

**PROCESSO nº 0000501-58.2021.5.09.0028 (ROT)**

**TRABALHO INFANTIL. DANO MORAL “IN RE IPSA” RECONHECIDO.** O autor foi contratado para trabalhar para a ré após seus recém-completados 14 anos de idade, o que só seria possível na condição de aprendiz, não sendo esta a hipótese dos autos. Independentemente da classificação como adolescente pelo art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente, a Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário (Decreto Legislativo n. 178/99), também o mesmo diploma legal, em seu art. 2º, destaca que “o termo criança designa a toda pessoa menor de 18 anos”, de forma que se constata que o reclamante lastimavelmente laborou na condição de trabalho infantil, cuja erradicação é incessantemente buscada no cenário nacional e internacional. A situação vivenciada pelo autor causou-lhe prejuízo ao seu desenvolvimento humano, educacional e social. Demonstrada uma ação ou omissão culposa da empregadora, que se mostre apta a gerar um constrangimento moral no empregado, no panorama de submeter o trabalhador à condição degradante de trabalho infantil, não é necessária a prova efetiva da lesão ao patrimônio imaterial do trabalhador, que se reconhece na forma “in re ipsa”. Recurso da reclamada a que se nega provimento.

**RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 19ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Inconformada com a r. sentença que acolheu parcialmente os pedidos, recorre a parte reclamada, tempestivamente.

A recorrente, por meio de RECURSO ORDINÁRIO, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) vínculo de emprego e b) dano moral.

Custas recolhidas e depósito recursal efetuado.

Contrarrazões apresentadas pelo autor.

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo não provimento do recurso ordinário da ré.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

### MÉRITO

#### a) vínculo de emprego

Constou da r. sentença de primeiro grau:

“Contrato de emprego. Retificação de registro em CTPS.

Segundo a inicial, o autor teria trabalhado para o réu entre 03/12 /2015 e 17/12/2018, sem registro em CTPS, na função de empacotador.

A contestação nega (fls. 59), mas a preposta, em depoimento pessoal, confessou o trabalho desde 2015, na função de empacotador.

Assim, acolho o pedido, para reconhecer a existência de contrato de emprego entre autor e o réu já a partir de 03/12/2015.

Determino que o réu efetue a retificação das datas de admissão e salário inicial no registro do contrato de emprego na CTPS do autor, em dez dias após intimado, a partir do trânsito em julgado desta decisão, fazendo constar como data de admissão o dia 03/12/2015, como função empacotador (CBO 7841-05) e salário por diária de R\$ 40,00.

Consequentemente, o réu é condenado a pagar ao autor as gratificações natalinas, férias com 1/3 e FGTS (11,2%) desse período trabalhado sem registro, considerando a frequência semanal de trabalho em três dias por semana.”

A reclamada argumenta que o depoimento do preposto não deve ser considerado como uma confissão. Complementa que *“O recorrido afirma que trabalhou como freelancer para a recorrente, tinha liberdade de trabalhar nos dias que lhe fosse conveniente, sem a necessidade de prévia justificativa de sua ausência, assim quando laborava recebia”*.

Analiso.

O autor afirmou na inicial que laborou para a reclamada de 03.12.2015 a

30.04.2021 (id c8ad5bc).

A ré aduziu, em defesa, que o reclamante foi admitido em 18.12.2018 e foi dispensado em 23.04.2021, estando o contrato de trabalho devidamente registrado em CTPS. Quanto ao período de 03.12.2015 a 17.12.2018 a recorrente negou qualquer labor do autor a seu proveito (id 86101d4).

Para que haja relação de emprego, requer-se a presença dos requisitos delineados nos artigos 2º e 3º da CLT, a saber, trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação, sendo este último o requisito que mais distingue o trabalhador autônomo do empregado.

Com efeito, Maurício Godinho Delgado ensina que, *"não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia"* (in Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 301).

Oportuno transcrever as lições de Sérgio Pinto Martins a respeito:

Subordinação vem do latim sub ordine estar sob ordens, sob a direção ou controle de outra pessoa. Subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto poder de direção é a mesma acepção vista pelo ângulo do empregador. Isto quer dizer que o trabalhador empregado é dirigido por outrem: o empregador. Se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se pode falar em empregado, mas em trabalhador autônomo ou outro tipo de trabalhador. Subordinação é o estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou executando suas ordens" (in Comentários à CLT. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 31-2).

Cumprido recordar que no direito laboral prevalece a realidade dos fatos, porquanto a pactuação solene sucumbe diante da prática adotada na execução do trabalho. Neste sentido a diretriz preconizada pelo princípio da realidade, na acurada lição de Américo Plá Rodriguez: *"O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos e acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos"* (in Princípios do Direito do Trabalho, Ed. LTr, 1996, pág. 217).

A 1ª reclamada fez a negativa total da prestação de qualquer tipo de serviço prestado pelo autor em período anterior ao registrado em CTPS.

Negada a prestação de serviços no tocante ao lapso temporal anterior ao registrado incumbia ao autor o ônus de prova, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (artigos 818 da CLT c/c 373, I, do CPC).

A preposta, entretanto, admitiu em depoimento que o autor prestou serviços para a reclamada, como empacotador, desde 2015, o que rechaça a tese patronal e implica no reconhecimento do vínculo de emprego desde o período informado na peça vestibular.

