



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0020645-91.2021.5.04.0028

Relator: BEATRIZ RENCK

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/10/2023

Valor da causa: R\$ 70.000,00

Partes:

RECORRENTE: KATIA DE ALMEIDA PEREIRA

ADVOGADO: ANDRIO PORTUGUEZ FONSECA

ADVOGADO: PAULO FERNANDO LORENCO

RECORRENTE: PLATAFORMA BECA BELEZA EM CASA PORTAL DE INTERNET LTDA

ADVOGADO: RAFAEL HUMBERTO GALLE

RECORRIDO: KATIA DE ALMEIDA PEREIRA

ADVOGADO: ANDRIO PORTUGUEZ FONSECA

ADVOGADO: PAULO FERNANDO LORENCO

RECORRIDO: PLATAFORMA BECA BELEZA EM CASA PORTAL DE INTERNET LTDA

ADVOGADO: RAFAEL HUMBERTO GALLE



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

Identificação

PROCESSO nº 0020645-91.2021.5.04.0028 (ROT)

RECORRENTE: KATIA DE ALMEIDA PEREIRA, PLATAFORMA BECA BELEZA EM CASA PORTAL DE INTERNET LTDA

RECORRIDO: KATIA DE ALMEIDA PEREIRA, PLATAFORMA BECA BELEZA EM CASA PORTAL DE INTERNET LTDA

RELATOR: BEATRIZ RENCK

EMENTA

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHADORA PLATAFORMIZADA. COMPETÊNCIA. A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114 da CF, elastecida pela EC 45/2004, abarca as ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias decorrentes dessa relação (incisos I e IX), o que abrange o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre pessoa física e plataforma digital de prestação de serviços.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.** Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.**

Intime-se.

Porto Alegre, 13 de março de 2024 (quarta-feira).

RELATÓRIO

A reclamante e a reclamada interpõem recursos ordinários, em face da sentença de parcial procedência proferida no feito (id).



Assinado eletronicamente por: BEATRIZ RENCK - 14/03/2024 10:37:33 - 059703f

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24022110594202200000083612838>

Número do processo: 0020645-91.2021.5.04.0028

ID. 059703f - Pág. 1

Número do documento: 24022110594202200000083612838

A parte autora interpõe recurso ordinário, não tendo se conformado com a decisão de origem no que diz respeito aos seguintes itens: reconhecimento do vínculo de emprego a partir de julho de 2019; multa do artigo 467 da CLT; majoração dos honorários advocatícios para 15% (id. 5b156b7).

Por sua vez, **a parte ré** recorre quanto aos seguintes pontos: vínculo de emprego e danos morais (id. 756003d).

Com contrarrazões **pela reclamante** (ID 2a3a236), sobem os autos ao tribunal para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. Matéria Prejudicial.

1.1 INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A reclamada sustenta que o Supremo Tribunal Federal tem cassado decisões da Justiça do Trabalho, quando do reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhador autônomo e plataformas digitais de intermediação de serviços, em virtude de posicionamento sedimentado na corte quanto à possibilidade de contratos distintos da relação de emprego regida pela CLT. Cita os precedentes da ADC 48, ADPF 324, ADI 5835 e Res 958252 e 682223, todos com repercussão geral. Defende que há a necessidade de uma nova noção para identificar a real natureza da relação entre as partes, o que é essencial para compreender o também novo sistema de negócio em que o mundo está inserido, sendo necessário repensar os conceitos clássicos e tradicionais das relações de trabalho e em especial da relação de emprego. Advoga que a releitura dos modelos clássicos das relações jurídicas é mais do que urgente, uma vez que casos como o presente derivam de um novo modelo de negócio, impossível de ter sido previsto quando da criação da legislação trabalhista. Defende que tais casos merecem, portanto, a mais razoável e profunda reflexão dos profissionais e autoridades do direito que tem o poder de contribuir para o avanço e desenvolvimento do direito do trabalho, sem, contudo, impossibilitar a operacionalização destes tipos de negócio, que por sua vez, geram impulsionamento e renda para milhões de trabalhadores autônomos que optam por permanecer fora do mercado de trabalho formal. Destaca que de uma simples análise dos documentos anexados aos autos é possível concluir que não se está diante de uma relação de trabalho entre a Reclamada e a Reclamante, mas sim de uma parceria comercial, cujo faturamento do negócio - proporcionado pelo usuário - é dividido geralmente na seguinte forma: 70% (setenta por cento) para a usuária profissional autônoma e 30% (trinta por cento) para a Recorrente. Nesses termos defende ser



evidente que a relação jurídica havida entre as partes é eminentemente comercial, e não de trabalho, afastando-se, por consequência, a competência da Justiça do Trabalho, em razão do disposto no art. 114 da CF/88.

Examino.

A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114 da CF, elastecida pela EC 45/2004, abrange as ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias decorrentes dessa relação (incisos I e IX). Com efeito, é da Justiça do Trabalho a competência material para examinar demanda que visa ao reconhecimento da relação de emprego, como é o caso dos autos.

Quanto aos precedentes citados em recurso, em relação ao que vem sendo denominado como "alternativas à relação de emprego" pelo STF - constantes nos julgamentos da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252 (Tema 725 da repercussão geral) -, entendo que, na hipótese de alegação de exercício abusivo da contratação com a intenção de fraudar a existência de vínculo empregatício e os direitos trabalhistas, não há como afastar a competência da justiça do trabalho. O que, aliás, ocorre no caso em exame.

Com efeito, entender pela incompetência da justiça do trabalho, além de implicar em um descarte da possibilidade de se admitir a formação de vínculo, importa em proceder a tanto sob o único fundamento de que a atividade contratada via plataforma tem natureza indiscutivelmente comercial, mesmo que a ocorrência de fraude esteja sendo alegada.

Nego provimento.

2. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. Matéria Comum.

2.1 VÍNCULO DE EMPREGO.

A reclamada defende que a trabalhadora é autônoma e contratou a plataforma para potencializar seus ganhos. Diz que a prestação de serviços decorreu da relação comercial mantida entre as partes, sendo que o primeiro serviço prestado através da plataforma BECA ocorreu no dia 17/12/2019 e não em 19/07/2019 como alegado. Defende que não havia habitualidade na prestação de serviços, pois era a própria reclamante quem definia seus horários e quais serviços gostaria de prestar; que não havia exclusividade na prestação de serviços, uma vez que poderia se cadastrar em plataformas concorrentes. Aduz que não havia subordinação na prestação de serviço e tampouco onerosidade, pois os pagamentos eram realizados pelas usuárias tomadoras de serviços que pagavam via plataforma. Afirma que os valores eram



repassados autora, após a retenção da taxa de uso do serviço. Sustenta que estão afastados todos os requisitos do art. 3º da CLT. Requer seja reformada a sentença, com a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego.

A reclamante alega que manteve relação de emprego com a reclamada no período de 30/07/2019 a 30/07/2021. Aduz que embora a ré tenha trazido aos autos os relatórios (ID. f73b54) que datam como início da prestação de serviço da autora em dezembro/2029, a reclamada também apresentou o contrato que consta a assinatura da recorrente (ID. 07bf2bf - das páginas 87 até 93), porém não há data de quando foi assinado o contrato. Desta forma, não há qualquer indicio de que a contratação tenha ocorrido em dezembro/2019. Considerando tais argumentos, a recorrente requer a confissão da ré no que diz respeito a data de início do labor da autora, e que seja considerado como início julho/2029 como informou a petição inicial. E como acredita na reforma da sentença neste tópico, requer que todas as verbas deverão ser calculadas considerando a data informada na petição inicial e não a contida na sentença *a quo*.

A sentença foi proferida no sentido de reconhecer a existência de vínculo empregatício entre as partes no período de 17/12/2019 a 29/07/2021, porquanto a Magistrada de origem entendeu presentes os elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Dentre os fundamentos para tal reconhecimento, cito os seguintes: 1) a empresa fazia uma seleção dos parceiros prestadores de serviços, a partir de exigências e critérios unilateralmente preestabelecidos no "Termo de Adesão", sem qualquer possibilidade de ingerência pelo interessado; 2) a reclamante prestava serviços com ânimo de permanência, ainda que de forma descontínua ou intermitente; 3) a atividade desempenhada pelo trabalhador está inserida nos fins normais da empresa - a prestação de serviços de beleza; 4) quem remunera os trabalhadores que prestam os serviços de beleza é a própria ré, descontada a taxa de serviço (unilateralmente fixada pela ré); 5) trata-se de verdadeiro contrato de adesão, em que o profissional, para poder trabalhar, necessita, antes, dizer sim ao poder de direção empresarial da ré, em todos os seus termos; e 6) a prova documental e testemunhal comprovou que a ré monitorava a atividade da reclamante, especialmente com relação à frequência e ao número de atendimento realizados. A MM. Julgadora de origem limitou o período a a partir de 17/12/2019, porquanto a reclamada logrou comprovar que iniciou antes a prestação de serviços (relatório de ID. f7f3b54). Referiu também que a reclamada comprovou o último dia de prestação de serviços pela autora em 29/07/2021, data fixada como sendo a de término da relação de emprego.

Examino.

Era ônus da reclamada comprovar que a relação jurídica mantida com a autora não era uma relação de emprego, uma vez admitida a prestação de serviços a seu favor, nos termos do art. 818, II, da CLT. A ré alega que a trabalhadora presta serviços às próprias clientes (usuárias da plataforma) e, em última análise,



em seu próprio proveito, em uma relação de parceria comercial. Afirma que nesta relação a manicure parceira paga pela utilização do serviço de intermediação digital um percentual sobre o valor recebido pela usuária.

Inicialmente, entendo que se trata de típico contrato de adesão, que deve ser examinado sob a ótica dos fatos, que se sobrepõe à eventual forma. Nesse contexto, a fim de confirmar as circunstâncias alegadas pelas partes, transcrevo um trecho da análise da prova oral feita em sentença, que adoto como razões de decidir:

(...) A reclamada juntou ao feito "Termo de Adesão à Plataforma Online para Parceiros - BECA" firmado pela reclamante (ID. 07bf2bf). Tal documento demonstra a exigência pela ré de cadastro pessoal e individualizado do parceiro prestador de serviço (no caso, a reclamante), para uso da plataforma digital, vejamos:

"CADASTRO E LOGIN Para utilizar a plataforma BECA, o prestador de serviços terceiro ("Parceiro") deverá completar as informações solicitadas na ficha de cadastro.

Além disso, por questão de segurança, você concorda em enviar seus documentos pessoais, foto para cadastro, experiências anteriores, certidão negativa criminal e outros documentos solicitados pela BECA.

O cadastro só será completado após o envio de todos os documentos necessários e aprovação pelo staff da BECA.

Todas as alterações cadastrais deverão ser comunicadas à equipe BECA para que sejam procedidas as mudanças.

É muito importante que você mantenha as suas informações atualizadas."

Consta, ainda, no referido Termo de Adesão, a exigência de Treinamento prévio para prestação dos serviços, nos seguintes termos:

"TREINAMENTO

A fim de padronizar o atendimento e trazer sempre a melhor experiência ao Parceiro e ao usuário da plataforma, a BECA disponibilizará treinamento dos profissionais cadastrados, que ocorrerão em local e horário que serão definidos conforme a disponibilidade do Parceiro e da BECA.

Os treinamentos serão ministrados por profissionais autorizados pela plataforma BECA, e sua realização é obrigatória para o credenciamento do profissional na plataforma e para a efetiva prestação de serviços aos usuários."

As exigências foram confirmadas pelo sócio da ré, quando este afirmou que "todas as profissionais têm que demonstrar que têm capacidade técnica para aplicar o serviço, o que pode ser feito por meio de apresentação de certificados de curso ou por meio da realização de um teste em uma modelo (que podia ser levada pela plataforma ou pela própria profissional)".

Fica nítido, portanto, que a empresa fazia uma seleção dos parceiros prestadores de serviços, a partir de exigências e critérios unilateralmente preestabelecidos no "Termo de Adesão", sem qualquer possibilidade de ingerência pelo interessado.



Destarte, resta evidente a presença do requisito da pessoalidade.

A situação examinada é crescente objeto de debates acadêmicos e doutrinários, bem como ações trabalhistas, sobretudo porque a prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais é um dos centros da Revolução 4.0 (desdobramento da Revolução Tecnológica), compondo a denominada Gig Economy (economia "de bico").

É nesse contexto que deve ser analisada a presença dos requisitos da relação de emprego (art. 2º e 3º da CLT). Essa análise deve estar adaptada às novas formas de trabalho e novas modalidades de arrematação de mão de obra que o legislador originário não conseguiu prever.

No caso, primeiramente destaco que a inovação (plataforma digital) trazida pela ré não é disruptiva. Oferece modalidade de prestação de serviços de cuidados com a beleza que sempre existiu, com utilização de trabalho humano e lucro pela exploração.

Não se trata de plataforma que disponibiliza a mera interligação entre usuários e ofertas de serviços, a exemplo de plataformas que permitem a contratação de qualquer prestador, à escolha do cliente (crowdwork ou marketplace). Ao contrário, trata-se de empreendimento relacionado a serviços de cuidado com a beleza, em que a atuação da profissional (manicure, pedicure ou cabeleireira) ocorre por chamado direcionado pela plataforma (work on demand). Nesta segunda espécie há rígido controle da qualidade dos serviços prestados, oferecendo treinamento e reciclagem e submetendo as trabalhadoras à avaliação unilateral das clientes. Há imposição, pela reclamada, do valor dos serviços prestados.

Nesse norte, os primeiros requisitos do vínculo de emprego são evidentes e dispensariam detalhamento exaustivo, tal qual a já referida pessoalidade, por se tratar de um contrato de adesão. Ainda assim, passo a detalhar este requisito e os demais.

A pessoalidade está presente porque a autora precisava cadastrar-se e atender a determinados requisitos, o que inibia sua substituição por terceira pessoa dentro do seu cadastro. É certo que o cadastro somente podia ser utilizado pela autora.

A onerosidade também é evidente porquanto os valores eram recebidos pela plataforma e repassados à trabalhadora com o desconto. Além disso, observa-se uma renovação do sistema de pagamento por peça (por demanda), que no caso precifica cada atendimento. Quanto ao aspecto, ensina a Professora Viviane Vidiga (2022):

A passagem da medida do salário por tempo de trabalho para salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o tempo e a produtividade do trabalho para o próprio trabalhador. Com o pagamento por peça o custo da ociosidade é jogado



ao(a) trabalhador(a). Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, se favorece um aumento tanto na extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade.

Não há qualquer reparo ao exame feito na sentença quanto a este aspecto, motivo pelo qual faço sua transcrição e adoto as razões de decidir:

Incontroverso nos autos que a sistemática de pagamento do serviço realizado pelos parceiros era fixada unilateralmente pela ré, sem qualquer ingerência desses trabalhadores. Com efeito, o preço cobrado por cada serviço prestado, a taxa de serviço aplicada aos parceiros, as formas de pagamento pelos clientes, enfim, tudo que envolve a parte financeira era de responsabilidade, gerenciamento e competência exclusiva da reclamada, não havendo qualquer espaço para o profissional negociar tais condições e critérios.

Registro, outrossim, que não procede a tese defensiva de que quem remunera o serviço é o próprio usuário, sendo que a ré apenas efetua o repasse ao prestador do serviço do valor já deduzido da taxa de serviço aplicável. Na verdade, o que acontece é o contrário: a plataforma recebe o pagamento realizado pelos usuários dos serviços, com base em valor fixado pela própria ré e, depois, repassa ao trabalhador a parte que cabe a este, após a dedução da taxa de serviço que também é unilateralmente fixada pela ré.

A não eventualidade também é clara. Havia necessidade de trabalho regular e na hipótese de não haver trabalho no prazo de 90 dias, havia a exclusão automática do sistema, conforme depoimento da testemunha Thaís. De toda a sorte, seja por qualquer das teorias jurídicas que se observe, a não eventualidade está presente. Pela teoria do evento, o trabalho não pode ser considerado eventual, uma vez que não prestou serviços apenas em virtude de fato ou evento específico. Pela teoria da fixação jurídica ao tomador, entendo que a autora vinculou-se a uma fonte de trabalho, não havendo nem demonstração de que tenha prestado serviços a outras plataformas de mesmo gênero durante o período vindicado. Por fim, pela teoria dos fins do empreendimento, destaco que a manicure/pedicure atuou em atividade que corresponde aos fins normais da empresa: prestação de serviços no ramo da beleza.

Diante disso, o requisito que mais suscita controvérsia é a subordinação que, repito, deve ser analisada sob a ótica das novas formas de trabalho, afastando-se do paradigma clássico - baseado na intensidade de comandos do empregador sobre o empregado - e atentando-se ao conceito inserido em 2011 na CLT (art. 6º, parágrafo único):

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nessa linha, alguns elementos caracterizadores de subordinação comportam maior destaque.



Primeiro, ainda que a trabalhadora não fosse obrigada a aceitar todos os atendimentos, havia a necessidade de aceitação em patamares mínimos. Isso demonstra restrição de liberdade da autora e revela a existência de normas equiparáveis a um regulamento da empresa, denotando um poder regulamentar. Nesse mesmo norte, eventual possibilidade de a trabalhadora escolher o horário de trabalho não denota autonomia, inclusive porque há empregados, regidos pela CLT, com total liberdade de horário e sem controle do empregador.

Segundo, a autora foi excluída do aplicativo/plataforma em razão de avaliações negativas.

Terceiro, o poder diretivo também se revela na fixação dos valores pela ré.

Conforme art. 3º, I, da Resolução CNJ nº 332/2020, algoritmo é a "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico" e, no caso, o algoritmo estabelecido pela ré fixa as condições de trabalho da reclamante, com controle e supervisão pela ré por intermédio de meios "meios telemáticos e informatizados de comando", adentrando a subordinação preceituada pelo mencionado art. 6º, p. u. da CLT.

Nas plataformas, ainda, em síntese, o controle da empresa é feito por meio de programação (algoritmos) a qual direciona às regras "preordenadas e mutáveis pelo seu programador", e onde o trabalhador reage aos sinais que lhe são emitidos a fim de realizar os objetivos assinalados pelo programa. Há certa autonomia na realização da prestação do trabalho mas, por outro lado, o trabalhador, embora não receba ordens diretas do empregador, obedece ordens emitidas pelo programa por ele elaborado e dirigido. Por essa razão, a subordinação, agora, deve ser avaliada a partir do controle e supervisão exercidos pelos meios telemáticos (artigo 6º da CLT). Assim, a atuação do direito do trabalho perante essas novas formas de organização - que devem prevalecer em pouco tempo - é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que, a cada vez mais, as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente pelo seu potencial - e objetivo - de fuga à proteção trabalhista. Em legítima fraude aos direitos dos trabalhadores e esvaziamento da relação de emprego tal qual prevista na CLT.

De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras.

De outro lado, havendo previsão de cancelamento da participação da reclamante na plataforma, o que é incontroverso pelo próprio depoimento da reclamada e da testemunha por ela arrolada, se extrai que tal equivale à punição do empregador à empregada. Caracteriza-se, também neste procedimento, a sujeição



da trabalhadora às ordens do empregador, sob o temor da punição. A exclusão no presente caso sequer foi procedida pelo algoritmo como ocorre em gigs maiores, mas diretamente pela coordenadora, conforme seu depoimento:

Foi a depoente que fez o bloqueio da autora na plataforma; a autora era uma prestadora referência, a que mais faturava, mas nos últimos tempos vinha prestando serviço que não tinha mais qualidade; havia uma central de atendimento, que atende tanto as clientes quanto os prestadores de serviço; que chegou nessa central uma reclamação de que a reclamante não atendeu direito (com a paciência que o atendimento requeria) uma cliente idosa com doença de Parkinson, sendo que antes do atendimento a filha dessa cliente havia entrado em contato com a central de atendimento para avisar da condição de saúde de sua mãe e para que a prestadora de serviço tivesse ciência disso; que isso teria sido o estopim para o descadastramento da autora, sobretudo porque ela podia ter recusado o serviço e assim não o fez; (...) que antes do desligamento da plataforma a empresa já vinha conversando com o autora sobre os feedbacks negativos;

O poder diretivo do empregador, no caso concreto, portanto, é inquestionável e direto, do que se verifica a configuração de fraude não apenas em tese, mas também materialmente. Comprovada, portanto, a subordinação.

No que concerne ao período do contrato de trabalho, inexistente qualquer prova de que a prestação tenha se dado em período anterior a dezembro, não havendo como atribuir à reclamada confissão no aspecto. O fato de o contrato de adesão juntado não estar assinado não importa em pena de confissão, sendo razoável considerar o primeiro atendimento feito em plataforma constante em relatório como marco inicial

Nego provimento a ambos os recursos.

3. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

3.1 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral em razão da ausência de pagamento de verbas rescisórias ao término do contrato, em virtude da exclusão da autora da plataforma.

Não se conforma com a condenação e recorre ao fundamento de que não existe vínculo de emprego e, tampouco, rescisão contratual, inexistindo direito ao pagamento de verbas rescisórias. Sucessivamente, aduz que é inaplicável a indenização por dano moral no caso em tela, porquanto a exclusão do cadastro da autora apenas inviabiliza a utilização da plataforma de intermediação, podendo a profissional parceira, obviamente, continuar atuando no ramo junto às suas clientes. Pondera que no direito brasileiro, para que se conceda a reparação, é preciso demonstrar a culpa ou dolo do agente, o que não pode ser presumido.

Examino.



O não pagamento das verbas rescisórias evidentemente atinge os direitos da personalidade do ser humano.

O salário é a principal obrigação do empregador e, quando da dispensa, a lei obriga o pagamento das referidas parcelas (inclusive, o aviso prévio) como forma de ampará-lo nesse momento de incerteza. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, o que faz com que as partes presumam a continuidade do pacto no tempo.

Apesar de lícito o poder de resilição, o sistema jurídico normativo regulamenta esse direito com o escopo de amenizar os impactos na vida do trabalhador e uma das formas eleitas pelo legislador foi o adimplemento das verbas rescisórias. Com isso, o não cumprimento de norma cogente heterônoma é, além de conduta ilícita, desprezo ao ser humano, coisificando-o como mercadoria, postura essa desarmônica com o art. 1º, "a", da Declaração da Filadélfia, de 1944, e à axiologia constitucional (art. 1º, III e IV, 3º, I e II, 5º, V e X, 170, III e VIII, e 186 todos da CF). O abalo psíquico é presumível, porquanto despiendo ter que a parte comprovar o abalo psicológico sofrido pela não possibilidade de honrar seus compromissos normais, tanto alimentícios (seus e da família), como outros de moradia, por exemplo. O prejuízo ultrapassa, portanto, o patrimônio, atingindo o âmago do ser humano.

Cabe destacar que, além de essa postura não se coadunar à função social interna (endógena), atinge outros no meio social, como a família (art. 226 da CF) e a sociedade (função social externa [exógena]). É aplicável, por analogia, a Súmula 104 deste Tribunal Regional, verbis:

ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O atraso reiterado no pagamento dos salários gera presunção de dano moral indenizável ao empregado.

Nessa perspectiva, em razão da ausência de pagamento das verbas rescisórias, no momento oportuno, está caracterizado o dano moral, motivo pelo qual deve ser mantida a condenação da reclamada ao pagamento de indenização compensatória.

Quanto ao valor devido a título indenizatório - como nos ensina a doutrina e conforme atualmente positivado no art. 223-G da CLT - deve levar em conta a extensão do dano e as condições econômicas do agressor, de modo a reparar o dano sofrido, ainda que parcialmente, sem causar enriquecimento injustificado, e de modo a atuar pedagogicamente, com o intuito de evitar que situações dessa natureza repitam. Observo que tais critérios sempre foram já referidos pela doutrina e pela jurisprudência, estando, pois, em consonância aos critérios exemplificativos do art. 223-G da CLT.

Assim, levando-se em conta esses parâmetros, entendo que o valor fixado na origem é razoável.

Nego provimento.



4. RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA.

4.1 MULTA PREVISTA NO ARTIGO 467 DA CLT.

A juíza de primeiro grau entendeu indeferiu a multa do artigo 467, da CLT sob o argumento que o vínculo perquirido foi contestado pela ré. Afirma a parte autora que há parcelas rescisórias incontroversas como por exemplo décimos terceiros salários, férias e aviso prévio. Verbas essas que deveriam ter sido pagas na primeira vez em que a demandada esteve presente na Justiça do Trabalho.

Examino.

Controvertida a própria natureza do vínculo mantido entre as partes, não se cogita de aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT.

Nego provimento.

4.2 MAJORAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS PARA 15%

A autora requer, considerado o zelo processual dos procuradores, sejam majorados os honorários advocatícios para o percentual de 15% sobre o valor da condenação na forma do artigo 85, §2º, do CPC, bem como entendimento do TRT4.

Examino.

No que tange ao percentual arbitrado a título de honorários sucumbenciais devidos pela ré, entendo que merece ser mantido aquele fixado na origem, pois consentâneo com os critérios indicados no § 2º e a complexidade da demanda.

Pelo exposto, mantenho a decisão de origem pelos próprios fundamentos e com acréscimo de fundamentos.

Recurso desprovido.

5. PREQUESTIONAMENTO.

Tenho por prequestionados para todos os fins os dispositivos legais e constitucionais mencionados no recurso, nos termos do entendimento consagrado na Súmula nº 297 do TST, na medida em que, na apreciação do presente recurso, foi adotada tese implícita ou explícita em relação aos argumentos fáticos e jurídicos invocados nas razões recursais. Ademais, não cabe ao Julgador afastar todos os argumentos expendidos pelas partes, mas aplicar o direito, fundamentando as decisões proferidas, de forma a esgotar a prestação jurisdicional, nos termos do art. 93, IX, da Constituição Federal.



Referências:

Carelli, Rodrigo de Lacerda. O Trabalho em Plataformas e o Vínculo de Emprego: Desfazendo Mitos e Mostrando a Nudez do Rei. in Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020.

Vidigal, Viviane. Máscara de Vínculo: O Algoritmo Empregador. in Mais Direito, Tecnologia e Trabalho. Vidigal, Viviane (?Organiuzadora). Krost, Oscar (Organizador). Leme-SP: Mizuno, 2022.

44

BEATRIZ RENCK

Relator

VOTOS**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:****DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK (RELATORA)****DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA****DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL**