processo n. 0001561/10 aos presentes autos.

Rejeita-se, pois, a preliminar em epígrafe.

Da revelia e confissão

Requeriu o reclamante, à f. 196, a aplicação da revelia e pena de confissão à reclamada, ao argumento de que a carta de preposição juntada à f. 177, além de apresentar assinatura ilegível, não faz menção expressa daquele que teria condições de outorgar à preposta a representação processual.

Não questionada a condição de empregada da preposta, presente e devidamente identificada na audiência inaugural (ata de f. 38), deixa-se de aplicar a penalidade requerida pelo reclamante, uma vez que qualquer irregularidade na representação processual restou sanada pela presença da parte, que, na oportunidade, apresentou, inclusive, regular defesa.

Da prescrição

No caso específico destes autos, a prescrição total arguida pela reclamada à f. 285 é questão que passa, necessariamente, pelo exame da efetiva causa do rompimento contratual. Isso porque, a dispensa por justa causa se deu em 23.10.08, enquanto que a segunda ação veio a ser proposta em 25.10.10 (f. 270). Como o autor se insurge contra a justa causa, cuidar-se-á de saber se devido, ou não, o aviso prévio, com sua projeção no tempo de serviço, o que determinará o acolhimento, ou não, da prescrição arguida.

Em consequência, somente após decidir a questão acima é que o Juízo manifestar-se-á sobre a matéria prescricional.

Dos protestos

A reclamada apresentou o protesto registrado na ata de f. 352/353, fazendo-o ante o indeferimento da contradita então apresentada. Razão, porém, não lhe assiste, pois, a teor da Súmula n. 357 do TST, não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar esta litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador. E, quanto à alegada amizade íntima, a testemunha negou o fato e nenhuma prova foi produzida a respeito.

Da aplicabilidade do instrumento normativo

A impugnação meramente formal, apresentada pelo reclamante em relação ao instrumento normativo de f. 184/191, não lhe retira o valor probante, ainda mais,

por se tratar de documento comum às partes, não impugnado quanto ao seu conteúdo.

Assim, declaro aplicável à hipótese dos autos o acordo coletivo de trabalho firmado entre a reclamada e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte, representante da classe operária, com vigência durante o período de 01.08.07 a 31.07.08.

Da causa da ruptura contratual - Parcelas rescisórias

Ao argumento de que foi arbitrariamente dispensado por justa causa, requer o reclamante a nulidade da dispensa efetivada, com o pagamento das parcelas decorrentes da dispensa injusta.

A reclamada, em defesa, afirma que o autor agiu de forma negligente ao conduzir o veículo que ficava aos seus cuidados, danificando gravemente o seu motor, o que culminou com a sua dispensa por justa causa.

A caracterização da justa causa depende de condições que devem estar presentes para sua admissibilidade, dentre elas a gravidade da falta e a culpa do trabalhador. E, por ser a maior pena imposta ao trabalhador, deve ser robusta e indubiosamente comprovada (Inteligência do art. 818 da CLT e do inciso II do art. 333 do CPC).

Na hipótese dos autos, a reclamada sustenta que o reclamante, mediante conduta negligente, causou danos no motor do veículo que era por ele conduzido, juntando, como prova de suas alegações, a perícia de f. 98 e seguintes.

O conjunto da prova demonstra, entretanto, que a perícia em questão foi realizada por uma empresa contratada pela reclamada, da qual o reclamante não teve qualquer participação, tratando-se, portanto, de documento unilateral.

Com efeito, a própria preposta da reclamada declarou, *in verbis*, que:

[...] a empresa fez uma investigação e outros colegas de trabalho acusaram o reclamante e outros motoristas de terem danificado o veículo; que o reclamante prestava serviço no interior das minas de Brucutu e Gongo Soco; que havia parte asfaltada e parte de terra; que a constatação dos danos foi feita por uma empresa contratada pela reclamada; que não havia um veículo específico para cada motorista, sendo que os motoristas em geral poderiam, todos eles, dirigir um mesmo veículo; que inclusive os que acusaram o reclamante e outros motoristas também dirigiam o mesmo veículo; que havia um supervisor de manutenção, que, na época, era Jackson Miguel, sendo esta pessoa quem encaminhava os veículos para consertos; que o reclamante não foi chamado e não acompanhou a investigação sobre danos no veículo; que houve outros motoristas, que também dirigiam o veículo, que continuaram na reclamada; que os que foram investigados foram demitidos. (destaques nossos, f. 352)

Não bastasse, a testemunha Júlio Marcos Valentim, que trabalhou para a reclamada, exercendo a mesma função do reclamante, afirmou que:

[...] não sabe de advertência ao reclamante em virtude de problemas com os veículos dirigidos; que os motoristas dirigiam os vários veículos indistintamente; que era

frequente a quebra de carros; que, quando um carro estava quebrado, o motorista era mandado dirigir outro carro; que já aconteceu de o depoente receber carro com defeito na embreagem, o que determinou que fosse o veículo levado para a oficina; que transitavam em locais asfaltados e sem asfalto, sendo que a condição da estrada não era ruim; que, com o calor, havia muita poeira e, em tempo de chuva, havia muito barro; que dirigiam um veículo Ducato; que esse veículo não aguentava transpor o barro e 'fervia sempre'; que, no final de cada jornada, preenchiam um documento sobre o carro, sendo este documento entregue ao pessoal do escritório e o carro entregue ao motorista do turno seguinte; que, quando havia algum problema com o carro, como quebra de alguma peça esse fato era informado no documento [...]. (grifamos, f. 352/353)

Como se vê, a reclamada, sem observar qualquer gradação na aplicação de pena disciplinar, dispensou o reclamante por justa causa, frise-se, penalidade máxima, sob a alegação de que este, de forma culposa, causou-lhe danos patrimoniais, juntando como prova, que se exigia robusta, documento unilateral, imprestável para os fins colimados, mormente ante o conjunto da prova, que demonstrou, inclusive, que não era apenas o reclamante quem dirigia o veículo. E, se todos os motoristas, como evidenciado na prova oral, dirigiam todos os veículos, indistintamente, como se imputar a culpa por avarias no motor exclusiva e isoladamente a apenas um deles ou alguns deles?

Nesse contexto, afasto a justa causa aplicada (art. 131 do CPC), declarando injusta a dispensa efetivada e, em consequência, defiro ao reclamante o pagamento do aviso prévio indenizado, determinando à reclamada que proceda à retificação da data de saída anotada na CTPS obreira, para fazer constar, à luz da OJ n. 82 da SDI-I do TST, o dia 23.11.11.

Em consequência do que acima se decidiu, afasta-se a prescrição total arguida pela reclamada, ressaltando-se que a projeção do aviso prévio, ao contrário do que sustenta a reclamada, é computada como tempo de serviço, para todos os efeitos legais (§ 1º do art. 487 da CLT e OJ n. 82 da SBDI-I do C. TST).

À míngua de comprovação do pagamento respectivo, defiro o pagamento de 4/12 de férias proporcionais acrescidas de 1/3, considerando-se a projeção do aviso prévio indenizado; 11/12 de 13º salário proporcional/2008, considerando-se a projeção do aviso prévio indenizado.

Os documentos de f. 86/87 comprovam o pagamento das férias vencidas acrescidas de 1/3. Assim, não tendo o reclamante negado o respectivo pagamento, indefiro o pedido de férias vencidas mais 1/3.

O documento de f. 86 não foi devidamente homologado pelo Sindicato de Classe, formalidade indispensável no caso dos autos, considerando-se que o autor conta com mais de 1 ano de prestação de serviço. Assim, defiro o pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT, no valor de um salário do reclamante.

A reclamada deverá entregar ao autor as guias TRCT, código 01, respondendo pela integralidade dos depósitos de FGTS mais multa de 40%, sob pena de pagamento em pecúnia, bem como as guias CD/SD, sob pena de indenização substitutiva, caso dê causa ao não recebimento do benefício pelo obreiro.

Ante a controvérsia estabelecida, indefiro a aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT.

Das horas extras e reflexos

Alega o reclamante o labor em turno ininterrupto de revezamento, com cumprimento de jornadas de oito horas, nos horários de 07h às 15h, 15h às 23h e de 23h às 07h, sem a quitação das horas excedentes à sexta, pleito contra o qual se bateu a reclamada, sustentando a existência de norma coletiva respaldando o cumprimento de oito horas diárias.

Com efeito, o ACT juntado às f. 184/191, com vigência durante o período de 01.08.07 a 31.07.08, autoriza o labor em turno ininterrupto de revezamento, com jornada de oito horas, estando previsto, ainda, o adicional de turno em percentual de 7%, cujo pagamento era devidamente observado pela empresa, conforme se infere dos recibos salariais juntados.

Nesse contexto, considerando-se que a jornada cumprida pelo reclamante, durante o período de 01.08.07 a 31.07.08, está respaldada pelo instrumento coletivo da categoria, o qual deve ser obedecido, por força do disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF, não há falar em pagamento da sétima e oitava horas, como extras, durante o período em questão, ressaltando-se que os demonstrativos salariais juntados demonstram o pagamento de horas extras excedentes à oitava hora, não tendo o autor, por sua vez, apontado, de forma específica, a existência de diferenças a seu favor.

Quanto ao período contratual remanescente (01.08.08 a 23.10.08), considerando-se a ausência de instrumento normativo a respaldar o cumprimento de oito horas diárias, em turno ininterrupto de revezamento, defere-se ao autor o pagamento das horas extras excedentes à sexta diária, conforme se apurar pelos controles de ponto juntados às f. 49/61, não desconstituídos quanto aos registros de entrada e saída, considerando-se que, apesar de a testemunha Júlio Marcos Valentim afirmar que os horários não eram preenchidos pelos próprios empregados e que não conferiam os horários que eram anotados nos cartões de ponto, estes demonstram o registro de labor extraordinário, em jornada superior, inclusive, àquela informada pela testemunha em questão.

