



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

1001362-75.2024.5.02.0332

Relator: REGINA APARECIDA DUARTE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/03/2025

Valor da causa: R\$ 41.636,55

Partes:

RECORRENTE: MARIA DO SOCORRO SOARES DA SILVA

ADVOGADO: ALEX DE MELO ORPHEO

RECORRIDO: CLAREOU SERVICOS TERCEIRIZADOS SOCIEDADE UNIPESSOAL LTDA

ADVOGADO: MICHELLE FERREIRA DE MORAIS PINTO

ADVOGADO: REINALDO BASTOS PEDRO

RECORRIDO: ESTADO DE SAO PAULO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: MINISTERIO PUBLICO DO ESTADO DE SAO PAULO

TERCEIRO INTERESSADO: SAO PAULO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE ITAPECERICA DA SERRA
1001362-75.2024.5.02.0332
: MARIA DO SOCORRO SOARES DA SILVA
: CLAREOU SERVICOS TERCEIRIZADOS SOCIEDADE UNIPessoal LTDA E
OUTROS (1)

SENTENÇA

Cuida-se de reclamação trabalhista ajuizada por **MARIA DO SOCORRO SOARES DA SILVA** em face de **CLAREOU SERVIÇOS TERCEIRIZADOS SOCIEDADE UNIPessoal LTDA** e **ESTADO DE SÃO PAULO**, todos qualificados nos autos.

Diz a autora que foi contratada em 01/10/2022 pela primeira ré para prestar serviços a segunda ré, exercendo a função de cuidadora. Diz que foi dispensada sem justa causa em 18/09/2024 sem receber as verbas rescisórias. Entendendo que a ré violou direitos trabalhistas seus, pleiteou as verbas elencadas na inicial e juntou documentos. Deu à causa o valor de R\$ 41.636,55.

Na audiência designada, a proposta de conciliação restou frustrada. Recebidas as defesas rebatendo-se as pela rejeição dos pedidos e condenação da autora nos ônus da sucumbência. Juntaram documentos e sem a produção de outras provas encerrou-se a instrução processual.

Veio aos autos a réplica.

É a síntese do que importa.

Decido.

DA INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

A inépcia da inicial se caracteriza nas situações dispostas no inc. I do art. 330, CPC e concerne ao libelo em si. Ensina Moacyr Amaral Santos que no libelo "se concentram os fatos, dos quais resulta o direito pleiteado, e os fundamentos jurídicos do pedido – causa de pedir, e o pedido (Cód. cit. art. 282, III e IV), este como conclusão daqueles que são as premissas do silogismo que deve conter-se no libelo. Libelo inepto será aquele em que as premissas são falhas ou falsas, ou, não o sendo, delas não se chega à conclusão consistente no pedido" (primeiras Linhas de Direito Processual Civil, 24ª ed., São Paulo: Saraiva, 2008, p. 152, vol. 2). Portanto, será inepta a inicial quando ocorrer qualquer das situações fáticas descritas no parágrafo único do

dispositivo 330 do CPC, o que, *in casu*, não se verifica, tornando-se forçosa a rejeição da preliminar argüida.

DOS DIREITOS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA

Conforme os termos das convenções coletivas juntadas com a petição inicial e o confronto da atividade econômica desenvolvida pela ré, tem-se que os instrumentos coletivos juntados aos autos se aplicam à parte autora.

Note-se, que o enquadramento sindical do empregado é feito em razão da atividade preponderante da empresa, conforme dispõe o artigo 570 da CLT, e o sindicato representativo da categoria profissional do empregado é aquele que se contrapõe ao sindicato representante da atividade econômica do empregador, exceto em se tratando de categoria diferenciada e, nestes termos, é que me pronunciei quando da relatoria do **Processo nº 0216900-03.2009.5.02.0447**, TRT 2ª Região, 3ª Turma, pois procedendo desta maneira, melhor se representa a garantia de preservação do princípio da unicidade sindical no sistema jurídico brasileiro.

Conforme se observa da ficha de registro e termo de rescisão do contrato de trabalho da trabalhadora, esta está vinculada ao SIEMACO e ao contrário do quanto narrado pela reclamada, todos os seus empregados estão representados pelo sindicato nos termos do artigo 570, da CLT e não é por mera vontade própria que possa se eximir do cumprimento das condições de trabalho mínimas estipuladas pelas categorias.

Em decorrência, são devidas à parte autora as verbas e títulos previstas nas normas coletivas da categoria e que não foram pagos pela reclamada, a saber: 1) diferenças salariais do piso mínimo: R\$ 4.224,00; 2) vale refeição: R\$ 9.489,60; 3) Cesta Básica: R\$ 3.309,96; 4) PLR: R\$ 646,52; e 4) Multa normativa pelo descumprimento da norma coletiva: R\$ 1.402,00.

DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Divergem as partes (autora e 1ª ré) sobre a natureza do contrato de trabalho firmado entre elas. Autora insiste que o contrato intermitente pactuado está eivado de nulidade, uma vez que trabalhava “de forma integral”. A ré nega e diz que o contrato é lícito, uma vez que a lei admite a contratação intermitente por tempo indeterminado. Diz que respeitou fielmente todas as regras nacionais a respeito da contratação intermitente e que não houve qualquer irregularidade ou fraude na forma contratual adotada.

É a breve síntese da pretensão e da resistência.

Antes de mais nada, é necessário esclarecer que, tanto o fundamento utilizado pela autora, como aquele que a 1ª ré, empresa prestadora de serviços (por sua sigla EPS), pretende sustentar sua defesa, são falaciosos, demonstrando, no mínimo, uma incompreensão a respeito da natureza deste tipo contratual que foi inserido pela reforma trabalhista de 2017 no ordenamento jurídico nacional.

O contrato intermitente, não obstante seja forma contratual de trabalho precário, é absolutamente lícito tanto no âmbito nacional, como Internacional. Para tanto, tem a peculiaridade de considerar para justificar a licitude de sua existência, a atividade a que a prestação dos serviços se destina visando atender a precariedade da própria oscilação da atividade daquele que a necessita. Desta forma, não há qualquer relevância o fato da integralidade do cumprimento de jornada pelo trabalhador ou o tempo a que se vincula contratualmente, ou a forma determinada ou indeterminada do tipo contratual escolhido pelas partes.

Deve ser considerado ainda que, no caso em tela, estamos diante de uma subcontratação de mão de obra, de forma que a relação estabelecida entre as partes não é linear, isto é, parte das obrigações contratuais dos sujeitos contratuais aproveita aquele que formaliza o contrato e outra parte aquele que se aproveita do resultado da contratação, de modo que as obrigações, deveres e direitos se fracionaram na mesma proporção que a prestação do serviço. Além disso, outra peculiaridade reveste este tipo contratual que diz respeito a natureza jurídica do tomador da mão de obra, isto é, o contratante é pessoa jurídica de direito público e a contratação se deu para concretização de uma função pública de caráter regular, isto é, pessoal indispensável a realização de um direito social revisto nos art. 6º e 225, Constituição Federal (CF) e seguintes (educação) respeitado os princípios da administração pública, entre outros, a moralidade e eficiência (art. 37, CF). Não se pode olvidar, ainda, que a CF garante, ainda, que os profissionais da educação (e não somente os Professores) deverão ser contratados em respeito aos princípios elencados nos incisos do art. 206, CF entre eles a *valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas* (inv. V), elementos estes ignorados no momento da contratação triangular que esta sub-judice.

Desta forma, a 1ª ré, empresa contratante do trabalhador é sua empregadora direta, tem natureza de EPS, situação jurídica esta legalizada de descentralização absoluta da prestação de serviço ou produção do produto. Ou seja, o legislador brasileiro por meio da Lei 13.429/2017 o que fez foi legalizar a externalização da mão de obra, bem como admitir a subcontratação de forma abrangente, o que quer dizer que: é possível subcontratar por uma relação triangular tradicional envolvendo as empresas tomadora e prestadora de mão de obra e o trabalhador, assim como admite-

se, a subcontratação na longa cadeia de produção seja ela contratada de forma física ou virtual. Legalizou, ainda, a contratação deste serviço em todas as etapas da produção, o que quer dizer que entendeu o legislador pela absoluta desnecessidade de se discutir se a atividade contratada se refere a finalidade ou não da atividade da empresa que toma a mão de obra. Por outras palavras, todo o entendimento jurisprudencial fixado na redação da súmula 331, do TST caiu por terra, entendendo o legislador, e posteriormente o STF, pela imprescindível harmonização e compreensão das novas relações de mercado e social.

No caso em tela, a contratação da descentralização da mão de obra da autora, ocorreu por meio da negociação entre a empresa ré e a Fazenda Pública, situação negocial permitida de forma irrestrita pela Lei 14.133/2021. Esta subcontratação foi concretizada em termos tradicionais, isto é, a empresa ré que tem por objeto social o fornecimento de mão de obra para atender a vários setores que o mercado necessite, comprometeu-se a fornecer trabalhadores nos termos do contrato administrativo firmado. Desta forma, necessário reiterar que essa triangulação na negociação jurídica provoca, na mesma medida, uma desorganização nas obrigações, direitos e deveres do trabalhador. Ressalte-se que o modelo do contrato de trabalho vigente na CLT e por ela protegido, está vinculado ao modelo tradicional inspirado na estrutura empresarial vertical, em que as relações contratuais eram lineares. Ou seja, no contrato de trabalho tradicional, a relação é direta entre o empregador e o trabalhador e, o resultado da prestação de serviço, é dirigido e entregue diretamente ao contratante que é quem detém o poder da organização empresarial e a obrigação, entre outras, de remunerar o trabalhador. O objeto da prestação de serviço é destinado diretamente a ele e aproveita a organização empresarial.

