



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020424-80.2021.5.04.0102

Relator: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/11/2022

Valor da causa: R\$ 63.326,00

Partes:

RECORRENTE: DEBORA DA SILVA CAVALHEIRO

ADVOGADO: GISLAINE SILVA GOLDBAUM

RECORRENTE: JAIRO COSTA DE SOUZA - ME

ADVOGADO: CLEBER RENATO BERSCH

RECORRIDO: DEBORA DA SILVA CAVALHEIRO

ADVOGADO: GISLAINE SILVA GOLDBAUM

RECORRIDO: JAIRO COSTA DE SOUZA - ME

ADVOGADO: CLEBER RENATO BERSCH



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020424-80.2021.5.04.0102 (ROT)
RECORRENTE: DEBORA DA SILVA CAVALHEIRO, JAIRO COSTA DE SOUZA - ME
RECORRIDO: DEBORA DA SILVA CAVALHEIRO, JAIRO COSTA DE SOUZA - ME
RELATOR: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO

EMENTA

RELAÇÃO DE ESTÁGIO. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO VIGENTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. 1. A admissão da parte trabalhadora como estagiária deverá observar rigorosamente os preceitos estatuídos na Lei 11.788/08. 2. Demonstrado nos autos que a relação de estágio não obedece ao estabelecido na lei vigente e que mascarou relação de emprego, em ofensa ao disposto no art. 9, da CLT. 3. A manutenção de estágio em desconformidade com a Lei 11.788/08 impõe o reconhecimento do vínculo de emprego.

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO E ANOTAÇÃO DE CTPS. ABALO MORAL "IN RE IPSA". INDENIZAÇÃO DEVIDA. De acordo com o art. 5º, X, da Constituição da República, a honra e a imagem das pessoas é inviolável, sendo assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-lo. Ausência de reconhecimento de vínculo de emprego e de anotação da CTPS, a configurar o ato ilícito, o nexo causal e o abalo moral presumido - "in re ipsa". Devida a indenização extrapatrimonial. Legítima a condenação da ré no pagamento de indenização por danos morais, consideradas as circunstâncias do caso caso em concreto e os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Reforma da sentença que se legitima no tópico.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ, JAIRO COSTA DE SOUZA - ME.** Por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA, DEBORA DA SILVA CAVALHEIRO,** para condenar a ré no pagamento de



indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), em razão de inadimplemento de verbas salariais e resilitórias, conjugadas a más condições de trabalho e transporte de valores sem a devida segurança, com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir da Sessão de Julgamento. Custas de R\$400,00, pela ré, calculadas sobre o valor de R\$20.000,00, que se acresce à condenação.

Intime-se.

Porto Alegre, 14 de março de 2023 (terça-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência (Id 1ce6ce4), prolatada pela MMA. Juíza Dra. Cacilda Ribeiro Isaacsson, recorrem as partes.

O recurso ordinário da parte autora versa sobre dano moral (Id. 2a3dc19).

O recurso ordinário da parte ré trata de vínculo de emprego e validade do contrato de estágio (Id. cd1c295).

Com contrarrazões (Ids f026cad e 3ffa03d), vêm os autos a este Tribunal para julgamento.

Processo não submetido à análise prévia do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Dados laborais: reconhecido na origem vínculo de emprego nos períodos de 13/11/2018 a 12/11/2019 e 13/10/2020 a 30/06/2021.

I. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RÉ.

I.I. VÍNCULO DE EMPREGO. VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO.

A ré insurge-se contra o reconhecimento do vínculo de emprego, afirmando que durante toda a relação entre as partes houve relação de aprendizado. Aponta que a própria parte autora informou estar



regularmente matriculada no Ensino Médio. Argumenta que a falta de relatório de atividades é formalidade menor que não pode prevalecer frente à renovação do contrato de estágio e que a ausência de assinatura da parte autora no único relatório apresentado é ato burocrático que não descaracteriza a realidade. Ainda, aponta que a falha da escola em acompanhar o estágio não lhe pode ser atribuída, por inexistir previsão legal para que cobrasse da escola sua responsabilidade. Pugna pela declaração de validade do contrato de estágio, afirmando que todos os requisitos legais estiveram presentes na relação, gizando que todas as atividades descritas pela parte autora em seu depoimento pessoal constam no contrato de estágio firmado entre as partes.

Na sentença recorrida, assim foi analisada a matéria:

"1. DO VÍNCULO DE EMPREGO:

A parte autora afirma ter trabalhado para a parte reclamada, nos períodos de 13/11/2018 a 12/11/2019 e 13/10/2020 a 30/06/2021, tendo sido contratada como estagiária. Aduz que os contratos de estágio firmados foram constituídos com o objetivo de mascarar a relação de emprego havida entre as partes. Relata que é estudante do ensino médio no Colégio Municipal Pelotense, de modo que sua matrícula ativa junto a escola possibilitou condições formais para o contrato de estágio. Pondera que sempre laborou exercendo todas as funções das funcionárias que possuíam a CTPS devidamente anotada, tais como atendimento, vendas, organização da loja, metas, pagamentos, etc.. Sustenta que realizava até mesmo o transporte do dinheiro do caixa da loja até o banco para depósito, desacompanhada de segurança ou colega. Refere que frequentemente trabalhava aos sábados, em turno integral, realizando as mesmas funções executadas no trabalho de segunda à sexta-feira como "estagiária". Diz que foi novamente contratada como estagiária em 13/10/2020, em contrato de 06 meses em jornada de trabalho 5 horas diárias, de segunda à sábado. Explica que em 22/04/2021 seu contrato foi renovado por mais 06 meses, de modo que perduraria até outubro/21. Afirma que no final do mês de junho/21 precisou afastar-se do trabalho, por suspeita de Covid-19. Assevera acabou descobrindo que estava grávida e não com Coronavírus. Menciona que ao comunicar para o reclamado sobre gravidez, foi imediatamente dispensada, em 30/06/2021. Salienta que sempre realizou todas as atividades de suas colegas celetistas, de igual modo como o ocorrido na primeira relação de trabalho havida entre as partes. Defende a ocorrência de descaracterização dos contratos de estágio, com o objetivo de camuflar uma verdadeira relação de emprego. Requer o reconhecimento da nulidade dos contratos de estágio e reconhecimento do vínculo de emprego nos períodos, com a condenação do reclamado ao pagamento de diferenças salariais, aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário, FGTS com multa de 40%.