A alegação da recorrente de que as declarações prestadas pelo preposto não representam ou comprometem o empregador carece de amparo jurídico, estando, ao revés, frontalmente contrária ao preconizado pelo art. 843, §1º, da CLT, que assim dispõe:

“Art. 843, § 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, **e cujas declarações obrigarão o proponente.**” (grifei).

Pelo exposto, **mantenho** a r. sentença.

#### **b) dano moral**

A recorrente sustenta que o autor não demonstrou que efetivamente tenha sofrido dano de natureza extrapatrimonial. Sucessivamente, pede a redução do valor arbitrado à indenização.

O i. julgador de primeiro grau determinou o pagamento de indenização por dano moral, pelos seguintes fundamentos:

“Reparação por danos morais.

Em dezembro de 2015 o autor tinha acabado de completar quatorze anos de idade. Nessa idade, o autor somente poderia ter desenvolvido qualquer trabalho para a ré mediante um contrato formal de aprendizagem, devidamente registrado e acompanhado de um programa de formação técnico-profissional metódica, com acompanhamento de entidade educacional, como descrevem os artigos 428, da CLT e 63 do ECA, mas nunca trabalho informal.

Portanto, caracterizou ato manifestamente antijurídico do réu engajar o autor em atividade profissional durante os anos de sua adolescência, em prejuízo de

seu desenvolvimento humano, educacional e social, bens juridicamente tutelados e especialmente protegidos na hipótese do trabalho do menor, em ofensa que qualifico como de natureza grave.

A título de danos extrapatrimoniais, com amparo no artigo 223- G, §1º, I, VII e IX, da CLT, e com finalidade de desestimular a conduta, condeno o réu ao pagamento de uma compensação e arbitro em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) o valor da compensação por danos imateriais devida pelo réu ao autor, válido para a data de hoje.”

Ao exame.

A caracterização do dano moral necessita de alguns requisitos, quais sejam: 1) efetiva existência de ação ou omissão lesivas; 2) dano na esfera psíquica da vítima; e 3) existência de nexo causal entre a ação ou omissão do agente e o trauma sofrido pelo reclamante.

Segundo lição do autor Maurício Godinho Delgado, *“Dano Moral, como se sabe, é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária”* (Savatier; grifos acrescidos). Ou ainda, é *“toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana”* (in Curso de Direito de Trabalho, 5. ed., São Paulo, LTr, 2006).

Além dessa caracterização, é imprescindível o nexo da causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que, na busca da indenização, deve deixar estreme de dúvida a inexistência de fato da vítima ou fato de terceiros, excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

No caso em estudo o autor foi contratado para trabalhar para a ré após seus recém-completados 14 anos de idade - embora registrado em CTPS aos 17 anos - , o que só seria possível na condição de aprendiz, não sendo esta a hipótese dos autos.

Veja-se que independentemente da classificação como adolescente pelo art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente, a Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário (Decreto Legislativo n. 178/99), também em seu art. 2º, destaca que *“o termo criança designa a toda pessoa menor de 18 anos”*, de forma que se constata que o reclamante laborou na lastimável condição de **trabalho infantil**, cuja erradicação é incessantemente buscada no cenário nacional e internacional.

É indene de dúvida que a situação vivenciada pelo autor tenha lhe causado

prejuízo ao seu desenvolvimento humano, educacional e social, como bem observou o MM. Juízo de primeiro grau.

É importante frisar que, uma vez demonstrada uma ação ou omissão culposa da empregadora, que se mostre apta a gerar um constrangimento moral no empregado, no panorama de submeter o trabalhador à condição degradante de trabalho infantil, não é necessária a prova efetiva da lesão ao patrimônio imaterial do trabalhador. Recorro ao magistério de Sérgio Cavalieri Filho para destacar que *“o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum”*.

No que se refere ao valor da indenização por dano moral, devem ser considerados os seguintes parâmetros, dentre outros específicos a cada caso, segundo ensina a Professora Maria Francisca Carneiro:

“1) que a satisfação pecuniária não produza um enriquecimento à custa do empobrecimento alheio; 2) equilíbrio entre o caso em exame e as normas jurídicas em geral, tendo-se em vista: a) a gradação do dano (inclusive o nível de risco), b) o efeito que o mesmo dano ou similar pudesse produzir numa pessoa normal e comum (tipo social médio), c) o comportamento da vítima, como consequência ao evento danoso, d) a influência do meio, bem como os possíveis efeitos ou reflexos do evento, e e) verificação do desmoronamento ou não do projeto de vida em razão do ato danoso” (CARNEIRO, Maria Francisca. O projeto de vida como fator na avaliação do dano moral. Revista Bonijuris. Ano XIII. Nº 454. Set/01. p. 15).

Assim, ante a ausência de elementos objetivos para fixá-lo, e diante: a) do intenso sofrimento infligido à dignidade da pessoa humana do empregado e quanto ao seu desenvolvimento socioeducativo; b) do porte econômico do empregador e c) da remuneração percebida pelo empregado, entendo adequado o valor fixado pelo juízo de origem, com base nos elementos acima citados. O valor representa uma forma de punição à reclamada e tem caráter preventivo-pedagógico em relação ao futuro de seus empregados.

**Mantenho.**

## **ACÓRDÃO**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Ana Carolina Zaina, Marcus Aurelio Lopes e Janete do Amarante; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Marcus Aurelio Lopes e Janete do Amarante; acompanhou o julgamento o advogado Angelo Tagliari Neto inscrito pela parte recorrente; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO**. No mérito, sem divergência de votos, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RÉU**, tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de maio de 2024.

**LUIZ EDUARDO GUNTHER**

**Relator**