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 o 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 223G, §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