

PROCESSO nº 0000074-60.2020.5.09.0072 (RORSum)

TRABALHO INFANTIL. MENOR DE 14 ANOS. SERRARIA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO E DANOS MORAIS. A Constituição Federal de 1988 prescreve expressamente a proteção dos direitos de personalidade, conforme decorre do seu art. 5º, inciso X, segundo o qual são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. O campo de proteção jurídica extrapatrimonial compreende a vida, a integridade física, o nome, a honra, a privacidade, a imagem ou a intimidade do empregado. O elenco de aspectos extrapatrimoniais protegidos pelo Direito do Trabalho foi detalhado com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, conforme novo art. 223-C, da CLT, em que disposto que a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Soma-se que no art. 7º, XXXIII, da CF, dispôs-se que é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Na Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA), reforçou-se: “art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz”. Das alegações e provas produzidas, não só se confirmou o trabalho sem atenção às normas de segurança, como o predomínio da informalidade em atividade perigosa, o que retira do trabalhador, inclusive, o amparo previdenciário; restou incontroversa, ainda, a ampla utilização de mão de obra de menores de idade fora do permissivo legal, além do desamparo também quanto ao fornecimento de transporte e alimentação. Ainda que se admita que as condições materiais e os usos e costumes do local de prestação de serviços devam permear a interpretação do caso concreto, as circunstâncias do caso permitem constatar longa lista de infrações e irregularidades em detrimento de trabalhadores em condição de vulnerabilidade, inclusive o reclamante, que quando admitido contava somente 13 anos de idade, o que confirma máculas a diversos

*aspectos existenciais não só do reclamante, mas até coletivos, além da exposição dos trabalhadores a situações efetivamente degradantes, como o trabalho infantil em atividade perigosa e condições precárias, inclusive mediante xingamentos, estando plenamente amparada a condenação originária ao pagamento de indenização por danos morais. **Sentença que se mantém.***

I. RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**, provenientes da **MM. 01ª VARA DO TRABALHO DE PATO BRANCO**.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

DESERÇÃO

Em suas contrarrazões, o reclamante argumenta que a reclamada interpôs recurso no ÚLTIMO DIA DO PRAZO, em 22/02/2021, juntando a guia de depósito recursal, mas efetuou o pagamento das custas apenas no dia seguinte, em 23/02/2021, às 6:54h; que cabia à recorrente comprovar o recolhimento das custas processuais dentro do prazo recursal. Não o fazendo, não merece ser conhecido seu apelo, por deserto.

Examino.

Com seu recurso, a reclamada apresentou documento com o teor do Decreto Municipal nº 8.859/2021, de fl. 182, segundo o qual do dia 20/02/2021 até as 23:59h do dia 22/02/2021 (fl. 184) estaria proibido o funcionamento do transporte público coletivo e estabelecimentos prestadores de serviços privados, neles incluídos os bancários.

Em 23/02/2021, imediatamente após o fim do lock down decretado no Município, a recorrente recolheu e provou o recolhimento das custas (fls. 185/187), pelo que entendo justificado o atraso apontado em contrarrazões, não merecendo acolhimento o pedido de não conhecimento do recurso por deserção.

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso

ordinário e das contrarrazões.

2. MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO

Consta na r. sentença que o reclamante afirmou que foi admitido em 01/02/2019, para exercer a função de **madeireiro**, com remuneração de R\$ 20,00 por dia, R\$ 420,00 por mês (21 dias laborados por mês), sendo dispensado sem justa causa em 16/12/2019; que realizava o corte, a extração e o tratamento da madeira, sendo que estas atividades incluíam ir até a mata, cortar a madeira, carregar e empilhar as toras e pranchas e, através da utilização de maquinário próprio, beneficiar o produto. Assevera que muitas vezes apenas com a força muscular manuseava carga de quase 120kg, sendo que não era fornecido EPI's ou treinamento; que utilizava maquinários, como por exemplo, motosserra, plaina, circular, picador e tupia. Diante disso, pretendeu o reconhecimento do vínculo empregatício. Em contrapartida, a reclamada negou o vínculo empregatício, mas admitiu que o reclamante prestou serviços para a empresa de **2 a 3 vezes por semana**, na modalidade de **diarista** (recebia por dia laborado); que o início dos serviços ocorreu em 02/09/2019 e a atuação do autor era esporádica, sendo que após as férias natalinas o reclamante não retornou. Da análise da prova testemunhal produzida nos autos, entendeu o magistrado *a quo* que houve clara divisão, o que implica desfavor à reclamada, em vista de ser seu o ônus da prova; que a testemunha da empresa admitiu a prestação de serviços de até 3 vezes por semana e, esporadicamente, 4 vezes, o que afastaria a eventualidade. Por conseguinte, observando os limites traçados pela exordial, reconheceu-se o vínculo de emprego entre as partes de 01/02/2019 a 16/12/2019, na função de **serviços gerais**, com remuneração de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia de trabalho. Apesar de se tratar de **trabalho de menor**, e em ambiente perigoso, o fato não impede o reconhecimento do vínculo e a correspondente anotação da CTPS, posto que o infrator não pode se beneficiar da própria torpeza em prejuízo aos interesses e direitos do menor.

A reclamada, em seu recurso, argumenta que ficou robustamente comprovado nos autos que o autor laborava na condição de **diarista**; que as próprias testemunhas arroladas pelo autor deixaram claro tal fato, pois os mesmos segundo eles também laboravam por dia trabalhado; que, *“embora a contradita tenha sido ineficaz ficou claro o ininteresse da testemunha do Reclamante pois, a propria petição inicial juntada aos autos pelo procurador do Reclamante deixa claro que o pedidos s~Jao os memsos inclusie datas d einicio e termino de cotrato fato este que gera no mínimo duvidas quanto*

a leadade processual da testemunha Por final a testemunha arrolada pelo reclamado foi clara ao dizer que o autor laborava de 2 a 3 dias por semana Ora laborando o autor de 2 a 3 vezes por semana é evidente que não ocorria relação de emprego entre as partes. Não existindo relação de emprego entre as partes merece ser julgada improcedente a presente reclamatória. Caso Não seja o entendimento de Vossas Excelências p que admite-se apenas por amor a argumentação requer seja a condenação limitada ao pagamento do labor de 3 dias por semana". Ademais, julgado "procedente em parte o presente recurso, as verbas rescisórias por serem acesórias devem acompamnar o principal ou seja devem as mesmas serem reduzidas na mesma proporção do principal ou nseja se for reduzido o período de vínculo de emrego por consequência devem ser reduzidas as verbas rescisórias na mesma proporção" (fls. 173/174).

Examino.

Nos termos do art. 3º da CLT: "*Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e **mediante salário**".*

O empregador é definido pelo artigo 2.º do mesmo diploma, nos seguintes termos: "*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*".

Dos preceitos legais acima, extrai-se que para a caracterização do vínculo empregatício, devem estar presentes na relação contratual, concomitantemente, os requisitos do *trabalho realizado por pessoa física, a pessoalidade, o serviço de natureza não eventual e habitual, a subordinação jurídica e a onerosidade*.

Analisando-se os requisitos legais acima elencados, tem-se que no vínculo de emprego o trabalhador deve prestar serviços por intermédio de sua **pessoa física**, não havendo possibilidade de ocorrência de vínculo de emprego do trabalhador mediante pessoa jurídica, salvo nas hipóteses em que o empregado é instado a constituir uma pessoa jurídica para mascarar uma efetiva relação empregatícia, situação em que o magistrado estará obrigado a declarar a fraude trabalhista e reconhecer o vínculo de emprego diretamente com a pessoa natural do prestador de serviços.

Disso decorre que o labor empregatício deve ocorrer mediante **pessoalidade** do prestador de serviços, situação em que o trabalhador não poderá se fazer substituir por outro empregado para que o serviço contratado seja realizado. Trata-se, em outros termos, da chamada infungibilidade da figura do

empregado na consecução dos serviços previstos no contrato de emprego.

Ademais, este serviço deve ser de natureza **não eventual, habitual**, o que remete à frequente prestação de serviços pelo empregado, situação que decorre, via de regra, da necessidade que o empregador tem em sua dinâmica empresarial em manter o conjunto de atividades exercidas pelo empregado, não se tratando de prestação de serviços esporádica ou de estreita duração.

Também a **onerosidade** deve permear a relação empregatícia, sendo requisito que se afere pela intenção do trabalhador em receber contraprestação pecuniária pelo labor executado, diferenciando o vínculo de emprego de qualquer outra atividade sem finalidade de renda, tal qual ocorre no trabalho voluntário.

A **subordinação jurídica** consiste na vinculação do empregado ao poder empregatício inerente ao detentor dos meios de produção, estando o trabalhador, com isso, sujeito ao poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório do empregador. Consiste a subordinação jurídica no elemento mais importante da relação de emprego.

Destaco que por meio da subordinação jurídica, peculiar ao vínculo empregatício, o empregado se curva aos critérios diretivos da empregadora, recebendo exaurientes determinações quanto ao tempo, duração, lugar, produtividade e métodos ou técnicas da execução do trabalho. Caracteriza-se, assim, pela sujeição do trabalhador às ordens da empregadora, que estabelece a qualidade e a quantidade, regulamenta, coordena, controla e fiscaliza como o serviço deve ser prestado.

Nas palavras do Prof. Amauri Mascaro Nascimento, o trabalho subordinado “*é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste*” (in: Curso de Direito do Trabalho, 8ª ed., Ed. Saraiva, pág. 312).

No campo probatório, nos termos do art. 373, I, do CPC de 2015, cabe à parte autora da demanda comprovar a prestação de serviços à parte reclamada. Por seu turno, conforme o inciso II, do art. 373 do CPC de 2015, é do empregador o ônus de apontar e comprovar fatos **impeditivos, modificativos ou extintivos do direito** ao reconhecimento do vínculo de emprego, tais como a ausência de onerosidade, habitualidade, pessoalidade ou mesmo ausência de subordinação nos moldes e na intensidade necessárias ao reconhecimento do liame empregatício.

Pois bem.

No que diz respeito ao cerne do recurso da reclamada, a saber, a alegação de que o reclamante era **diarista**, observo que o fato de o empregado ser pago por dia em nada afeta o reconhecimento do vínculo empregatício, havendo até previsões na CLT específicas para regular tal hipótese, como os artigos 65 e 78:

*“Art. 65 - No caso do **empregado diarista**, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.”*

*“Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, **será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.**”*

No mais, quanto à alegação de prestação de serviços somente alguns dias na semana, este fato também não é suficiente para afastar o vínculo empregatício, se não se tratou de prestação de serviços eventual, avulsa, que implicasse a necessidade de convocação do trabalhador cada vez que fossem necessários seus serviços, mediante disponibilidade desta, **o que não se confunde com a prestação de serviços habitual, em alguns dias da semana.**

Confere-se na ata de audiência de fl. 111/114 que a **testemunha D. M.**, ouvida a convite do reclamante, afirmou também ter trabalhado sem registro para a reclamada por mais de um ano; que recebia por dia; que o reclamante trabalhava meio período, já que estudava no período da manhã, comparecendo de segunda a sábado.

A **testemunha V.de M.**, ouvida a convite da reclamada, declarou que o reclamante trabalhou para o reclamado de setembro a dezembro de 2019, meio período, no turno da tarde, e recebia R\$20,00 por meio dia de serviço, 2 ou 3 vezes por semana; muito dificilmente trabalhou 4 dias em uma semana; que o reclamante não manuseava as máquinas, apenas fazia o serviço de limpeza, usando máscara e luvas.

Como se vê, ainda que se desconsidere o testemunho prestado por Bruno Martins, testemunha contraditada pela reclamada por mover ação contra a reclamada com idênticos pedidos, **suspeição não acolhida** em vista da Súmula 357, do c. TST, ainda assim permanece inalterada a conclusão de que o reclamante prestou serviços para a reclamada nos moldes do art. 3º, da CLT, no período alegado na petição inicial, por falta de prova robusta de prestação de serviços em período menor.

Enquanto o proprietário da reclamada, em depoimento, afirmou que o reclamante trabalhou de “*outubro a início de dezembro de 2019*”, a testemunha Valdir confirmou a prestação de serviços pelo reclamante “*de setembro a dezembro de 2019*”; e a testemunha Bruno confirmou que trabalhou 9 meses no ano de 2019 para o reclamado, sendo que o reclamante já trabalhava quando o depoente foi contratado, a confirmar o início da prestação de serviços, pelo reclamante, no primeiro trimestre de 2019, como afirmado na petição inicial.