De outro lado, o reclamado nega a existência de vínculo de emprego. Alega que a reclamante sempre foi estagiária. Aduz que o estágio da reclamante foi supervisionado pela In Company, Instituição de Ensino e pelo Coordenador Pedagógico. Relata que sempre agiu em conformidade com a lei e caso houvesse alguma irregularidade, havia órgãos fiscalizadores do estágio. Pondera que a reclamante requereu extinção do primeiro contrato em 12/11/2019, alegando problemas de saúde na família. Sustenta que são indevidas as parcelas pleiteadas, tendo em vista a existência de contrato de estágio regular. Pugna pela improcedência do pedido.

A principal controvérsia reside, assim, na natureza jurídica do vínculo que uniu os litigantes.



O estágio é modalidade de relação de emprego regida pela Lei nº 11.788/2008 e tem como escopo a preparação de educandos para o trabalho produtivo. Considerando-se que se trata o vínculo de estágio de uma exceção ao contrato de trabalho, necessário o preenchimento dos requisitos legais fixados, de modo a se evitar que o contrato de estágio oculte uma relação de emprego. Assim, o art. 3º da Lei nº 11.788/2008 estabelece que o estágio não cria vínculo de emprego, desde que observados os seguintes requisitos:

I - matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Além disso, estabelece o §1º que: O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

O art. 9º, por sua vez, estabelece que a parte concedente deve observar as seguintes disposições:

I - celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II - ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III - indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV que tenham em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V - por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI - manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII - enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Conforme os Termos de Compromisso juntados, os contratos de estágio firmados entre as partes previam o desenvolvimento das atividades de atendimento ao público e auxílio na limpeza e organização da loja (ID. fce38ec e04b249f).



Da análise da documentação colacionada aos autos, verifico que a contratação da reclamante não atende às exigências formais para o desenvolvimento válido do contrato de estágio.

Não há prova da matrícula e frequência regular da autora na instituição de ensino à época do primeiro período de estágio (13/11/2018 a 12/11/2019), uma vez que os atestados de escolaridade juntados pela própria ré comprovam a matrícula e frequência somente a partir do ano de 2020.

Ademais, também não se verifica tenha sido apresentado o relatório para a instituição de ensino na periodicidade prevista legalmente (a cada seis meses), para o acompanhamento do primeiro estágio, conforme estabelece o inciso VII do artigo 9º da Lei 11.788/08.

O único relatório de acompanhamento de estágio juntado pela reclamada, relativo ao segundo período, além de incompleto, não apresenta assinatura da autora, conforme estabelece o art. 9º, VIII, da Lei nº 11.788/2008.

A prova oral, notadamente o depoimento da testemunha ARTHUR KATREIN, demonstra que ao longo dos contratos de estágio, o trabalho executado pela reclamante não contou com supervisão, acompanhamento ou avaliação pela instituição de ensino à qual estava vinculada.

Cumprir destacar que é também da empresa concedente a obrigação de cobrar que sejam atendidas as previsões legais, para que o estágio atinja sua finalidade plena.

Demonstrada a irregularidade formal do contrato de estágio e tendo em vista a prova oral produzida, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.

Nesse sentido:

EMENTA Contrato formal de estágio. Validade. Tratando-se a Lei nº 11.788/08 de diploma legal que excepciona o disposto no artigo 3º da CLT, é imprescindível a observância de todos os requisitos nela previstos, sob pena de descaracterização do contrato de estágio. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020344-64.2018.5.04.0024 ROT, em 04/03/2021, Desembargadora Denise Pacheco - Relatora)

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Além de não ter havido o preenchimento formal dos requisitos exigidos para a formação do contrato de estágio conforme definido na Lei nº 11.788/2008, ante a inexistência de comprovação do acompanhamento da instituição de ensino (como exigido pelos artigos 3º, § 1º, e 7º, inciso IV, da mencionada Lei), tal vínculo jurídico apenas tem razão de existir quando cumpre papel efetivo de complementação aos conhecimentos adquiridos no desenvolvimento do curso, sendo necessário o atendimento, portanto, do requisito material. Correta a sentença quanto à nulidade do contrato de estágio e ao reconhecimento do vínculo de emprego no período do estágio que antecedeu a efetiva contratação do trabalhador. Apelo não provido. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020761-60.2017.5.04.0021 ROT, em 14/10/2020, Desembargador Alexandre Correa daCruz)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO. Comprovado que o contrato de estágio não foi exercido de acordo com as disposições legais que regem a matéria, Lei 11.788/08, vigente à época da prestação dos serviços, cabe o reconhecimento do vínculo



jurídico de emprego. Recurso desprovido.(TRT da 4ª Região,3ª Turma, 0021218-74.2017.5.04.0124 ROT, em 19/08/2021, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco - Relatora)

Pelo exposto, acolho a tese da inicial, para DECLARAR a existência de vínculo de emprego entre as partes, nos moldes consolidados, nos períodos de 13/11/2018 a 12/11/2019 e de 13/10/2020 a 30/06/2021".

Analisa-se.

A Lei 6.494/77 estabelece que:

Art. 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, alunos regularmente matriculados e que venham frequentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º Grau e Supletivo.

