



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0024172-36.2018.5.24.0081

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/01/2020

Valor da causa: R\$ 493.370,98

Partes:

RECORRENTE: PAULO HEGG

ADVOGADO: DENISE DE SOUSA E SILVA ALVARENGA

RECORRIDO: SUDANESE BRAZILIAN MODERN AGRICULTURAL PROJECT

RECORRIDO: GILBERTO ALVES DE OLIVEIRA

ADVOGADO: MARIO CEZAR MACHADO DOMINGOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

PROCESSO nº 0024172-36.2018.5.24.0081 - ROT

A C Ó R D ã O

2ª Turma

Relator : Des. FRANCISCO DAS C. LIMA FILHO
Recorrente : PAULO HEGG
Advogados : Denise de Souza e Silva Alvarenga e outros
Recorrido : GILBERTO ALVES DE OLIVEIRA
Advogados : Mário Cezar Machado Domingos e outros
Origem : Vara do Trabalho de São Gabriel do Oeste - MS

1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO NO BRASIL COM PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. ART. 651, §§ 2º E 3º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT E DA LEI 7.064/82 COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 11.962/2009 - Comprovada a contratação do trabalhador por empregador brasileiro em território nacional para prestar serviços à empresa tomadora sediada no exterior, compete à Justiça do Trabalho brasileira processar e julgar os conflitos decorrentes do vínculo de emprego, podendo o trabalhador ajuizar a ação no Brasil, no local onde reside, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 651 da CLT. Ademais, se encontra pacificada a jurisprudência, inclusive perante esta Corte, no sentido de que a Lei 7.064/82, com a redação dada pela Lei 11.962/2009, garante ao trabalhador contratado no Brasil para laborar no exterior ou quando transferido para este, a aplicação da legislação nacional quando no seu conjunto, for mais favorável (art. 3º, inciso II). Aplica-se, ainda, o princípio da Especialidade, nos termos do previsto no art. 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Precedente 2ª Turma: *RO 0024563-30.2015.5.24.0005-ROT*. **2. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. CONDIÇÕES INSEGURAS, PERIGOSAS E DEGRADANTES DE TRABALHO** - O trabalho humano, independentemente do menor ou maior valor objetivo, tem uma dimensão ética, humana e social que impede seja o trabalhador visto como mercadoria ou elemento impessoal da organização produtiva, mas como ser humano dotado de dignidade, não perdendo essa condição ao cruzar os umbrais da empresa. Nessa perspectiva, a obrigação de o empregador oferecer condições seguras e dignas ao trabalhador, como ser humano dotado de dignidade sem ter que se submeter a perigos, tensão, vexames, humilhações e constrangimentos, constitui um verdadeiro imperativo ético. Esse dever foi violado pela acionada ao deixar de oferecer



Assinado eletronicamente por: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO - 16/04/2021 14:09:38 - 2b5b135
<https://pje.trt24.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21011217554369800000007062540>
Número do processo: 0024172-36.2018.5.24.0081
Número do documento: 21011217554369800000007062540

condições seguras, à medida em que submeteu o trabalhador a condições de extremo perigo próximo a zona de conflito entre grupos civis e de guerrilha em outro país, longe de sua Pátria e sem falar ou entender o idioma do local da prestação laboral, sendo, inclusive, detido por vinte e quadro horas, sem ter conhecimento do motivo, descuidando, assim, a empregadora e a tomadora do dever geral de proteção inerente ao contrato de trabalho, não providenciando condições seguras e dignas para que o trabalhador pudesse fazer as necessidades fisiológicas e se alimentar, no mais completo desrespeito à dignidade do empregado, devendo, por conseguinte, indenizá-lo pelos danos morais de que foi vítima. Recurso parcialmente provido.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos (PROCESSO Nº 0024172-36.2018.5.24.0081-RO.1), em que são partes as acima indicadas.

Com o objetivo de reformar a r. sentença proferida pela Juíza Ana Paula Emanuelli Pegolo dos Santos, em auxílio perante à Vara do Trabalho de São Gabriel do Oeste - MS, que acolheu em parte as pretensões formuladas na inicial, recorre o primeiro demandado.

Recolhimento de depósito recursal e custas comprovado.

Contrarrazões tempestivamente apresentadas.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 84 do RITRT.

É o relatório.

VOTO

1 - CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de cabimento e admissibilidade, conheço do recurso e das contrarrazões.

2 - PRELIMINAR



2.1 - NULIDADE DO PROCESSO. CITAÇÃO INVÁLIDA

Defende o recorrente a nulidade do processo em razão da irregularidade de citação, pois a empresa - SUDANESE BRAZILIAN MODERN AGRICULTURAL PROJECT - segunda demandada, foi citada por meio de Aviso de Recebimento dos Correios recebido por terceira pessoa, quando na verdade não mantém qualquer relação com quem recebeu a notificação.

Passo ao exame.

O recorrente é o representante legal da segunda demandada, conforme comprova o Contrato de Formação de Sociedade Agrícola firmado entre o Governo do Sudão e terceira empresa por ele gerida, de nome BRAZILIAN SUDANESE AGROBUSINESS COMPANY LIMITED, cujo objeto foi a gestão de uma Fazenda Agrícola em solo sudanês para desenvolvimento de técnicas agrícolas de plantio e colheita de algodão.

Nesse quadro, encaminhada a notificação ao endereço comercial do recorrente e recebido por empregado deste (f. 106), tem-se plenamente válida e eficaz a citação. Até porque no âmbito do Processo do Trabalho não é exigida a notificação pessoal do demandado, bastando seja remetida para o endereço correto.

E no caso concreto, não se nega que a notificação foi endereça e recebida pelo demandado por meio de seu empregado, atingindo, assim, a finalidade que é de permitir ao acionado o direito de defesa, o que foi plenamente exercitado e, portanto, nenhum prejuízo foi causado, incidindo, assim, o previsto no art. 794 da Lei Consolidada - CLT.

Rejeito, pois, a preliminar.

3 - MÉRITO

3.1 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A sentença rejeitou a arguição de incompetência da Justiça Trabalhista Brasileira para processar e julgar o pedido, sob os seguintes fundamentos:

Alegou Paulo Hegg que a justiça do trabalho brasileira é incompetente para processar e julgar o presente feito, ao argumento de que a contratação do autor e a prestação dos serviços ocorreram no Sudão. O autor, por sua vez, sustentou desde a petição inicial que foi contratado no Brasil pelo primeiro demandado para laborar em benefício da segunda



ré, na função de operador de máquinas agrícolas, em Damazin, no Sudão. Invocou os artigos 2º e 3º da Lei nº 7.064/92. Afirmou que os réus compõem grupo econômico nos moldes do art. 2º, §2º da CLT e que a ré Sudanese Brazilian Mordern Agricultural Project pertence ao primeiro réu. Pediu a aplicação do § 2º do art. 651 da CLT. Alegou, por fim, a existência de fraude em sua contratação sob o fundamento de que o primeiro réu se utilizou de empresa estrangeira (2ª demandada) para descaracterizar seu vínculo de emprego com o autor, embora tenha efetivamente contratado, dado ordens e realizado o pagamento dos seus salários. Analiso. O CPC dispõe, em seu art. 21, que:

Art. 21. Compete à autoridade judiciária brasileira processar e julgar as ações em que:

I - o réu, qualquer que seja a sua nacionalidade, estiver domiciliado no Brasil;

II - no Brasil tiver de ser cumprida a obrigação;

III - o fundamento seja fato ocorrido ou ato praticado no Brasil.

Parágrafo único. Para o fim do disposto no inciso I, considera-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que nele tiver agência, filial ou sucursal.

O art. 651 da CLT, por sua vez, estabelece os critérios de fixação da competência em razão do lugar:

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

(...)

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

No caso dos autos, não obstante os argumentos trazidos pelo réu Paulo Hegg, o depoimento da testemunha comprova que a contratação do autor ocorreu no Brasil (f. 475). Outrossim, embora o contrato de trabalho de f. 72/75 faça referência às leis do Sudão, não há nele nenhuma indicação de que tenha sido firmado fora do Brasil. Assim, porque comprovada que a contratação se deu no Brasil, rejeito a preliminar supra para, nos termos dos arts. 21, CPC e 651, § 3º, CLT, reconhecer a competência da Justiça do Trabalho Brasileira e da Vara do Trabalho de São Gabriel do Oeste (competência prorrogada ante a ausência de contestação) para processar e julgar a presente ação trabalhista (f. 498).

Defende o recorrente a reforma da decisão, ao argumento de que a real empregadora é a segunda demandada, empresa Sudanese Brazilian Modern Agricultural Project (SBMAPA).

Sustenta que:

Em verdade, a contratação do Reclamante se deu no Sudão por pessoa diversa do Recorrente, sendo que o próprio Reclamante confessa na inicial que o contrato foi devidamente assinado no Sudão ("ID a589fde, fls. 6), bem como junta aos autos contrato de trabalho assinado pelo Sr. Julio Penedo, o que comprova que o Recorrente não possui nenhuma relação com a contratação do Recorrido. Em que pese as alegações infundadas do Reclamante, cabe ressaltar que a não observância do local correto para propositura da ação fere a soberania do país cujo foro é competente, no caso, o Sudão (f. 525).



Passo ao exame.

A prova oral confirma a versão do autor de que foi contratado pelo recorrente, que nada mais é do que um dos representantes da segunda acionada, empresa sediada no Sudão e que desenvolve a atividade de exploração agrícola utilizando a força laboral de trabalhadores entre os quais aqueles arregimentados no Brasil pelo primeiro demandado, entre os quais o autor.

Nesse sentido o depoimento, não desmerecido, da única testemunha arrolada, de nome Francisco de Assis Júnior de Souza, Técnico Agrícola e que também foi contratado no Brasil pelo recorrente, esclarece:

Foi contratado pelo Paulo Hegg para trabalhar para a empresa Sudanese (SBMAPA); quando foi contratado, em 20.5.2015, o autor estava de férias, retornando ao trabalho 10 dias após; foram contratados para repassar técnicas de lavoura aos empregados sudaneses; trabalhou no Sudão juntamente com o autor; era o Paulo Hegg quem pagava os salários; o Paulo Hegg é o administrador da Sudanese (SBMAPA) e quem repassava as ordens de trabalho era o gerente Hélio, empregado do sr. Paulo Hegg; não arcavam com qualquer custo relacionado à atividade.

Às perguntas do patrono do autor, a aludida testemunha afirma:

O depoente foi contratado no Brasil, via internet, pelo Paulo Hegg; o autor comentou com o depoente que também foi contratado no Brasil, da mesma forma; o Paulo Hegg comentava que caso não desse certo o trabalho de alguns empregados, seriam substituídos por mais empregados vindos do Brasil; o Paulo comentava que já tinham ocorrido contratações dessa mesma forma; havia, em média, 24 a 26 empregados na fazenda, todos contratados pelo Paulo Hegg e todos vindos do Brasil em torno de 60 sudaneses que trabalhavam na lavoura; o acerto rescisório com o depoente foi efetivado pelo Paulo Hegg, não sabendo informar como foi feito o acerto rescisório com o autor, Paulo Hegg foi quem organizou a documentação (passaporte, visto) para a viagem dos empregados contratados no Brasil (f. 474).

Comprovada à saciedade, portanto, a contratação do autor pelo primeiro acionado, no Brasil para trabalhar no exterior.

Chama a atenção, ainda, a afirmação constante das razões do recurso no sentido de que não mantinha qualquer relação com a segunda acionada - Sudanese (SBMAPA) - à medida que o documento de f. 309/328 revela exatamente o contrário.



De outro lado, exibido o respectivo Contrato de Formação da empresa Sudanese Brazilian Modern Agricultural Project (SBMAPA), firmado entre o Governo do Sudão, por meio do respectivo Ministério da Agricultura, e empresa gerida pelo recorrente de nome Brazilian Sudanese Agrobusiness Company Limited, cujo objeto social foi a gestão de uma Fazenda Agrícola em solo sudanês, sendo certo que referido instrumento foi firmado pelo recorrente pela empresa por ele gerida.

Portanto, e considerando tratar-se o primeiro acionado de representante da segunda demandada, tem-se comprovada a contratação do autor por empregador brasileiro em território nacional para prestar serviços no exterior.

Comprovada, portanto, a contratação do trabalhador no Brasil para labor em país estrangeiro, ainda que a rescisão do contrato tenha sido concretizada no local da prestação laboral, pode o empregado ajuizar a ação reivindicando eventuais direitos perante a Justiça do Trabalho brasileira, no local da contratação, ou no qual passou a residir, nos termos da inteligência sistemática e teleológica do previsto nas normas constantes do art. 651, §§ 2º e 3º da CLT e 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Com efeito, referidas normas devem ser interpretadas em harmonia com o princípio-garantia do acesso à justiça, o mais fundamental dos direitos humanos de um sistema jurídico que se pretende democrático, como pondera Mauro Cappelletti[1], e que encontra abrigo no inciso XXXV do art. 5º da Carta Suprema e em diversos Tratados Internacionais de Direitos Humanos dos quais o Brasil é signatário.

De fato, não parece sequer razoável que o trabalhador tendo laborado em proveito da empresa em um país africano, no qual inclusive se submeteu a situações de extremo perigo - conforme revela a farta prova documental e testemunhal, não desmerecida, diga-se de passagem -, ali sendo dispensado (contestação, f. 144), retornando posteriormente ao Brasil, onde, aliás, sempre residiu, tenha que se deslocar ao País da prestação laboral, custeando despesas de transportes e hospedagem, para poder ajuizar a ação visando o recebimento de direitos violados pelo ex-empregador, apenas porque naquele o labor foi prestado, se a ordem jurídica faculta que o faça no local da contratação, da prestação laboral ou na Vara do Trabalho do Município mais próxima do local em que voltou a residir, máxime quando se sabe que o processo judicial eletrônico permite a parte apresentar a defesa, eletronicamente, de qualquer parte do mundo, nomeadamente em tempos de pandemia que o obriga a se manter em isolamento social.

Nesse sentido, aliás, recentemente, foi o que entendeu esta Turma, no julgamento do RO 0024563-30.2015.5.24.0005-ROT, da Relatoria do Juiz Convocado Renato Luiz



Myazato Faria, em que este Relator teve a oportunidade de discutir, amplamente esta matéria em voto convergente.

Nesse quadro, e reiterando aqui o que afirmei naquele voto convergente, entendo que a competência para processar e julgar o pedido é, fato da Justiça do Trabalho brasileira e sendo a ação ajuizada, processada e julgada no local da residência do trabalhador, a sentença ao rejeitar a exceção de incompetência não merece nenhum reproche, máxime porque a acionada não teve qualquer dificuldade ou prejuízo para exercer o amplo direito de defesa, inclusive com a apresentação do recurso ora apreciado.

Rejeito, pois, a preliminar para declarar a competência da Vara do Trabalho de São Gabriel do Oeste - Estado de Mato Grosso do Sul, para o processo e julgamento do pedido e, como consequência, improvejo o apelo.

3.2 - VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHADOR CONTRATO NO BRASIL PARA LABORAR NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO NACIONAL

Defende o recorrente não poder se aplicar ao caso concreto a legislação brasileira, pois a prestação do labor se deu no Sudão, país localizado no continente africano.

Sustenta inexistente o vínculo de emprego com ele, pois não participou da gestão da prestação laboral do autor, além de "*ser a relação empregatícia instituto jurídico brasileiro*", estranho ao universo normativo do país em houve a prestação do labor e, não existindo relação de emprego, indevidas todas as parcelas deferidas pela sentença.

Com todo respeito, não prospera o apelo.

Quanto à aplicação da legislação nacional, ainda que a execução do contrato de trabalho tenha ocorrido no exterior, não há espaço para incidência, excepcionalmente, do critério da territorialidade - *lex loci executionis* ou *lex executionis contractus* - como era previsto na revogada Súmula 207 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST, como tive a oportunidade de longamente registrar no voto convergente antes mencionado.

De fato, nos termos do previsto no art. 3º, inciso II da 7.064/82, com a redação dada pela Lei 11.962/2009.



Deveras, vale lembrar que o fenômeno jurídico não se exaure na Lei; antes, como lembra a doutrina, o Direito em sua inteireza vai além dos Códigos e das Leis positivadas[2].

O Direito na feliz expressão do saudoso Miguel Reale[3], é constituído por um conjunto de normas e de princípios, expressos ou implícitos, que disciplinam as relações em sociedade e que desde sua mais remota origem sempre visou alcançar o justo[4].

Ademais, com a entrada em vigência do Código de Processo Civil de 2015, foram abolidas as chamadas "*condições de ação*", não se podendo cogitar de impossibilidade jurídica do pedido, pois mesmo no antigo Código de 73 (art. 3º) essas eram apenas o interesse e legitimidade.

E no caso concreto, além da violação de direitos mínimos de natureza alimentar, garantidos ao trabalhador por força do previsto na citada Lei e outros atrelados à honra e dignidade do autor enquanto pessoa e cidadão foram violados, todos garantidos pela ordem jurídica brasileira.

De fato, o art. 3º da Lei 7.064/82, com as alterações imprimidas pela Lei 11.962/2009, que determinou que suas normas sejam aplicadas a todos os trabalhadores contratados no Brasil e transferidos para o exterior, estabelece:

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, *naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.*

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP (destaquei).

Como se vê, a legislação brasileira, contrariamente ao que sustentado pelo recorrente, adotando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, permite e garante, independentemente do previsto nas normas do país da execução do contrato, a aplicação daquela brasileira ou estrangeira que, em seu conjunto, seja mais favorável ao trabalhador, que, no caso concreto, é a brasileira, em que pese possa existir no país da prestação laboral lei a respeito, a nacional no seu



conjunto, é mais benéfica ao autor e por isso mesmo prevalece em detrimento da eventualmente vigente no local da prestação laboral.

Ademais, a Convenção de Havana, que disciplina o Direito sobre Tratados, também não socorreria o recorrente, pois, como sabemos, em caso de eventual ou aparente conflito entre normas, ainda que uma das delas seja de natureza internacional, a especial, no caso concreto, a trabalhista brasileira mais favorável, prefere àquela, *em obséquio ao princípio da especialidade*, máxime quando o empregado foi contratado no Brasil, o que implica afirmar que este também teve eficácia no Brasil, pois aqui teve início, o que atrai a incidência do ordenamento laboral brasileiro em detrimento daquele do local em que concretamente executado, menos favorável, vale repetir.

Nesse sentido, além do julgado desta Turma antes mencionado, é o entendimento que tem sido acolhido pela jurisprudência outros Tribunais, como se pode vê do seguinte julgado:

RECURSOS DE REVISTAS DA PRIMEIRA RECLAMADA, SCHMIDT IRMÃOS CALÇADOS LTDA., E DA SEGUNDA RECLAMADA, SCA FOOTWEAR NICARAGUA S.A. - MATÉRIA COMUM - ANÁLISE CONJUNTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA E APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO PERÍODO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. No caso dos autos, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do artigo 651, § 2º, da CLT, pois o reclamante, brasileiro, foi contratado no Brasil para prestar serviços na Nicarágua. Por outro lado, salienta-se que, com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST pela Res. 181 /2012, DEJT de 19, 20 e 23/4/2012, consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que ficar evidenciado ser esta mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064 /82. Assim, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável ao reclamante. Recursos de revista não conhecidos. (ARR - 695-52.2012.5.04.0371 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 23/11/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016).

CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. O texto primitivo da Lei nº 7.064/82 era direcionado tão somente aos trabalhadores de empresas de engenharia que prestassem serviços no exterior, pelo que tal norma regia de forma específica a contratação de trabalhadores no Brasil para prestar serviço no exterior, vinculados ao ramo de engenharia. Todavia, cabe referir que em 03 de julho de 2009 houve a edição da Lei nº 11.962, ocasião em que as regras da Lei nº 7.064/82 foram estendidas a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior. Significa dizer que, atualmente, a Lei nº 7.064/82 se aplica a todos os trabalhadores contratados no Brasil, conforme se constata do artigo 1º da Lei nº 11.962/2009. Cabe consignar, ainda, que a Súmula/TST nº 207, em que se funda a tese recursal, que consagrava o princípio da territorialidade, foi cancelada pela Resolução nº 181/2012 deste Tribunal, publicada no DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Mesmo antes do cancelamento da referida súmula, esta SBDI-1 vinha perfilhando entendimento no sentido de admitir exceção à aplicação de tal princípio no caso de empregado



contratado no Brasil e posteriormente transferido para prestar serviços no exterior. Assim, com o efetivo cancelamento da referida Súmula nº 207, consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que ficar evidenciado ser esta mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais aqui especificadas, considerando-se aplicável a legislação vigente do local da contratação, e não a da localidade da prestação dos serviços, caso aquela seja mais favorável ao empregado. E, na hipótese, não há controvérsia sobre qual norma é a mais favorável ao trabalhador, devendo incidir a lei brasileira. Precedentes deste Tribunal. Cumpre ressaltar que a referida Lei nº 7.064/82 socorreu-se da teoria da incidibilidade dos institutos jurídicos, ao contrapor a lei territorial estrangeira e a lei brasileira, segundo a qual os institutos jurídicos devem ser considerados em seu conjunto, sem a possibilidade de se aplicar, simultaneamente, disposições de um regime e de outro. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (TST-E-RR-1003206-67.2003.5.01.0900, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, SBDI-1, DEJT 24/05/2013).

Portanto, não existe dúvida quanto à prevalência da lei brasileira - processual e material - correta a sentença ao reconhecer a aplicação da lei nacional, porque mais favorável ao trabalhador.

Quanto ao vínculo de emprego, como anotado no item 3.1, o recorrente é o representante da empresa tomadora que se apropriou da força laboral do autor no Sudão.

Ademais, admitiu em depoimento:

Conhece o autor; o autor não trabalhou para o depoente, mas conhece o autor do Sudão; quem contratou o autor foi uma empresa sudanesa chamada SBMAPA; foi funcionário da empresa SBMAPA; os proprietários da Brazilian Modern Agricultural Project são Gilson Pinesso e Paulo Hegg; exercia a função de gerência administrativa (f. 432/433).

E a testemunha Francisco de Assis Júnior de Souza, esclarece:

Foi contratado pelo Paulo Hegg para trabalhar para a empresa Sudanesa (SBMAPA); quando foi contratado, em 20.5.2015, o autor estava de férias, retornando ao trabalho 10 dias após; foram contratados para repassar técnicas de lavoura aos empregados sudaneses; trabalhou no Sudão juntamente com o autor; era o Paulo Hegg quem pagava os salários; o Paulo Hegg é o administrador da Sudanesa (SBMAPA) e quem repassava as ordens de trabalho era o gerente Hélio, empregado do sr. Paulo Hegg; não arcavam com qualquer custo relacionado à atividade.

O depoente foi contratado no Brasil, via internet, pelo Paulo Hegg; o autor comentou com o depoente que também foi contratado no Brasil, da mesma forma; o Paulo Hegg comentava que caso não desse certo o trabalho de alguns empregados, seriam substituídos por mais empregados vindos do Brasil; o Paulo comentava que já tinham ocorrido contratações dessa mesma forma; havia, em média, 24 a 26 empregados na fazenda, todos contratados pelo Paulo Hegg e todos vindos do Brasil em torno de 60



sudaneses que trabalhavam na lavoura; o acerto rescisório com o depoente foi efetivado pelo Paulo Hegg, não sabendo informar como foi feito o acerto rescisório com o autor, Paulo Hegg foi quem organizou a documentação (passaporte, visto) para a viagem dos empregados contratados no Brasil (f. 474).

Como se vê, evidente o vínculo de emprego formado com o recorrente, que contratava, dirigia a prestação dos serviços e pagava os salários dos trabalhadores arrematados no Brasil para labor em proveito da empresa estrangeira, no Sudão.

Se isso não bastasse, de acordo com a Lei 7.064/82:

Art. 18 - A empresa estrangeira manterá no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.

Art. 19 - A pessoa jurídica domiciliada no Brasil a que alude o art. 13 será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalho.

Assim, se o recorrente foi o responsável pela contratação do autor no Brasil para trabalhar em proveito da empresa sediada no Sudão, onde o trabalho foi prestado, é solidariamente responsável com esta pelo cumprimento de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Assim demonstrado e entendido, não merece nenhuma censura a sentença, ao reconhecer o vínculo entre autor e primeiro reclamado, responsabilizando-o pelas obrigações decorrentes do contrato reconhecidas.

Improvejo.

3.3 - HORAS EXTRAS, INTERVALO INTRAJORNADA E ADICIONAL NOTURNO

Defende o recorrente, ainda, a reforma da sentença quanto ao deferimento de horas extras e reflexos, intervalo intrajornada e adicional noturno.

Sustenta ainda que não se aplica a legislação brasileira no caso concreto, além de o autor não ter comprovado a jornada alegada.

Analiso.



Quanto à aplicação da legislação brasileira, matéria se encontra superada pelo que anteriormente decidido.

Com relação à prova da jornada alegada, na inicial o autor afirma:

A jornada de trabalho realizada pelo reclamante era de segunda a segunda das 6h00 às 20h00, com no máximo 30 minutos de intervalo intrajornada, pois almoçava na cabine da máquina e em seguida retornava ao labor. Gozava de uma folga semana às sextas-feiras. No período de colheita que abrange os meses de janeiro a maio o reclamante laborava de segunda a segunda das 6h00 às 23h00, com no máximo 20 minutos de intervalo intrajornada, sem folgar às sextas-feiras (

f. 10).

A testemunha Francisco de Assis Júnior de Souza revela:

Trabalhavam das 5h às 22h30/23h/00h, não possuindo horário fixo para término da jornada; colhiam algodão mesmo em horário noturno; que como eram ciclos próximos, esses horários não eram limitados à época da colheita, sendo horário comum; que era para gozar folga às sextas-feiras, contudo, nunca paravam, à exceção quando chovia muito, podendo citar em média 8/10 dias de folga durante todo o seu contrato (f. 474).

Nesse quadro, parece razoável o acolhimento da aludida jornada, considerando-se inclusive, as repetidas notícias veiculadas pela imprensa internacional quanto às condições sub-humanas de trabalho no Sudão, especialmente por trabalhadores estrangeiros, nomeadamente os refugiados[5], o que leva a se reconhecer a jornada fixada pela sentença e os critérios de cômputo e pagamento e adicional noturno, com base na legislação nacional, por mais favorável, repete-se.

Com relação ao intervalo intrajornada, com o devido respeito ao que esposado pela sentença, o recurso merece parcial provimento.

Com efeito, e como reiteradamente vem entendendo esta Turma, termos da inteligência do contido na Súmula 437 do Colendo TST que deve ser interpretada em harmonia com o princípio vedatório do enriquecimento sem causa, se o intervalo foi parcialmente usufruído, devida a



remuneração apenas do interregno não concedido, no caso concreto, trinta minutos ao longo do contrato, à exceção do período de colheita, de janeiro a maio, no qual a condenação deverá ser de vinte minutos diários, sempre com reflexos.

Provejo, pois, parcialmente o recurso, pois, nesses limites.

3.4 - DANOS MORAIS

A sentença deferiu indenização por danos morais, sob os seguintes fundamentos:

Alegou o autor que a região em que prestou serviços no Sudão era considerada uma zona de conflito permanente entre o governo do Sudão do Norte, Sudão do Sul, terroristas e guerrilheiros, e que o grupo de brasileiros, do qual fazia parte, sofria constantes ameaças de morte, e eram vítimas, inclusive, de agressões físicas. Disse, ainda, que foi submetido a condições precárias de trabalho e com constante atraso no pagamento dos salários. O réu negou os fatos. Analiso. A testemunha Francisco de Assis Junior de Souza, que laborou juntamente com o obreiro, corroborou as alegações da inicial ao declarar ao juízo "(...) que havia muitos soldados no local de trabalho, pagos pela empresa SBMAPA para a proteção do depoente e demais empregados da lavoura, em razão da existência de forte conflito a 50km do local; que era constante a situação de refugiados, que se escondiam na lavoura, bem assim toda situação que envolve esses conflitos (helicópteros, carros com armas de guerra etc); que havia, em média, de 24 a 26 empregados na fazenda, todos contratados pelo Paulo Hegg e todos vindos do Brasil e em torno de 60 sudaneses que trabalhavam na lavoura; que quando o autor retornou de férias, foi detido por soldados africanos no dia em que chegou na vila, que fica a 60km da lavoura, sendo liberado somente no dia seguinte; que como o autor não entendia a língua, já que eles falavam em árabe, não sabe o motivo da detenção; que estavam juntamente com o autor, o irmão do autor e outro empregado; (...) que existia banheiro na sede da empresa, mas não na lavoura; que a lavoura ficava a 15km/20km da sede, utilizando o mato para suas necessidades fisiológicas; que somente na sede havia local para tomar água e realizar as refeições; que levavam água para a lavoura por meio de garrafas térmicas; que as refeições eram realizadas na lavoura, dentro da máquina ou embaixo da máquina, onde conseguiam uma sombra; que existiram várias situações perigosas; que em uma das ocasiões, os empregados sudaneses foram dispensados sem recebimento de salários (3 meses de atraso), compareceram na lavoura armados com facões e foices, buscando a paralisação da atividade; que um deles inclusive subiu na máquina operada pelo autor, entrando em conflito físico; que os empregados chegaram acompanhados dos soldados sudaneses, sendo que esses soldados inclusive ameaçaram o autor de nova detenção; que o depoente mais um empregado puxaram o autor da caçamba da caminhonete, não deixando levá-lo". A partir do depoimento supra, considero que o autor conseguiu se desvencilhar do encargo que lhe competia, porquanto a testemunha ouvida corroborou a tese da inicial quanto às condições precárias e perigosas a que os trabalhadores estavam sujeitos. Ou seja, restou devidamente provado que não eram fornecidas condições de trabalho minimamente seguras a seus trabalhadores, o que representa a prática de condutas omissivas e comissivas altamente reprováveis, representativas de um tratamento desumano e degradante por parte do empregador, o que é vedado pelo ordenamento pátrio (art. 5º, III, CF/88). Além disso, a inexistência de sanitário próximo ao local de trabalho e possível de utilização é fato de extrema gravidade que, por si só, caracteriza o dano moral (TST-AIRR-123840-12.2002.5.09.0322, 6ª T., Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 30-3-2007), uma vez que a dignidade do homem diante de seus próprios conceitos e auto-estima (com forte repercussão na estrutura psíquica), bem como diante da sociedade, causando profunda dor. As fotos de f. 50/58 não deixam dúvidas de que, à época da prestação de serviços



pelo autor, as condições de trabalho oferecidas pelo réu eram, de fato, extremamente precárias. A conduta patronal, caracterizada por não fornecer condições adequadas de higiene e segurança, expôs o trabalhador a constrangimento desnecessário, ensejando a condenação ao pagamento da indenização por dano moral. Dessa forma, considerando a gravidade da conduta, as condições sociais e econômicas das partes e o intuito preventivo e reparador, sem acarretar enriquecimento sem causa, arbitro o valor de R\$ 15.000,00, a título de indenização pelos danos morais por submeter o obreiro a condições precárias e perigosas de labor.

(f. 505/506)

Defende o recorrente, não ter o autor comprovado os fatos alegados e os danos alegados.

Examino.

Mais uma vez a prova testemunhal é decisiva para o deslinde da controvérsia.

Se bastasse, a testemunha laborou juntamente com o autor e presenciou os fatos revelados.

Afirma:

Havia muitos soldados no local de trabalho, pagos pela empresa SBMAPA para a proteção do depoente e demais empregados da lavoura, em razão da existência de forte conflito a 50km do local; que era constante a situação de refugiados, que se escondiam na lavoura, bem assim toda situação que envolve esses conflitos (helicópteros, carros com armas de guerra etc); que havia, em média, de 24 a 26 empregados na fazenda, todos contratados pelo Paulo Hegg e todos vindos do Brasil e em torno de 60 sudaneses que trabalhavam na lavoura; que quando o autor retornou de férias, foi detido por soldados africanos no dia em que chegou na vila, que fica a 60km da lavoura, sendo liberado somente no dia seguinte; que como o autor não entendia a língua, já que eles falavam em árabe, não sabe o motivo da detenção; que estavam juntamente com o autor, o irmão do autor e outro empregado; que existiram várias situações perigosas; que em uma das ocasiões, os empregados sudaneses foram dispensados sem recebimento de salários (3 meses de atraso), compareceram na lavoura armados com facões e foices, buscando a paralisação da atividade; que um deles inclusive subiu na máquina operada pelo autor, entrando em conflito físico; que os empregados chegaram acompanhados dos soldados sudaneses, sendo que esses soldados inclusive ameaçaram o autor de nova detenção; que o depoente mais um empregado puxaram o autor da caçamba da caminhonete, não deixando levá-lo" (f. 474).

Ademais, afirma o autor que laborava em condições precárias de alimentação é higiene, pois tinha que fazer suas refeições à sombra dos tratores que operava, além de realizar as necessidades fisiológicas no mato, ao esclarecer que:



Existia banheiro na sede da empresa, mas não na lavoura; que a lavoura ficava a 15km /20km da sede, utilizando o mato para suas necessidades fisiológicas; que somente na sede havia local para tomar água e realizar as refeições; que levavam água para a lavoura por meio de garrafas térmicas; que as refeições eram realizadas na lavoura, dentro da máquina ou embaixo da máquina, onde conseguiam uma sombra (f. 474).

Conforme se depreende do aludido depoimento, não há dúvidas da situação perigosa e de extrema tensão a que o demandado submeteu o autor na prestação laboral, porque além da vexatória e humilhante, eram degradante no que tange à alimentação, descanso e realização de necessidades fisiológicas.

Assim demonstrado, e como tenho defendido em sucessivos votos, o trabalho humano, independentemente do menor ou maior valor objetivo, tem uma dimensão ética, humana e social que impede seja o trabalhador visto como mercadoria ou elemento impessoal da organização produtiva, mas como ser humano dotado de dignidade, não perdendo essa condição ao cruzar os umbrais da empresa.

Nessa perspectiva, a obrigação do empregador oferecer condições seguras e dignas ao trabalhador, na qualidade de ser humano dotado de dignidade sem ter que se submeter a situações de perigo e tensão, além de vexames, humilhações e constrangimentos, constitui um verdadeiro imperativo ético.

No caso concreto, esse dever foi violado pelo acionado ao submeter o trabalhador a condições de extremo perigo próximo a zona de conflito entre grupos civis e de guerrilha em país estrangeiro, longe de sua Pátria, sem sequer entender língua local, chegando inclusive a ser detido por vinte quatro horas sem saber o motivo.

Desse modo, o perigo, tensão, beirando inclusive o desespero a foi exposto o trabalhador, evidencia o constrangimento a que o empregado foi submetido, o que obriga o empregador, pois descumprido o dever geral de proteção inerente ao contrato de trabalho, obrigam o empregador a indenizá-lo pelos danos de ordem moral, nos termos da previsão constante dos arts. 5º, inciso X, do Texto Supremo, 186 do Código Civil e 223-A e seguintes da Lei Consolidada.

Com relação ao valor, deve-se tomar em consideração a grave conduta empresarial e o tempo em que o autor foi submetido àquelas condições, agregado ainda o caráter pedagógico que esse tipo de indenização deve revelar e, com isso, evitar a prática de novos atos ilícitos, e tomando em consideração, ainda, as balizas constantes do art. 944 do Código Civil, os precedentes desta



Corte e o critério de proporcionalidade, reputo razoável o valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) fixados pela sentença, corrigidos monetariamente nos termos da Súmula 439 do Col. TST e recente decisão proferida pelo Excelso Supremo Tribunal Federal - STF.

Nego, pois, provimento.

[1] CAPPELLETTI, Mauro et al. *Acesso à Justiça*. Trad. De Ellen Gracie Northfleett. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p. 12.

[2] BITTAR, Eduardo C. B. *Introdução ao Estudo do Direito*. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 23.

[3] REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. São Paulo: Saraiva, 1976, p. 67.

[4] REALE, Miguel. *Horizontes do Direito na História*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 25.

[5] *Refugiados vivem em péssimas condições no Sudão*. From: **RW**, 4 days ago.

-

VOTO VENCIDO DA JUÍZA CONVOCADA BEATRIZ MAKI SHINZATO CAPUCHO

INTERVALO INTRAJORNADA

"Apresento, respeitosamente, divergência do voto do Exmo. Desembargador Relator apenas em relação ao intervalo intrajornada.

O período de prestação de serviços é anterior à reforma trabalhista (01 de agosto de 2014 a 19 de maio de 2016), aplicando-se, portanto, o entendimento consubstanciado na súmula 437 do C. TST.

Nego provimento ao recurso nesse ponto, mantendo a condenação ao pagamento do período total correspondente ao intervalo intrajornada e não apenas do tempo suprimido."

VOTO VENCIDO DO DESEMBARGADOR JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA



3.4 - DANOS MORAIS

"A decisão de primeira instância deferiu indenização por danos morais nos seguintes termos:

Alegou o autor que a região em que prestou serviços no Sudão era considerada uma zona de conflito permanente entre o governo do Sudão do Norte, Sudão do Sul, terroristas e guerrilheiros, e que o grupo de brasileiros, do qual fazia parte, sofria constantes ameaças de morte, e eram vítimas, inclusive, de agressões físicas. Disse, ainda, que foi submetido a condições precárias de trabalho e com constante atraso no pagamento dos salários. O réu negou os fatos. Analiso. A testemunha Francisco de Assis Junior de Souza, que laborou juntamente com o obreiro, corroborou as alegações da inicial ao declarar ao juízo "(...) que havia muitos soldados no local de trabalho, pagos pela empresa SBMAPA para a proteção do depoente e demais empregados da lavoura, em razão da existência de forte conflito a 50km do local; que era constante a situação de refugiados, que se escondiam na lavoura, bem assim toda situação que envolve esses conflitos (helicópteros, carros com armas de guerra etc); que havia, em média, de 24 a 26 empregados na fazenda, todos contratados pelo Paulo Hegg e todos vindos do Brasil e em torno de 60 sudaneses que trabalhavam na lavoura; que quando o autor retornou de férias, foi detido por soldados africanos no dia em que chegou na vila, que fica a 60km da lavoura, sendo liberado somente no dia seguinte; que como o autor não entendia a língua, já que eles falavam em árabe, não sabe o motivo da detenção; que estavam juntamente com o autor, o irmão do autor e outro empregado; (...) que existia banheiro na sede da empresa, mas não na lavoura; que a lavoura ficava a 15km/20km da sede, utilizando o mato para suas necessidades fisiológicas; que somente na sede havia local para tomar água e realizar as refeições; que levavam água para a lavoura por meio de garrafas térmicas; que as refeições eram realizadas na lavoura, dentro da máquina ou embaixo da máquina, onde conseguiam uma sombra; que existiram várias situações perigosas; que em uma das ocasiões, os empregados sudaneses foram dispensados sem recebimento de salários (3 meses de atraso), compareceram na lavoura armados com facões e foices, buscando a paralisação da atividade; que um deles inclusive subiu na máquina operada pelo autor, entrando em conflito físico; que os empregados chegaram acompanhados dos soldados sudaneses, sendo que esses soldados inclusive ameaçaram o autor de nova detenção; que o depoente mais um empregado puxaram o autor da caçamba da caminhonete, não deixando levá-lo". A partir do depoimento supra, considero que o autor conseguiu se desvencilhar do encargo que lhe competia, porquanto a testemunha ouvida corroborou a tese da inicial quanto às condições precárias e perigosas a que os trabalhadores estavam sujeitos. Ou seja, restou devidamente provado que não eram fornecidas condições de trabalho minimamente seguras a seus trabalhadores, o que representa a prática de condutas omissivas e comissivas altamente reprováveis, representativas de um tratamento desumano e degradante por parte do empregador, o que é vedado pelo ordenamento pátrio (art. 5º, III, CF/88). Além disso, a inexistência de sanitário próximo ao local de trabalho e possível de utilização é fato de extrema gravidade que, por si só, caracteriza o dano moral (TST-AIRR-123840-12.2002.5.09.0322, 6ª T., Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 30-3-2007), uma vez que a dignidade do homem diante de seus próprios conceitos e auto-estima (com forte repercussão na estrutura psíquica), bem como diante da sociedade, causando profunda dor. As fotos de f. 50/58 não deixam dúvidas de que, à época da prestação de serviços pelo autor, as condições de trabalho oferecidas pelo réu eram, de fato, extremamente precárias. A conduta patronal, caracterizada por não fornecer condições adequadas de higiene e segurança, expôs o trabalhador a constrangimento desnecessário, ensejando a condenação ao pagamento da indenização por dano moral. Dessa forma, considerando a gravidade da conduta, as condições sociais e econômicas das partes e o intuito preventivo e reparador, sem acarretar enriquecimento sem causa, arbitro o valor de R\$ 15.000,00, a título de indenização pelos danos morais por submeter o obreiro a condições precárias e perigosas de labor.



Insurge-se o reclamado, afirmando que o autor não comprovou os fatos alegados.

Analiso.

A reparação por dano moral exige a rigorosa demonstração dos fatos que lhe dão suporte, diante da adoção da teoria subjetiva, dos requisitos nexos de causalidade, evento danoso e culpa ou dolo da ré, descritos no art. 186 do Código Civil.

A aferição positiva do dano moral exige a demonstração da seriedade e da gravidade da repercussão negativa nos direitos da personalidade, tendo-se por baliza escala de valores comuns à comunidade em que a pessoa está integrada, desprovidas de tal efeito situações cotidianas, ocorridas no ambiente de trabalho, que constituem simples aborrecimento ou dissabor, por contraposição subjetiva de seus múltiplos aspectos.

Noutras palavras: confrontam-se, em tal análise, critérios valorativos objetivos.

Tal diretriz interpretativa é elucidada na lição de Sérgio Cavalieri Filho, verbis:

Nessa linha de princípio, deve ser reputado como dano moral, a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos. (In, Responsabilidade Civil, 1ª ed., p. 76).

A prestação de trabalho em lugar conflituoso, assim como eventual ausência de condições estruturais para a prestação de serviço não constitui, a meu ver, motivação de compensação pecuniária por danos morais.

Isto porque, quando o autor foi contratado, já tinha conhecimento de que estaria sujeito a essas condições. Se aceitou trabalhar em tais condições, é porque elas não lhe constrangiam, consoante agora afirma, até por que refoge à razoabilidade média que alguém aceite determinado trabalho que de antemão já sabe lhe ser danoso moralmente.



Insta ressaltar ainda, que por todo o período da contratualidade o autor não tomou qualquer iniciativa no sentido de se insurgir contra as condições de trabalho supostamente constrangedoras, só após a dispensa é que resolveu purgar sua honra.

Ora, se a falta de condições de trabalho advindas da conflituosidade do local de trabalho e ausência de condições estruturais era danosa à honra do autor, o era desde o início do contrato de trabalho, e não apenas na época da propositura da demanda, a não ser que o autor tenha ficado mais suscetível aos fatos que conhecia quando do ato da sua contratação e que vivenciou por todo período do pacto laboral, como já assentado alhures.

Tendo em conta as circunstâncias do processado e considerando que as condições de trabalho do autor e a especificidade decorrente da natureza da função por ele exercida desde o início do pacto laboral, que repita-se, era comum a todos os demais trabalhadores que laboravam para o reclamante no local, tenho a impressão que a postura de suposta "vítima" por ele adotada, tinha por objetivo não um alívio psicológico ou a afirmação/recomposição de seus valores morais perante a sociedade, mas sim uma polpuda indenização, como um fim em si mesmo.

Dou, pois, provimento para excluir a condenação."

POSTO ISSO

Participaram deste julgamento:

Desembargador João de Deus Gomes de Souza;



Desembargador Francisco das C. Lima Filho (Presidente da 2ª Turma); e

Juíza Convocada Beatriz Maki Shinzato Capucho.

Presente o representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação oral: Dra. Denise de Sousa e Silva Alvarenga, pelo recorrente-reclamado.

ACORDAM os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, aprovar o relatório, **conhecer do recurso** e das contrarrazões, rejeitar a preliminar arguida, nos termos do voto do Desembargador Francisco das C. Lima Filho; no mérito, por maioria, **provê-lo parcialmente**, nos termos do voto do Desembargador relator, vencidos em parte o Desembargador João de Deus Gomes de Souza, que divergia quanto ao tópico DANOS MORAIS, e a Juíza Convocada Beatriz Maki Shinzato Capucho, que divergia quanto ao tópico INTERVALO INTRAJORNADA.

Mantido o valor das condenação.

Campo Grande, MS, 14 de abril de 2021.

**Francisco das C. Lima Filho
Desembargador Federal do Trabalho
Relator**