Das alegações e provas produzidas, portanto, **confirma-se a r. sentença** quanto ao vínculo empregatício, as datas de admissão e dispensa, e quanto à rescisão imotivada do contrato por iniciativa do empregador, já que não foi produzida qualquer prova de que “*após as férias natalinas da empresa na data que ele alega sua demissão não mais compareceu na empresa*” (contestação - fl. 81).

Mantenho.

SEGURO-DESEMPREGO

Considerando que o autor foi dispensado sem justa causa, condenou-se a reclamada à indenização do seguro desemprego, a ser apurado em liquidação, conforme regras estabelecidas para a concessão deste benefício, já que não é possível determinação para entrega das guias, posto que trata-se de trabalho de menor, em ambiente perigoso, incumbindo ao reclamado arcar com todas as consequências de uma contratação ilegal.

A recorrente argumenta que “*em, momento algum, a peça exordial fundamenta o pagamento do seguro desemprego de forma indenizatória em razão da ilicitude da contratação. Alias em momento algum da peça inalgoral tal pedido é formulado. (...) que, ao empregador, reconhecido o vínculo de emprego compete apenas e tão somente a entrega das guias que habilitem o autor ao recebimento do seguro desemprego. Assim Sendo Nobres Julgadores merece ser reformada a douta sentença de folhas netse ponto para determnoar a entrega das guias do seguro desemprego autor, para que o memso os receba junto ao órgão gestor. Porém, em caso de eventual condenação o que admite-se apenas por amor a argumetação que sejam respeitados o salário recebido pelo autor - (laborava meio expediente segundo a sentença de folhas) portanto devem se pagos sobre R\$ 420,00 (remuneração admitida na setença de folhas) e sobre o número de meses que ele receberia junto ao órgão gestor*” (fl. 175).

Analiso.

Ao contrário do que alega a recorrente, o reclamante alegou e pediu na petição inicial (fl. 10): *“O Reclamante trabalhou 10 meses para o Reclamado, como consequência tem o direito ao seguro desemprego, que deverá ser indenizado pelo Reclamado as parcelas não recebidas pois é do empregador o ônus da entrega da “Comunicação de Dispensa”, no ato da rescisão, para que o empregado dispensado possa obter o benefício do seguro-desemprego. Logo, deverá o Reclamante ser indenizado ao total de 3 meses referente ao seguro-desemprego no valor de 1.695,00 (mil seiscentos e noventa e cinco reais), visto que o Reclamado não disponibilizou as guias para que o mesmo pudesse dar entrada ao benefício do seguro”*.

Quanto aos procedimentos de obtenção do seguro-desemprego instituído pela Lei nº 7.998/90, caso haja diferenças comprovadas em juízo, a Súmula nº 389, item II, do c. TST prevê que: ***“O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização”***.

Assim, pelo entendimento sedimentado pelo c. TST, a condenação à indenização é cabível de forma sucessiva, em caso de não fornecimento, pelo empregador, das guias complementares relativas ao seguro-desemprego indicando que se trata de informação adicional referente às parcelas deferidas judicialmente.

Somente se frustrada essa hipótese deverá então a ré responder pela indenização equivalente, respeitadas as regras e parâmetros fixados nas resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT.

Nesse sentido, julgado desta e. 6ª Turma (destaquei):

“SEGURO-DESEMPREGO. INDENIZAÇÃO. *Para o recebimento do benefício do seguro-desemprego, deve o empregado comprovar a satisfação das condições exigidas pelo artigo 3º, da Lei n.º 7.998/90, e ainda o efetivo prejuízo causado, decorrente da omissão patronal. Em decorrência, obstada a pretensão da reclamante de recebimento direto da indenização, porque não caracterizada na espécie, de pronto, a hipótese legal de ressarcimento de dano. Em consequência, deve a condenação restringir-se à entrega da Comunicação de Dispensa, competindo ao Órgão pagador a verificação da satisfação dos requisitos necessários para a obtenção do benefício. A indenização só será devida se não cumprida pelo empregador, no prazo de dez dias após o trânsito em julgado da decisão, a obrigação de fazer correspondente (artigo 633, do CPC, de aplicação subsidiária). Sentença que se mantém.”* (TRT-PR-20560-2010-652-09-00-0, Rel. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, publicado em 01/07/2011 - destaques acrescentados)

De acordo com o art. 3º da Lei 7.998/1990, terá direito ao seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove ter recebido salários relativos a pelo menos **12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa**, o que não é o caso do reclamante, pelo que não há direito ao benefício e, portanto, não se justifica o pagamento de indenização nem o fornecimento de guias.

Reformo.

DANOS MORAIS

No particular, expôs o magistrado que o reclamante pleiteou indenização por danos morais sob a alegação de que era constantemente humilhado, não teve sua CTPS assinada, as normas de alimentação, higiene, segurança e saúde foram desrespeitadas, era menor de 14 anos e desempenhava atividades pesadas e perigosas, sendo que tinha que andar mais de 8km para ir e retornar do serviço, pois não era fornecido transporte. Durante a instrução processual, o dono da reclamada reconheceu a ilegalidade de empregar menores. Admitiu que já utilizou a mão de obra de mais de 40 jovens, totalmente ao arrepio da lei. Confessou a total ausência de fiscalização na utilização dos EPs (o reclamante usava EPI quando queria), sendo que as testemunhas do autor confirmaram que o menor utilizava maquinários perigosos sem qualquer treinamento ou supervisão e que não havia o fornecimento de EPs. Neste ponto, é importante ressaltar que, o reclamante nasceu em 05/09/2005 (fl. 23), ou seja, **na data da admissão tinha apenas 13 (treze) anos**, o que não pode ser admitido, sendo que esta situação se agrava ainda mais quando confrontada com o ambiente de trabalho registrado nas fotos de fls. 41/46. Definitivamente, aquele local não é para uma criança frequentar, tampouco prestar serviços. Não bastasse, as testemunhas do autor confirmaram que sofriam humilhações com os seguintes xingamentos pelo proprietário da ré: *“burros de carga”, “cabeça de vento”, “bagrão” e “burro”*, enquanto a testemunha da reclamada negou ter presenciado qualquer ofensa, o que não significa dizer que elas não ocorreram. Assim, atento aos critérios previstos no artigo 223-G, da CLT, o magistrado reputou razoável fixar a condenação em indenização por danos morais no valor de **R\$ 8.000,00** (oito mil reais).

A reclamada argumenta que *“Mariópolis possui atualmente uma população estimada 6.632 pessoas. (...) Ora, um cidade com tão ínfima população não possui geração de empregos e nestes casos os pais, para não verem seus filhos nas ruas, também para auxiliarem na renda familiar e principalmente por serem conhecidos de todos pois nestas*

idades todos se conhecemos pais imploram por um serviço a seus filhos. (...) que não exiet nos autos nemhim pedio de dano mprar ´çpe ilegalidade de conrtatação fato esteque por si só já faz o julgameto =”estr apetitaA sentença condenando o Reclamado ao pagamento de danos morais sem o devido pedido o fez “extra petita” e assim o fazendo deve a douta sentença de folhas ser reformada neste pontopara excluir da condenação a verbas de danos morais. Caso não seja este o entedimento de Vossas Excelências o que admite-se apenas por amor a argumnetação vem, o reclamado ponderar pela redução dos mesmos”; que “a testemunha do Reclamado como o depoimento do preposto, deixaram bem claro que o autor não laborava com maquinário. Em razão de tais fatos, deve ser reformada a douta sentença de folhas para excluir a condenação do pagamento dos danos morais ou se não for este o entendimento de Vossas Excelências para que o mesmo seja reduzido em valores mais compativeis com os fatos” (fls. 178/179).

Analiso.

A Constituição Federal de 1988 prescreve expressamente a proteção dos direitos de personalidade, conforme decorre da leitura do seu **art. 5º, inciso X**: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O campo de proteção jurídica extrapatrimonial compreende a **vida, a integridade física, o nome, a honra, a privacidade, a imagem ou a intimidade** do empregado.

Elenco de aspectos extrapatrimoniais protegidos pelo Direito do Trabalho foi detalhado com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, conforme novo art. 223-C da CLT: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”.

No art. 7º, XXXIII, da CF, dispôs-se que **é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.**

Na **Lei nº 8.069/1990** (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA), reforçou-se: “Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz”; “Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho: II - perigoso, insalubre ou penoso”.

A agressão aos aspectos extrapatrimoniais acima enumerados possibilita ao ofendido obter indenização por danos morais no âmbito judicial, desde que preenchidos os requisitos legais para tal condenação compensatória de danos.

No caso em análise, os danos morais alegados na exordial teriam se consolidado após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, devendo as consequências jurídicas advindas dos supostos atos ilícitos ser analisadas sob o viés das novas normas que regulam a indenização dos danos extrapatrimoniais na relação de trabalho.

Cumprido ressaltar que a CLT prevê em seu “Art. 223-A - *Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título*”.

Em seu art. 223-B, a CLT, na nova redação conferida pela Lei 13.467/2017, preconiza que “*Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a **esfera moral ou existencial** da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação*”.

Destarte, de acordo com as regras trazidas pela Lei 13.467/2017, a obrigação de indenizar os danos morais na esfera trabalhista emerge necessariamente da presença simultânea de alguns pressupostos, similares àqueles da responsabilidade civil geral prevista nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a saber:

- a) **efetivo dano ou lesão** a uma esfera extrapatrimonial juridicamente tutelável do ofendido;
- b) um **ato ilícito** que se configura pela ação ou omissão dolosa, abusiva ou culposa contrária ao direito em prejuízo da vítima;
- c) **nexo de causalidade** entre o ato ilícito atribuível ao réu e os danos gerados à vertente extrapatrimonial de outrem.

Por outro lado, embora seja essencial à proteção da dignidade da pessoa humana no desenvolvimento das atividades laborais, a aplicação da responsabilidade civil por danos morais na seara trabalhista somente se configura quando for demonstrada efetiva violação de alguma perspectiva moral do empregado, gerada pelo ato patronal.

Os atos e fatos que geram esta violação, portanto, não podem ser reconhecidos pelo magistrado com base em meras alegações. O dano moral se caracteriza por elementos atos ou fatos objetivos que devem ser demonstrados nos

autos, sendo insuficientes apenas considerações subjetivas da parte que se declara atingida.

Tratando-se de fato constitutivo do seu direito, cabe à parte autora demonstrar a presença concomitante dos elementos acima enfatizados, em conformidade com as regras de distribuição do ônus da prova previstas nos arts. 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC/2015.

O reclamante afirmou na petição inicial que trabalhou submetido a condições precárias, sofria humilhações (gritos e xingamentos por parte do reclamado - "burro", "cabeçudo", "vadio", "cabeça de vento"), não teve sua carteira assinada, e que havia desrespeito às normas de alimentação, saúde e segurança. Além disso, o reclamante era menor de idade, e com 14 anos só poderia ser contratado como aprendiz; que as atividades eram pesadas e perigosas, sem infraestrutura ou higiene, e o reclamante tinha que caminhar diariamente 8km, pois não era fornecido transporte. Em vista destes fatos, pediu o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$11.300,00 (fls. 14/18).

O reclamado, em contestação, contrapôs que o autor laborava apenas e tão somente 4h/dia; que nunca foi ofendido pelo Reclamado ou um de seus prepostos. Com relação ao fato de o autor morar cerca de dezesseis quilômetros do local de trabalho, não há por que ser dano moral pois o empregador não é em momento algum obrigado ao fornecer condução ao autor, até porque na cidade de Mariópolis não existe transporte coletivo urbano. Também não existe a obrigatoriedade de ser fornecida alimentação (fls. 85/86).

Em seu depoimento, o proprietário da empresa Neocir José Pagnoncelli declarou o seguinte (fls. 111/112):

"DEPOIMENTO DO(A) PROPRIETÁRIO(A) DA RÉ: 1) que o reclamante trabalhou de outubro a início de dezembro de 2019, recebendo a quantia de R\$20,00 por dia, trabalhando meio período; 2) que afirma que o reclamante trabalhava em média 2 dias por semana; 3) que afirma que pegava recibo dos menores; 4) que o horário do reclamante era das 13h30 às 17h30min; 5) que afirma que o reclamante não utilizava máquinas em serviço, na verdade trabalhava em serviços de limpeza; 6) que **sabe que é ilegal o trabalho de menor, mas faz isso para dar oportunidade para os jovens**; 7) que afirma que **já ensinou mais de 40 jovens**; 8) que **atualmente conta com o trabalho de 1**

menor; 9) que o reclamante trabalhava só quando queria; 10) que **só contrata menores que estejam estudando**; 11) que **o reclamante usava EPI quando queria**; 12) que o depoente disponibiliza botinas, luvas, capacete e protetores auriculares; 13) que a foto de fl. 42 representa um buraco onde cai a serragem dos cortes, sendo que existe uma esteira que retira esta serragem, mas não totalmente; 14) desse modo, os empregadores ficavam necessitando limpar os buracos com a serragem, mas afirma que é um trabalho leve; 15) que a foto de fl. 44 traz a imagem de uma máquina chamada “fita de desdome”.

A **testemunha D. M.** afirmou que também trabalhou para o reclamado por mais de um ano, sem registro em carteira; que o reclamado de vez em quando falava para todos os funcionários que eram “burros de carga” e não mereciam trabalhar; que as falas do reclamado não se davam em tom de brincadeira. **Bruno Martins** acrescentou que o reclamado proferia ofensas para todos, tais como “cabeça de vento, bagrão e burro”.

V. de M., por seu turno, afirmou que “o reclamado *“é gente boa”*, que *“nunca presenciou qualquer ofensa dirigida aos seus funcionários”*, e que *“o reclamado disponibilizava os EPIs, mas muitos se recusavam a utilizá-los”* (fl. 114).

Das alegações e provas produzidas, portanto, não só se confirmou o trabalho **sem atenção às normas de segurança**, como o **predomínio da informalidade** em atividade perigosa, o que retira do trabalhador o amparo previdenciário; restou **incontroversa a ampla utilização de mão de obra de menores** fora do permissivo legal, além do **desamparo** também quanto ao fornecimento de transporte e alimentação.

Ainda que se admita que as **condições materiais e os usos e costumes** do local de prestação de serviços devam permear a interpretação do caso concreto, as circunstâncias do caso em análise permitem constar longa lista de infrações e irregularidades em detrimento de **trabalhadores em condição de vulnerabilidade**, inclusive no caso do **reclamante, que quando admitido pela serraria tinha somente 13 anos de idade**, o que confirma máculas a diversos aspectos existenciais, inclusive decorrentes da exposição a situações efetivamente degradantes, como o trabalho inseguro em atividade perigosa e mediante xingamentos.

Quanto à indenização arbitrada, a precisa avaliação dos aspectos subjetivos apresentados pelo agente e pela vítima e dos detalhes objetivos, consequenciais e circunstanciais do ato ilícito deve ser realizada de acordo com a previsão do art. 223-G, da CLT, que elenca os seguintes critérios para considerar nos casos de comprovada ocorrência de danos extrapatrimoniais: *I - a natureza do bem jurídico tutelado; II -*

a **intensidade do sofrimento ou da humilhação**; III - a **possibilidade de superação** física ou psicológica; IV - os **reflexos pessoais e sociais** da ação ou da omissão; V - a **extensão e a duração dos efeitos da ofensa**; VI - as **condições em que ocorreu a ofensa** ou o prejuízo moral; VII - o **grau de dolo ou culpa**; VIII - a ocorrência de **retratação** espontânea; IX - o **esforço efetivo para minimizar a ofensa**; X - o **perdão**, tácito ou expresso; XI - a **situação social e econômica** das partes envolvidas; XII - o grau de **publicidade** da ofensa.

A análise deste importante elenco legal permitirá ao magistrado classificar a lesão conforme sua gravidade em leve, média, grave ou gravíssima, escala que, por sua vez, enquadrará a ilicitude nas faixas indenizatórias adequadas com seus respectivos tetos de valores, conforme segue no art. 223-G, § 1º, da CLT:

“§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

*I - ofensa de natureza **leve**, até três vezes o último salário contratual do ofendido;*

*II - ofensa de natureza **média**, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;*

*III - ofensa de natureza **grave**, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;*

*IV - ofensa de natureza **gravíssima**, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.”*

No caso em análise, as ofensas às diversas esferas extrapatrimoniais do reclamante são **diversas** e **gravíssimas**, não comportando redução a indenização fixada na origem, no valor de **R\$8.000,00**, inclusive em vista da sua função pedagógica.

Nada há a prover.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Sueli Gil El Rafihi e Francisco Roberto Ermel; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** interposto pela reclamada e das contrarrazões. No mérito, em igual votação, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, para

excluir a indenização do seguro-desemprego, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 10 de junho de 2021.

ARNOR LIMA NETO

Relator