§ 1º - O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo, o estudante, para esse fim, estar em condições de estagiar, segundo o disposto na regulamentação da presente Lei.

§ 2º - Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico cultural, científico e de relacionamento humano".

A Lei 11.788/08, por sua vez, assim especifica:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho".

Os arts. 3º, §2º, e 15 do referido diploma legal preveem o reconhecimento de vínculo empregatício no caso de inobservância dos requisitos explicitados na lei, vejamos:

"Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:



I - matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária." "Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1o A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2o A penalidade de que trata o § 1o deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

O ônus da prova no processo do trabalho, quando se discute a existência da relação empregatícia, consoante previsão expressa nos arts. 818 da CLT e 373 do NCPC, se divide da seguinte forma: quando a demandada nega a própria existência da prestação de trabalho, cabe ao autor o ônus de comprovar a existência do vínculo empregatício, fato constitutivo do seu direito; do contrário, quando reconhecida a prestação dos serviços, mas negada sua natureza empregatícia, incumbe aos réus a prova do fato modificativo do direito perseguido.

Convém analisar a prova oral (teor disponível no PJE mídias).

A parte autora, em depoimento pessoal, disse que deixou o currículo diretamente na ré, sendo contratada pela In Company e, no segundo estágio foi diretamente à loja, sendo admitida.

O preposto do réu declarou que *"a reclamante atendia o cliente, com vendas, e fazia reposição no setor em que estava lotada"* e também que *"tinham outros estagiários, 2 ou 3 pelo que se recorda; que com CTPS assinada tinham cerca de 4 funcionários; **que todos faziam a mesma coisa**; que a reclamante fazia 6 horas de segunda à sexta ou, 5 horas de segunda a sábado; que a reclamante, na primeira vez, procurou a In Company, e na segunda vez entrou em contato com a depoente que a orientou a procurar*



a InCompany e foi admitida; que a In Company entrava em contato com a depoente durante o estágio da reclamante; que os estagiários possuíam horários iguais; que eram dispensados para aulas; que a prioridade é o colégio; que as horas de sábados eram pagas dentro do estágio; que a sangria é realizada pelas caixas da loja; que desconhece se a reclamante fez a sangria".

A testemunha Karen, indicada pela parte autora, que foi estagiária antes de tornar-se funcionária da ré, descreveu que: *"a reclamante era atendente; que o estágio da depoente foi intermediado pela In Company, por indicação de uma colega que trabalhava na loja; que a depoente compareceu na loja e foi encaminhada para a In Company; que a In Company cuida do contrato de estágio e comprova a matrícula na escola a cada 6 meses; que a gerente da loja fazia um relatório dizendo se queria ou não continuar o estágio; **que a reclamante fazia o mesmo atendimento de quem tinha CTPS assinada**; que o horário da depoente era das 9:00 às 18:00 de segunda a sábado, com intervalo de 1 hora; que se ficassem até as 19:00 tinham 1h30 de intervalo; **que a reclamante trabalhava 6 horas, com 15min de intervalo**; que a depoente trabalhou como caixa a partir da CTPS assinada" e que "não foi dispensada nem teve a jornada reduzida em função de provas, bem como, não viu isso acontecer com outros estagiários".*

A outra testemunha indicada pela parte autora, Fabiane, afirmou que: "era estagiária pela In Company; que foi chamada para uma entrevista com a gerente da reclamada; que todo seu período foi de estágio; que contavam estoque, limpavam a loja, vendiam; que atuou no caixa e, posteriormente a uma gripe forte, foi dispensada; que a reclamante era estagiária; que trabalhavam de 5 a 6 horas diárias, não se recordando bem do horário; que nos sábados trabalhavam das 10:00 às 19:00, com 1 hora de intervalo; que durante a semana tinham 15min de intervalo; que estava trabalhando quando a reclamante saiu da loja pela primeira vez; que não sabe como a reclamante começou a trabalhar na loja; que a loja já contratou estagiário sem a intermediação da In Company; que se tivessem prova na escola, precisavam sair no horário normal da loja, não sendo dispensadas;

Já a testemunha Mary Anne, indicada pela ré descreveu que "na época da reclamante era atendente de loja e a reclamante era estagiária, tendo como função organizar o setor e atender o cliente", (...), que trabalhavam da 9:00 às 19:30 com 1 hora de intervalo de segunda a sábado; que a reclamante fazia uma jornada inferior a da depoente, de segunda a sexta; que a reclamante tinha 15min de intervalo, não sabendo porque parou de trabalhar na loja; que não recorda o número de estagiários; que não lembra se, nos dias de prova na escola, os estagiários eram dispensados; (...); que as funcionárias têm metas mas as estagiárias não; que as estagiárias têm 15min de intervalo".

A outra testemunha indicada pela parte ré, Arthur, afirmou "que a reclamante foi aluna da escola em que o depoente foi diretor (aposentado em 03/2021); que a escola exige estágio para o curso normal, não sabendo se é o curso que a reclamante realiza; que a escola apenas toma conhecimento de quem está



realizando estágio; **que a escola não faz acompanhamento em loco dos estágios; que os alunos não apresentam relatório de estágio para a escola;** que não havia seleção de candidatos na escola para os estágios; que se recorda que o CIEEE solicitava a frequência dos alunos na escola; que não sabe o números de alunos que faz estágio mas sabe que são muitos,cerca de 10 ou 20% do total; que assinava o documento de ingresso no estágio e, ao final deste, apenas lançava seu visto e assinatura, nada referindo a respeito do estágio concluído, já que não havia acompanhamento deste pela escola; que a renovação dos estágios ocorria nos mesmos moldes, já que não havia acompanhamento pela escola dos estágios; que os convênios de estágio são tratados pela Secretaria de Educação; **que nunca lhe reportaram reclamação sobre a empresa In Company, até porque não mantinha contato direto com os alunos; que desconhece os critérios para que o estágio seja realizado, já que o convênio, como antes referido, se dá com a Secretaria de Educação".**

Conforme o conjunto probatório dos autos, verifica-se que a demandada descumpriu obrigações previstas na Lei 11.788/08 ao longo da relação de estágio em questão.

