



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0020882-77.2019.5.04.0002**

Relator: MANUEL CID JARDON

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/08/2022

Valor da causa: R\$ 113.182,78

Partes:

RECORRENTE: NICOLAS CARVALHO DE SOUZA

ADVOGADO: LEONIDAS COLLA

ADVOGADO: FERNANDA DE OLIVEIRA LIVI

ADVOGADO: CEZAR CORREA RAMOS

ADVOGADO: MANOEL FERMINO DA SILVEIRA SKREBSKY

RECORRIDO: GKN DO BRASIL LTDA

ADVOGADO: ROSANA AKIE TAKEDA



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

Identificação

PROCESSO nº 0020882-77.2019.5.04.0002 (ROT)
RECORRENTE: NICOLAS CARVALHO DE SOUZA
RECORRIDO: GKN DO BRASIL LTDA
RELATOR: MANUEL CID JARDON

EMENTA

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. PEDIDO DE REVERSÃO. A despedida por justa causa é a penalidade máxima aplicável ao empregado, repercutindo não só no pagamento das verbas rescisórias, mas também na vida profissional do trabalhador. Em razão de sua gravidade, a falta grave ensejadora da demissão motivada deve ser suficientemente comprovada pelo empregador, atentando-se, ainda, para a presunção da continuidade da relação de emprego. Também é imperioso observar a proporcionalidade entre a falta cometida e a pena aplicada, assim como a imediatidade da punição em relação à falta, sob pena de invalidade da despedida por justa causa. No caso, houve a necessária comprovação da falta cometida pelo empregado, bem como a imediatidade entre a falta e a pena máxima aplicada, razão pela qual a despedida por justa causa é válida.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** para majorar o percentual dos honorários sucumbenciais a cargo da reclamada para 15%.

Intime-se.

Porto Alegre, 27 de outubro de 2022 (quinta-feira).

RELATÓRIO



O reclamante recorre da sentença (ID. cd89ed9) que julgou procedente em parte a ação.

Pretende a reforma do julgado em relação às seguintes matérias: reversão da justa causa aplicada, adicional de insalubridade, higienização do uniforme e majoração do percentual de honorários advocatícios (ID. 42d949d).

Com contrarrazões (ID. 1bf2e09), os autos são remetidos a este Tribunal para julgamento.

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

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA APLICADA.

O reclamante recorre da improcedência de seu pedido de reversão da justa causa.

Argumenta em síntese que: os documentos de ID's. 9c0a49d e 46eb62a, que oportunamente foram impugnados, não estão em sua integralidade, sendo que não é possível nem mesmo confirmar se de fato foram enviados; o conteúdo do e-mail supostamente enviado pela reclamada ao seu cliente não apresenta qualquer prova do alegado, sendo que na suposta resposta, um mês após o e-mail inicial acostado (resposta em 16/07/2019), o cliente responde que "*ainda não recebemos o relatório RA finalizado com causa raiz, mecanismo da falha, ações definitivas e etc.*"; se não há relatório finalizado a apresentar para o cliente, como sucedâneo lógico não estaria devidamente embasada a despedida do recorrente em 18/06/2019; o lote 32099 teria sido mal avaliado pelo recorrente quanto à classificação em determinado item, mas não há como confirmar a veracidade do alegado pelos documentos juntados; não há nenhuma assinatura quanto à qualidade e posterior reavaliação das peças que supostamente teriam tido análise errônea; não há qualquer documento que ateste que o defeito nas peças venha a ser o alegado pela reclamada, qual seja a análise quanto à classificação de Austenita Reduzida; os documentos de ID. c98d3c8 (Linha to Tempo TRIPEÇA Lote 32099), ID. 07e1fe4 (PLANILHA CUSTO NÃO QUALIDADE) e ID. 9e76a9f (Plano de Controle tripeça 10062172-1) são unilaterais e não contêm a informação de que o lote 32099 teve problema na avaliação de controle de qualidade metalúrgica e principalmente por não comprovam que o problema estava no controle de qualidade metalúrgica; os documentos de ID. 6725336, ID. d3078c3, ID. 7fb2d89 e ID. 7b5df06 não comprovam que o deslocamento dos profissionais se deu em virtude de tentativa de reparar erro do recorrente; não há qualquer documento nos autos que confirme que o recorrente tenha sido indagado quanto ao suposto erro



e o tenha admitido, conforme desidiosamente afirma a reclamada em sua defesa; não há qualquer documento juntado que aponte qualquer investigação realizada para apontar onde foram encontrados problemas na cadeia de produção e nem como essa investigação teria se dado; os demais lotes vistoriados pelo recorrente foram avaliados e liberados corretamente (ID. fd52914), conforme inclusive foi avisado ao cliente pela própria reclamada, o que aponta para que eventual problema ou erro não tenha partido da análise do recorrente e sim de outra etapa do processo; não foi observada a gradação das penalidades, reputando-se a justa causa aplicada como não pedagógica e nem adequada; não foram observados os requisitos formais para a aplicação da justa causa, tendo sido despedido durante o curso de suas férias; a reclamada aponta a partir do dia 17/06/2019 como ABONADO e não como férias; teve o início de suas férias no dia 17/06/2019 e foi comunicado da despedida, via telegrama, dia 19/06/2019, conforme o artigo 471 da CLT, o empregado que se encontra em período de interrupção do contrato de trabalho possui garantia de retorno, sendo nula a despedida por justa causa aplicada a fato que, se ocorrido, se deu antes do advento do fator interruptivo; o telegrama foi enviado para a RUA TEREZINHA TURCATO, 17, que não é o mesmo que consta nos autos (conforme Contrato de Aprendizagem, TRAVESSA ANDRIGUETTO - ID. 701f719) e inclusive foi informado na inicial; o telegrama foi recebido por terceira pessoa, sendo que nem mesmo a notificação da justa causa aplicada está comprovada. Requer a reforma da sentença para julgar procedentes os pedidos de "a" a "c" da inicial.

Examina-se.

Na inicial, o reclamante diz que: foi despedido por "justa causa", a qual foi comunicada por telegrama expedido em 18 de junho, quando já estava em pleno gozo das férias; o reclamante durante toda a contratualidade exerceu suas funções com zelo e competência, sendo que quando retornou ao emprego, após as férias, foi comunicado da despedida por "justa causa" retroativa, sendo ingresso na empresa sido barrado; a reclamada alegou "defeito em lote de peças" por culpa do trabalhador, porém sequer tinha qualificação técnica para ser o responsável direto pelo serviço, o qual era feito com outros colegas e técnicos metalúrgicos; a despedida, além de arbitrária e ilegal, não atentou para o princípio da proporcionalidade da punição, tampouco foi oportunizado o direito de ampla defesa previsto constitucionalmente. Postula a declaração de nulidade da justa causa e conversão em despedida sem justa causa, com anotação da data de saída em CTPS e a projeção do aviso-prévio.

Em sua defesa, a reclamada sustenta que: o reclamante foi devidamente informado, imediatamente após a identificação do defeito das peças, por meio de telegrama datado do dia 18/06/2019; o reclamante não seguiu um procedimento de extrema importância, que necessita de no mínimo três avaliações no microscópio e acabou dando o "OK" na liberação da carga; o reclamante não fez todas as análises, deixando que as peças fossem para a montagem com problemas; a implicação da falha do processo está relacionada à vida útil do produto e resultou em reclamações dos clientes da empresa, a saber, HONDA,



JEEP e FORD; seus especialistas tiveram que ser enviados para a montadora HONDA a fim de dirimir o problema de qualidade resultante do não cumprimento de procedimento padrão por parte do reclamante, inclusive com o recolhimento de semieixos homocinéticos que já estavam montados em veículos do cliente; internamente tiveram que ser inspecionados 100% de todas as peças em processo e já na linha de montagem para garantir que o lote de peças liberadas pelo reclamante de forma totalmente em descumprimento com o procedimento padrão não seguissem no processo; o reclamante, como operador habilitado, tinha a responsabilidade de "Analisar a microestrutura de peças submetidas a tratamentos térmicos e termoquímicos Item 4 da INSTRUÇÃO DE TRABALHO THDQ100_H. (em anexo) e seguir os procedimentos listados na mesma Instrução, de acordo com o item 5."; o reclamante não classificou o grau de Austenita Retida, conforme o plano de controle, atribuindo, por sua própria conta e risco, um grau que lhe parecia o mais correto; a liberação de peças com a classificação incorreta gerou o risco de quebra da peça e perda de tração; é totalmente inverídica a alegação de que o reclamante estava em gozo de férias e teria ficado ciente do desligamento somente ao retornar ao trabalho; embora o erro tenha ocorrido dia 07/06/2019, conforme documentação anexada, as peças passam por outras etapas no processo, chegando finalmente na área de montagem, onde se detectou o problema com a não montagem no produto final, no dia 18/06/2019, quando então foi aplicada a justa causa; a empresa tomou ciência do problema ocorrido em razão de erro no processo de trabalho por culpa do reclamante no dia 18/06/2019, dia esse que iniciaria o gozo do período de férias, uma vez que ele laborava no terceiro turno, tendo assim sido imediatamente contatado para que retornasse à empresa para receber a justa causa; o reclamante foi dispensado pela conduta grave cometida, conforme previsão do artigo 482, alínea "e," da CLT, pois estava ciente dos procedimentos a serem adotados e os descumpriu.

Consta da sentença (ID. cd89ed9, fls. 579 a 581 pdf):

[...]

A despedida por justa causa ocorre quando há término do vínculo de emprego por infração atribuída ao empregado. Trata-se da sanção máxima atribuída ao empregador em virtude do poder disciplinar. As infrações aptas a gerar a rescisão nos moldes em que examinada são as tipificadas no art. 482 da CLT, além de outros tipos específicos a determinados empregados previstos legalmente. A conduta, além de tipificada, deve ser considerada grave para determinação do sucesso do pedido de reconhecimento de despedida com justa causa, ou seja, podendo o prejuízo ser sanado por outros meios, descarta-se a hipótese de rescisão.

A ordem jurídica também exige que haja efetiva vinculação entre a falta praticada pelo empregado e fundamento da resolução contratual pretendida pelo empregador, além de harmônica conformidade entre a dimensão da falta atribuída e extensão do efeito jurídico pretendido. Por fim, deve-se observar o requisito da atualidade da infração, ou seja, a punição deve ser imediata, sob pena de se configurar o perdão tácito.

Verifico, da análise do comunicado da fl. 134, que a causa para a extinção contratual por justa causa foi a desídia, capitulada na alínea "e" do art. 482 da CLT.



Registro que a hipótese de extinção contratual indicada, pela sua gravidade, pode ocasionar a ruptura contratual por justa causa, mesmo que os atos não tenham ocorrido de forma reiterada e ocasionado penalidades anteriores.

Ainda, constatada a falta grave, a comunicação se impõe, mormente se considerada a imediatidade como requisito para a validade da medida.

Dito isso, noto que o autor foi admitido aos serviços da ré como aprendiz, passando a exercer a função "OP MAQ PRODUÇÃO" em 02/11/2014. A partir de 1º/02/2018 passou a exercer a função "CONTROL FORNOS", até sua despedida.

Há nos autos prova de que o autor era empregado habilitado pelo laboratório metalúrgico tendo sido treinado para realização de metalografia, determinação TGA, interpretação de estruturas, ensaio de dureza Rocwell A e C, ensaio de dureza Brinell, ensaio de dureza Vickers, verificação/calibração de durômetros e aprovação/reprovação em ensaios e análises (fls. 353 e 378). A par disso, participou de todos os treinamentos realizados no âmbito da ré, como se vê dos documentos de fls. 318-23, 327-32.

Nesse quadro, entendo que o autor recebeu treinamento e estava habilitado para a função que desempenhava. A testemunha ouvida a convite da ré, inclusive, afirmou que não era necessário ser técnico em metalurgia para tal atividade.

Também foi trazida aos autos a folha de controle de carga de fl. 341 que recebeu aprovação do autor, embora haja sido constatado posteriormente que as peças não estavam dentro do padrão exigido. Não há como negar que haja sido o autor a liberar tal carga já que assina como responsável com o primeiro nome e seu número correspondente na empresa (404201).