Na relação de trabalho realizada por intermédio da subcontratação, parte das obrigações relativas ao contrato de trabalho são fixadas pelo contratante, isto é, pelo empregador direto, entendido este como aquele que angaria a mão de obra no mercado; e parte por aquele a quem a mão de obra é destinada. Pode-se dizer que na complexa organização empresarial que se estabelece em razão das múltiplas relações jurídicas que se vão agregando umas a outras, se estabelece uma multiplicidade de distintas situações jurídicas que são decorrentes da repartição das atividades empresariais complexas de modo que o poder organizacional, também, é exercido por aquele para o qual a prestação de serviço é entregue, ou seja, o resultado do trabalho prestado, não aproveita o empregador direto, mas sim aquele a quem o resultado do trabalho é oferecido.

Dentro desta lógica, não obstante a lei 6019/74 tenha estabelecido que o regime dos contratos de trabalho firmados entre a empresa prestadora de serviço e o trabalhador possa ser de qualquer natureza, inclusive autônoma, a contratação do trabalhador deve ter em conta a organização do

destinatário do resultado do trabalho prestado, justamente em razão da finalidade do negócio que é firmado entre as empresas. Como já afirmei:

“... na denominada contratação do serviço (EPS), o objetivo do contratante não está centrado na pessoa de um trabalhador; o que visa o contratante/cliente, em geral, é o resultado. Assim, por exemplo, a empresa de telefonia, que negocia as linhas telefônicas, subcontrata a instalação e a manutenção das linhas que vendeu, está interessada no sucesso do seu negócio e fornecimento de um produto ou serviço de qualidade ao consumidor. Não lhe interessa, necessariamente, que quem instale as linhas seja o trabalhador x, y e z, mas sim que o executor do trabalho saiba fazê-lo bem. Não é a empresa cliente quem investe na formação destes trabalhadores e tampouco é ela quem os seleciona. O que ela pretende é o resultado. O que se admitiu com a Lei n. 13.429/2017 e a Lei n. 13.467 /2017 foi a trazer uma permissão legal para que se entenda pela licitude da contratação de serviços e produtos relacionados a qualquer atividade da empresa, viabilizando-se o máximo da externalização do produto ou serviço necessário para o exercício da liberdade econômica. Não importa se o trabalho está dentro ou fora dos limites físicos e contratuais da empresa principal (ou tomadora). Ela pode contratar tudo que for necessário para o seu desenvolvimento empresarial e comercial, encontrando seus limites nos direitos fundamentais e na norma Constitucional que permite a harmonia entre o social e o econômico (art. 170, CF). Tudo que for necessário para a concretização da finalidade empresarial poderá ser contratado, respeitando-se, por razões óbvias, as peculiaridades da atividade e da ética de mercado em observâncias às orientações quanto à diligência devida¹ e às regras destinadas às empresas e os direitos humanos” (NAHAS, Thereza C, *Externalização Produtiva: Contratos Temporário e Prestação de Serviços (terceirização)* (2025), RT editora, São Paulo, p. 14).

Neste diapasão, quando a empresa ré e a Fazenda Pública firmaram um contrato para fornecimento de mão de obra, estabeleceu-se uma relação

de negociação de subcontratação no modelo mais simples das cadeias de serviços: negociaram o fornecimento de trabalhadores para a consecução de uma atividade regular e ordinária da Fazenda Pública, que não tem qualquer caráter intermitente, ou seja, o Estado tem a necessidade de garantir o funcionamento das escolas da região, atividade esta que é destinada a concretização de um direito fundamental da sociedade que é a formação escolar destinada a profissão. Portanto, a atividade subcontratada não tem qualquer caráter de intermitência. O que tradicionalmente era feito pela contratação pública do serviço público, foi flexibilizado pela legislação atual, permitindo o legislador que se pudesse licitar a subcontratação de pessoal para a prestação de serviço de formação e educação. Os trâmites licitatórios foram atendidos, pelo que se supõe, e a empresa ré, ganhadora da licitação, ofereceu a cessão da mão de obra que a Fazenda Pública necessitava para oferecer a população o serviço público.

A partir daqui, fica absolutamente evidente que, não obstante a prestadora de serviço pudesse escolher a forma de contratação segundo as regras fixadas na Lei 6019/74 não considerou (supostamente) na negociação pública, o fato de que a mão de obra contratada não poderia subordinar-se a contrato intermitente, isto é, os trabalhadores que seriam cedidos, deveriam ser contratados no marco da atividade regular desenvolvida pela tomadora da mão de obra. Assim que, não seria lícito que a EPS levasse em conta a flexibilidade legislativa destinada a sua organização empresarial e, tampouco a sua finalidade, mas sim a finalidade da tomadora da mão de obra a quem o trabalho foi destinado. Repito, nada mais que a divisão da organização empresarial formada em razão da complexidade da relação empresarial. Como já afirmei:

“La descentralización de las actividades productivas y de los servicios, provocan la *disrupción* del modelo típico del empleador, esto es, el sujeto del contrato de trabajo tradicional dejó de ejercer gestión directa de los poderes a que se sujeta el trabajador en la relación laboral. Si en el modelo de las contrataciones temporales y tercerizadas se evaporaba el sentido de actividad propia y administración directa del trabajo ejecutado por el trabajador, en el contexto del mundo tecnológico las empresas se tornan aún más complejas y nuestras normativas jurídicas no proporcionan una respuesta adecuada que sea capaz de conferir la protección social y laboral al trabajador. En el nuevo sistema que nos encontramos en ese siglo, “la figura del empresario tiende a difuminarse o, al menos, a perder la transparencia que el principio de seguridad jurídica pide; a disolverse en una red de telaraña cuyo

efecto social más inmediato no está siendo otro que el de acrecer la posición de fuerza de las empresas ubicadas en el epicentro de la red sobre el mercado de trabajo globalizado" (NAHAS, Thereza C, *Las Empresas Complejas: El Replanteamiento Necesario de la Figura del Empleador* (2024) RGDTS: núm. 68, Julio, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9678272>, acesso em 28/2/025)

Como se vê, não se trata necessariamente da caracterização de fraude na contratação até porque este elemento não se caracterizou de forma contundente na instrução processual, mas, parece, no mínimo, desconhecimento da natureza jurídica do contrato de intermitência e das relações empresariais atuais, fato este que se mostra evidente na descrição do fundamento da pretensão e da resistência, não obstante, parece inaceitável que este argumento possa prevalecer para a administração pública que tem a responsabilidade pela análise detalhada das propostas e contratos licitados.

Todavia, o equívoco ou ignorância sobre o conteúdo da norma jurídica não justifica a mudança da conclusão quanto a ilicitude do negócio praticado. Se a ré, empresa prestadora de serviços deseja contratar sob outras formas jurídicas os trabalhadores que vai ceder a seus clientes, deve inteirar-se da complexidade da relação de subcontratação, da finalidade e atividade da tomadora da mão de obra e considerar ainda, as peculiaridades do serviço que se compromete a atender no momento de escolher o trabalhador que vai subcontratar e mais ainda, o tipo contratual que vai formar. Não se pode contratar o trabalhador destinado a subcontratação considerando a atividade da EPS, mas sim a atividade da tomadora da atividade, fato este que se justifica em razão da própria descentralização do trabalho e da organização empresarial.

Isso não quer dizer que a 1ª ré não poderá valer-se do contrato intermitente em situações que se verifique a intermitência da atividade do tomador da mão de obra contratante da EPS. O que quero dizer é que, no âmbito desta relação jurídica, não se pode admitir a contratação de trabalhador intermitente para execução de uma atividade que, por si só, não é intermitente. A Fazenda Pública destinou a prestação de serviços contratado a escola pública e a atividade a que a trabalhadora se dedicou era justamente de suporte as crianças com grau de deficiência. O ano escolar é de 12 meses e o fato de não haver atividades em alguns meses do ano por ocasião de férias e feriados não significa que a autora seria dispensável nos meses ou dias nos quais há suspensão de atividades. Isso seria, sem sombra de dúvida, argumentar de

modo totalmente imprudente para justificar pela via falaciosa a escusa para em nenhuma hipótese firmar vínculos contratuais por prazo indeterminado, escusa falaciosa para não se sujeitar as regras legais de tutela ao trabalhador.

O trabalho a que a autora se dedicou em todo o período faz parte de uma atividade que não guarda qualquer grau de intermitência, pois destina-se a regularidade do curso escolar. Aqui, é justamente o ponto em que a Lei 6019/74, embora autorize a contratação de qualquer natureza e a EPS dedique-se ao oferecimento de resultado e não da cessão da mão de obra personalizada, leva a contratação pelo meio tradicional do trabalhador a ser cedido, não pelo fato da atividade da prestadora, mas sim, pela finalidade da atividade da tomadora da mão de obra, fator este que deve ser considerado no momento da contratação.

Tal interpretação decorre da natureza dos respectivos contratos aqui considerados, bem como da conduta empresarial responsável em coerência com as linhas diretivas da OCDE a respeito da diligência devida na execução da atividade empresarial. O dever de diligência:

“implica un conjunto de procesos interrelacionados para identificar los impactos negativos, prevenirlos y mitigarlos, realizar un seguimiento de la implementación y los resultados e informar sobre cómo se abordan los impactos negativos con respecto a las actividades propias de las empresas, sus cadenas de suministro y demás relaciones comerciales. La debida diligencia debe ser una parte integral de la toma de decisiones y la gestión de riesgos de la empresa” (OCDE (2018), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*).

A imprudência das rés na contratação de mão de obra intermitente em atividade nitidamente de caráter não intermitente, não somente ofende o direito da trabalhadora, mas vai mais além para colocar em risco direito da educação garantido a todos. Isto quer dizer que, um único ato, acaba por violar dois direitos fundamentais, assegurados pelo art. 26 da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, isto é, direito a educação e direitos sociais (ao trabalho decente).

Não se pode admitir como lícito que uma empresa exerça suas atividades de forma a aprofundar a precarização de relações trabalhistas através da eleição de formas contratuais que: (i) não coincidem com a atividade desempenhada pela empresa que a contrata; (ii) elegem a forma contratual mais precária simplesmente para reduzir o preço do contrato comercial e competir de forma desleal no mercado de trabalho e econômico, abusando da liberdade econômica; (iii) se

aproveite da alegação de sua própria torpeza para desqualificar a forma legítima e regular de contratação da mão de obra cedida, no caso concreto, que deveria ser destinada a atividade não intermitente do tomador da mão de obra; (iv) comprometa a concretização do direito de formação adequada que o Estado está obrigado a garantir a sociedade em razão do seu dever Constitucional e internacional (art. 30 da Carta da OEA, art. XII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; e art. 26 da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, todos ratificados pelo Brasil); (v) desvia a finalidade da lei respectiva (6019/74) com opções que não condizem com a garantia que o Estado lhe concedeu para exercer sua atividade econômica. Não se pode olvidar que o exercício da atividade econômica e desta liberdade encontra seu limite no respeito a direitos fundamentais. Aceitar que a integralidade do quadro de trabalhadores com as funções de educar tenha caráter intermitente é romper com o compromisso de exercer a atividade econômico com fim, também, social e para o desenvolvimento econômico, social e centralizado no ser humano.

Pode-se afirmar que negócios firmados que ignoram completamente as regras legais nacionais ferem o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas nº 8 (trabalho decente e crescimento econômico); e nº 4 (educação de qualidade) na exata medida que impede o acesso ao trabalho de qualidade, comprometendo a própria atividade econômica e a educação e formação que, segundo a ONU é dever do Estado fornecer:

“educación primaria y secundaria gratuita para todos los niños y niñas de aquí a 2030, el objetivo es proporcionar igualdad de acceso a una formación profesional asequible, eliminar las disparidades de género y riqueza y lograr el acceso universal a una educación superior de calidad.

La educación es la clave que permitirá alcanzar muchos otros objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Cuando las personas pueden obtener una educación de calidad, pueden romper el ciclo de la pobreza” (ONU: *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, disponível em <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>, acesso em 28/2/2025).

Por fim, reitero os termos da sentença que proferi no caso DANIELA PALOMA DOS SANTOS ZEFERINO X FORMAPACK EMBALAGENS E SERVIÇOS LTDA (processo nº 1000910-65.2024.5.02.0332) sobre a natureza e a finalidade do tipo contratual intermitente.

Por todos estes motivos expostos, é que entendo pela nulidade do contrato de trabalho intermitente para reconhecer o contrato indeterminado entre

a 1ª ré e a autora, aplicando-se a relação todas as regras deste tipo contratual previstas na CLT. Corolariamente, são devidos os 02 (dois) salários do período de 2023 e 2024, considerando que o período remanescentes é considerado como destinado do gozo do período de férias regular de 30 (trinta) dias: R\$ 2.259,84 e saldo de salário: R\$ 677,95. O aviso prévio é devido em razão da ausência de comunicação nos termos do artigo 487, §1º, da CLT: R\$ 1.129,92.

Não são devidos 13ºs e férias + 1/3, visto que tais verbas foram pagas proporcionalmente ao longo da prestação de serviços, exceto em relação mês da rescisão em que os valores não foram devidamente honrados, restando a favor do autor, a diferença no importe de R\$ 38,52 e de R\$ 51,36, respectivamente. A mudança na natureza do contrato não apaga as verbas que foram devidamente pagas, fato este que está protegido pelo princípio da proibição do enriquecimento sem causa.

A multa do artigo 467, da CLT é devida uma vez que as verbas rescisórias incontroversas não foram pagas em primeira audiência: R\$ 257,29, bem assim a multa do artigo 477, da CLT pela ausência de pagamento em tempo: R\$ 1.129,92.

Por questão de economia e celeridades processuais, imprimo à cópia da presente força de **ALVARÁ** para que a reclamante tenha acesso imediato ao levantamento do FGTS e seguro-desemprego, perante a CEF para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS (se aplicável), desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. Nº PIS 237.57304.35.3.

DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Os controles que ponto que foram juntados atestam que a parte autora gozava de apenas 20 (vinte) minutos de intervalo para refeição e descanso e sendo assim, nos termos do artigo 71, §4º, da CLT é devido de tempo restante a título de indenização: R\$ 2.464,00.

DO DANO MORAL

Diz a parte autora que sofreu dano moral em razão da frustração de expectativa no recebimento das verbas decorrentes da dispensa sem justa causa, assinalando que a ré teria prometido o pagamento, mas, tal não ocorreu dizendo que com isso, teve a psique abalada. Estima o valor do dano em mais de R\$ 5.000,00.

Assim ensina Yussef Cahalli: como assinala Carlos Bittar, “qualificam-se como morais os danos em razão da esfera de subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se como

tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou do da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social)" Na realidade, multifacetário o ser anímico, tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, as situações de constrangimento moral (...)” pelos seus próprios elementos, “como a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz e a tranqüilidade de espírito, a liberdade física, a honra e os demais sagrados afetos”, classificando-se desse modo, em dano que afeta a “ parte social do patrimônio moral” (honra, reputação etc) e dano que molesta a “ parte afetiva do patrimônio moral (dor,. tristeza, saudade, etc); dano moral que provoca diretamente ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante) e dano moral puro (dor, tristeza etc.)” (O Dano Moral e sua Reparação, 2ª edição, São Paulo: RT, 2000, pp. 20-21).

Como já disse:

"A premissa da regulamentação do dano moral está, portanto, na necessidade de se reparar a esfera não patrimonial do ser humano quando atingida por uma ação ou omissão lesiva. O legislador garante o direito e a proteção ao ser humano em situações nas quais sofre uma privação ou redução nos bens que tem um valor sobre o qual somente ele poderá aferir a extensão daquilo que molesta a sua paz de espírito, tranquilidade, liberdade, honra, entre outros bens e valores que guardem a mesma natureza. São situações que não se vê a olho nu, como ocorre , por exemplo, nas vezes em que se rompe um contrato pelo inadimplemento da prestação. Por isso, o dano moral atingirá o ser humano nos seus valores mais íntimos que, antes de ser resguardado pela norma jurídica, existia tão somente no espírito da pessoa, e sua expressão normativa permitiu que se pudesse levar à via contenciosa essas divergências entre as partes visando ao restabelecimento da paz social. As relações entre as pessoas são dotadas de deveres jurídicos e morais. Estes

terão maior ou menor relevância dentro do contexto social em que cada qual convive. Os deveres jurídicos, por sua vez, são condutas regulamentadas pelo direito e que, num determinado tempo, foram sancionadas como situações de maior ou menor relevância para que a convivência social se tornasse possível e harmônica. Assim, para se ter a exata noção de responsabilidade, tem-se que retornar ao conceito de obrigação, dever este originário que importa na noção de conduta, contraprestação e prestação, significa que alguém que se relaciona com outrem, tem um dever de agir conforme aquilo com que se comprometeu, isto é, se obrigou. Portanto, a obrigação é sempre um dever jurídico originário e a responsabilidade é seu complemento, ou seja, dever jurídico secundário ou sucessivo e decorre da não observância daquele primeiro. Desse modo, a obrigação se divide em dois momentos, um relacionado ao débito, isto é, aquele em que há uma dependência da ação ou omissão do devedor; outro, da responsabilidade, em que, não executada a prestação da forma ajustada ou esperada, surge a faculdade de o credor ver reparado o prejuízo decorrente da inexecução conforme o estabelecido. É por isso que se costuma dizer que a responsabilidade “opera a partir do ato ilícito, com o nascimento da obrigação de indenizar, que tem por finalidade tornar indene o lesado, colocar a vítima na situação em que estaria sem a ocorrência do fato danoso”. Fixados os principais pontos do instituto, pode-se afirmar que deles decorrem duas premissas axiológicas: 1) só há responsabilidade diante da violação de dever jurídico preexistente; 2) responsável será aquele que tem o dever jurídico e que o descumpriu. Observe-se, portanto, que emergirá o dever de indenizar em razão da responsabilidade do agente ofensor o dano, nas hipóteses em que se verificar: (a) ato ilícito; (b) ilícito contratual; (c) violação de deveres especiais de segurança, incolumidade ou garantia impostos pela lei aqueles que exercem atividades de risco ou utilizam coisas perigosas; (d) obrigação contratualmente assumida de reparar o dano; (e) violação a deveres especiais e impostos pela lei àquele que se encontra

numa determinada relação jurídica com outra pessoa, caso específico ampliado ao empregador; (f) ato lícito que enseja a obrigação de indenizar nos termos da lei, por exemplo, o estado de necessidade. Sem que ocorra qualquer desses fatos, não surge o dever de indenizar ou de reparar eventual dano sofrido.”. (NAHAS, Thereza, O novo direito do trabalho - institutos fundamentais, São Paulo, RT, 2017, p. 203 e ss.)

A alegada lesão que fundamenta o pedido do dano moral confunde-se na verdade com a reparação por dano material cuja consequência já é prevista na lei e cuja condenação a parte autora já obteve no presente feito na medida da sua extensão. Não havendo dano moral reparável, rejeito a pretensão.

DA RESPONSABILIDADE DA FAZENDA PÚBLICA

Quanto a responsabilidade da segunda ré, razão assiste à parte autora. É incontroverso que houve descentralização da mão de obra e que a 1ª ré foi intermediária da prestação de serviços da autora a favor da 2ª ré, tudo conforme já exposto no capítulo sobre o contrato intermitente. No caso em tela, há que se considerar a peculiaridade da natureza jurídica da 2ª ré, que é ente pertencente à Administração Pública.

Conforme se vê da matéria decidida pelo E. STF, passadas na ADC 16 e posteriormente no julgamento do Tema 246 é certo que o ente público não pode ser imediatamente responsabilizado pelos inadimplementos, não se aplicando aqui a regra da Lei 6019/74, mas sim da lei 8.666/1993 e lei 14.133/2021 que regulamentam os contratos licitados. O STF, no julgamento da ADC 16, entendeu que a Administração Pública não pode ser responsabilizada por presunção, sendo do reclamante o ônus da prova acerca da efetiva fiscalização na execução do contrato de terceirização.

Aliás, neste sentido, é a determinação constante no julgamento, do C. STF no tema nº 1.118, “in verbis”:

“1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade

entre o dano por ele invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público.

2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo.

3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974”

Todavia, no caso em concreto, a responsabilidade da Fazenda Pública mostra-se presente pela negligência gritante na contratação do serviço público. Não é atribuição deste Juízo analisar os contratos públicos, matéria esta administrativa e estranha a esta esfera. Todavia, não se pode ignorar que, no momento da contratação pública a EPS contratada (1ª ré nesta ação), certamente considerou no estabelecimento do preço licitado a contratação de trabalhadores intermitentes e não através de contratos por prazo indeterminado. É evidente que tal situação jurídica acarreta diferença no preço do serviço ofertado, entendendo este Juízo que a negligência da Fazenda Pública se mostra presente no momento em que permitiu e não considerou que a atividade a ser desempenhada pelos trabalhadores cedidos não poderia ter caráter intermitente, sob pena, repito, de violar o direito à educação de qualidade.

Ou seja, a falha do Estado está devidamente comprovada documentalmente, bem como afirmada no âmbito das respectivas defesas ofertadas.

Some-se ainda, que a EPS ré não observava os termos das convenções coletivas da categoria, deixando voluntariamente de respeitar a norma sindical que lhe correspondia. Assim, por exemplo, remunerou os trabalhadores com base no salário-mínimo nacional; não lhes pagou benefícios previstos na norma coletiva e reconhecidamente não permitia a fruição do intervalo para refeição ao longo da jornada de trabalho comprometendo à saúde e segurança do trabalho (inclusive das crianças), entre outros direitos mais que foram sonogados. Enfim, acabou por violar o princípio da liberdade sindical negando-se ao cumprimento do que foi estabelecido pela categoria.

Acrescente-se que a idoneidade financeira da primeira reclamada é manifestamente duvidosa, pois enquanto o seu capital social está integralizado na ordem de R\$ 200.000,00, logrou êxito na contratação de serviços estimados globalmente no valor de R\$ 17.000.000,00, o que indica a sua incapacidade financeira em arcar com a conclusão dos serviços que foram contratados e por esta via, impor ao Estado ônus por eventual inexecução ou execução faltosa, como é o caso ora verificado.

Diante deste quadro, se pode afirmar que o Estado também falhou na fiscalização do cumprimento do contrato e das normas mínimas de tutela aos aludidos direitos fundamentais que foram violados. Como determinado pelas Nações Unidas, os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos e a omissão da 2ª ré, bem como a negligência de permitir a contratação da forma apresentada nesta relação jurídica discutida. Como disposto no informe das Nações Unidas relativo aos princípios orientadores sobre as empresas e direitos humanos, é *princípio fundamental* que:

“El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados. Por lo general, los Estados deciden discrecionalmente las medidas que adoptan a este respecto, pero deben considerar toda la gama de medidas de prevención y reparación admisibles, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia. Los Estados también tienen el deber de proteger y promover el estado de derecho, en particular adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación, y estableciendo mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y legal” (disponível em https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf, acesso em 28/2/2025, p. 3).

Portanto, não resta alternativa que não reconhecer a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, nos termos da Lei 6019/74 e do Tema nº 1118/STF, para julgar procedente a ação em relação a 2ª ré e condená-la **subsidiariamente** ao pagamento de todas as verbas objeto da condenação de modo amplo que incluem multas, indenizações e impostos.

Por fim, diante da verificação de potencial violação aos direitos fundamentais apontados, bem como a negligência da Fazenda Pública no cumprimento das normas supranacionais quanto ao dever de diligência devida, determino a expedição de ofícios ao Ministério Público Estadual, Tribunal de Contas do Estado de São Paulo e Ministério Público do Trabalho para que a cada um, dentro das suas atribuições, promova as medidas que entender cabíveis.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Requeru a parte reclamante a concessão dos benefícios da justiça gratuita, sob o argumento de não possuir meios para o custeio da demanda, sem que prejudique o seu sustento e de sua família.

Considerando a afirmação sem qualquer prova e contrário quanto a condição declarada, concedo a gratuidade requerida. Isso porque, o acesso à justiça é insuscetível de limitação ou obstáculo. Como já havia dito quanto a reforma laboral e que, a final, foi o que prevaleceu da ADIN 5766 julgada pelo STF:

“O jus postulandi não sofreu alteração: a parte poderá optar ingressar com ação trabalhista com a assistência de um advogado que ela mesma contrata ou por meio da assistência prestada por advogado do sindicato (...) no tratamento dispensado as custas processuais, o legislador garante o acesso à justiça de modo incondicional. Tanto é verdade que prevê que o benefício será concedido, inclusive de ofício pelo juiz aquele que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Como se vê o benefício poderá ser concedido a qualquer pessoa física ou jurídica que perceber salário (NAHAS, Thereza C., Acesso à justiça e reforma trabalhista, Revista de Direito do Trabalho | vol. 194/2018 | p. 29 - 59 | Out / 2018 DTR\2018\19717)”.

Concedo a gratuidade da justiça a parte autora com todos os benefícios dela decorrentes e nos termos da legislação vigente, especialmente às disposições constitucionais quanto ao acesso à justiça.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Sendo as partes sucumbentes recíprocas, deverá uma pagar ao patrono da outra o importe de 5%, calculado sobre o valor da condenação e dos pedidos julgados improcedentes, respectivamente, nos termos do art. 791-A, da CLT. Observo que, em sendo a parte autora beneficiária da justiça gratuita, sua obrigação fica suspensa até que seja alterado seu estado econômico ou incida a prescrição sobre a obrigação.

Esclareço que tal entendimento decorre do §4º do art. 791-A da CLT, que deverá ser lido dentro do contexto do acesso à justiça, incluído o art. 98 e seguintes do CPC, frisando-se que os créditos de natureza alimentar porventura reconhecidos neste feito, não detêm o condão de modificar a situação de hipossuficiência do beneficiário da gratuidade.

JULGO **PROCEDENTE EM PARTE** a ação proposta por **MARIA DO SOCORRO SOARES DA SILVA** em face de **CLAREOU SERVIÇOS TERCEIRIZADOS SOCIEDADE UNIPESSOAL LTDA** e **ESTADO DE SÃO PAULO** para nos termos da fundamentação supra.

CONDENAR a 1ª ré e **subsidiariamente** a 2ª ré a pagar a autora o que se apurar em liquidação de sentença, observando os parâmetros de valores indicados na inicial e limitados a estes:

- 1) Diferenças salariais do piso mínimo: R\$ 4.224,00;
- 2) Vale refeição: R\$ 9.489,60;
- 3) Cesta Básica: R\$ 3.309,96;
- 4) PLR: R\$ 646,52;
- 5) Multa normativa pelo descumprimento da norma coletiva: R\$ 1.402,00;
- 6) Salários do período de inatividade – 02 (dois) períodos em 2023 e 2024: R\$ 2.259,84;
- 7) Saldo de salário: R\$ 677,95;

- 8) Aviso prévio: R\$ 1.129,92;
- 9) 13º proporcional (mês da rescisão): R\$ 38,52;
- 10) Férias + 1/3 (mês da rescisão): R\$ 51,36;
- 11) Multa do artigo 467, da CLT: R\$ 257,29;
- 12) Multa do artigo 477, da CLT: R\$ 1.129,92 e;
- 13) Indenização pela violação do intervalo para refeição e descanso: R\$ 2.464,00.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. Nº PIS 237.57304.35.3.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF, SINE e demais órgãos competentes para liberação do seguro-desemprego, suprimindo, inclusive, a inexistência do TRCT, das guias SD/CD e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. Nº PIS 237.57304.35.3.

Correção monetária e juros nos termos da decisão do E. STF no bojo das ADC's 58 e 59, sendo IPCA-E na fase pré-processual e SELIC após o ajuizamento da demanda (STF; Reclamação Constitucional nº 47.929/RS) e para o presente caso, com aplicação da taxa selic apenas após a distribuição da ação face a sentença líquida.

Quanto às contribuições previdenciárias, a Ré está autorizada a descontar dos valores devidos ao reclamante, pelo regime de competência (mês a mês), a quota parte devida pelo empregado, observando-se as parcelas de natureza salarial constantes do dispositivo, o limite máximo do salário contribuição mensal, as deduções dos valores já descontados à época própria, observando-se, ainda, os critérios estabelecidos pelo art. 43 da Lei 8.212/91, provimento da CGJT 01/96 e Súmula 368, III do C. TST.

O cálculo dos recolhimentos previdenciários e fiscais deverá ser feito sobre o valor corrigido, sem a incidência dos juros, por possuírem natureza punitiva e não salarial e não serem considerados renda tributável.

Concedo a gratuidade judiciária à reclamante.

Condeno as partes a pagarem honorários de sucumbência recíprocos no importe de 5% sobre o montante dos pedidos rejeitados e sobre as verbas da condenação, respectivamente.

Determina-se a suspensão de exigibilidade do crédito e da cobrança relativamente aos honorários sucumbenciais, enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou até que incida a prescrição, por ser a autora beneficiária da justiça gratuita.

Oficiem-se o Ministério Público Estadual, o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo e Ministério Público do Trabalho para que tome as medidas cabíveis no âmbito das suas competências e atribuições.

Custas pela 1ª reclamada no importe de 2%, calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado exclusivamente para fins de alçada de R\$ 30.000,00, totalizando R\$ 600,00.

Intimem-se.

ITAPECERICA DA SERRA/SP, 05 de março de 2025.

THEREZA CHRISTINA NAHAS
Juíza do Trabalho Titular