Ademais, consoante prova oral, verifica-se ter sido exigida da autora a execução de funções ínsitas à relação de emprego, mais especificamente, afetas aos empregados do réu, conforme declaração do preposto.

Além disso, nada de concreto foi feito pela ré em relação à ausência de fiscalização do estágio pela escola, referindo-se a ré, em suas razões recursais, aos requisitos legais como mera formalidade e burocracia.

Como já ressaltado na sentença a prova dos autos, notadamente a oral é favorável à tese da parte autora e evidencia fraude e mascaramento de relação de emprego por meio de um suposto estágio acadêmico. Ainda, já referido pelo julgador de origem, que o arcabouço formal da relação de estágio se prestou apenas para dar suporte a tal fraude, em ofensa ao princípio da primazia da realidade.

Reitera-se que inexistem provas nos autos de que tenham sido observados os procedimentos básicos para o desenvolvimento válido e regular do estágio formalmente firmado, a exemplo de realização de planejamento, de acompanhamento acadêmico e de avaliação de desempenho, que repisa-se, não foram anexados ao feito. Note-se que efetivamente os documentos juntados resumem-se à mera formalidade, não sendo aptos a comprovar os objetivos educacionais inerentes às atividades desenvolvidas na ré.

A Lei 11.788/08 é categórica ao afirmar, no art. 3º, §2º, que "O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária".



Diante do exposto, tem-se por desvirtuada a finalidade do estágio, nos termos do disposto no §2º do art. 3º supra transcrito, em ofensa ainda, ao disposto no art. 9º, da CLT, pelo que impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego da parte autora com a ré.

Nesse sentido, precedentes deste Regional e no âmbito deste Colegiado:

RELAÇÃO DE ESTÁGIO. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO VIGENTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO.

1. A admissão do trabalhador como estagiário deverá observar rigorosamente os preceitos estatuídos na Lei 11.788/08. 2. Ausência de comprovação de que a relação de estágio obedeceu ao estabelecido na lei vigente, ônus do qual a ré não se desincumbiu (arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC). 3. A manutenção de estagiário em desconformidade com a Lei 11.788/2008 impõe o reconhecimento do vínculo de emprego desde a admissão. Sentença reformada. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020428-28.2019.5.04.0801 ROT, em 05/08/2021, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. CONTRATO DE ESTÁGIO. *O ônus da prova quanto à existência de relação empregatícia impõe que o trabalhador comprove a prestação de serviços em favor do suposto empregador e, quando incontroversa ou comprovada a prestação de serviços, cabe à alegada empregadora demonstrar que a relação havida não foi de vínculo empregatício, nos termos do art. 818 da CLT, combinado com art. 373, I e II, do CPC/2015. Ausência de comprovação do preenchimento dos requisitos da Lei nº 11.788/2008. Reconhecimento do vínculo empregatício que se impõe, ante a descaracterização do contrato de estágio alegado como fato impeditivo. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020663-34.2019.5.04.0012 ROT, em 25/06/2021, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos)*

Relação de emprego mediante contrato formal de estágio. *Vínculo de emprego reconhecido. Tratando-se a Lei nº 11.788/08 de diploma legal que excepciona o disposto no artigo 3º da CLT, imprescindível a observância dos requisitos nela previstos, sob pena de descaracterização do contrato de estágio. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020131-09.2015.5.04.0333 RO, em 31/03/2016, Desembargadora Denise Pacheco - Relatora)*

CONTRATO DE ESTÁGIO NULO. VÍNCULO DE EMPREGO. *Considera-se nulo o contrato de estágio quando não atendidos os pressupostos formais e materiais previstos na Lei nº 11.788/08. Na hipótese, não demonstrados o acompanhamento e a avaliação de ensino do reclamante, percebidas violações ao termo de compromisso de estágio e, ainda, considerando a ausência de efetiva compatibilidade entre as atividades da autora e aquelas previstas no termo de compromisso, crível o reconhecimento da relação de emprego. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0000636-61.2014.5.04.0511 RO, em 15/03/2016, Desembargador Gilberto Souza dos Santos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Desembargadora Maria Madalena Telesca).*

Em síntese, incontroversa a relação de trabalho e a prestação de serviços da autora em favor da ré, com evidente contribuição das tais atividades da autora para os objetivos sociais da ré, restando claramente demonstrado que a relação material mantida efetivamente não era de estágio, consoante já mencionado na sentença e diante do teor da prova oral e documental já descritas anteriormente.



Portanto, no contexto probatório evidente que não houve contrato de estágio, mas, típica relação de emprego, consoante já reconhecido na sentença inclusive. E desse modo, deve ser mantido o reconhecimento da existência de vínculo de emprego, entre a autora e a ré.

Nega-se, pois, provimento ao recurso ordinário da ré.

II. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA.

II.I. DANO MORAL.

A parte autora renova o pedido de indenização por dano moral, afirmando comprovado o transporte de valores e os excessos praticados pelo empregador, tais como proibição de sentar, intervalos concedidos aleatoriamente, demissão em razão da gestação e ausência de registro em CTPS.