Como é evidente, a tese de que não tinha conhecimento técnico ou habilitação específica não se sustenta. O autor era o responsável pela liberação da carga conforme as especificações, as quais tinha conhecimento por ter recebido os treinamentos respectivos, repita-se. Ao não fazê-lo causou inúmeros transtornos e prejuízos, o que também restou comprovado nos autos pela documentação carreada e pelo depoimento da testemunha convidada a depor pela reclamada.

Nesse quadro, o procedimento do autor abalou a fidúcia necessária para a manutenção do vínculo de emprego, tendo a ré se utilizado da pena máxima de forma correta.

Assim, considero que a despedida por justa causa não consiste em penalidade aplicada de forma excessiva e rejeito o pedido de reversão da justa causa aplicada. Não há falar, por conseguinte, em diferenças de verbas resilitórias, multas dos artigos 467 e 477 da CLT, e liberação do FGTS com indenização compensatória de 40%.

O pedido de dano moral está fundado na justa causa e, considerando a manutenção da penalidade, não há falar em dano.

Improcedem os pedidos, portanto.

O reclamante foi admitido pela reclamada em 25/07/2013, sob o regime de aprendizagem, tendo a reclamada se comprometido a lhe propiciar a formação profissional da ocupação de metalurgia geral; foi dispensado por justa causa em 18/06/2019, quando exercia a função de controlador de fornos, em razão de ato de desídia, previsto na alínea "e" do artigo 482 da CLT.



Em face do princípio da continuidade da relação de emprego, a rescisão motivada por parte do empregador há que ser amparada por fato relevante, ou seja, por efetivo descumprimento das obrigações do contrato, que tornem impossível a manutenção do vínculo entre as partes.

O ônus da prova acerca da configuração da justa causa é do empregador, havendo a necessidade de prova robusta para a aplicação da penalidade máxima ao empregado.

O artigo 482, alínea "e", da CLT, estabelece que:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

(...)

Segundo a lição de Maurício Godinho Delgado, *in* Curso de direito do trabalho, págs. 1434 e 1437):

Desídia no desempenho das respectivas funções (alínea "e"). Trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa do contrato, exige, assim, regra geral, a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, uma vez que as manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas. Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho.

É claro que pode existir conduta desidiosa que se concentre em um único ato, excepcionalmente grave. Embora não se trate da regra geral, se isso ocorrer, não há que se falar em gradação de penalidades.

(...)

O ato de desídia imputado ao trabalhador, que acarreta a despedida por justa causa, por proporcionar a aplicação da pena máxima, deve ser de forma cabal e contundente demonstrado em Juízo pelo empregador.

Assim, incumbia à reclamada o ônus da prova da ocorrência dos fatos que enquadram o reclamante na falta grave elencada na letra "e" (ato de desídia) do artigo 482 da CLT, encargo do qual se desincumbiu de forma satisfatória.

Neste aspecto, leciona Carlos Alberto Reis de Paula, *in* A especificidade do ônus da prova no Processo do Trabalho, São Paulo, LTr, 2001, p. 162:



Como já procuramos mostrar, quando se cuida de obrigações, o critério para a divisão do ônus da prova é atribuí-lo à parte que alega fato contrário à normalidade. (...)

EVARISTO DE MORAES FILHO com propriedade afirma que incumbe ao empregado reclamante provar a existência da relação de emprego e a sua rescisão; e ao empregador, a superveniência de uma justa causa que tenha impedido a continuação daquela situação anterior.

No caso, a prova anexada aos autos pela reclamada demonstra que o reclamante agiu com desídia.

Diferentemente do que alega o reclamante, os documentos de ID. c2912da e seguintes (fl. 353 e seguintes pdf), dão conta de que ele era habilitado pelo laboratório metalúrgico e foi treinado para a realização de metalografia, determinação TGA, interpretação de estruturas, ensaio de dureza Rocwell A e C, ensaio de dureza Brinell, ensaio de dureza Vickers, verificação/calibração de durômetros e aprovação/reprovação em ensaios e análises.

E os documentos de ID's. 744de96, e947527 e 693b919 (fls. 318 a 332 pdf) confirmam a participação do reclamante em todos os treinamentos realizados na reclamada, o que leva à conclusão de que ele estava habilitado para a função que desempenhava.

A única testemunha ouvida no feito, Sinval de Souza Ramos, a convite da reclamada, declarou que o reclamante foi despedido por justa causa porque liberou umas peças fora do padrão de qualidade, cuja responsabilidade incumbia a ele; que o defeito nas peças ocorreu na etapa cuja responsabilidade era do reclamante; que para avaliar as peças não era necessário ser técnico em metalurgia.

Ainda, o documento de ID. 46e6125 (fl. 341 pdf - Folha de Controle de Carga) comprova que as peças foram liberadas com a aprovação do reclamante, o que demonstra que ele era o responsável pela liberação da carga e tinha conhecimento da tarefa em razão dos treinamentos recebidos.

No que refere à alegação de que estava em férias quando de sua despedida, o cartão-ponto do período de 16/05/2019 a 18/06/2019 não consigna nenhuma observação a respeito (ID. c847bd1 - Pág. 57, fl. 131 pdf), assim como nada consta na ficha de registro de empregado (ID's. cb92359 e e5a187c, fls. 349 a 352 pdf).

Portanto, não há falar em ausência de gradação de penalidades ou em ausência de proporcionalidade entre a falta cometida e a punição, pois a falta cometida pelo reclamante é grave o suficiente para caracterizar a quebra de fidúcia indispensável para a continuidade da relação de emprego, tendo a reclamada se utilizado da pena máxima de forma correta.

Comprovada a falta cometida pelo empregado, e a imediatidade entre a falta e a pena máxima aplicada, a despedida por justa causa é válida.



Nega-se provimento.

2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

O reclamante recorre da decisão acerca do adicional de insalubridade.

Argumenta em síntese que: desde o momento da apresentação do laudo verificou que ele estava incompleto, já que fez importante questionamento acerca de contato cutâneo e respingo de óleos e graxas em partes descobertas do corpo do autor, o que não foi respondido; o mero fornecimento do EPI não é o bastante para elidir a insalubridade, devendo ser corretamente utilizado; as luvas e demais EPI's fornecidos muitas vezes não cobrem toda a área do corpo, sendo frequente que haja respingos de químicos nas áreas descobertas; a singeleza do laudo, informando que o fornecimento das luvas bastaria para afastar a insalubridade no grau postulado, não é prova apta para comprovar sua conclusão; o Anexo 13 da NR-15 traz como devido o adicional de insalubridade para trabalhadores que manipulem HIDROCARBONETOS E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO, como óleos minerais ou outras substâncias cancerígenas afins; laborava em contato com os agentes químicos antes descritos, sendo devido o adicional postulado; a tese aqui exposta se confirma pelo registro fotográfico da perícia, apontando parte descoberta do corpo; o próprio laudo demonstra que havia partes descobertas do corpo do recorrente, sendo que fica altamente exposto ao contato cutâneo com agentes insalubres; consoante o disposto pelo perito de que existe exposição ao óleo mineral que caracteriza insalubridade em grau máximo, porém teria sido elidida pelo uso de EPI's não se sustenta, pois não há comprovação em determinados períodos de entrega de EPI's ao recorrente. Requer a reforma da sentença para condenar a reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade.

Examina-se.

Na inicial, o reclamante diz que sempre trabalhou em condições insalubres de grau máximo, em contato com agentes químicos como óleo mineral, graxa, etc., mas que recebeu apenas o adicional em grau médio.

Em sua defesa, a reclamada sustenta que o reclamante não mantinha contato com agentes geradores de insalubridade de grau máximo, e que recebeu e utilizou sapato de segurança, óculos de proteção, protetor auricular, luvas impermeáveis (pvc nitrílica), creme protetor para mãos, aventais e jalecos.

Consta da sentença (ID. cd89ed9, fls. 582 e 583 pdf):

Adicional de insalubridade

O laudo pericial foi conclusivo de que o reclamante não laborou exposto a agentes insalubres em grau máximo. Primeiramente porque na inspeção o autor confirmou o uso



de equipamentos de proteção, quais seja, luvas nitrílicas, luvas de PVC, creme de proteção de mãos, avental de plástico, protetor auditivo, sapato de segurança e óculos de proteção.

Além de confirmar o uso de todos esses equipamentos, ainda ressaltou o uso de luvas de PVC para os processos de montagem/desmontagem de peças e luvas nitrílicas para o trabalho em laboratório.

A par disso, a perita constatou que as peças manuseadas pelo autor não continham óleos (peças "secas") conforme registro fotográfico à fl. 471.

Assim, por não haver exposição aos óleos minerais sem o uso da proteção respectiva, a perita constatou que as atividades não poderiam ser enquadradas como insalubres em grau máximo, como já mencionado.

Em sua impugnação e quesitos complementares (fls. 481-5 e 554) o autor pretende a comprovação de que os equipamentos de proteção não eram suficientes para afastar a exposição, principalmente em razão de haver outras partes do corpo expostas à ação dos agentes insalubres.

A perita ratifica suas conclusões destacando que os equipamentos de proteção são perfeitamente eficientes na proteção do trabalhador, não tendo sido verificada a exposição desprotegida a agentes passíveis de gerarem adicional de insalubridade em grau máximo. Quanto a troca de banho de óleo, a perita destacou que a atividade era eventual, não justificando o enquadramento pretendido.

Com efeito, a perita, de confiança do juízo, aliás, realizou a inspeção com a presença das partes, que puderam prestar os esclarecimentos necessários para a conclusão do trabalho.

Ressalto que em nenhum momento o autor relatou contato direto com os óleos em outras regiões do corpo que não suas mãos (protegidas por creme e luvas, frise-se). Na descrição de suas atividades muito embora tenha informado que o resfriamento do tratamento térmico se dava em banho de óleo, sustenta que a colocação das peças no banho é automática, mas após teria manipulado as peças revestidas por lubrificante (fls. 474-5)

Considerando a constatação da perícia que as peças saem do tratamento térmico sem óleo, não há como acolher as impugnações lançadas pelo autor.

Prevalece o entendimento, portanto, de que as atividades desempenhadas não ensejam enquadramento no grau máximo, não fazendo jus o reclamante às diferenças pretendidas.

Improcede o pedido, portanto.

Considerando o indeferimento do pedido, não há falar em confecção de outro Perfil Profissiográfico Previdenciário.

Realizada perícia técnica pela engenheira química e de segurança do trabalho, Gabriela Braun de Macedo, a conclusão pericial foi de "as atividades da reclamante não são passíveis de serem enquadradas como insalubres em grau máximo durante todo período de seu pacto laboral" (ID. 87c5983 - Pág. 7, fl. 472 pdf).



Ainda, em complementação ao laudo, a perita ratificou que "*Por ocasião da perícia, verificou-se que as peças não continham excesso de óleo uma vez que passam por processo de lavagem e aquecimento antes de chegarem ao setor de trabalho do reclamante. Assim, os EPIs fornecidos são perfeitamente eficientes na proteção do trabalhador*" (ID. 3a41084, fl. 557 pdf).

Não foi confirmada a alegação do reclamante de que ocorriam respingos de óleos e graxas nas partes descobertas de seu corpo.

Não infirmada a conclusão pericial, deve ser mantida a sentença que concluiu pela ausência de insalubridade em grau máximo nas atividades do reclamante.

Nega-se provimento.

3. HIGIENIZAÇÃO DO UNIFORME.

O reclamante não se conforma com o indeferimento da indenização pela lavagem do uniforme.

Argumenta em síntese que: a higienização de uniforme era obrigatória e realizada pelo trabalhador, visto que não se consegue imaginar que um trabalhador que labore em máquinas movidas a óleo mineral e peças com graxa saia sem qualquer respingo; o artigo 2º da CLT diz que é vedada a transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado, motivo pelo qual a reclamada deve arcar com as despesas que o empregado tem para higienização dos uniformes de uso obrigatório, como material de limpeza, água, energia elétrica, etc; considerando a atividade desempenhada em ambiente insalubre, é certo que teve despesas para efetuar a lavagem de seu uniforme, uma vez que deveria manter suas vestimentas sempre higienizadas para o trabalho. Requer a reforma da sentença.

Examina-se.

Na inicial, o reclamante diz que a empresa exigia o uso de uniforme, mas transferia a conservação e higienização deste para o trabalhador, que arcava com os custos decorrentes dessa manutenção.

Em sua defesa, a reclamada sustenta que inexistente a alegada obrigatoriedade de uso dos uniformes, e que ainda que fosse o caso de haver a exigência de utilização de uniformes, os quais são entregues gratuitamente, sua lavagem se tornaria, no mínimo, uma condição de zelo, capricho, higiene e asseio pessoal.

Consta da sentença (ID. cd89ed9, fl. 584 pdf):

Higienização do uniforme



Considero que a utilização do uniforme fornecido ao empregado acaba por poupar seus demais vestuários, sistemática benéfica ao trabalhador.

Entendo que somente nos casos em que a higienização do uniforme utilizado no desempenho das atividades laborais exija um processo diferenciado em relação às demais roupas, produzindo, portando, maiores gastos, é que se justifica a indenização pela limpeza.

No caso dos autos, não há prova de existência de dano passível de indenização. A limpeza de roupas pessoais é parâmetro de higiene embutido na vida social.

O reclamante não faz prova de que necessitava utilizar produtos específicos ou processo diferenciado para higienização das peças utilizadas para trabalhar, suportando gastos superiores àqueles que são realizados na lavagem comum de roupas, ônus que lhe incumbia (inc. I, art. 818, da CLT).

Improcede o postulado, portanto.

Quanto à higiene da vestimenta utilizada no trabalho, equipara-se à lavagem da roupa pessoal, a menos que a natureza da atividade desenvolvida envolva especiais condições de limpeza da roupa. Esse é o caso, por exemplo, de trabalhadores que laboram junto a estações de tratamento de esgoto, em contato com lodo e dejetos. Nessas circunstâncias, a higienização adequada do uniforme demanda procedimento diverso da simples lavagem de roupas, utilizada no dia a dia.

No caso, o reclamante não produziu prova a comprovar a lavagem especial.

Assim, aplicável a orientação da Súmula 98 deste Tribunal:

Súmula nº 98 - LAVAGEM DO UNIFORME. INDENIZAÇÃO.

O empregado faz jus à indenização correspondente aos gastos realizados com a lavagem do uniforme quando esta necessitar de produtos ou procedimentos diferenciados em relação às roupas de uso comum.

Nega-se provimento.

4. MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

O reclamante recorre da decisão acerca da verba honorária.

Argumenta em síntese que: a decisão deve ser reformada para condenar a recorrida ao pagamento de honorários advocatícios a serem arbitrados em 20% sobre o valor da condenação; o Código de Processo Civil, em seu artigo 85, prescreve que os honorários deverão ser fixados entre o mínimo de 10 e o máximo de 20 por cento. Cita a Súmula 219 do TST. Transcreve jurisprudência. Requer a reforma da sentença para majorar a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de 10% para 20% sobre o valor da condenação, nos termos da Súmula 37 deste Regional.



Examina-se.

Consta da sentença (ID. cd89ed9, fl. 586 pdf):

[...] considerando os critérios estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT, em especial a baixa complexidade da causa, o tempo exigido e o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação de serviços, a natureza e a importância da causa, condeno a parte reclamada a pagar honorários de sucumbência ao patrono da autora no importe de 10% do valor que resultar da liquidação da sentença.

No caso, a ação foi ajuizada em 14/08/2019, portanto aplicáveis as alterações legislativas de caráter processual, trazidas pela Lei 13.467/2017.

Nas ações ajuizadas na Justiça do Trabalho após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (em 11/11/2017), são devidos honorários de sucumbência, nos termos do artigo 791-A da CLT, fixados entre o mínimo de cinco por cento (5%) e o máximo de quinze por cento (15%) sobre o valor da condenação.

Atendendo-se ao usualmente praticado por esta Turma julgadora, considera-se apropriada a majoração dos honorários devidos pela reclamada para 15% sobre o valor da condenação.

Dá-se provimento parcial ao recurso do reclamante para majorar o percentual dos honorários sucumbenciais a cargo da reclamada para 15%.

MANUEL CID JARDON

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MANUEL CID JARDON (RELATOR)

DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO

DESEMBARGADORA FLÁVIA LORENA PACHECO