As horas extras deferidas deverão ser acrescidas do adicional de 50%, ante a ausência de instrumento normativo a respaldar o pagamento de outro mais elevado, durante o período de deferimento, com reflexos em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS mais 40%.

Indeferem-se os vindicados reflexos sobre a multa do art. 477 da CLT, por falta de amparo legal.

Ante o princípio que veda o enriquecimento sem causa, deverão ser compensadas as horas extras comprovadamente pagas, observando-se a identidade de adicional.

Do intervalo intrajornada - Rol de f. 276

Corroborando as alegações da inicial, a testemunha Júlio Marcos Valentim, em depoimento firme e convincente (art. 131 do CPC), declarou que os intervalos eram de 15/20 minutos, no máximo, não prevalecendo, portanto, os registros constantes dos controles de ponto, no particular.

Assim, defere-se ao autor o pagamento de 1 hora por dia, como extra, durante todo o período contratual, com o acréscimo do adicional normativo, durante o

período de vigência da norma coletiva e durante o período não abarcado por esta, do adicional de 50%, com reflexos em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS mais 40%. Indeferem-se os vindicados reflexos sobre a multa do art. 477 da CLT, por falta de amparo legal.

Dos domingos e feriados laborados

Verifica-se dos controles de ponto juntados, válidos para os fins colimados, que o reclamante, conforme declarado na inicial, usufruía folgas semanais, as quais nem sempre recaíam em domingos, o que se justifica em face da própria peculiaridade do labor em escala de revezamento. Assim, indefere-se o pedido de dobra pelo labor em domingo, ressaltando-se que a folga semanal deve ser preferencialmente aos domingos e não necessariamente (inciso XV do art. 7º da CF/88).

Quanto ao labor em feriados, o autor não logrou demonstrar, à luz dos documentos juntados, a existência de labor durante esses dias, que não tenham sido pagos ou compensados, ônus que lhe incumbia.

Indefere-se, pois, o pedido em epígrafe.

Das horas *in itinere* - Reflexos

O pedido em questão foi objeto de prova técnica, tendo sido apurado pelo *expert* que o reclamante prestava serviços na Mina de Gongo Soco, área interna da CVRD, localizada no município de Barão de Cocais, sendo conduzido para o local de trabalho em transporte fornecido pela reclamada, despendendo no trajeto, diariamente, 01 hora e 20 minutos.

Informou o perito que, apesar de existir condução pública servindo parte do trajeto entre o local de embarque e os locais de trabalho do reclamante, este não poderia daquela utilizar, em razão da incompatibilidade entre os horários da condução pública e os horários de trabalho do obreiro (laudo, f. 254).

Assim sendo, faz jus o reclamante ao pagamento das horas *in itinere*, frisando-se, no caso, que o tempo apurado deve prevalecer em relação ao percurso total diário, uma vez que o perito, como visto, deixou clara a incompatibilidade entre os horários de transporte público e aqueles que eram cumpridos pelo autor.

Defere-se, pois, ao autor o pagamento de 1 hora e 20 minutos *in itinere* por dia, devendo tais horas ser acrescidas do adicional convencional, durante o período de vigência da norma coletiva e, durante o período não abarcado pela norma coletiva, do adicional de 50%, com reflexos em aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salário e FGTS mais 40%.

Sucumbente no objeto da perícia, pagará a reclamada os honorários periciais, no importe de R\$1.200,00, atualizáveis a partir desta decisão, na forma da Orientação Jurisprudencial n. 198 da SDI-I.

Do adicional de insalubridade/periculosidade e reflexos

Segundo o laudo pericial de f. 232/243, as atividades exercidas pelo reclamante não são ensejadoras de insalubridade, uma vez que as exposições ao agente físico ruído, proveniente do veículo que era por ele conduzido,

encontram-se abaixo do Limite de Tolerância (LT) estabelecido no Anexo 01 da NR-15, redação dada pela Portaria n. 3.214/78.

O perito apurou ainda que o reclamante, durante o exercício de suas atividades, não esteve exposto e nem permaneceu em área de risco, concluindo pela descaracterização da periculosidade.

Em suma, acolhem-se *in totum* as conclusões a que chegou o perito, indeferindo-se o pedido constante do item II do rol de f. 05.

Honorários periciais, no importe de R\$1.000,00, a cargo do reclamante, a quem se concedem, em face da declaração constante de f. 06, os benefícios da justiça gratuita, circunstância que, na forma da lei, isenta-o do pagamento.

Da indenização por dano moral e material

Alega o reclamante, às f. 272/275, que foi dispensado por justa causa, juntamente com outros empregados do mesmo setor, sem que lhe fosse proporcionado o direito de resposta e defesa ante as acusações que lhe foram feitas. Afirma que a conduta da reclamada, inclusive quanto às informações a seu respeito, causou-lhe lesões de ordem moral e patrimonial.

Na hipótese dos autos, o dano moral não restou comprovado, a ele não se podendo chegar, tão-somente, a partir do rompimento contratual por justa causa. E, quanto aos danos materiais, também não há elementos suficientes para caracterizá-los, sendo certo que as reparações pecuniárias decorrentes da rescisão contratual estão sendo asseguradas nesta decisão. São improcedentes, assim, os pleitos formulados em decorrência dos alegados danos.

Da expedição de ofícios

Indefere-se o pedido de expedição de ofícios, porquanto desnecessários.

CONCLUSÃO

À luz do exposto, nos autos da reclamação trabalhista movida por NELSON DE SOUZA ROBERTO contra DRC AUTOMÓVEIS DE ALUGUEL LTDA., julgo PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante, observada a compensação autorizada, conforme se apurar em liquidação:

- aviso prévio indenizado;
- 4/12 de férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- 11/12 de 13º salário proporcional/2008;
- multa prevista no art. 477 da CLT, no valor de um salário do reclamante;
- horas extras excedentes à sexta diária, durante o período de 01.08.08 a 23.10.08, conforme se apurar pelos controles de ponto juntados às f. 49/61, com acréscimo do adicional de 50% e reflexos em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS mais 40%;
- 1 hora por dia, como extra, durante todo o período contratual, com o acréscimo do adicional normativo, durante o período de vigência da norma coletiva e durante o período não abarcado por esta, do adicional de 50%;

com reflexos em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS mais 40%;

- 1 hora e 20 minutos *in itinere* por dia, com acréscimo do adicional convencional, durante o período de vigência da norma coletiva, e durante o período não abarcado pela norma coletiva, do adicional de 50%, com reflexos em aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salários e FGTS mais 40%.

A reclamada deverá proceder à retificação da data de saída anotada na CTPS obreira, para fazer constar o dia 23.11.11.

Deverá ainda entregar ao autor as guias TRCT, código 01, respondendo pela integralidade dos depósitos de FGTS mais multa de 40%, sob pena de pagamento em pecúnia, bem como as guias CD/SD, sob pena de indenização substitutiva, caso dê causa ao não recebimento do benefício pelo obreiro.

Tudo nos termos da fundamentação supra, que integra esta conclusão.

Incidem juros e correção monetária, observando-se, quanto a esta, a Súmula n. 381 do TST.

Arcará a reclamada com o pagamento dos honorários periciais relativos à perícia de horas *in itinere*, no importe de R\$1.200,00, atualizáveis a partir desta decisão, na forma da Orientação Jurisprudencial n. 198 da SDI-I.

Honorários periciais, relativos à perícia que apurou as condições de trabalho do autor, no importe de R\$1.000,00, a cargo do reclamante, isento.

Autorizam-se os descontos legais, devendo a reclamada comprovar o recolhimento dos encargos legais, sob pena de execução, declarando-se a natureza salarial das parcelas deferidas, à exceção das férias mais 1/3, dos reflexos sobre férias mais 1/3 indenizadas e FGTS, além da multa prevista no art. 477 da CLT.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$160,00, calculadas sobre R\$8.000,00, valor arbitrado à condenação.

Em face do valor da condenação, dispensa-se a intimação da União/Receita Federal do Brasil, nos termos da Lei n. 11.457/07.

Cientes as partes.

Intime-se o perito que apurou as condições de trabalho do autor.

Encerrou-se.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00035-32.2011.503.0012*

Data: 24.02.2011

DECISÃO DA 12ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG

Juíza Substituta: Drª CARLA CRISTINA DE PAULA GOMES

Aos vinte e quatro dias do mês de fevereiro de 2011, às 17h56min, na sede da 21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a MM. Juíza Substituta do Trabalho, Drª CARLA CRISTINA DE PAULA GOMES, em sede de audiência de julgamento da reclamação trabalhista ajuizada por BRUNO DE OLIVEIRA ROSA em face de EMPA S.A. SERVIÇOS DE ENGENHARIA, proferiu decisão.

* Sentença publicada no "Notícias Jurídicas".

Aberta a audiência, por ordem da MM. Juíza, foram apregoadas as partes, ausentes.

Decido.

1. RELATÓRIO

BRUNO DE OLIVEIRA ROSA ajuizou reclamatória trabalhista em face de EMPA S.A. SERVIÇOS DE ENGENHARIA, partes qualificadas, alegando, em síntese que: é profissional de engenharia, com pós-graduação em engenharia de projetos e se submeteu a processo de seleção para os quadros de empregados da reclamada; foi selecionado e convocado para a admissão, vindo a pedir demissão do emprego anterior, que ocupava na empresa Lafarge Brasil S/A, onde percebia remuneração de R\$7.000,00 e benefícios de previdência privada, plano de saúde, vale-alimentação mensal, transporte e refeições custeados por essa empregadora; após as tratativas, que se iniciaram em 05.04.2010, com o superintendente de obras da reclamada, Sr. Juarez, fez outros contatos com esta, submetendo-se a exames médicos e entrevistas, após o que pediu demissão de seu emprego (com cumprimento de aviso prévio até o dia 23.07.2010) e se apresentou para o novo trabalho, já em campo (na obra São Sebastião do Alto) no dia 02.08.2010, retornando no dia 04.08.2010 - por orientação da ré -, quando foi comunicado por funcionários (Jacinto e Júlio César) que não mais seria contratado. Em face disso, sofreu danos de ordem moral, inclusive por problemas familiares, material (acréscimos de despesas médicas, em face do estado gravídico de sua esposa, ante a contratação de plano particular de saúde), e lucros cessantes, com o desemprego desde 17.07.2010. Formulou os pedidos constantes do rol de f. 30/31 e os benefícios da gratuidade da justiça. Conferiu à causa o valor de R\$700.000,00 (setecentos mil reais). Juntou documentos (f. 32/109), procuração e substabelecimento (f. 110/111).

Devidamente notificada, compareceu a reclamada e, inconciliadas as partes, apresentou defesa escrita, aditada oralmente, ocasião em que se colheu declaração pessoal do reclamante, com a determinação de juntada de documentos (ata de f. 119).

A reclamada, em sua peça de defesa (f. 120/134), impugnou a pretensão do obreiro, aduzindo que, a despeito da qualificação profissional do reclamante, que lhe apresentou currículo diferenciado, não houve a promessa ou a sua contratação informal, ou verbal, mas apenas um processo de seleção, o qual restou infrutífero. Aduziu que não praticou nenhum ato ilícito passível de indenização a títulos morais ou materiais, impugnando os documentos e, postulando, ao final, a improcedência dos pedidos. Juntou preposição (f. 135), procuração e substabelecimentos (f. 114/116) e atos constitutivos (f. 117/118).

Impugnação à defesa, pelo reclamante (f. 137/139), ocasião em que atendeu ao comando judicial e juntou documentos (f. 141), dos quais se conferiu vista regular à reclamada, com sua respectiva manifestação (f. 144/145).

Em sede de audiência de instrução, frustrada novamente a conciliação, foi colhido o depoimento pessoal do preposto da reclamada (ata de f. 147).

Dispensada a produção de outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais orais pelas partes, reiterados os argumentos da exordial, pelo reclamante.

Conciliação recusada.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Providência saneadora - Impugnação aos documentos

Os documentos apresentados pelo reclamante não padecem de quaisquer vícios de conteúdo que possam comprometer a sua validade, sendo inábil a insurgência da reclamada para a sua descaracterização, mormente porque lhe foi conferida a oportunidade para sua efetiva impugnação, garantido, pois, o devido processo legal, o que afasta a ocorrência de vício processual passível de declaração.

Rejeito.

2.2. Emprego - Seleção - Admissão - Formalização - Prejudicialidade - Danos morais e materiais - Perda de uma chance

A controvérsia da lide versa sobre a alegação do reclamante de que teria sido admitido pela reclamada e, liminarmente, dispensado, sem qualquer percepção de parcelas, ocasionando-lhe o suporte de danos materiais e morais, contra o que se insurgiu a reclamada, ao fundamento de que o obreiro participara apenas de processo de seleção, não havendo a obrigatoriedade de sua contratação, o que lhe obstaria o alcance das reparações vindicadas.

Pois bem.

Devidamente instruído o feito e compulsado o caderno processual, constato que assiste razão ao reclamante.

Isso porque, ao contrário do que equivocadamente pretende fazer prevalecer a reclamada, os fatos denunciam não apenas um processo de seleção, mas uma efetiva contratação do reclamante, que se frustrou por ato unilateral daquela, sem qualquer justificativa hábil, e que, assim, autoriza o alcance da pretensão obreira, nos limites definidos nesta decisão.

Senão vejamos.

O reclamante trabalhou, de fato, para a empresa Lafarge Brasil S/A, conforme registros em sua CTPS (f. 36), pelo período de 4 de agosto de 2008 a 23 de julho de 2010, com salário inicial de R\$6.500,00, e alterações salariais (R\$6.695,00 e R\$6.962,80 - f. 37), formalizada a ruptura contratual nesta data, conforme dados do TRCT (f. 42), em que consta o motivo daquela - pedido de demissão, e a última remuneração para fins rescisórios (R\$6.926,80).

Em 5 de abril de 2010, iniciou-se o contato do reclamante com um dos funcionários da reclamada, cujo endereço eletrônico (juarez@empa.com.br) indica a sua vinculação a essa empresa, sendo que os contatos persistiram entre remetente e destinatários diversos, inclusive com o Sr. Wagner Schulz da Costa, responsável pela área técnica da ré e pela funcionária Nathalia Belan de Oliveira e Silva, que solicitou ao reclamante que comparecesse na sede da empresa, em Belo Horizonte, para fazer uma entrevista (f. 51, 53/54, 56, 61, 62/65).

De início, ressalto que o fato de um desses empregados ter sido posteriormente dispensado pela ré, conforme se afere da inicial (f. 8/9), não retira eventual responsabilidade da empregadora quanto a essas tratativas, já que, nos termos do inciso III do artigo 932 do CCb, o empregador responde pela reparação civil dos atos praticados por seus empregados e prepostos, o que corrobora todas as tratativas feitas pelos funcionários da reclamada (Juarez, Júlio, Wagner e Nathalia) com o reclamante.

O deslocamento do reclamante, que reside no Estado do Rio de Janeiro, e a hospedagem em Belo Horizonte foram custeados pela empresa reclamada, conforme envio de bilhete aéreo eletrônico e indicação de hotel, em sede de novas comunicações eletrônicas entre aquele e a ré (f. 70/73 e 88), o que possibilitou a realização de entrevista e exames médico e psicológicos do obreiro.

O documento de f. 38 indica que o reclamante preencheu ficha de procedimento seletivo, em 31.05.2010 (quando ainda trabalhava para a empresa Lafarge, vide CTPS, f. 36), com a indicação da pretensão salarial (R\$11.000,00) e a descrição de seu histórico funcional. Esse documento (f. 3/40) também contém a síntese da entrevista feita com o candidato, por meio de profissional da área de recursos humanos (f. 40), em que foram declaradas as condições pessoais e profissionais do obreiro, as quais me permito o destaque:

[...] Alega que ainda está avaliando a proposta da Empresa, pois hoje se encontra numa posição confortável dentro da Lafarge e sabe que lá eles estão com planos ambiciosos para ele, por se tratar de uma multinacional. (f. 39)

Competências desenvolvidas: bom potencial intelectual, controle de suas emoções, condições de atuar sobre rotinas, atenção concentrada, metódico e organizado em suas tarefas, qualidade nos trabalhos, adaptável a novos contextos;

Parecer final: INDICADO: Adequado para o cargo proposto na Empa. (f. 40)

Em 10 de junho de 2010, nova comunicação eletrônica, sendo que nesta um dos funcionários da reclamada atestara ao reclamante que a sua contratação só dependeria dele (f. 83), tendo este derivado de comunicação interna travada entre dois funcionários (Zélia e Juarez) - f. 92/93, em que foi ressaltada a potencialidade do candidato e implementação de ganhos para a empresa.

Após novas comunicações, em que o reclamante indica sua pretensão salarial e benefícios (f. 96), e o funcionário da reclamada autoriza a sua contratação (f. 97) com a indicação da obra onde iria trabalhar: PCH - SAN, em Bom Jardim - RJ, sendo essas datadas em 5 e 6 de julho de 2010, após o que houve a remessa de currículo (em 12.07.2010, f. 102) e a resposta de outro funcionário para a relação de documentos a serem entregues e comparecimento àquela obra (em 16.07.2010, f. 103/104).

Esses documentos foram discriminados na solicitação da funcionária Cristina Espindola, do departamento de Recursos Humanos, sendo datados de 16 de julho de 2010, para que o reclamante se apresentasse na obra de São Sebastião do Alto no dia 02.08.2010, portando documentos para admissão, entre os quais sua CTPS, carteira de identidade, certidão de casamento e de nascimento de filhos (f. 41), o que indica que não se trata de documento unilateral produzido pelo obreiro, mas que este compunha o anexo daquele último *e-mail* referido acima.

Chamo a atenção que o reclamante trabalhou em prol de sua antiga empregadora, Lafarge, até o dia 23.07.2010 (com cumprimento de aviso prévio trabalhado), o que indica que ele se desligou, efetivamente de seu antigo emprego, ante a resposta positiva da reclamada quanto à sua admissão, designada para o dia 02.08.2010, quando deveria procurar os funcionários Jacinto ou Adilson, chefes administrativos da obra 223 e do complexo, respectivamente, sendo que a funcionária Cristina ficaria responsável por orientar o obreiro quanto à abertura de conta no Banco Itaú e assistência médica (documento de f. 23).

Ocorre que, ao chegar para laborar, em 2 de agosto de 2010, foi orientado para retornar no dia 4, sendo que, ao fazê-lo, teve ciência de que não mais seria contratado, recusa essa que se concretizou no dia seguinte (05.08.2010) - conforme relatos da inicial e que, no particular, não restaram impugnados pela reclamada, em sua defesa, o que consolida a não efetivação do obreiro no quadro de empregados daquela, sem motivo justo.

Ressalto que o fato de, em 05 de agosto de 2010, o reclamante ter declarado em *e-mail* que entendia a situação por não ter tido a oportunidade de contratação (f. 106) não afasta o impedimento perpetrado pela reclamada quanto à não efetivação ao emprego - a despeito de sua prévia informação àquele - que, inclusive, cuidou de postular pedido de retratação junto a empresa, já naquela oportunidade declarando sua situação pessoal (desempregado, com um filho de 5 anos, e uma esposa grávida).

Somem-se a tudo isso as declarações do preposto da reclamada, primeiramente, seu desconhecimento sobre os fatos acima indicados (ata, f. 146/147):

- elaboração de um parecer sobre a entrevista do reclamante (documento de f. 38/40);
- o motivo do cancelamento da vaga de emprego (sendo que este decorreu, segundo relatos do obreiro, não impugnados pela reclamada, em virtude de não realização da obra para a qual ele seria contratado). Ocorre que esse fato não pode ser suportado pelo reclamante, sendo certo que, mesmo em fase pré-contratual, e em tratativas, que, *in casu*, se consolidaram quanto à confirmação da admissão do obreiro (que restou frustrada imotivadamente), o empregador responde pelo ônus de seu empreendimento, a teor do artigo 2º da CLT, não podendo transferir a seus empregados os riscos desse.
- comunicações eletrônicas de f. 97/99 (*e-mails* trocados pelo reclamante com os funcionários Juarez e Zélia, esta, gerente da reclamada, e aquele, fora engenheiro encarregado das obras da ré, nos termos da declaração desse preposto);
- comparecimento do reclamante em complexo de obra da reclamada (não obstante conste essa solicitação ao autor, pela funcionária da reclamada, Srª Cristina, f. 103);
- abertura de conta bancária ou sua solicitação ao reclamante (a despeito de ter informado que “[...] no processo de seleção é verificado aos candidatos a existência de contas bancárias, sendo-lhes demandado a abertura de conta em banco conveniado à empresa, o que ocorre após a admissão do novo empregado” e também em face do teor do documento de f. 103, em que fora informada à funcionária Cristina ser o reclamante correntista do Banco Itaú);

O desconhecimento do preposto quanto a esses fatos enseja a sua confissão, a teor do § 1º do artigo 843 da CLT, que corrobora a sua veracidade, mormente quando o caderno processual indica que, efetivamente, o reclamante submeteu-se à entrevista de seleção; teve demandada a entrega de documentos; submeteu-se a exame médico admissional - que, no caso da reclamada, é feito apenas para os novos empregados (última declaração do preposto, f. 147); informou ser correntista de conta bancária para a percepção do salário contratado e, sem justo motivo, teve interrompida sua contratação.

Essa conduta da reclamada causou prejuízos ao reclamante, revelando-se em conduta ilícita que, por certo, nos termos do artigo 186 do CCb, é passível de indenização a título de danos morais e materiais.

Isso porque a situação aferida na lide reporta-se, tipicamente, à perda de uma chance, ao óbice, injustificado, de uma possibilidade (real) que a reclamada fez com o que o reclamante suportasse, causando-lhe danos de ordem moral e material e que, portanto, na seara da responsabilidade civil, tem a obrigação de reparar os prejuízos decorrentes do seu ato, de forma integral, a teor do artigo 186 c/c artigo 927 do CCb.

Ora, submeter o reclamante a processo de seleção e concretizá-lo, confirmando a sua admissão e solicitando que ele comparecesse a campo, munido de documentos para a sua ficha funcional, colhendo dados pessoais, inclusive bancários, para a percepção de salários, e impedi-lo de trabalhar, alegando eventual não concretização da obra onde iria prestar serviços, na condição de engenheiro, enseja a reparação ao reclamante pelos danos materiais e imateriais suportados.

O fato autoriza a indenização ao reclamante de todas as reparações pelos danos suportados, aqueles vivenciados e comprovados nos autos, no que se refere aos danos materiais, sendo que, quanto ao dano moral, especificamente, ele prescinde dessa prova, bastando a ocorrência do ato ilícito e que, nesse feito, se consolidou no impedimento à prestação de serviços do obreiro em favor da reclamada, não obstante já confirmada a sua admissão.

Ressalto que, quanto aos danos materiais, não de ter sido efetivamente comprovados nos autos, para a sua reparação, sendo certo que, para a indenização alusiva à perda de uma chance, e de danos morais, basta a ocorrência do ato ilícito, *in casu*, incontroverso.

Ante ao exposto, da análise da pretensão obreira, e dos danos materiais e moral que afloraram nestes autos e que conduzem à sua reparação, julgo PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos vindicados na exordial (itens 1 a 5 do rol de pedidos, f. 30/31, e condeno a reclamada a pagar ao reclamante, observados os parâmetros definidos na decisão:

a) indenização pela perda de uma chance, cujo valor arbitro em R\$86.300,00 (oitenta e seis mil e trezentos reais).

Esclareço que foram considerados para essa indenização a última remuneração percebida pelo reclamante no emprego anterior - (R\$6.962,80, TRCT, f. 42), pelo período de seis meses, bem como a remuneração a ser auferida na reclamada, considerado também igual período - 6 meses, e a pretensão salarial de R\$11.000,00, constante do relatório, f. 38, que, não obstante contestada por uma funcionária da reclamada, f. 92, foi corroborada em comunicação eletrônica

(f. 95/96) e assim confirmada (f. 97), sem qualquer ressalva a esse valor. Somados, esses valores alcançariam o valor de R\$107.776,80, que reduz o percentual de 20%, alcançando novo valor de R\$86.221,44.

Isso porque a indenização pela perda de uma chance não alcança toda a vantagem pecuniária que o reclamante obterá se tivesse continuado a trabalhar no emprego anterior, ou mesmo que tivesse sido efetivado, realmente, no quadro de empregados da reclamada, pois o que se está a indenizar não é a vantagem perdida (no emprego anterior ou no novo emprego), mas a perda da oportunidade de concretização da vitória esperada, *in casu*, a contratação e prestação de serviços em prol da reclamada, cuja não realização repercutiu reflexos na seara patrimonial do obreiro, o que autoriza a abrangência dos salários que, em tese, deixou o reclamante de auferir no antigo emprego, como também do novo salário que perceberia, considerada a redução fixada.

Acrescento que não há que se falar em inclusão na reparação a esse título de valores de aluguel, ou carro, combustível e pedágio (f. 97), sendo que estes últimos seriam todos custeados pela reclamada, não sendo suportados pelo obreiro, e o valor alusivo à moradia também seria objeto de ressarcimento ou pagamento subsidiado pela reclamada.

Tampouco a projeção dos valores há de alcançar o pretendido pelo reclamante, no parâmetro tempo futuro, no que se refere ao ressarcimento pretendido por ele, uma vez que, já em 05.10.2010, obteve novo emprego, com a empresa CNS Cimentos, que perdurou até 19.11.2010, com a percepção de salário de R\$9.000,00, e, posteriormente, com a empresa Jotum Brasil Importação, Exportação e Indústria de Tintas, com admissão em 10 de novembro de 2010, e percepção de salário de R\$9.615,39, estando ainda o contrato em vigor e já expirado o período inicial de experiência (conforme registros na CTPS do autor, f. 18/19 e 49 da carteira, colacionados à f. 141 dos autos).

b) indenização, a título de danos materiais, em virtude dos valores que deixou de auferir em decorrência de seu pedido de demissão junto à Lafarge do Brasil S.A., sendo certo que a demissão do emprego anterior ocorreu em face da confirmação de sua contratação pela reclamada, e que não se consolidou. Nesses termos, são devidos ao reclamante os valores de aviso prévio indenizado (R\$6.962,80); e de FGTS mais indenização compensatória de 40%, considerando-se que com o pedido de demissão o reclamante viu-se preterido do levantamento desses depósitos, e, também, do alcance da indenização incidente sobre eles.

O parâmetro para a indenização do aviso prévio teve como base de cálculo a última remuneração percebida (R\$6.962,80, TRCT, f. 42), e não o salário de R\$7.500,00 informado na inicial. Para os valores de FGTS e indenização compensatória de 40%, deve ser observado o período contratual (de 04.08.2008 a 23.07.2010), a evolução salarial do obreiro - salário inicial de R\$6.500,00, suas alterações (R\$6.695,00 e R\$6.962,80 - f. 37), e a última remuneração para fins rescisórios (R\$6.926,80), tudo apurado em sede de liquidação de sentença por cálculos.

IMPROCEDE, quanto aos danos materiais, o reembolso do valor de R\$22.731,21, em tese descontado na rescisão contratual, (pedido item 4, f. 30), já

que o TRCT de f. 42 não indica esse desconto, sendo certo que os valores descontados que ali foram discriminados (*desc adt quis resc, desc restaurante e desc aux aliment*) não suportam a causa de pedir declinada na inicial (item VII, f. 29), e, portanto, não autorizam, também, o alcance do obreiro de seu reembolso, uma vez que não comprovado que teriam ocorrido, unicamente, em face da demissão, ônus do qual ele não se desincumbiu a teor do artigo 818 da CLT.

c) indenização a título de danos morais, no importe de R\$27.140,00 (vinte e sete mil, cento e quarenta reais).

Esclareço que, para os danos morais, foram considerados a situação pessoal do reclamante e os períodos em que deixou de trabalhar para o antigo empregador (23.07.2010, f. 42), em que teve obstada a sua contratação na reclamada (05.08.2010), deixando de perceber salários, e em que obteve novo emprego (19.10.2010).

Nessa esteira, os documentos de f. 43/49, alusivos a atestados médicos referentes à esposa do reclamante, não têm o condão de influir na decisão da lide. Registro que não se está a desprezar a condição do estado gravídico, àquela ocasião, da mulher do reclamante, mas em se tratando de dano material e moral, de ordem personalíssima, decorrentes de eventual ilícito havido em fase pré ou contratual de trabalho, as lesões e suas repercussões hão de ser analisadas, apenas, em face do reclamante e da reclamada.

No presente feito, inegável que a não consolidação da admissão do reclamante, que restara confirmada pela reclamada, importou-lhe danos que produziram alteração em seu bem-estar psicofísico, na normalidade da vida, causando mudança em seu estado de ânimo, trazendo-lhe dor, medo, angústia, mormente porque se viu desempregado, tendo de suprir sua família (esposa grávida e filho de cinco anos), situação essa que exige inequívoca reparação.

A Constituição da República, no artigo 5º, inciso X, prescreveu que

[...] são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Por seu turno, o CCb, em seu artigo 186, normatizou que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Diante do exposto, a conduta ilícita do reclamado e a dor suportada pelo reclamante (na forma relatada nestes autos) autorizam o acolhimento do pedido de danos morais.

Para seu arbitramento, registro que a tipificação do ilícito não se mede pela intensidade. A extensão do dano é relevante para a fixação do valor da indenização, conforme art. 944 do Código Civil, não para a sua caracterização.

Observam-se para a reparação os parâmetros que norteiam a estipulação do *quantum* indenizatório, quais sejam, a extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas - o reclamante e a dor suportada diante de sua família); a permanência temporal (que, no caso, perdurou desde a demissão até a nova contratação por terceiros, na forma já indicada nesta decisão); a intensidade

(gravidade do ato ilícito que se cristalizou no óbice injustificado à contratação do reclamante); os antecedentes do agente (não ventilados neste feito) e a situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor (consideráveis ambas as condições das partes), nos dizeres de João de Lima Teixeira Filho (*in Revista LTr*, v. 60, n. 09, setembro de 1996, p. 1.171).

Considerados esses parâmetros, a lesão que demanda reparação que guarde razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, e repercussão sobre a vida interior da vítima, e ainda coíba o culpado a não repetir o ato, tudo com intuito preventivo, punitivo e educador, tenho por razoável que a indenização por danos morais suportada pela reclamada seja fixada em R\$27.140,00 (vinte e sete mil, cento e quarenta reais), que fica condenada ao pagamento de indenização, a esse título.

IMPROCEDE o pedido do item 2 do rol de pedidos (indenização correspondente a 24 vezes o salário do autor, no antigo emprego, compreendidos os benefícios - a título de lucros cessantes), uma vez que, caso tivesse restado infrutífero o processo de seleção e a admissão do reclamante na reclamada, tal fato não teria o condão de determinar que ele ficaria vinculado ao antigo empregador, Lafarge Brasil S/A, por 24 meses a mais, ainda que se tratasse de profissional qualificado e bem alocado naquela empresa.

A ruptura contratual é inerente a qualquer um dos sujeitos da relação de emprego, inclusive através de resilição unilateral por iniciativa do empregador (dispensa imotivada, sem justa causa), o que poderia se verificar a qualquer momento, propiciando ao empregado a percepção das parcelas salariais inerentes a essa modalidade de término do contrato.

E mesmo que se assim não fosse, essa reparação já foi contemplada na indenização pela perda de uma chance, consideradas tanto a continuidade no emprego anterior quanto a sua vinculação à reclamada, sendo desautorizada a sua repetição, sob pena de *bis in idem*.

2.3. Honorários contratuais

O reclamante pretende, ainda, a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, sucumbenciais, para o devido reembolso das despesas havidas com seu patrono, cuja contratação se fez necessária para que pudesse vindicar, em Juízo, o pagamento das parcelas rescisórias.

De início, ressalto que não se trata de honorários assistenciais, prescritos nas Súmulas n. 219 e 329 do TST, quando o autor da ação conta com os benefícios da gratuidade da justiça (hipótese dos autos) e é assistido por seu sindicato profissional, ressalvada a ocorrência de lide de relação de trabalho, a teor da Resolução Normativa n. 27/05 do TST.

O reclamante postula, por ora, honorários advocatícios sucumbenciais, que se prestam a custear despesas decorrentes da contratação de patrono para defender seus interesses em Juízo.

A imposição dessa obrigação é totalmente plausível, e não se suporta, apenas, na Resolução n. 27/2005, e tampouco nas hipóteses elencadas nas Súmulas n. 219 e 329 do C. TST, referentes aos honorários assistenciais.

Não se descarta do entendimento sumulado referido, entretanto, não pode

passar despercebida a demonstração do prejuízo imposto ao reclamante que, não obstante vitorioso, ainda que parcialmente, em sua pretensão, tem parte de seu crédito comprometido com o pagamento dos honorários de quem patrocinou a sua causa.

Entretanto, nos presentes autos, não cuidou o reclamante de demonstrar o dispêndio de numerário com seus ilustres procuradores, sequer colacionando contrato de prestação de serviços com eles firmado, com a estipulação, inclusive, do percentual devido a título de honorários, peça imprescindível para que fosse reembolsado dessas despesas.

Ausente a demonstração do dispêndio de honorários advocatícios com a contratação de advogados, inviável o seu reembolso, a título de honorários sucumbenciais, razão pela qual JULGO IMPROCEDENTE O PEDIDO de condenação da reclamada em honorários advocatícios (item 6 do rol de pedidos, f. 31).

2.4. Justiça gratuita

O reclamante declarou, por seu procurador, sua condição de pobreza (f. 2 e 110), no que restou impugnado pela reclamada (f. 133).

Assiste razão à reclamada.

Considerando-se que o reclamante conta, atualmente, com emprego, no qual percebe o salário de R\$9.615,39 (CTPS, f. 141), não vislumbro que preencha, efetivamente, os pressupostos para que alcance o benefício da gratuidade da justiça, nos termos do § 3º do artigo 790 da CLT, c/c § 1º do artigo 14 da Lei n. 5.584/70, razão pela qual INDEFIRO o pedido de justiça gratuita, sem prejuízo de sua renovação, a teor do artigo 6º da Lei n. 1.060/50.

2.5. Liquidação de sentença - Contribuições fiscais e sociais - Juros e correção monetária

Para fins do cômputo das parcelas reconhecidas em favor do reclamante, não de ser considerados os valores arbitrados a título de indenização por danos materiais, perda de uma chance e danos morais, detendo essas parcelas natureza indenizatória, nos termos da Lei n. 8.212/91, sem incidência de contribuições sociais.

Fica obrigado o reclamado a efetuar os recolhimentos fiscais, nos moldes dos Provimentos n. 01/96 e 03/05 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, sob pena de oficiamento à Receita Federal, quanto às parcelas fiscais, deduzidas as parcelas devidas pelo empregado, por se tratar de obrigação legal. O imposto de renda incidirá sobre as parcelas tributáveis (artigo 46 da Lei n. 8.541/92) do valor total da condenação.

Os juros terão incidência a partir do ajuizamento da ação, ao percentual de 1% (um por cento) ao mês, *pro rata die* (artigo 883 da CLT e § 1º do artigo 39 da Lei n. 8.177/91), sobre o valor da condenação, já corrigida monetariamente (Súmula n. 200 do TST), observando-se, para a correção monetária dos créditos trabalhistas, o termo *a quo* alusivo ao seu arbitramento (data desta decisão), e termo *ad quem* para a incidência dos juros e correção monetária conforme disposto na Súmula n. 15 de nosso Regional.

3. DISPOSITIVO

Pelos fundamentos expostos, rejeito a impugnação a documentos e, no mérito, JULGO PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos deduzidos por BRUNO DE OLIVEIRA ROSA em face de EMPA S.A. SERVIÇOS DE ENGENHARIA, para condenar a reclamada ao cumprimento de obrigação de pagar, no prazo de 5 dias a contar do trânsito em julgado desta decisão, nos termos da fundamentação, que integram este dispositivo, as seguintes parcelas:

a) indenização pela perda de uma chance, cujo valor arbitro em R\$86.300,00 (oitenta e seis mil e trezentos reais);

b) indenização, a título de danos materiais, compreendidos os valores de aviso prévio indenizado (R\$6.962,80); e de FGTS mais indenização compensatória de 40%, conforme parâmetros constantes da fundamentação, que integram este dispositivo;

c) indenização a título de danos morais, no importe de R\$27.140,00 (vinte e sete mil, cento e quarenta reais).

Contribuições fiscais, juros e correção monetária, na forma e modo traçados na fundamentação, que integram este dispositivo.

Custas processuais, pela reclamada, no importe de R\$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), calculadas sobre R\$130.000,00 (cento e trinta mil reais), valor que se arbitra à condenação a teor do inciso I do artigo 789 da CLT.

Cientes as partes (Súmula n. 197 do TST).

Encerrou-se a audiência.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00945-2010-158-03-00-0*

Data: 18.02.2011

DECISÃO DA VARA DO TRABALHO DE PONTE NOVA - POSTO AVANÇADO DE VIÇOSA

Juíza Substituta: Dr^a ROSÂNGELA ALVES DA SILVA PAIVA

Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e onze, às 17h05min, a Juíza do Trabalho ROSÂNGELA ALVES DA SILVA PAIVA proferiu o julgamento da reclamação ajuizada por JÚLIO CÉSAR SOARES em face da HIPER LIMPE CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS LTDA. e UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA.

Aberta a audiência, foram apregoadas as partes. Ausentes.

Proferiu o Juízo a seguinte decisão:

1 - RELATÓRIO

JÚLIO CÉSAR SOARES, qualificado na exordial, aviou reclamação trabalhista em face de HIPER LIMPE CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS LTDA. e UNIVERSIDADE

* Sentença publicada no "Notícias Jurídicas".

FEDERAL DE VIÇOSA, alegando, em síntese, que: foi contratado para laborar como servente; trabalhou para a primeira reclamada, prestando serviço à segunda, desde 22.04.08; foi injustamente dispensado em 07.05.10; prestou serviços de pintor e pedreiro e nos últimos seis meses laborou como auxiliar de electricista; não recebeu verbas e documentos rescisórios e não obteve anotação da data de saída em CTPS; recebia salário inferior ao mínimo legal e ao piso da categoria previsto para os cargos efetivamente assumidos; não recebeu reajustes salariais; não recebia vales-transporte e tíquetes-alimentação; faz jus à multa da cláusula 50ª da CCT; trabalhou submetido a agentes insalubres, sem uso de equipamentos de proteção e sem percepção do correlato adicional; foi obrigado pela primeira reclamada a cadastrar senha da conta utilizando os quatro últimos dígitos de seu CPF, situação que caracteriza dano moral; existem diversas irregularidades na prestação de serviços da primeira ré que estão sendo analisadas por uma comissão constituída pela segunda reclamada. Pleiteou as parcelas e providências elencadas em f. 09/10. Deu à causa o valor de R\$78.523,88 e juntou os documentos às f. 11/74.

Conciliação recusada.

A primeira ré defendeu-se em f. 50/58, alegando, em suma, prescrição; não recebimento dos serviços prestados à segunda reclamada; o reclamante passou a trabalhar para a empresa que sucedeu a defendente, abandonando o emprego; o autor não trabalhava em condições insalubres; não há como pagar as verbas rescisórias sem o repasse da tomadora de serviços; o saldo de salário foi quitado. Contestou todos os pedidos, ofereceu parâmetros a serem observados em eventual condenação e pugnou pela total improcedência. Vieram documentos, carta de preposto e instrumento de mandato.

A segunda reclamada contestou em f. 88/99, alegando, em resumo, que: a responsabilidade deve ser imputada à primeira reclamada; impugnou pedidos de dano moral, aviso prévio, saldo de salário, natalinas, férias, FGTS e multas; pugnou pela exclusão das multas, em caso de responsabilização.

A primeira reclamada se comprometeu a entregar TRCT, no código 01, bem como a proceder à baixa na CTPS.

O reclamante manifestou-se sobre defesa e documentos.

Foram juntadas cópias do laudo pericial produzido no proc. 921/10 e dos depoimentos testemunhais colhidos no processo 790/10, a serem usados como prova emprestada, com a concordância das partes.

Foi expedido alvará para levantamento do FGTS.

Encerrou-se a instrução do feito, com razões finais orais pelo autor e pela segunda reclamada e proposta final de conciliação recusada.

É o relatório.

2 - FUNDAMENTOS

A segunda reclamada foi indicada como devedora subsidiária pela sua condição de tomadora de serviços, o que basta para legitimá-la como parte. Afaste-se a questão preliminar suscitada.

A primeira ré se dispôs a entregar as guias TRCT/01 e a anotar a data de saída na CTPS do autor. De conseguinte, os pedidos correlatos ficam extintos, com exame do mérito, com fulcro no inciso II do art. 269 do CPC c/c art. 769 da CLT.

Não há prescrição a declarar, considerando que o ajuizamento da reclamatória se deu em 24.06.10 e o contrato de trabalho perdurou de 08.04.08 a 07.06.10 (f. 48).

Não obstante intimada para comparecer à audiência em prosseguimento, sob pena de confissão, a primeira ré não atendeu ao chamado judicial, razão por que é reconhecida a sua confissão quanto à matéria de fato.

Ressalta-se, entretanto, que a confissão não elide a prova pré-constituída nos autos e não impede a segunda reclamada de produzir provas acerca dos fatos veiculados em sua defesa, a teor do disposto no item II da Súmula n. 74 do TST.

A despeito de alegar abandono de emprego, a primeira ré concordou em entregar o TRCT no código equivalente à dispensa injusta. Assim agindo, admitiu a dispensa na modalidade informada pelo autor, sepultando qualquer discussão acerca do tema.

A ausência de pagamento das verbas rescisórias não foi negada.

A segunda ré aduziu que o aviso prévio é indevido, pois o autor foi admitido imediatamente após a dispensa, pela empresa contratada em substituição à primeira ré; houve quitação do saldo de salário, natalinas, férias e FGTS; o pagamento e o gozo das férias ocorreram dentro do prazo legal.

Inexiste norma legal e não foi demonstrada a existência de norma convencional autorizadora da subtração do direito do autor ao aviso prévio.

Não socorre a primeira ré a alegação de inexistência de responsabilidade de pagamento de verbas devidas após março de 2010, em razão da ausência de pagamento da prestação de serviço por parte da segunda ré. As eventuais dificuldades financeiras, independentemente de sua origem, inserem-se no risco do empreendimento e por isso devem ser suportadas pelo empregador, tudo segundo o princípio da alteridade que rege o Direito do Trabalho.

Por fim, não há nos autos prova de quitação e época de pagamento das parcelas rescisórias pleiteadas.

Desse modo, condena-se a primeira reclamada a pagar ao reclamante: aviso prévio indenizado; férias integrais do período de 2009/2010, de forma singela, enriquecidas com 1/3, 2/12 de férias proporcionais acrescidas de um terço, já incluída a projeção do aviso prévio; 6/12 de natalinas proporcionais de 2010, já incluída a projeção do aviso prévio e indenização do FGTS de todo o contrato acrescido da multa de 40%, autorizada a dedução do valor levantado por meio de alvará, o qual deverá ser comprovado nos autos, no prazo de cinco dias da publicação desta sentença.

Não quitadas as verbas rescisórias no prazo legal, defere-se a multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT no importe de um salário mensal do reclamante.

Diante da incontrovérsia quanto ao débito das parcelas rescisórias, procede o pleito de aplicação da penalidade prevista no artigo 467 da CLT, em montante equivalente a 50% sobre o valor do aviso prévio indenizado, natalinas, férias acrescidas de um terço e multa de 40% sobre o FGTS.

Ao aduzir que cumpria as normas previstas nas convenções coletivas mencionadas na exordial, a primeira reclamada acabou por admitir a aplicação dos instrumentos normativos ao presente caso. Portanto, são aplicáveis ao autor as convenções coletivas firmadas pelo SINTICOMV, a partir de 01.06.08.

O reclamante alega que, embora contratado como servente, sempre exerceu as funções de pedreiro e pintor e, nos últimos seis meses, atuara como auxiliar de eletricitista.

As reclamadas não impugnaram o desvio de função alegado.

Por consequência, têm-se como verdadeiras as respectivas alegações.

O contrato de prestação de serviços de f. 31/35, firmado entre as rés, prevê salário de oficial II para os pedreiros, oficial I para o pintor e servente II para o auxiliar de eletricitista (vide f. 31 e verso).

Considerando que o autor não delimitou os períodos em que exerceu as funções de pedreiro e pintor, para fim de fixação do salário, tem-se que o autor exerceu predominantemente a função de pintor e fará jus, então, ao salário de oficial I. Nos últimos seis meses, o autor faria jus ao salário de servente II. Ocorre que o salário de oficial I é superior ao previsto convencionalmente para o servente II e, diante da impossibilidade da redução salarial, observar-se-á para o autor o salário de oficial I durante todo o contrato de trabalho. De consequente, por força de lei (art. 29 da CLT), os registros da CTPS do autor devem ser retificados no tocante à função, devendo constar a de oficial I e, no tocante ao salário, que deve observar a variação salarial prevista nas CCTs para o oficial I.

Examinando-se os holerites colacionados pelo autor, verifica-se que o reclamante recebeu por diversas ocasiões salário inferior ao piso previsto nas CCTs aplicáveis para oficial I, cargo em que o reclamante se enquadra conforme acima decidido.

Por amostragem, cita-se o mês de outubro de 2008, em que o reclamante recebia salário equivalente a R\$420,00 por mês (f. 22) e o previsto na convenção coletiva era da ordem de R\$715,00 (verso da f. 36).

De consequente, deferem-se diferenças salariais entre os valores comprovadamente recebidos e aqueles previstos nas CCTs para o cargo de oficial I, conforme se apurar em liquidação de sentença.

Condena-se a primeira ré a retificar os registros da CTPS do autor para constar a função de pintor - oficial I e a variação salarial prevista nas CCTs no mesmo cargo, no prazo de cinco dias a contar da intimação específica a ser expedida após trânsito em julgado, sob pena de fazê-lo a Secretaria da Vara.

Os pisos salariais previstos nos instrumentos coletivos nada mais são, neste caso, do que o resultado da aplicação dos reajustes sobre salários anteriormente previstos. Assim, ao deferir as diferenças salariais, já se consideraram os salários reajustados. Por consequência, o deferimento acima já contempla o pedido de diferença de salário contido na alínea I do petítório.

Fica prejudicada a análise das diferenças de salário decorrentes da inobservância do salário mínimo legal.

Não há, nas convenções coletivas colacionadas aos autos, cláusula garantindo tíquetes-alimentação aos integrantes da categoria. Destarte, indefere-se o pedido correlato.

Verificada a inobservância das disposições convencionais no pertinente ao valor dos salários, defere-se a pretensão de multa convencional estabelecida pela CCT, em valor equivalente a um dia de salário do autor, conforme cláusula 50ª.

As partes avençaram utilizar a prova pericial realizada no processo 00921/10 como prova emprestada. O laudo pericial foi juntado aos autos e, nele, o perito concluiu

pela existência de insalubridade em grau médio (20%) durante o pacto laboral. Não havendo impugnação ao laudo pericial, condena-se a primeira reclamada a pagar ao reclamante adicional de insalubridade em grau médio (20%), durante todo o contrato de trabalho.

Diante da impossibilidade de se utilizar como base de cálculo do adicional em comento o salário mínimo, em razão da Súmula Vinculante número 04 editada pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, em 09/05/08, estabelece-se como base de cálculo o salário contratual efetivo do empregado (piso previsto na convenção coletiva), aplicando-se por analogia a disposição do art. 193 da CLT, quando trata da base de cálculo do adicional de periculosidade. Os adicionais de insalubridade e periculosidade apresentam semelhanças relevantes, cuidando ambos de vantagens pagas por serviços realizados em condições gravosas, tratados de igual forma pela Constituição Federal no seu art. 7º, inciso XXIII.

Meros consectários, deferem-se as repercussões do adicional de insalubridade em natalinas, férias mais um terço, aviso prévio indenizado e FGTS mais 40%.

A primeira ré asseverou que o autor não declarou que necessitava de vale-transporte, quando de sua admissão. A segunda ré, por sua vez, limitou-se a alegar que o obreiro não fazia jus ao benefício.

Na f. 76, há uma declaração de dispensa de vales-transporte assinada pelo reclamante.

Coube inicialmente a este provar a existência de vícios no documento referido e a reunião de condições para o recebimento do benefício.

Entretanto, na audiência em que deveria fazer a correlata prova, a empregadora se fez ausente, embora intimada sob pena de confissão.

Reconhece-se então a confissão da mesma quanto à matéria de fato que deveria ser provada. Foi por essa razão que se indeferiu o pedido de produção de prova pelo autor na audiência de f. 139.

A segunda reclamada, sabedora da confissão da primeira ré, deveria ter feito prova de suas alegações, mas silenciou-se na audiência de instrução (f. 139).

Acresça-se a isso que, em sindicância realizada pela segunda reclamada para verificação das irregularidades praticadas pela prestadora de serviço (a primeira ré), há declaração de tratamento diferenciado para os trabalhadores no tocante ao fornecimento de vales-transporte (f. 62)

De consequente, deferem-se ao autor quatro vales-transporte por dia trabalhado, durante todo o período contratual, no valor unitário de R\$1,50, autorizada a dedução de 6% do salário básico da autora, conforme parágrafo único do art. 4º da Lei n. 7.418/85.

Para fins de cálculo, observar-se-á a evolução salarial do autor, conforme convenções coletivas colacionadas aos autos, acrescido do adicional de insalubridade.

O demandante pleiteia indenização por danos morais, alegando que a reclamada violou o sigilo que envolve as operações bancárias e a sua privacidade.

As reclamadas impugnaram o pedido de indenização por danos morais. A segunda reclamada aduziu que não há prova do dano moral, bem como afirmou que a senha composta de letras é fornecida pelo próprio sistema de segurança bancário.

Nesse ponto, o autor e a segunda ré carregaram cópias de depoimentos testemunhais prestados no processo n. 790/10, a serem utilizados como prova emprestada.

O exame da prova falada permite a constatação de que a reclamada, através da funcionária Marli, tinha conhecimento da senha numérica dos empregados. Esse fato, por si só, constitui ato ilícito e, conseqüentemente, é passível de condenação por danos morais. Veja que a tomadora de serviços chega a alegar em sua defesa que a empresa fornece à CEF os 04 últimos números do CPF.

O fato de o reclamante não ter percebido movimentação financeira a cargo de terceiros em sua conta não altera a violação da privacidade.

Ademais, a reclamada impôs aos empregados a abertura de conta bancária em agência localizada em outra cidade, Belo Horizonte, conforme se depreende do depoimento da testemunha Antônio Márcio França Fonseca, ouvida a rogo da primeira reclamada por carta precatória, o que gerou toda a confusão.

A indenização por danos morais, a qual, a um só tempo, é um lenitivo para o sofrimento experimentado pelo ofendido no seu íntimo e uma punição à autora do dano para que não torne a incorrer no mesmo ilícito, não pode ser tão elevada a ponto de configurar o enriquecimento sem causa e incentivar a indústria da indenização, nem tão irrisória de modo a compensar a prática da conduta danosa.

Portanto, levando-se em conta esses referenciais e ainda, sem perder de vista a condição econômica da autora do dano e a gravidade de sua conduta, arbitra-se a indenização pelos danos morais em R\$10.000,00 (dez mil reais).

Tem-se o valor acima como hábil a compensar as agruras morais sofridas pelo demandante e de fazer entender à empregadora que deve cumprir suas obrigações e deveres, servindo ainda como alerta para que não incorra novamente no ilícito praticado.

O autor persegue a responsabilização subsidiária da tomadora dos seus serviços, a segunda reclamada.

A questão da responsabilidade da Administração Pública, nos casos de terceirização de mão de obra, deve ser analisada agora à luz da decisão proferida na Ação Direta de Constitucionalidade número 16 pelo Supremo Tribunal Federal, em 24.11.2010. Por votação majoritária, aquela Suprema Casa declarou a constitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/93, a chamada Lei de Licitações. O dispositivo legal prevê que a inadimplência de contratado pelo Poder Público em relação a encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem pode onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

Entretanto, a despeito da declaração de constitucionalidade do artigo 71 e seu § 1º da mencionada Lei, como vem sendo divulgado na própria página eletrônica do STF, houve consenso no sentido de que a Justiça do Trabalho não poderá generalizar os casos e terá de investigar com mais rigor se a inadimplência tem como causa principal a falha ou falta de fiscalização pelo órgão público contratante.

Com efeito, ao contratar uma empresa prestadora de serviços, a contratante tem o dever de fiscalizar a idoneidade financeira da contratada, já que é o beneficiário direto dos serviços prestados, sob pena de ser responsabilizado subsidiariamente pelo dano causado aos trabalhadores, por ocorrência de culpa *in*

vigilando (ausência de fiscalização), nos termos dos artigos 186 e 927 do CCb.

A Administração Pública não está isenta do dever de fiscalizar a empresa contratada. Pelo contrário, a ela está obrigada por força do artigo 67 da Lei n. 8.666/93, que determina que o administrador exija da empresa contratada a comprovação mensal dos registros dos funcionários e o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, cabendo à Administração Pública, em decorrência da inexecução do contrato, aplicar sanções à contratada, como a suspensão provisória ou temporária do direito de participar de licitação, o impedimento de contratar com a Administração e a declaração de sua inidoneidade (incisos III e IV do artigo 87 da Lei de Licitações).

No presente caso, a segunda reclamada contratou a primeira para prestação de serviços de manutenção de imóveis e instalações prediais e, posteriormente, houve descumprimento de diversas obrigações trabalhistas por parte da contratada (primeira reclamada), devendo a segunda ré responder subsidiariamente pelo inadimplemento, uma vez que se beneficiou diretamente da força de trabalho do autor e foi omissa quanto ao seu dever de fiscalizar.

A culpa da segunda reclamada está cabalmente demonstrada pelos documentos de f. 58/59 e 60/73, não impugnados. Estes últimos trata-se de relatório final da comissão instalada pela UFV para avaliação e parecer sobre a execução dos contratos mantidos com a primeira reclamada. Desse relatório se extrai que foram constatadas diversas irregularidades, tais como atrasos de pagamento de salários, inobservância de pisos salariais previstos em instrumentos coletivos e até mesmo do salário mínimo legal, desvios de função, reclamações constantes quanto ao tratamento dispensado pela terceirizada aos funcionários, falta de isonomia quanto à concessão de vales-transporte, falta de concessão e pagamento de férias.

Os depoimentos a seguir mencionados encontram-se registrados no relatório da comissão instalada pela segunda reclamada constante de f. 60/73.

O depoimento do Sr. Alexandre Signorelli, procurador da primeira reclamada, prestado à referida comissão revelou, entre outras coisas, que a UFV tem demorado até seis ou oito meses para liberar valores pleiteados; que a UFV mantém ingerência nas contratações de funcionários da empresa terceirizada, inclusive solicitando emprego para parentes e amigos; que os desvios de função foram denunciados oficiosamente ao gestor do contrato e ao procurador da UFV.

Por sua vez, o gestor do contrato, Sr. Luiz Antônio Gomes, também prestou depoimento à comissão da UFV, afirmando que não foi orientado acerca de suas responsabilidades como gestor; que a UFV não dá nenhum suporte aos gestores; que tem conhecimento dos desvios de função de funcionários da HL (primeira ré) na UFV em grande parte provocados pelos interesses da Universidade, muitas vezes solicitados por administradores e atendidos por encarregados.

Também o ex-gestor do contrato, Sr. Natalino Guilherme Ferreira, relata que não recebeu nenhuma informação básica do que é ser gestor ou que tenha sido treinado para tal e que apenas assumiu por ter sido indicado e a título de colaboração; que infelizmente as providências por ele exigidas e que foram encaminhadas à Procuradoria da UFV, em que o Procurador Frederico Pena Leal, às vezes, não tomava as providências que o caso requeria, dificultando a gestão que o processo requeria; que, ao exercer o cargo de gestor, não se encontrava

preparado para fazê-lo; que tem conhecimento de vários desvios de função dos funcionários da HL prestando serviço dentro da UFV e que essa situação é do conhecimento de ambas as partes. O Sr. Júlio Mário de Magalhães, ex-presidente da comissão de licitação e chefe do serviço de licitação, afirmou, entre outras coisas, que os gestores nomeados para acompanhar processo deveriam passar por um treinamento específico para tal.

Já, em meados de 2009, a segunda reclamada tomou conhecimento que "foi detectada uma falha primordial referente à saúde financeira da empresa, que, conforme afirmado em vários depoimentos, inclusive pelo próprio procurador da empresa, Sr. Alexandre Signorelli, ela não possui reservas capazes de lhe garantir honrar seus compromissos de salários e encargos sociais de seus funcionários, se não houver o imediato repasse financeiro por parte da contratante." (*Breves comentários sobre a instrução do processo* - f. 70).

Por fim, a comissão fez recomendações à Procuradoria da UFV (f. 72-verso), entre as quais estão compromisso de ajuste de conduta da prestadora de serviços (primeira ré), abstenção de ingerências no pessoal das empresas terceirizadas, salvo as acordadas; criação de curso de treinamento de gestores, qualificando-os para essa tão importante tarefa, e de um conselho de gestores; aperfeiçoamento dos editais de pregões e contratos, de forma a tornar mais claras as condições que possam levar a um rompimento imediato de contrato, bem como as responsabilidades sociais por parte da empresa contratada.

E infelizmente não há prova, sequer notícia, de que a segunda reclamada tenha tomado as providências recomendadas ou qualquer outra que pudesse evitar que, um ano depois (meados de 2010), a situação se tornasse uma calamidade, com a dispensa de mais de duzentos funcionários, sem o devido pagamento das verbas trabalhistas, além de outras irregularidades, e que a situação tornasse a se repetir com as novas empresas contratadas, fato de conhecimento deste juízo.

A segunda reclamada foi conivente com situação irregular da sua prestadora de serviços, ao deixar de treinar gestores, desatender às solicitações dos gestores, promover ingerência na contratação e lotação de pessoal terceirizado com o fito de beneficiar parentes e amigos, enfim tomar medidas enérgicas que assegurassem a preservação da dignidade humana dos trabalhadores que lhe prestavam serviços, bem como ao não implementar as salutares recomendações da comissão implantada com a finalidade de por cobro a essa situação tão reprovável e indesejável do ponto de vista social e jurídico e que parece não ter fim e não terá, se o intérprete do direito não tiver um olhar mais atento e responsável para a questão.

Com efeito, os entes da Administração Pública não estão isentos de responsabilidade pelo fato de a prestadora de serviços ter participado do processo licitatório. Não! O seu dever não termina no momento que finaliza o processo licitatório.

Nesse sentido está a jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - NÃO VIOLAÇÃO DA CLÁUSULA DE RESERVA DE PLENÁRIO (SÚMULA VINCULANTE N. 10). A decisão que atribui a responsabilidade

subsidiária do Estado, pelo inadimplemento contratual pela prestadora, não gera violação da cláusula de reserva de plenário (Súmula Vinculante n. 10), porque não afasta a incidência da norma inserta no art. 71, § 1º, da Lei de Licitações. Ainda que seja declarada a constitucionalidade do referido dispositivo, pela ADC em tramitação no STF, não haverá implicações para a responsabilização subsidiária da Administração, porque a interpretação do artigo em comento deve estar restrita a seu âmbito de aplicação, o que fica muito claro, após a interpretação sistemática da ordem jurídica, inclusive no que tange à função social dos contratos administrativos. Não coube à Lei n. 8.666/93 dispor sobre a responsabilidade pelo pagamento dos créditos sonegados dos trabalhadores que executaram o serviço em prol do interesse público. O escopo da Lei de Licitações, expresso em seu preâmbulo, é regulamentar o art. 37, inciso XXI, da CR/88 e instituir normas para licitações e contratos com a Administração Pública, ou seja, regular a relação do Poder Público contratante com a empresa contratada. Da mesma forma, ao exame da função social dos contratos firmados pela Administração, que eles buscam o atendimento do interesse público, da forma que melhor realiza o princípio da eficiência (art. 37, *caput*, CF/88). E, como decorre da própria Lei de Licitações, a contratação de terceiros para realização de serviços públicos se destina, entre outros, a selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração, o que só se compreende se for selecionada empresa que cumpra o contrato, em todos os termos pactuados, inclusive no que tange ao pagamento dos créditos trabalhistas, já que não condiz com a função gestora do Estado pactuar com particulares, em desfavor do interesse público, nele incluída a justa contraprestação a quem trabalha em prol do desenvolvimento social. Afinal, se a contratação de terceiros servir para institucionalização do calote aos trabalhadores que desempenham os serviços públicos, onde está a vantagem para a Administração? (0000923.35.2010.5.03.0012 - RO - 1ª TURMA - RELATOR: MANUEL CÂNDIDO RODRIGUES - PUBLICADO EM 05.11.2010)

Cumpra ainda esclarecer que a responsabilidade do tomador é ampla e irrestrita, incluindo as verbas rescisórias e multas aplicadas. Assim, como decorre da culpa *in vigilando* da tomadora dos serviços, bem como daqueles aspectos acima referidos, deve esta última responder por todas as obrigações trabalhistas de caráter pecuniário que foram objeto de inadimplemento por parte da empregadora.

Esclareça-se que o disposto no parágrafo único do art. 467 da CLT, acrescentado pela Medida Provisória 2.180-35, de 24.08.2001, é aplicável apenas na hipótese em que os entes públicos ali mencionados ostentarem a condição de empregador, não servindo para a finalidade de afastar a sua responsabilidade quando forem tomadores de serviço e incorrerem em culpa *in vigilando*, caso dos presentes autos.

Portanto, declara-se a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada para responder pelas obrigações de pagar, fixadas nesta decisão.

Deferem-se ao reclamante os benefícios da gratuidade de justiça, diante da declaração de miserabilidade jurídica contida nos autos, arrimo no § 3º do art. 790 da CLT.

Sobre os valores apurados em liquidação de sentença incide correção monetária, na forma prevista na Súmula n. 381 do Colendo TST. A atualização do FGTS seguirá a Orientação Jurisprudencial n. 302 da SDI-I do TST. Em qualquer

caso, incidirão juros de mora de 1% ao mês, a partir da propositura da presente demanda, aplicados na forma determinada na Súmula n. 200 do TST.

Observar-se-ão, entretanto, as regras previstas no art. 100 da Constituição da República e no art. 87 do ADCT, para a execução da segunda reclamada.

Em face das irregularidades cometidas pelas rés e apuradas neste processo, após o trânsito em julgado, expeçam-se ofícios à Superintendência Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal, ao Ministério Público Estadual e ao Tribunal de Contas da União, para as providências cabíveis, com cópia desta sentença, informando-se os CNPJs e os endereços das reclamadas.

3 - DISPOSITIVO

Isso posto, o Juízo da Vara do Trabalho de Ponte Nova - MG - Posto Avançado de Viçosa - resolve, nos termos da fundamentação supra, que integra este *decisum*, afastar a preliminar arguida, extinguir o feito com exame do mérito em relação aos pedidos de entrega das guias TRCT, chave de conectividade e de anotação de saída na CTPS, a teor do disposto no inciso II do art. 269 do CPC; afastar a prescrição e julgar PROCEDENTES, EM PARTE, os demais pedidos aviados por JÚLIO CÉSAR SOARES em face da HIPER LIMPE CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS LTDA. e UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, para condenar as reclamadas, a segunda de forma subsidiária, a pagar ao autor, em oito dias, conforme se apurar em liquidação de sentença, as seguintes parcelas:

1. aviso prévio indenizado;
2. férias integrais do período de 2009/2010 enriquecidas com 1/3;
3. 3/12 de férias proporcionais acrescidas de um terço, já incluída a projeção do aviso prévio;
4. 6/12 de natalinas proporcionais de 2010, já incluída a projeção do aviso prévio;
5. indenização do FGTS de todo o contrato acrescido da multa de 40%, autorizada a dedução do valor levantado por meio de alvará;
6. multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT no importe de um salário mensal do reclamante;
7. penalidade prevista no artigo 467 da CLT, em montante equivalente a 50% sobre o valor do aviso prévio indenizado, natalinas, férias acrescidas de um terço e multa de 40% sobre o FGTS;
8. diferenças salariais, durante o contrato de trabalho, porém limitadas ao período de 01 de junho de 2008 a 31 de dezembro de 2010;
9. multa convencional estabelecida pela cláusula quinquagésima da mesma CCT, em valor equivalente a um dia de salário do autor;
10. adicional de insalubridade, em grau médio (20%), durante todo o contrato de trabalho, com repercussões do adicional de insalubridade em natalinas, férias mais um terço, aviso prévio indenizado e FGTS mais 40%;
11. indenização de quatro vales-transporte por dia de trabalho, observando o valor de R\$1,50 por vale, durante o contrato de trabalho, autorizado o desconto da parcela devida pelo reclamante, por força de lei;
12. indenização pelos danos morais em R\$10.000,00 (dez mil reais).

O reclamante deverá comprovar nos autos o valor levantado a título de FGTS, em cinco dias, para fim de dedução.

Condena-se a primeira ré a retificar os registros da CTPS do autor para constar a função de pintor - oficial I e a variação salarial prevista nas CCTs no mesmo cargo, no prazo de cinco dias a contar da intimação específica a ser expedida após trânsito em julgado, sob pena de fazê-lo a Secretaria da Vara.

Concedem-se ao autor os benefícios da gratuidade de justiça.

Os demais pedidos são improcedentes.

Incidem correção monetária e juros, na forma explicitada na fundamentação.

A reclamada recolherá as contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas de natureza salarial deferidas, comprovando a operação nos autos, no prazo legal, sob pena de execução, nos termos do disposto no inciso VIII do art. 114 da CF/88. Procederá ainda à retenção e recolhimento do IRRF, comprovando nos autos, no prazo legal, sob as penas da lei, nos termos da Consolidação de Provimentos do Colendo TST.

Autorizam-se as deduções previdenciárias e fiscais a cargo do obreiro.

Em atendimento ao disposto no § 3º do art. 832 da CLT, declaram-se de natureza indenizatória as seguintes parcelas: aviso prévio indenizado, férias integrais e proporcionais com 1/3, FGTS mais 40%; indenização por danos morais; indenização do vale-transporte; multa convencional; reflexos de adicional de insalubridade em FGTS mais 40%, aviso prévio indenizado e férias indenizadas com 1/3.

Expeçam-se ofícios, conforme fundamentos.

Intime-se a União, ao final (§ 5º do art. 832 da CLT).

Custas no importe de R\$800,00, calculadas sobre R\$40.000,00, valor da condenação, pelas reclamadas, isenta a segunda, nos termos do inciso I do art. 790-A da CLT.

Oportunamente, remetam-se os autos ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Câmara Recursal de Juiz de Fora para o reexame necessário.

Cientes o autor e a segunda ré.

Intime-se a primeira reclamada por edital.

Encerrou-se.