Na origem foi assim decidido:

"6. DO DANO MORAL:

Refere a autora que passou por diversos episódios de grave constrangimento durante o período laboral. Aduz que embora tenha formalmente sido contratada como estagiária, sempre realizou todas as atividades que suas colegas celetistas. Relata que realizava atividades como transportar até o banco consideráveis valores oriundos da sangria do caixa da loja. Alega que sentiu-se humilhada e diminuída, pois embora realizasse todas as atividades de suas colegas, nunca teve sua CTPS anotada, o que a impediu de ter garantidos inúmeros outros direitos. Pondera que foi dispensada imotivadamente quando contou ao empregador que estava grávida. Sustenta que durante toda sua jornada de trabalho não podia sentar-se nem por um minuto para descansar as pernas, pois o único banco existente na loja ficava atrás do caixa, porém não era permitido sua utilização. Refere que a norma coletiva da categoria possui previsão expressa de existência de assentos no *local de trabalho para os casos de funcionários que tenham por atribuição o atendimento ao público*. Anota que as colegas não podiam conversar entre si no horário de trabalho, mesmo que se tratasse de irrelevante conversa nos momentos em que não haviam clientes na loja. Destaca que a utilização do ar condicionado da loja durante o horário de trabalho era expressamente proibida pelo reclamado, mesmo durante as altas temperaturas de verão ou baixas temperaturas de inverno. Diz que durante os dois períodos em que laborou para a reclamada, os intervalos intrajornadas sempre foram concedidos em horários aleatórios e conforme o andamento da demanda da loja, nunca sabendo ao certo em qual horário poderia gozar de seu horário de intervalo. Afirma que os fatos narrados constituem inequívocos abalos à dignidade da trabalhadora, gerando, portanto, o dever de indenizar, nos termos do art. 223-B e art. 223-C da CLT. Ante o exposto, requer seja o reclamado condenado ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$10.000,00.

O demandado impugna as alegações da autora.

A reclamante, em seu depoimento pessoal, afirma que "(...) no segundo estágio, foi demitida por estar grávida(...)" .

A preposta da reclamada, em seu depoimento pessoal, assevera que "(...) quando a reclamante engravidou, a depoente entrou em contato com a In Company e foi orientada



a dispensar a reclamante; (...) que com CTPS assinada tinham cerca de 4 funcionários; que todos faziam a mesma coisa; que a reclamante fazia 6 horas de segunda à sexta ou, 5 horas de segunda a sábado; (...) que a sangria é realizada pelas caixas da loja; que desconhece se a reclamante fez a sangria (...)".

A testemunha convidada pela reclamante, KAREN CAMILA RODRIGUES, relata que "(...) a reclamante fazia o mesmo atendimento de quem tinha CTPS assinada; que o horário da depoente era das 9:00 às 18:00 de segunda a sábado, com intervalo de 1 hora; que se ficassem até as 19:00 tinham 1h30 de intervalo; que a reclamante trabalhava 6 horas, com 15min de intervalo; que a depoente trabalhou como caixa a partir da CTPS assinada; que a gerente fazia a sangria do caixa; que a reclamante fez, algumas vezes, o depósito bancário, em média 1 vez por semana; que a reclamante ia sozinha na lotérica ou na agência bancária, levando de R\$50,00 a R\$1.000,00, para serem depositados; que existia um banco na loja mas não podiam sentar livremente; que ficavam incomodados se as funcionárias sentassem; que isso acontecia inclusive com os estagiários; que a loja tinha ar-condicionado; que às vezes ficava ligado em função dos gastos, tanto no verão quanto no inverno; (...) que o proprietário dava a entender que, no caso de furto do dinheiro transportado da sangria, a responsabilidade seria do funcionário que estivesse transportando o dinheiro; que o proprietário, algumas vezes, abraçava as funcionárias de formas que elas não gostavam; que a depoente, o proprietário da loja, apenas abraçava mas, já ouviu comentários de que este tentava contato mais íntimo com as funcionárias; que o proprietário era rude, humilhava, tinha comportamento explosivo; (...)".

A segunda testemunha convidada pela reclamante, FABIANE RAMIRES PEREIRA, relata que "(...) trabalhavam de 5 a 6 horas diárias, não se recordando bem do horário; que nos sábados trabalhavam das 10:00 às 19:00, com 1 hora de intervalo; que durante a semana tinham 15min de intervalo; (...) que a sangria era feita pelas funcionárias, inclusive pela reclamante, numa média de 2 a 3 vezes por semana; que o proprietário era grosso com as funcionárias; que o proprietário não assediou a depoente e esta nunca ouviu falar que o tenha feito com outras meninas; que o proprietário tentava abraçar uma colega da depoente, conversando com ela; que o proprietário levava outra colega para tomar café e comer fora; que o ar-condicionado era raramente ligado para poupar luz; que não podiam sentar; que só sentavam no intervalo; que se houvesse alguma coisa durante o trajeto da sangria, como um assalto, não sabe o que aconteceria, não sendo lhe falado nada (...)".

A testemunha trazida pelo reclamado, MARY ANNE AMARAL ROSA DOS SANTOS, narra que "(...) a depoente fazia depósitos (sangria) que as estagiárias não faziam; que a sangria era diária, feita pela depoente ou uma das caixas; que a reclamante nunca fez a sangria; que trabalhavam da 9:00 às 19:30 com 1 hora de intervalo de segunda a sábado; que a reclamante fazia uma jornada inferior a da depoente, de segunda a sexta; que a reclamante tinha 15min de intervalo, não sabendo porque parou de trabalhar na loja; (...) que o ar-condicionado é ligado de vez em quando, dependendo da temperatura; que tem 1 ou 2 bancos na loja e que podem se sentar; que o relacionamento do proprietário com as funcionárias é normal, não tendo visto o proprietário tentar abraçá-las; (...) que as estagiárias têm 15min de intervalo (...)".

Entendo que para a caracterização de dano moral deve haver abalo na imagem do indivíduo, assim como diminuição de seu conceito moral junto à comunidade na qual está inserido. Ademais, é necessária a ação culposa ou dolosa do agente, com a intenção de prejudicar a vítima, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese prevista no artigo 186 do Código Civil. Assim, a obrigação de



indenizar somente pode existir quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. O ato ilícito importa invasão não autorizada da esfera jurídica alheia.

Não é o que se verifica no caso em tela, pois os fatos mencionados pela parte autora (não reconhecimento do vínculo de emprego e dispensa no período estável), embora possam ter configurado situação desagradável, não podem ser caracterizados como violadores da intimidade, honra, integridade e imagem da trabalhadora. O não pagamento das verbas decorrentes do pacto é punido com a aplicação de multas e juros previstos em lei, conforme deferido na presente sentença. Ademais, a dispensa no curso da estabilidade gestante, embora caracterize ilícito trabalhista que enseja o direito à reintegração ou a indenização substitutiva, por si só, não configura dano moral.

Nesse sentido: "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. (...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. GESTANTE. CONHECIMENTO DO ESTADO DE GRAVIDEZ APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL. A jurisprudência desta Corte vem se firmando no sentido de que a dispensa de empregada gestante, por si só, não seria capaz de gerar compensação por danos morais, mas sim a reintegração ou indenização correspondente à estabilidade. Precedentes. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o art. 896, § 7º, da CLT como óbices ao prosseguimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Agravo de instrumento não provido. (RR-1130-07.2014.5.09.0245, Rel. Min. Breno Medeiros, 5.ª Turma, DEJT 29/6/2018) "RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. DANOS MORAIS. NÃO CONHECIMENTO. A egrégia Corte Regional, soberana na análise dos fatos e provas presentes no processo, registrou que não houve qualquer comprovação por parte da autora do alegado dano moral, ressaltando que a rescisão contratual da reclamante não ocorreu de forma aleatória, discriminatória ou abusiva. Premissas fáticas incontestes à luz do que preceitua a Súmula nº 126. Assim, não comprovado, qualquer fato objetivo a partir do qual pudesse se deduzir o abalo moral, não há falar em compensação por danos morais. Ademais, a jurisprudência desta colenda Corte vem se firmando no sentido de que a dispensa de empregada gestante, por si só, não seria capaz de gerar compensação por danos morais, mas sim a reintegração ou indenização correspondente à estabilidade. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (ARR-316-27.2015.5.09.0029, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5.ª Turma, DEJT 22/9/2017)

Situação contrária ensejaria a banalização do instituto do dano moral mediante monetarização de singelos conflitos laborais.

Além disso, não restaram comprovados os demais fatos alegados pela autora, ônus que lhe incumbia e do qual não se exonerou, mormente quando a prova oral mostrou-se dividida no aspecto.

Em sendo assim, indefiro o pedido de indenização por dano moral".

Entende-se diversamente do exposto na sentença.

A ausência de reconhecimento de vínculo de emprego e falta de anotação de CTPS implicam severos prejuízos ao trabalhador, dentre os quais, restar excluído de diversos direitos humanos fundamentais os quais lhe seriam devidos. Note-se que não houve o pagamento de verbas salariais e resilitórias devidas ao longo da relação de emprego consoante reconhecido na presente ação, sendo, ainda, imperioso destacar



que a parte obreira encontrava-se gestante quando da extinção do vínculo havido entre as partes, tendo o preposto declarado que *"quando a reclamante engravidou, a depoente entrou em contato com a In Company e foi orientada a dispensar a reclamante"*.

De acordo com o art. 5º, X, da Constituição da República, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, sendo assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-lo.

O respeito à legislação trabalhista e ao trabalhador é condição fundamental para o desenvolvimento sustentável da sociedade e para o cumprimento dos princípios fundamentais da República concernentes ao valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana. Por óbvio que as condutas que violam a legislação social, notadamente as atitudes abusivas dos empregadores que se valem de sua posição econômica para impor condições aviltantes às pessoas que necessitam vender sua força de trabalho, constituem macro lesões que afrontam a própria existência do Estado.

Inexiste dúvida de que os objetivos fundamentais constantes do art. 3º, I a IV, da CF, relativos à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, garantia do desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, e, finalmente, promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, ficam seriamente comprometidos com a conduta de retenção das verbas rescisórias - crédito alimentar.

O salário é a principal contraprestação devida pelo empregador na relação de trabalho por constituir a remuneração da força de trabalho despendida pelo empregado e a razão de sua subsistência, assim, tem inegável caráter ALIMENTAR, como também as rescisórias, que constituem a última remuneração do trabalhador.

Por isto mesmo, o crédito trabalhista usufrui de super privilégio na hierarquia creditícia brasileira, conforme previsão legal (art. 83, I, da Lei 11.101/05 - Lei das Falências, e art. 449 da CLT), inclusive se sobrepondo ao crédito tributário, na consonância da disposição do art. 186 do Código Tributário Nacional ("o crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for a natureza ou o tempo da constituição deste, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho").

Tal preferência desdobra-se no direito processual do trabalho, com a previsão do parágrafo único do art. 652 da CLT, de que os créditos de natureza salarial terão preferência para julgamento.



De sorte que a dimensão da violação à ordem jurídico social que se perpetra com a conduta de retenção /atraso na paga de parcelas salariais (aí incluídas as verbas rescisórias e valores do FGTS) alcança espectro múltiplo e de alto potencial de nocividade às vítimas e à sociedade, sendo diversos os dispositivos e princípios constitucionais desprezados (e.g., arts. 1º, III e IV, 170, caput, e 193, caput, da Constituição Federal), além de se tratar de comportamento rechaçado pela legislação pátria na categoria de crime (art. 7º, X, da CF, c/c art. 4º do Dec. Lei 368/68), consubstanciando, assim, fundamento relevante para se entender configurado o dano moral "in re ipsa".

