CONCURSO C-330 – JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO DA 8ª REGIÃO

PROVA DE SENTENÇA TRABALHISTA

Reclamante: LUCIANO PARAZINHO

1° Reclamado: VAI COM TUDO LTDA.

2° Reclamado: ÓRGÃO GESTOR DE MÃO DE OBRA DE BELÉM E VILA DO CONDE (OGMO).

O reclamante alegou ter trabalhado de 1.2.2004 a 30.4.2009 como trabalhador portuário avulso (TPA) executando serviço de capatazia exclusivamente para a empresa VAI COM TUDO LTDA. (VCTL), sempre arregimentado pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), criado após o advento da Lei n° 8.630/93, para gerenciar o trabalho no porto organizado de Belém. Trabalhou, inicialmente, de 1.2.2004 a 1.11.2008, no porto privativo da tomadora do serviço e, posteriormente, de 2.11.2008 a 30.4.2009, no porto administrado pela Companhia Docas do Pará (CDP), ainda em proveito da empresa acima apontada.

A partir de 1.5.2009, já na condição de empregado da VCTL, continuou a executar o mesmo trabalho, de capatazia, relação que perdurou até 20.10.2011, ocasião em que foi despedido.

O reclamante informa que no mês de junho de 2009 teve seu salário retido. O valor do salário deste mês foi apenas pago no mês de setembro de 2009, com os acréscimos legais. O autor não se conforma com a retenção, pois alega que foi motivada por retaliação do Chefe do setor de pessoal de seu empregador. Postula, em caráter injuntório, o reconhecimento do ilícito penal e, por conta disto, sejam encaminhadas peças ao Ministério Público para oferecimento de denúncia pelo cometimento do crime de retenção dolosa de salário, nos termos da Constituição Federal.

Como sempre trabalhou executando as mesmas tarefas, postula a retificação da CTPS para que seja anotada a data de 1.2.2004 como de início da relação de emprego, além de postular 13° salários, férias + 1/3 e FGTS + 40% de todo o período não anotado.

Postula o pagamento do adicional de risco, como previsto na norma coletiva da categoria, por todo o período não anotado na CTPS, à razão de 40% do salário base.

Em relação ao período anotado na CTPS, alegou ter cumprido jornada, quando em operação de capatazia nos portos, de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) de folga, situação que se prolongava ao longo de 15 (quinze) dias consecutivos a cada mês trabalhado, sem que tenha recebido as horas extraordinárias correspondentes, inclusive pela não concessão dos intervalos inter e intrajornada.

Mencionou que os turnos de trabalho eram cumpridos das 9h às 21h (1° turno) e das 21h às 9h (2°turno).

Assim, postula o deferimento de horas extraordinárias a partir da 6ª (sexta) diária, uma vez que submetido à jornada em turnos de revezamento, o que resultaria em 6 (seis) horas extras quando trabalhou no 1° turno e em 7,5 (sete horas e meia) quando trabalhou no 2° turno, haja vista que a redução do horário noturno deve ser reconhecida entre 22h e 9h, todas com o acréscimo de 50%, bem como, postula 12 (doze) horas extras quando trabalhou em domingo com prejuízo da folga, que devem ser remuneradas a 100%.

Postula, também, o deferimento como horas extras pela não concessão do intervalo interjornada, pois trabalhando 15 dias consecutivos e não gozava, a cada semana, de um intervalo de 11 horas, pelo que postula 11 (onze) horas extras a 100% por semana pela não concessão desse intervalo. Sustenta ainda ter direito a

receber, por cada dia trabalhado, 1 (uma) hora extra pela não concessão do intervalo intrajornada, 50% quando trabalhou de segunda-feira à sábado e 100% pelo trabalho em domingo.

Afirma ainda que possui direito a receber adicionais noturnos, porque também não remunerados, à razão de 12 (doze) por cada dia trabalhado, bem como a receber 1 (um) repouso semanal remunerado, equivalente a um dia de trabalho, porém em dobro, por cada semana trabalhada quando cumpriu a jornada já indicada.

Por fim, pede que as horas extras, os adicionais noturnos e os repousos remunerados sejam calculados sobre salário base + adicional de risco, bem como postula que as horas extras noturnas sejam calculadas com o acréscimo de 20% sobre a hora diurna

A respeito do motivo da sua despedida, ainda que o 1º reclamado tenha argumentado ter sido decorrente da concessão de aposentadoria pelo INSS, o que ocasionaria automaticamente o cancelamento de sua matrícula junto ao OGMO, todavia, argumenta o reclamante que o real motivo da ruptura foi o fato do mesmo ser portador do vírus HIV.

Acrescenta que os trabalhadores da área do porto organizado, incluindo alguns dos que prestavam serviços para o 1º reclamado, comentavam sobre sua vida pessoal, afirmando ser usuário de drogas pesadas, inclusive atribuindo-lhe o apelido de "chapado", o que seria de conhecimento do reclamado.

Argumenta que, depois de confirmada a doença, teve que sair de licença médica, posteriormente convertida em benefício previdenciário, auxílio-doença comum, pois começou a aparecer uma série de lesões na pele, diagnosticada como dermatite inespecífica. Ao retornar para o trabalho, depois de 8 (oito) meses em gozo do respectivo benefício, foi deslocado para trabalhar em serviço de vigilância e logo após a concessão de sua aposentadoria, ocorrida em 20.9.2011, teve o contrato de trabalho

resolvido, porém, insiste que sua despedida foi motivada por discriminação, até porque a aposentadoria não autorizaria a extinção do seu contrato de trabalho.

Assim, postula ser reintegrado ao emprego em virtude da nulidade da despedida discriminatória. Em caráter alternativo, pugna pelo deferimento das verbas rescisórias de aviso prévio e de multa de 40% sobre o FGTS, além da indenização por dano material correspondente aos valores que deveria perceber no período de afastamento. Reivindica ainda o pagamento de indenização por dano moral, cujo valor a fixar deve ficar em R$ 200.000,00, o que entende suficiente para compensar todo o sofrimento que passou.

O reclamante, ao final, postulou o pagamento de multa por descumprimento de cláusula de norma coletiva, haja vista que seu termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT) foi homologado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE, antiga DRT), nada obstante a mencionada norma estipulasse que o TRCT devesse ser homologado no sindicato da categoria profissional.

O reclamado VAI COM TUDO LTDA., em contestação, afirma que o procedimento adotado pela empresa em relação ao pagamento do adicional de risco e a jornada está completamente adequado ao previsto na norma coletiva. Afirma ser impossível o reconhecimento do vínculo de emprego em relação ao período anterior ao registrado na CTPS do reclamante, pois a contratação do reclamante como avulso está conforme a disciplina legal da matéria. Quanto ao motivo da dispensa, afirma que procedeu conforme a lei e nunca discriminou o reclamante por ser portador do vírus HIV, condição que desconhecia. Juntou ao processo a norma coletiva do período trabalhado e documento de comunicação da aposentadoria, recebido em outubro de 2011.

O reclamado ÓRGÃO GESTOR DE MÃO DE OBRA DE BELÉM E VILA DO CONDE (OGMO) requer sua exclusão da lide, pois o autor nada lhe demanda. No mérito, afirma que procedeu conforme a lei e nenhuma ilegalidade lhe pode ser imputada. Requer a aplicação da regra prescricional no que couber.

Em audiência de instrução e julgamento, as partes confirmaram suas respectivas teses. As testemunhas declararam que era do conhecimento do 1º reclamado ser o reclamante portador do vírus HIV, ademais, era receio da direção da Empresa, face a moléstia que assolava o trabalhador, a ocorrência de distúrbios no trabalho, pois os demais empregados não gostariam de trabalhar com o "chapado", alcunha pela qual era habitualmente conhecido o reclamante. Afirmaram que era de pleno conhecimento o fato do reclamante usar drogas.

Restou incontroverso que a norma coletiva aplicável à categoria profissional, por todo o período trabalhado, estipulava o pagamento para os empregados do adicional de risco pleiteado, apurado no percentual de 40% como previsto pela Lei nº 4.860/65; a jornada de 12 por 24 horas, por quinze dias de trabalho; e a necessidade da realização das homologações de rescisão contratual perante o sindicato da categoria. A norma coletiva fixou o pagamento de multa de R$1.000,00 por trabalhador e por infração.

Foram recusadas ambas as propostas de conciliação.

A ação foi ajuizada em 27.10.2011.

É o relatório.