E conquanto até a presente data não tenha havido regulamentação do art. 7º, X, da CF, a lacuna pode ser preenchida com o citado Decreto Lei 368/68 - dispõe sobre efeitos de débitos salariais e dá outras providências, que trabalha dois conceitos distintos:

- débito salarial: de acordo com o parágrafo único do art. 1º, é o não pagamento, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, do salário devido aos empregados, caso em que os diretores, sócios, gerentes, membros de órgãos fiscais ou consultivos, titulares de firma individual ou quaisquer outros dirigentes de empresa responsável, não poderão pagar honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares da firma individual; nem distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos; a empresa também não poderá ser dissolvida;

- mora contumaz: segundo o § 1º do art. 2º, "considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a 3 (três) meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento". Nesta hipótese, além das proibições supra, não poderá haver favorecimento com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária, ou financeira, por parte de órgãos da União, dos Estados ou dos Municípios, ou de que estes participem, salvo se a operação de crédito se destinar à liquidação dos débitos salariais existentes.

Verifica-se aqui a dimensão múltipla e a gravidade da violação social atinente à mora salarial, com inafastáveis implicações de ordem civil (trabalhista e dano moral). O dano moral, nesse caso, prescinde de provas ("in re ipsa").

E, considerando o arcabouço de princípios protetivos relativos ao salário, notadamente os da pontualidade e da intangibilidade, estampados nos arts. 459 e 462 da CLT, e, também, o ônus da prova do empregador quanto à paga de salários (art. 464 da CLT), e a distribuição do ônus da prova pela aptidão de sua produção (arts. 396, 398 e 400 do NCPC, c/c art. 6º, VIII, do CDC; CLT, art. 769), em caso de débito salarial, cabe ao empregador acionado demonstrar em juízo o evento não intencional e que possa ser escusado - ou seja, que pelo princípio da razoabilidade, possa ser compreendido como não causado por sua conduta (caso fortuito, força maior, fato do príncipe, ato de terceiro), excluídos sempre os riscos do empreendimento.



Comprovado o dano, a configuração da ofensa prescinde de prova quanto ao prejuízo causado, bastando restar configurado o desrespeito aos direitos fundamentais tutelados, pois a prática de ato ilícito atenta contra postulados consagrados na Constituição da República. Neste sentido, a lição de José Afonso Dallegrave Neto: "O dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo". (Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 154).

No mesmo sentido, os precedentes do STJ:

Quanto ao dano moral, em si mesmo, não há falar em prova; o que se deve comprovar é o fato que gerou a dor, o sofrimento. Provado o fato, impõe-se a condenação, pois, nesses casos, em regra, considera-se o dano in re ipsa. (AgRg no AREsp 259.222/SP, Rel. Ministro SIDNEI BENETI, TERCEIRA TURMA, julgado em 19/02/2013, DJe 28/02/2013)

Esta Corte já firmou entendimento que "o dano moral não depende de prova; acha-se in re ipsa" (REsp 296.634-RN, Rel. Min. BARROS MONTEIRO, DJ 26.8.2002), pois "não há falar em prova do dano moral, mas, sim, na prova do fato que gerou a dor, o sofrimento, sentimentos íntimos que o ensejam" (REsp 86.271/SP, Rel. Min. CARLOS ALBERTO MENEZES DIREITO, DJU 9.12.97). (AgRg no AREsp 9.990/RJ, Rel. Ministro SIDNEI BENETI, TERCEIRA TURMA, julgado em 28/02/2012, DJe 08/03/2012)

A jurisprudência do STJ vem se orientando no sentido de ser desnecessária a prova de abalo psíquico para a caracterização do dano moral, bastando a demonstração do ilícito para que, com base em regras de experiência, possa o julgador apurar se a indenização é cabível a esse título. (REsp 1109978/RS, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 01/09/2011, DJe 13/09/2011)

No caso, restou demonstrada a violação por parte da ré pela ausência de reconhecimento de vínculo empregatício, não anotação da CTPS, mora contumaz no pagamento de parte do que seria devido a título de salários outras verbas inclusive, a exemplo de FGTS e verbas resilitórias, acarretando à parte autora a impossibilidade de honrar com seus compromissos assumidos.

Ainda, convém destacar excertos da prova oral a corroborar a alegação de más condições do ambiente de trabalho e o transporte de valores:

A testemunha Karen narrou que " **que a gerente fazia a sangria do caixa; que a reclamante fez, algumas vezes, o depósito bancário, em média 1 vez por semana; que a reclamante ia sozinha na lotérica ou na agência bancária, levando de R\$50,00 a R\$1.000,00, para serem depositados**" e ainda que "existia um banco na loja mas não podiam sentar livremente; que ficavam incomodados se as funcionárias sentassem; que isso acontecia inclusive com os estagiários; que a loja tinha ar-condicionado; que às vezes ficava ligado em função dos gastos, tanto no verão quanto no inverno; que quando ocorreu a extinção do contrato da autora a depoente não trabalhava mais no local; que o proprietário dava a entender que, no caso de furto do dinheiro transportado da sangria, a responsabilidade seria do



funcionário que estivesse transportando o dinheiro; que o proprietário, algumas vezes, abraçava as funcionárias de formas que elas não gostavam; que a depoente, o proprietário daloja, apenas abraçava mas, já ouviu comentários de que este tentava contato mais íntimo com as funcionárias; que o proprietário era rude, humilhava, tinha comportamento explosivo; que havia metas de vendas na loja para todos; que não recorda se havia captação de clientes".

A testemunha Fabiane, que foi estagiária na ré, assim narrou *"a sangria era feita pelas funcionárias, inclusive pela reclamante, numa média de 2 a 3 vezes por semana; que o proprietário era grosso com as funcionárias; que o proprietário não assediou a depoente e esta nunca ouviu falar que o tenha feito com outras meninas; que o proprietário tentava abraçar uma colega da depoente, conversando com ela; que o proprietário levava outra colega para tomar café e comer fora; que o ar-condicionado era raramente ligado para poupar luz; que não podiam sentar; que só sentavam no intervalo; que se houvesse alguma coisa durante o trajeto da sangria, como um assalto, não sabe o que aconteceria, não sendo lhe falado nada".*

A testemunha indicada pela ré, Mary Anne, negou que a autora lidasse com valores : *"que a depoente fazia depósitos (sangria) que as estagiárias não faziam; que a sangria era diária, feita pela depoente ou uma das caixas; que a reclamante nunca fez a sangria", tendo descrito que "o ar-condicionado é ligado de vez em quando, dependendo da temperatura; que tem 1 ou 2 bancos na loja e que podem se sentar; que o relacionamento do proprietário com as funcionárias é normal, não tendo visto o proprietário tentar abraçá-las".*

Por todo exposto, entendo configurado o ato ilícito, o nexos causal e o abalo moral presumido ("in re ipsa"), sendo devida a indenização por dano moral. Destarte, resta evidenciado o dano moral, sendo devida a indenização postulada.

Portanto, configurado o ato ilícito, o nexos causal e o abalo moral presumido ("in re ipsa"), sendo devida, com fulcro nos arts. 187 e 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X da CF/88, a condenação da ré no pagamento de indenização por danos morais.

Para estabelecer o importe da quantia devida, são ponderados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a necessidade de ressarcir o trabalhador do abalo sofrido, sem descurar, também, o aspecto pedagógico e educativo que cumpre a condenação a esse título, desdobrado em tríplice viés: sancionatório/punitivo, inibitório e preventivo, a propiciar não só a sensação de satisfação ao lesado, mas também desestímulo ao ofensor, a fim de evitar a repetição da conduta ilícita.

Por esta razão, considerando a extensão dos danos sofridos pela parte autora, os períodos de relação de emprego reconhecidos, a remuneração percebida, as verbas salariais e resilitórias reconhecidas por



devidas na presente ação, a capacidade econômica da ré, o grau de culpa, que é grave, uma vez que inadimplidas sistematicamente verbas salariais e as resilitórias, o caráter pedagógico e punitivo que o quantum indenizatório deve cumprir na espécie, entende-se que a indenização por danos morais deve ser arbitrada em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

O valor deverá ser acrescido de juros a contar do ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT e da Súmula 54 deste Tribunal, e corrigido monetariamente a partir da sessão de julgamento, a teor do que estabelecem a Súmula 362 do STJ e a Súmula 50 deste Regional. No mesmo sentido preconiza a Súmula 439 do TST (DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT).

No que tange à incidência do disposto no art. 223-G, da CLT (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017), no caso em concreto, convém ressaltar que, o referido dispositivo é fruto da reforma que entrou em vigor em 11/11/17. A par da questionável legitimidade de tal dispositivo legal, especialmente do parágrafo 1º, no qual realizada uma taxaçoão do valor a ser alcançado no caso de ofensas de ordem imaterial, trata-se de inovação atinente à normas de direito material, que, portanto, por questão de segurança jurídica, em primeiro lugar, não pode ser aplicada a casos pretéritos e consolidados sob a égide normativa anterior (ato jurídico perfeito e direito adquirido, resguardados no art. 5º, XXXVI, da CRFB).

Ainda, há de se levar em conta que tais parâmetros, mesmo que se admitisse a incidência no caso em concreto, funcionariam apenas como balizadores, jamais como instrumento de limitação indevida de direitos fundamentais, mormente diante do tema responsabilização civil, que exige observância de regramento amplo, observado ainda, o princípio que veda o retrocesso social no âmbito trabalhista (art. 7º, "caput", da CRFB).

No mesmo sentido o Enunciado 1 da Comissão 7, I Jornada sobre a Reforma Trabalhista do TRT4:

DANO EXTRAPATRIMONIAL. REPARAÇÃO. ART. 223-A DA CLT.

I - A expressão "apenas" contida no artigo 223-A restringe-se à quantificação da reparação em sentido estrito e não ao instituto da responsabilidade civil e aos conceitos que o permeiam.

II - A legislação comum tem aplicação subsidiária ou supletiva ao Direito do Trabalho, na forma do §1º do art. 8º da própria CLT e do art. 4º da LINDB, atendendo ao princípio do diálogo das fontes.

Registra-se que o valor mínimo sugerido pelo autor é meramente estimativo e não vincula o Colegiado.



Isto considerado, dá-se provimento ao recurso ordinário interposto pela parte autora, no item, a fim de condenar a ré no pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), em razão de inadimplemento de verbas salariais e resilitórias, conjugadas a más condições de trabalho e transporte de valores sem a devida segurança, com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir da Sessão de Julgamento.

PREQUESTIONAMENTO.

Adotada tese explícita a respeito das matérias objeto de recurso, são desnecessários o enfrentamento específico de cada um dos argumentos expendidos pelas partes e referência expressa a dispositivo legal para que se tenha atendido o prequestionamento e a parte interessada possa ter acesso à instância recursal superior. Nesse sentido, o item I da Súmula 297 do TST e a Orientação Jurisprudencial 118 da SDI-1, ambas do TST.

Também é inexigível o prequestionamento de determinado dispositivo legal quando a parte entende que ele tenha sido violado pelo próprio Acórdão do qual pretende recorrer, conforme entendimento pacificado na Orientação Jurisprudencial 119 da SDI-1 do TST.

Isto considerado, tem-se por prequestionadas as questões e matérias objeto da devolutividade recursal, bem como os dispositivos legais e constitucionais invocados pelas partes.

MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO (RELATOR)

DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS

DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS

