



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)



EMENTA

EMPREGADA GESTANTE. DISPENSA POR JUSTA CAUSA VÁLIDA. INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO INDEVIDA. O art. 10, II, "b", do ADCT, protege a empregada gestante da dispensa arbitrária ou sem justa causa. Comprovado que a justa causa aplicada à empregada foi válida, não há que se falar em estabilidade gestacional e conseqüente indenização do período. Recurso da ré a que se dá provimento, no particular.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 05ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, sendo recorrentes **FRANCINE DE LA VEGA** e **LUIZ ALBERTO FONTANA LANCHONETE ME** e recorrido **CLEONI APARECIDA GALVÃO**.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pelos réus, manifestando inconformismo com a r. sentença de fls. 203/223, proferida pelo Exmo. Juiz Daniel Corrêa Polak, complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 231/234, que acolheu parcialmente os pedidos iniciais.

A pretensão recursal dos réus Francine de La Vega e Luiz Alberto Fontana Lanchonete Me é de reforma do julgado no tocante a: a) rescisão do

fls.1



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

contrato - justa causa - abandono de emprego; b) estabilidade gestante - indenização substitutiva; c) multas convencionais e legais; d) jornada de trabalho - cargo de confiança - intervalo intrajornada - adicional noturno; e e) assistência judiciária gratuita e honorários advocatícios.

Custas recolhidas à fl. 262 e depósito recursal efetuado à fl. 261.

Contrarrazões apresentadas pela autora Cleoni Aparecida Galvão às fls. 265/279.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto, por atendidos os pressupostos legais de admissibilidade, bem como das contrarrazões, por regulares e tempestivas.

2. MÉRITO

1. Rescisão do contrato - justa causa - abandono de emprego

A reclamada requer a reforma da sentença que declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho, aduzindo os seguintes argumentos: a) a autora ausentou-se injustificadamente do trabalho a partir de 25/12/12, tendo sido dispensada por

fls.2



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

abandono de emprego; b) a mora salarial das reclamadas não foi demonstrada pela obreira, pois o salário do mês de dezembro somente se venceria no quinto dia útil do mês seguinte, o que não autorizaria a rescisão e tampouco a ausência ao trabalho; c) o único fundamento sentenciante para declarar a rescisão indireta (mora salarial) não foi comprovado; d) não houve imediatidade na aplicação da pena por parte da autora (pois ajuizou a ação para declaração da rescisão indireta quase 60 dias após o abandono de emprego), assim como inexistiu gravidade na suposta infração cometida pelas empregadoras (mora salarial, pois a autora não compareceu ao trabalho para receber a remuneração de dezembro/12); e) embora tenha o atestado médico justificado as faltas entre os dias 08 e 23 de janeiro de 2013, as faltas até 20/02/2013 foram imotivadas, mesmo tendo a autora sido notificada para retornar ao trabalho nesta última data; f) em relação à mora salarial, o atraso no recebimento do salário foi causado pela própria empregada, que deixou de comparecer ao trabalho, inclusive para recebê-lo; g) o atraso de um mês de salário não é justificável, pois o termo "mora contumaz", de acordo com o Decreto-Lei 368/88 considera o período igual ou superior a 3 (três) meses; h) ciente da situação gravídica da reclamante, tentou não dispensá-la, mas que, ante o abandono de emprego caracterizado, teve que rescindir o contrato; i) a reclamada não estava ciente da lide até 28/02/2013, conforme documentos de fls. 66/67.

Requer, diante das razões acima, a declaração de validade da dispensa por justa causa em razão do abandono de emprego da autora e exclusão da condenação nas verbas decorrentes.

Na sentença constou:

"4. RESCISÃO INDIRETA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

fls.3



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Requer a reclamante o reconhecimento e a declaração da rescisão indireta, em data de 29/01/2013, assim como de sua estabilidade gestante, com o consequente pagamento de consectários, inclusive verbas rescisórias, com a entrega das guias do FGTS e seguro-desemprego, além da indenização correspondente ao período estabilitário. Com parcial razão.

Afirmou a reclamante, na exordial, que nos últimos meses do contrato a ré descumpriu deveres inerentes ao contrato de trabalho, destacando atrasos nos pagamentos dos salários, inclusive com a inadimplência daquele referente ao mês de dezembro/2012, além da ausência de depósitos de FGTS, bem como alteração de horário de trabalho sem prévia comunicação à obreira, rebaixamento de função e ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, razões pelas quais deu por rescindido o contrato de trabalho em 29/01/2013.

As reclamadas, em defesa, alegaram que satisfeitos todos os salários no prazo legal, o mesmo ocorrendo com os depósitos de FGTS, rechaçando as alegações de alteração de horário e função, bem como a ocorrência de assédio moral, não havendo fundamento para declaração da rescisão indireta.

Prosseguem as demandadas, afirmando que a obreira deixou de comparecer ao trabalho a partir de 25/12/2012, importando na rescisão contratual por justa causa em 23/02/2013, face ao abandono de emprego por parte da obreira.

Restou produzida a seguinte prova oral:

"DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A): (...) 13. a Reclamante não cumpriu as regras para a função de encarregado, tendo sido realizada três reuniões, acreditando que este foi o motivo da saída da mesma, eis que não atingia as metas; 14. não chegou a discutir com a Reclamante; 15. não chegou a ser passado para a autora a possibilidade de mudar de função; 17. dia 24.12.2012 foi o último dia trabalhado pela autora; 18. a autora não entregou atestado médico na empresa em janeiro; 19. exibido o documento de folha 148, afirma que a Reclamante entregou atestado médico no dia 22 de janeiro, sendo que tinha dois atestados, mas entregou um; 20. ao que recorda a Reclamante não entregou declaração em 28.12.2012, sendo que a autora não compareceu na empresa em tal dia".

"DEPOIMENTO DA ÚNICA TESTEMUNHA APRESENTADA PELO(A) AUTOR(A): Denizeany Prestes de Medeiros (...) 9. não tem



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

certeza, mas acha que a Reclamante saiu da empresa em decorrência de pressão psicológica dos proprietários, sendo que escutava muitos xingamentos, por parte do Sr. Fontana, os chamando de "incompetente", "filho da puta"; 10. tais xingamentos eram mais frequentes nos finais de semana, em dias de mais movimento; 11. o Sr. Fontana e sua esposa costumavam xingar; 12. já os ouviu xingando a Reclamante, mas não viu xingarem diretamente; 13. a Reclamante passou a ser mais cobrada quando informou que estava grávida; 14. acha que a Reclamante trabalhou até o final de dezembro, afirmando ainda que apresentava atestado; 15. não sabe se a Reclamante compareceu na empresa para levar atestado no início de janeiro; 16. recorda que queriam que a Reclamante fosse trabalhar no período do dia; 17. acredita que logo após o Natal, não teve mais almoço, mas afirma que durante o dia são produzidas porções para a noite, mas não sabe exatamente o que seria feito; 18. Fontana passou a frequentar mais a empresa após a Reclamante informar que estava grávida; 19. não sabe por que a Reclamante passou a ser mais cobrada após a gravidez; 20. não sabe se a Reclamante se envolveu com algum empregado da empresa".

"DEPOIMENTO DA PRIMEIRA TESTEMUNHA APRESENTADA PELA(O) RÉ(U): Karin Gonçalves Cordeiro Siqueira (...) 17. a Reclamante deixou de ir trabalhar, não sabendo o motivo; 18. a Reclamante não teve desentendimentos; 19. a Reclamante trabalhou até 24 de dezembro, sendo que no dia 08 ou 09 de janeiro levou um atestado de 15 dias, a contar do dia 08, tendo comparecido posteriormente, no dia 23, para resolver a situação; 20. em janeiro foi contratada outra pessoa para o lugar da Reclamante, tendo sido sugerido a mesma que passasse para o horário do dia, não tendo a mesma comparecido posteriormente; 21. tentaram contato por telefone e carta com a Reclamante; 22. o tratamento conferido pelos proprietários é normal e pelo que sabe não costumam fazer uso de xingamentos; 23. houve três reuniões com a Reclamante, eis que fumava fora do horário de intervalo, se envolveu com empregados, o que implicou na perda do respeito; 24. não chegaram a acertar se a Reclamante mudaria de horário; 25. caso a autora não concordasse em mudar de horário, teriam que encaixá-la no horário da noite; 26. não presenciou o proprietário xingando ou tratando a autora de forma incorreta, nem escutou comentários ou presenciou em relação a colegas; 27. a Reclamante pediu para ser dispensada no dia 23 de janeiro, mas não tinha como dispensá-la, tendo em vista a gravidez; (...) 29. no dia 28 de dezembro a autora não levou uma declaração para a depoente; 30. em 08 de janeiro a Reclamante levou uma declaração de que teria comparecido no dia 25 no hospital, sendo que o atestado diz respeito apenas ao período de 08 a 22 de janeiro; 31. acredita que na declaração fez-se menção a problemas de pressão; 32. foi passada a necessidade de mudança de horário no dia



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

23 de janeiro; 33. nos dia 23 e 24 de janeiro a Reclamante compareceu na Reclamada durante o dia, para resolver a situação, mas não chegou a trabalhar; 34. acredita que ficou todo ou quase todo o expediente na Reclamada em tais dias; 35. a Reclamante ficou ajudando as empregadas nos referidos dias, aguardando o Sr. Fontana; 36. acredita que a Reclamante ficou junto com a empregada que cuida das porções; 37. não viu a Reclamante fazer limpeza em tais dias; 38. ao que tenha visto, não foi passado para autora a atribuição de passar veneno; 39. a situação da autora não foi resolvida; 40. a Reclamante tinha envolvimento social com praticamente todos os empregados, dizendo que saíam beber, após o expediente; 41. sabe de tal fato por comentários dos colegas; 42. não havia proibição, mas com tal prática a Reclamante perdeu o respeito dos subordinados".

"DEPOIMENTO DA SEGUNDA TESTEMUNHA APRESENTADA PELA(O) RÉ(U): Priscila Costa da Cruz (...) 15. não sabe por que a Reclamante saiu da empresa; 16. ate onde sabe, o horário da autora seria alterado por estar grávida, passando para o dia, que é mais tranquilo; 17. poucas vezes presenciou os proprietários fazendo uso de palavrões, sendo que não viu os mesmos xingando os empregados; 18. não presenciou discussão dos proprietários com a Reclamante; 19. até onde sabe a Reclamante teve reuniões em particular para acertar o que estava errado, sendo que não participou das mesmas; 20. algumas vezes a Reclamante se ausentava para fumar; 21. não sai com os colegas fora do expediente; 22. soube das reuniões e da mudança de horário por comentários; 23. até onde sabe a Reclamante ficaria como encarregada de produção durante o dia, atuando na cozinha".

Com efeito, a prova oral revelou que foi cogitada a possibilidade da autora deixar o cargo de encarregada, mas não restou demonstrada a ocorrência da efetiva alteração, tampouco do alegado rebaixamento funcional.

Da mesma forma, não há prova de que foi imposto à obreira a alteração do horário de trabalho, além da inicial sequer especificar o prejuízo daí decorrente.

Quanto ao FGTS, além de realizados vários depósitos (tendo em vista o valor descrito no extrato de fl. 42), mesmo na ausência de alguns (o pedido de diferenças será melhor tratado em item próprio) é possível a continuidade do vínculo empregatício, sem prejuízo de concomitante ação judicial para que o empregador cumpra tal obrigação, não ensejando a rescisão indireta do contrato.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

A prova testemunhal também não conforta a tese obreira em relação ao suposto assédio moral sofrido pela autora e que, segundo a exordial, decorria de agressões verbais advindas do proprietário da ré.

A testemunha Denizeany, de forma imprecisa e até certo ponto confusa, disse que "não tem certeza, mas acha que a Reclamante saiu da empresa em decorrência de pressão psicológica dos proprietários, sendo que escutava muitos xingamentos, por parte do Sr. Fontana, os chamando de 'incompetente', 'filho da puta'; tais xingamentos eram mais frequentes nos finais de semana, em dias de mais movimento; 11. o Sr. Fontana e sua esposa costumavam xingar; já os ouviu xingando a Reclamante, mas não viu xingarem diretamente" (destaquei).

Já a testemunha Priscila - que comparecia eventualmente à reclamada - afirmou que "poucas vezes presenciou os proprietários fazendo uso de palavrões, sendo que não viu os mesmos xingando os empregados; não presenciou discussão dos proprietários com a Reclamante".

Não me parece que eventuais xingamentos (sequer provados robustamente) tenham sido dirigidos especificadamente à reclamante, parecendo-me decorrer de insatisfação do proprietário em face dos serviços executados por toda a equipe de funcionários, sendo que tal conduta, ainda que manifestada de forma despropositada, não possui gravidade suficiente a ponto de autorizar a rescisão indireta do contrato.

Por fim, alegado pela parte autora o atraso contumaz e significativo no pagamento dos salários, a reclamada juntou holerites às fls. 120/138.

Com efeito, extrai-se dos recibos referentes aos meses de abril a novembro/2012 que os correspondentes salários, assim como os adiantamentos quinzenais, foram satisfeitos no prazo legal.

Em relação ao salário de dezembro/2012, enfaticamente tratado na inicial como parcela inadimplida até a data do ajuizamento da demanda, veio aos autos o respectivo holerite (fls. 137/138), porém não contendo a assinatura da obreira, tampouco especificando a data do suposto pagamento.

Ainda, cabe ressaltar que em todos os demais recibos referentes aos salários (fls. 120/137) consta a assinatura da autora e a data de pagamento.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Nesse sentido, considerando o ônus da prova (e a própria aptidão para a sua produção), tenho que a reclamada não realizou o pagamento do salário do mês de dezembro/2012.

A própria alegação contida na defesa de "atrasos nos pagamento de salários não ocorreram, basta observar a prova documental carreada aos autos, havendo discussão somente em torno do salário de dez/12" autoriza conclusão em sentido idêntico.

E a inadimplência salarial, ora observada, autoriza a denúncia do contrato de trabalho pela autora.

Frise-se que o pagamento dos salários constitui-se na principal obrigação do empregador, pelo que o descumprimento de tal dever, até mesmo em função da natureza alimentar dos salários, enseja a conclusão supra.

Não se olvide que a contraprestação salarial é fonte de subsistência do trabalhador e de sua família.

Cumprе salientar ainda que a mora salarial, mesmo quando inferior a 03 (três) meses, como é o caso, já autoriza a rescisão indireta, dada a gravidade da falta do empregador. Conforme leciona EDUARDO GABRIEL SAAD, o prazo de três meses para a mora contumaz, prevista no Decreto-Lei 368/68, foi instituída apenas "para justificar sanções de caráter penal e fazendário"².

Por fim, cabe destacar que não há que se falar em perdão tácito, que decorreria da permanência da autora no emprego mesmo após o inadimplemento salarial, eis que a exigência do afastamento implicaria na total privação da sua fonte de sustento, agravando ainda mais a situação decorrente dos atrasos.

Cabe analisar, em seguida, se houve abandono de emprego, em 23/02/2013 (fato posterior ao ajuizamento da ação), como alegam as reclamadas.

O último dia laborado apontado pelos cartões ponto foi 30/12/2012, sendo lançadas faltas a partir de então e até 31/01/2013, sendo muitas abonadas pela apresentação de atestados médicos (fls. 147/148).

As rés juntaram, com a defesa, o telegrama encaminhado à reclamante em 20/02/2013, solicitando que retornasse ao trabalho (fls. 150/152).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

E o TRCT de fl. 153/154 confirma que a 1ª reclamada considerou o contrato de trabalho rescindido por justa causa em 23/02/2013.

O cartão ponto apresentado à fl. 147 pelas reclamadas revela que a obreira laborou até dia 30/12/2012, colidindo com a alegação da defesa de que a mesma deixou de comparecer ao trabalho a partir de 25/12/2012, o que, por si só, já enfraquece a tese de abandono de emprego.

Além de se tratar de prova produzida pelas rés, cabe lembrar que os espelhos de ponto não foram invalidados quanto à frequência de comparecimento.

E mais, demonstrado pelo cartão ponto de fl. 148, assim como admitido pelo preposto da ré em depoimento, que a obreira, em que pese não tenha laborado durante o mês de janeiro/2013, apresentou atestados médicos que abonaram as faltas ocorridas entre os dias 8 e 23.

Reitere-se que o telegrama foi enviado à reclamante em 20/02/2013, ou seja, após o ajuizamento da presente reclamatória trabalhista, o que também enfraquece ainda mais a hipótese de abandono de emprego, mormente diante da exigência de imediatidade na aplicação da pena.

Destarte, ante tais elementos de convicção, não tenho como presentes o requisito subjetivo (ânimo de abandonar o trabalho) e objetivo (afastamento por 30 dias) para a caracterização da justa causa obreira tipificada no artigo 482, "i", da CLT.

Assim, DEFIRO o pedido aduzido na inicial, para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho mantido entre as partes, nos termos do artigo 483, "d", da CLT, bem como que o mesmo perdurou até 29/01/2013."

Analiso.

Na petição inicial (ajuizamento da ação em 05/02/2013), a reclamante afirmou que:

"A reclamante foi contratada pelos reclamados na data de 03.04.2012, para o exercício da função de operadora de caixa, com percepção do piso



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

salarial. Em 01.09.2012 a reclamante foi promovida para Encarregada, passando a auferir remuneração comissionada, funções que desempenhou até a data de 29.01.2013, quando solicitou a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, informando tal fato ao reclamado através de telegrama (documento em anexo)." (fl. 3)

Também relatou (fl. 5): que não havia recebido o salário relativo ao mês de dezembro de 2012; que no dia 28/12/2012, tendo comparecido para trabalhar, seu turno fora alterado e sua função rebaixada, o que lhe causou alteração prejudicial do contrato de trabalho; que ao solicitar o pagamento de seu salário no início de janeiro de 2013, foi agredida verbalmente pelo reclamado; que ante o recebimento dos salários fora do prazo legal, alteração da função e de horário de trabalho, bem como pelo assédio moral, não teve mais condições de dar continuidade ao contrato de trabalho, pelo que postulou a rescisão indireta do contrato de trabalho.

As reclamadas, em defesa conjunta, relataram quadro fático diverso do narrado pela autora, qual seja (fls. 78/79): o último dia trabalhado foi 25/12/2012, e não 29/01/2013; muito embora o atestado médico abonasse as faltas entre 08/01/2013 até 22/01/2013, a partir de então não houve mais abonos de faltas; notificou a autora formalmente em 21/02/2013 para retorno ao trabalho sob pena de caracterização de abandono de emprego, o que ocorreu em 23/02/2013, conforme TRCT juntado; não teria havido mora salarial, exceto quanto ao mês de dezembro, que ainda estava em discussão; impugnou todas as alegações atinentes ao assédio moral, mudança de função e turno prejudiciais (pois a autora teria sido promovida em comum acordo), além daquelas relativas às diferenças de 13º salário e depósitos de FGTS. Delineado o quadro fático do seu ponto de vista, requereu a validade da dispensa por justa causa, pelas faltas injustificadas desde 25/12/2012, demonstrando que a iniciativa para a ruptura contratual

fls.10



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

foi da reclamante, incidindo em conduta desidiosa nos termos das alíneas "e)" e "i)" do art. 482 da CLT.

Rescisão indireta é o rompimento do contrato de trabalho em razão de conduta faltosa típica do empregador (arts. 483 da CLT), devendo a falta cometida se revestir de gravidade tamanha que torne insustentável a continuidade do vínculo.

Segundo o art. 483, "d", da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não adimplir as obrigações contratuais. Seu reconhecimento pressupõe a caracterização dos seguintes requisitos: ato doloso ou culposo do empregador; tipicidade da conduta (art. 483 da CLT) e sua gravidade; e o nexo de causalidade entre o ato e a rescisão havida.

Nesse sentido, o seguinte julgado desta E. 6ª Turma:

RESCISÃO INDIRETA - ARTIGO 483, DA CLT - NECESSIDADE DE GRAVIDADE E ROBUSTEZ DO MOTIVO ALEGADO - A rescisão indireta, como pena máxima aplicada ao empregador, assim como a justa causa do empregado, deve revestir-se de gravidade tal que a continuidade do pacto laboral seja impossível. Ainda, deve se encontrar supedaneada em prova robusta das faltas atribuíveis ao empregador, capazes de determinar a rescisão indireta, bem assim, devem estar presentes aqueles mesmos elementos essenciais à configuração da justa causa prevista para o empregado: gravidade, atualidade e imediatidade. Assim, o autor deveria ter feito prova substancial do cometimento de falta nesses moldes, por parte da ré, ônus do qual não se desincumbiu. Sentença mantida.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

(TRT-PR-21132-2010-009-09-00-3-ACO-00891-2012 - 6A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DEJT em 18-01-2012)

Existindo documento que demonstre que o reclamante teve a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho (fls. 23/25 - em 29/01/2013) em razão de ato faltoso do empregador, compete àquele o ônus de provar as alegações que justificariam a rescisão indireta, uma vez que se trata de fato constitutivo de seu direito, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Tratando-se de salário, seu caráter alimentar obsta o reiterado atraso do pagamento pelo empregador, se ressaltando que o risco do negócio não pode nem deve ser suportado pelo obreiro, que tem direito a receber o salário pactuado como contraprestação pelos serviços prestados.

A reclamante tentou notificar a reclamada em 29/01/2014 pelo Telegrama de fls. 23/25, tendo apontado como justificativa o seguinte:

"Eu Cleoni Aparecida Galvão venho por meio desta requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude do atraso nos salários assédio sofrido no ambiente de trabalho e ausência de pagamento de salário."

No caso dos autos, o reclamante não logrou êxito em comprovar os reiterados atrasos salariais, como afirmado na petição inicial, pois os documentos de fls. 121/136 demonstram que houve o correto pagamento da remuneração devida, bem como que houve diversos adiantamentos salariais ao longo de todo o contrato de trabalho. Quanto ao mês de dezembro, foi comprovado o pagamento de adiantamento salarial em 20/12/2012 (fl. 135), restando pendente tão somente o recebimento do restante do salário daquele mês.

fls.12



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Observo que o fato de ter ocorrido atraso no pagamento de apenas um salário durante todo o pacto laboral, ao contrário do entendimento do Juízo de origem, não é suficiente para que se caracterize a mora salarial ou atrasos reiterados no pagamento dos salários à reclamante.

Desta forma, entendo que por não ter restado comprovada a culpa patronal, deve a rescisão contratual levada a efeito pela ré ser declarada válida, mormente por ter se constatado o desinteresse da autora em retornar ao emprego.

Uma vez alegado em contestação que a rescisão contratual ocorreu por iniciativa da autora, em razão de abandono de emprego, passa a ser da ré o ônus da prova de suas alegações, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC, encargo do qual se desincumbiu a contento.

O abandono de emprego exige prova robusta de ausência injustificada do empregado (requisito objetivo), decorrente de sua vontade deliberada de não mais prestar trabalho (requisito subjetivo). É necessária a comprovação do *animus* de abandonar o emprego.

Em seu depoimento pessoal, a preposta da ré (Francine de La Vega) afirmou que o último dia de trabalho foi 24/12/2012. A primeira testemunha ouvida a convite da ré disse o seguinte:

"17. a Reclamante deixou de ir trabalhar, não sabendo o motivo; 18. a Reclamante não teve desentendimentos; 19. a Reclamante trabalhou até 24 de dezembro, sendo que no dia 08 ou 09 de janeiro levou um atestado de 15 dias, a contar do dia 08, tendo comparecido posteriormente, no dia 23, para resolver a situação; 20. em janeiro foi contratada outra pessoa para o lugar da Reclamante, tendo sido sugerido a mesma que passasse para o horário do dia, não tendo a mesma

fls.13



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

comparecido posteriormente; 21. tentaram contato por telefone e carta com a Reclamante; [...] 24. não chegaram a acertar se a Reclamante mudaria de horário; 25. caso a autora não concordasse em mudar de horário, teriam que encaixá-la no horário da noite; 26. não presenciou o proprietário xingando ou tratando a autora de forma incorreta, nem escutou comentários ou presenciou em relação a colegas; 27. a Reclamante pediu para ser dispensada no dia 23 de janeiro, mas não tinha como dispensá-la, tendo em vista a gravidez; 28. as entregas por motoboy se encerram à meia-noite; 29. no dia 28 de dezembro a autora não levou uma declaração para a depoente; 30. em 08 de janeiro a Reclamante levou uma declaração de que teria comparecido no dia 25 no hospital, sendo que o atestado diz respeito apenas ao período de 08 a 22 de janeiro; [...] 32. foi passada a necessidade de mudança de horário no dia 23 de janeiro; 33. nos dias 23 e 24 de janeiro a Reclamante compareceu na Reclamada durante o dia, para resolver a situação, mas não chegou a trabalhar; 34. acredita que ficou todo ou quase todo o expediente na Reclamada em tais dias; 35. a Reclamante ficou ajudando as empregadas nos referidos dias, aguardando o Sr. Fontana; 36. acredita que a Reclamante ficou junto com a empregada que cuida das porções; 37. não viu a Reclamante fazer limpeza em tais dias; 38. ao que tenha visto, não foi passado para autora a atribuição de passar veneno; 39. a situação da autora não foi resolvida [...]"

Por sua vez, a segunda testemunha ouvida a convite da ré informou:

"8. a depoente fazia a folga da Reclamante, até o último momento em que a Reclamante trabalhou na empresa, o que se deu na semana do Natal; [...] 16. até onde sabe, o horário da autora seria alterado por estar grávida, passando para o dia, que é mais tranquilo; [...] 19. até onde sabe a Reclamante teve reuniões em particular para acertar o que estava errado, sendo que não participou das mesmas; 20. algumas vezes a Reclamante se ausentava para fumar."

Entendo que a testemunha trazida pela reclamante não foi muito segura em suas informações, mormente pelo fato de ter sido comprovado que era a própria reclamante quem anotava seu cartão ponto e a testemunha afirmar que nunca viu tal documento na empresa. Também, ao afirmar que *"acha que a reclamante trabalhou até o final de dezembro, afirmando ainda que apresentava atestado"* (item 14), mas que



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

"não sabe se a reclamante compareceu na empresa para levar atestado no início de janeiro" (item 15).

Em relação ao cartão ponto de fl. 147, razão assiste à reclamada, pois os cartões ponto anexados às fls. 139/148, embora constem os 30 dias do mês, conforme alegado à fl. 88, apontam desde o dia 1º até o dia 25 o mês em questão, ao passo que do dia 26 até o dia 30 (ou 31, conforme o mês) está a se tratar do mês anterior. Exemplificativamente o cartão de fl. 140, mês da contratação do reclamante, aponta labor até o dia 25 de abril, pois os dias 26 a 30 estão marcados no final do cartão de fl. 141, referente ao mês de maio, cujas anotações referentes a este mês, por sua vez, também vão do dia 1º ao 25.

Desta forma, tem-se que o labor constante dos dias 26 a 30 no cartão de fl. 147 referem-se ao mês de novembro de 2012, sendo que o trabalho após 25 de dezembro de 2012 não restou comprovado, ônus de prova que competia à reclamante e do qual não se desincumbiu. Ademais, as duas testemunhas da ré afirmaram que a reclamante apenas trabalhou até a semana do Natal.

Ainda que a obreira tenha comparecido à empresa no dia 23 para resolver a situação (item 19 da primeira testemunha da ré), entendo que as informações prestadas pelas testemunhas permitem concluir que o empregador se viu, de maneira repentina, sem o serviço de sua empregada, que justificou suas faltas apenas no período de 8 a 23 de janeiro, conforme atestado de fl. 43 devidamente carimbado pela Sra. Francine.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

No entanto, a fim de que o serviço não fosse prejudicado, teve de contratar outro empregado a fim de dar continuidade aos serviços prestados (item 20 da primeira testemunha da ré). A própria reclamante teria pedido para ser dispensada, porém a empresa estava ciente de que não poderia proceder desta forma em razão do seu estado gravídico (item 27 da primeira testemunha da ré), fato este que teria motivado a empresa a passar a autora para o horário do dia, que seria mais tranquilo (item 16 da segunda testemunha da ré). Porém, a reclamante não mais compareceu à empresa, não obstante essa proposta de troca de turno.

Logo, cotejando os elementos de prova constantes nos autos, não há como se concluir que a ré tivesse agido com culpa na rescisão contratual, pois, não obstante o não pagamento do salário de dezembro (e que ainda não restou comprovado), não teve mais o *animus* de continuar sua relação empregatícia. Registre-se que "os pagamentos sempre foram via holerite" (item 47, primeira testemunha da ré), como bem demonstram os recibos salariais datados e assinados pela autora durante a contratualidade, o que reforça a tese de que a reclamante não mais compareceu ao serviço, a não ser para a apresentação do atestado em 8 de janeiro.

Reforça-se também a ausência do *animus* da empregada em prestar serviços ao empregador pelo telegrama endereçado à ré (fls. 23/25), bem como pelo telegrama recebido pela empregada às fls. 150/152, relatando que as faltas dos dias 25/12/2012 até 22/01/2013 (à exceção dos dias 8 a 22 de janeiro), bem como dos dias 25/01/2013 a 20/02/2013, poderiam ensejar a ruptura da relação contratual caso ela não



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

retornasse ao serviço. Haja vista a inércia da reclamante após o recebimento do documento em 21/02/2013, a reclamada despediu o reclamante por justa causa em 23/02/2013 (TRCT de fl. 153).

Haja vista a forma de rescisão ora reconhecida, é indevido o pagamento da multa do art. 477 da CLT - pois controversa a forma de rescisão a ser levada a efeito - , bem como a condenação em verbas rescisórias, tais como: multa de 40% do FGTS, férias (art. 146, p. único e Súmula 171 do TST), 13º salário proporcional e salários do período estável, bem como o aviso prévio indenizado.

Deve ser mantida, entretanto, a condenação relativa ao saldo de salário relativo ao mês de dezembro, eis que não comprovado seu pagamento.

Por todo o exposto, **reformo** a sentença para afastar a rescisão indireta declarada na origem e declarar válida a despedida por justa causa e excluir da condenação o pagamento das verbas rescisórias e da multa do art. 477, §8º da CLT.

2. Estabilidade gestante - indenização substitutiva

Tendo em vista a validade da dispensa por justa causa, , não há que se falar em estabilidade gestacional, pois a dispensa não se enquadra na hipótese do art. 10, II, "b)" do ADCT.

Isto posto, **reformo** a sentença para excluir a condenação relativa às verbas do período estável da empregada gestante e reflexos legais.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

3. Jornada de trabalho - cargo de confiança - intervalo intrajornada - adicional noturno

(Tópico analisado preferencialmente em razão da multa convencional aplicada pelo descumprimento de cláusula relativa às horas extras.)

A reclamada postula a validação do acordo de compensação de jornada, bem como a exclusão da condenação relativa a horas extras, afirmando que, para além da previsão em CCT dispondo sobre a compensação de jornada, a autora não conseguiu desconstituir a validade dos controles de jornada, e tampouco se atentou para que a demonstração de diferenças de horas extras devidas deveria observar os dias 1 a 25 de cada mês, sendo que do dias 26 até o final do mês o cartão ponto estava a se referir ao mês anterior, sendo inválido o demonstrativo de horas extras.

Acrescenta que a reclamante exercia cargo de confiança e gerência a partir de 01/09/2012, sendo indevidas as horas extras postuladas a partir de então, pois não estava mais sujeita a controle de jornada, tendo inclusive recebido salário não inferior a 40% comparado ao que recebia anteriormente.

Sustenta também que a prova restou dividida em relação à jornada postulada pela reclamante inicialmente, isto é: por ser ônus da parte que pleiteia a condenação, não teria restado comprovado o labor em domingos até as 3/4 horas, assim como o trabalho nos feriados e a não fruição de intervalo de 15 minutos. Por ter sido o adicional noturno corretamente pago durante a contratualidade, havendo a reforma do principal, não há que se falar em condenação no particular, pois indevidos os reflexos deste.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Sucessivamente, requer a aplicação do entendimento da Súmula 85 do C. TST para que seja determinado o pagamento apenas do adicional de horas extras até o limite da 10ª hora diária e somente após esta o deferimento da hora normal acrescida do adicional.

Na sentença constou:

"3. JORNADA DE TRABALHO - HORAS EXTRAS - ADICIONAL NOTURNO - CARGO DE CONFIANÇA

Postula a autora o pagamento de horas extras, inclusive laboradas em domingos e feriados, além de intervalares, bem como de adicional noturno, sempre com os reflexos daí decorrentes. Com parcial razão.

Alega a reclamante, na exordial, que trabalhava das 18h00min às 02h00min, de segunda a quinta-feira, sem intervalo para repouso e alimentação, folgando na terça-feira.

A autora disse ainda que de sexta-feira a domingo, bem como em feriados, cumpria jornada das 18h00min às 04h00min, com 15 minutos de intervalo intrajornada, exceto em feriados quando não dispunha do intervalo.

As reclamadas, em defesa, rechaçaram os horários declinados na exordial, trazendo aos autos os cartões ponto da reclamante, tendo afirmado que todas as jornadas restaram consignadas nos referidos documentos, bem como que foram compensadas ou alcançadas à obreira as horas extras prestadas pela mesma, conforme recibos de pagamento também acostados aos autos.

Ainda segundo a defesa, a obreira passou a ocupar cargo de confiança em setembro/2012, exercendo a função de "encarregada", não mais se sujeitando ao controle de jornada, na forma prevista pelo artigo 62, II, da CLT.

Pois bem. Existem dois períodos a serem analisados.

O primeiro, da admissão, ocorrida em 03/04/2012, até 31/08/2012, em que a reclamante ocupava a função de operadora de caixa.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

O segundo, de 1º/09/2012 até o desligamento da obreira, no qual há alegação de exercício de cargo de confiança.

a) cargo de confiança.

ALICE MONTEIRO DE BARROS, ao conceituar o empregado ocupante de cargo de confiança, explica que ainda que passível de críticas "a doutrina majoritária situa-o como sujeito das relações especiais de emprego, exatamente pelo fato de que esse trabalhador, embora não usufrua da tutela legal com a mesma extensão conferida aos demais empregados, possui a subordinação jurídica própria do liame empregatício, porém, de forma debilitada, isto é, desfrutando de uma confiança estrita ou excepcional, que o coloca em posição hierárquica mais elevada como alter ego do empregador."

E, *in casu*, tenho que não restou comprovado que a reclamante exercia cargo de gestão, na forma prevista pelo artigo 62 da CLT.

A prova oral acerca do tema basicamente resumiu-se ao depoimento do próprio preposto da ré de que "a Reclamante era encarregada dos funcionários, cuidando dos mesmos na ausência do depoente, bem como cuidava da qualidade dos produtos", o que, por evidente, não se presta a corroborar a tese sustentada em defesa.

Além disso, a declaração do preposto da ré de que "o horário da autora sempre permaneceu o mesmo", bem como a existência de cartões ponto também no período posterior a 1º/09/2012 (fls. 139 e 145/148), reforçam a conclusão de que a obreira em nenhum momento do pacto laboral deteve poderes suficientes a enquadrá-la como exercente de cargo de confiança, nos termos da lei.

Aliás, nem mesmo a defesa esclarece, de forma satisfatória, quais atribuições eram exercidas pela reclamante enquanto ocupante de cargo de gestão perante a empresa, limitando a aduzir que "a autora mesmo reconhece que era responsável pelo estabelecimento e, por certo pelos demais empregados e condução do negócio no período que administrava".

Ora, a exordial sustenta apenas que a reclamante foi promovida ao cargo de encarregada em setembro/2012 e que era responsável pelo fechamento do estabelecimento comercial da reclamada, o que não pressupõe o exercício de cargo de gestão, assim como o fato da obreira firmar relatórios de vendas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

A testemunha Priscila disse que comparecia à reclamada unicamente para substituir a gerente, concluindo-se, a partir de seu depoimento que o cargo de gerência não era ocupado pela autora, mormente ante a declaração da depoente de que "trabalhou algumas vezes com a Reclamante".

Presume-se, portanto, que a reclamante, enquanto encarregada, era subordinada, pelo menos, à gerente da loja.

Também infundada a alegação da defesa no sentido de que a autora passou a auferir salário diferenciado dos demais empregados, eis que, além de não comprovada, a tese não supre a exigência legal de que o salário fixo, e não as parcelas variáveis (comissões), seja majorado.

Nesse sentido, não há nos autos qualquer elemento que possa enquadrar a autora como exercente de cargo de confiança, não se enquadrando na exceção do artigo 62, II, da CLT, pelo que a mesma faz jus a horas extras, caso as tenha prestado, o que será analisado a seguir.

Logo, de 1º/09/2012 até a ruptura contratual, seja porque a autora não possuía poder de gestão, seja porque não comprovado o acréscimo salarial na forma exigida em lei, o caso sob análise não se amolda aos ditames do caput e do inciso I do artigo 62 da CLT.

b) jornada de trabalho - regime de compensação.

Em que pese a alegação da defesa de que a autora não se sujeitava ao controle de jornada durante o período em que sustentado o exercício de cargo de confiança, vieram aos autos cartões ponto (fls. 139/148) abrangendo todo o período contratual.

A autora impugnou os registros de ponto juntados, sob a alegação de que não refletem a real jornada de trabalho praticada, em especial porque apresentam horários invariáveis.

Com efeito, depreende-se dos espelhos de ponto diversos dias (meses de junho, julho, setembro e novembro/2012, integralmente) em que a jornada de trabalho invariavelmente encerrou-se às 02h00min, gerando a presunção de que não eram anotados pela reclamante, a qual não foi elidida pela ex-empregadora (inteligência da Súmula 338, III, do C, TST).

A própria defesa admite que a autora trabalhava até às 03h00min nas sextas-feiras e sábados (fl. 85), o que, por si só, já é suficiente para



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

desconsideração dos horários de saída registrados nos cartões ponto juntados aos autos.

Eis a prova oral produzida a respeito:

"DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A): (...) 7. a Reclamante trabalhava das 18:00 às 02:00, com 1 hora de intervalo; 8. a Reclamante não fazia hora extra; 9. a Reclamada funciona das 18:00 às 02:00, no verão, fechando à 01:00 no inverno; 10. nos finais de semana o fechamento é às 03:00 durante todo o ano, esclarecendo que nas sextas e sábados; 11. a própria Reclamante preenchia os cartões ponto; (...) 16. o horário da autora sempre permaneceu o mesmo".

"DEPOIMENTO DA ÚNICA TESTEMUNHA APRESENTADA PELO(A) AUTOR(A): Denizeany Prestes de Medeiros (...) Advertida e compromissada na forma da Lei, respondeu: 1. trabalhou para a(o) Reclamada(o) no período de 27.06.2012 a 10.01.2013, na função de telefonista; 2. trabalhava das 18:00 às 00:00, e nos finais de semana, sexta e sábado ficava até às 03:00/03:30; 3. jantava em aproximadamente 30 minutos; 4. a Reclamante trabalhava a partir das 18:00, sendo que todos os dias saía depois da depoente; 5. nunca viu a Reclamante fazendo intervalo, sendo que começava a comer e já tinha que resolver um problema; 6. a depoente não "batia" cartão ponto, nem assinava; 7. nunca viu cartão ponto na Reclamada; 8. não foi registrada".

"DEPOIMENTO DA PRIMEIRA TESTEMUNHA APRESENTADA PELA(O) RÉ(U): Karin Gonçalves Cordeiro Siqueira (...) Advertida e compromissada na forma da Lei, respondeu: 1. trabalha para a(o) Reclamada(o) desde 2005, na função de assistente administrativo; 2. trabalha das 09:00 às 18:00; 3. trabalhou com a Reclamante, a qual trabalhava das 18:00 às 01:00 no inverno e às 02:00 no verão; 4. a depoente não acompanhava a jornada da autora, mas lidava com a documentação; 5. a Reclamante anotava cartão ponto, todos os dias; 6. não há restrições quanto a anotações de horário; 7. havia orientação para que a Reclamante fizesse intervalo intrajornada, sendo que durante o intervalo a Reclamante retornava para dar uma olhada, esclarecendo ainda que no total o intervalo era superior a 1 hora, o que sabe por comentários, pelas câmeras e porque tal fato acontece com todos os que fumam; 8. no domingo o atendimento encerra à 01:00; 9. a Reclamante folgava nas terças, ao que recorda, havendo folga em um domingo por mês; 10. indagada se a Reclamante fazia intervalo fracionado, respondeu que cada um faz o seu e anota o período no cartão, sendo que a autora saía várias vezes para fumar; 11. a autora não era substituída no intervalo; 12. caso fosse necessário algum atendimento durante o intervalo a Reclamante atenderia e retornaria ao jantar, mas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

normalmente tal fato não ocorria, tendo em vista o horário em que feito o intervalo, a partir das 19:30/20:00; 13. nas sextas e sábados a jornada era prolongada até às 03:00; 14. o atendimento encerrava 30 minutos antes do fechamento da casa, sendo que se aguardava a saída do último cliente, e a Reclamante fechava o estabelecimento; 15. a Reclamante era a última a sair; 16. a cozinha era organizada antes do fechamento, sendo que dificilmente ultrapassava o horário; (...) 28. as entregas por motoboy se encerram à meia-noite; (...) 43. algumas vezes acompanhou a Reclamante trabalhando; 44. às vezes ia à noite para cobrir faltas".

"DEPOIMENTO DA SEGUNDA TESTEMUNHA APRESENTADA PELA(O) RÉ(U): Priscila Costa da Cruz (...) 1. faz freelancer na(o) Reclamada(o) há aproximadamente um ou dois anos, fazendo folga de gerente uma vez por semana e às vezes durante a semana na produção; 2. na folga da gerente trabalha das 18:00 às 01:00, às vezes ultrapassando um pouco o horário; 3. é difícil cobrir a folga da gerente em sexta e sábado, sendo que em tais dias trabalha normalmente até 02:00/02:30; 4. se não se engana, trabalhou algumas vezes com a Reclamante; 5. a Reclamante trabalhava das 18:00 às 02:00, com intervalo de no máximo 40 minutos, afirmando que estava "sempre por ali"; 6. acha que às vezes a Reclamante interrompia o intervalo para resolver algum problema e retornava ao intervalo posteriormente; 7. não anota cartão ponto".

De plano, verifica-se que a testemunha KARIN prestou declarações não condizentes com a realidade, eis que nítido o intuito de beneficiar as reclamadas, na medida em que sequer presenciava a rotina de labor da reclamante, pois trabalhava somente até às 18h, quando iniciava a jornada da autora.

Ora, não me parece crível que a depoente, mesmo não presente à reclamada, tivesse condições de observar que: "o intervalo era superior a 1 hora; a autora saía várias vezes para fumar; a autora não era substituída no intervalo; caso fosse necessário algum atendimento durante o intervalo a Reclamante atenderia e retornaria ao jantar, mas normalmente tal fato não ocorria; a Reclamante era a última a sair; a cozinha era organizada antes do fechamento, sendo que dificilmente ultrapassava o horário".

E as declarações seguintes de que "algumas vezes acompanhou a Reclamante trabalhando; às vezes ia à noite para cobrir faltas" não se prestam a conferir qualquer credibilidade ao depoimento da testemunha KARIN, pelo que este deve ser desconsiderado por completo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Em relação ao intervalo intrajornada, disse a testemunha DENIZEANY que "nunca viu" a reclamante usufruindo o mesmo, sendo que a exordial afirma que a autora dispunha de 15 minutos para intervalo.

Já a testemunha PRISCILA afirmou que a autora usufruía "intervalo de no máximo 40 minutos, afirmando que estava 'sempre por ali'; acha que às vezes a Reclamante interrompia o intervalo para resolver algum problema e retornava ao intervalo posteriormente".

Não se olvide, entretanto, que a testemunha PRISCILA não comparecia diariamente à reclamada, mas apenas para substituir a gerente em ocasiões esporádicas.

Assim sendo, reputo inválidos os cartões ponto juntados aos autos, exceto quanto à frequência de comparecimento (eis que não impugnado pela autora), e, com base da prova oral produzida, bem como observados os limites impostos pela exordial, concluo que a reclamante cumpria a seguinte jornada de trabalho durante todo o pacto laboral:

- das 18h00min às 02h00min, nas segundas, quartas e quintas-feiras, e das 18h00min às 03h00min, nas sextas-feiras, sábados e domingos, folgando em todas as terças, sempre com 15 minutos de intervalo.

- em feriados, das 18h00min às 03h00min, exceto Natal, dia 31 de dezembro, dia 1º de Maio e Sexta-Feira Santa - com base na razoabilidade - com intervalo de 15 minutos.

E tais parâmetros, por si só, já geram direito ao pagamento de diferenças de horas extras.

A despeito da tese da defesa afirmar que a autora laborava sob o regime de compensação de horários, a reclamada não demonstrou qualquer pactuação formal neste sentido, a teor do disposto no artigo 59, da CLT, de que a duração normal do trabalho pode ser acrescida de horas suplementares "mediante acordo escrito entre empregador e empregado".

O documento de fl. 113, embora denominado "acordo para compensação de horas de trabalho", limita-se a prever que a carga semanal é de 44 horas, nada tratando sobre regime de compensação, muito menos estabelecendo critérios para sua implantação.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Já a cláusula 14ª da convenção coletiva de trabalho de fls. 50/59, invocada na defesa da ré, não estabelece, por si só, regime de banco de horas, apenas prevê a sua pactuação.

Nesse sentido, a Súmula 85 (item I), do C. TST estabelece que "A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva".

Ainda que fosse diferente, a reclamada admitiu, e os recibos juntados aos autos comprovam, que horas extras restaram pagas habitualmente, sendo que os institutos da compensação e da prorrogação de jornada são incompatíveis entre si.

Destarte, diante da jornada anteriormente reconhecida, reconheço que a autora é credora de horas extras, em valores superiores aos pagos, pelo que as DEFIRO, assim consideradas as excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa.

Também se constata, bem como foi demonstrado às fls. 167/180 pela parte autora, o labor em domingos e feriados sem a devida remuneração ou folga compensatória, pelo que devida a dobra neste particular.

Frise-se que deve ser remunerado como extra o trabalho prestado em período destinado ao repouso, seja o intervalo inter ou intrajornada, sendo que alteração introduzida pela Lei nº 8.923/94 findou qualquer discussão a respeito da matéria. Neste sentido, inclusive, a OJ n. 3071, da SDI I do TST.

Assim, devido também o pagamento, como extra, do tempo faltante para se completar o intervalo mínimo intrajornada (de uma hora), pois reconhecido que a autora usufruía de apenas 30 minutos.

Diante da natureza salarial das parcelas ora acolhidas (hora extras, inclusive intervalares) deferem-se também os reflexos em aviso prévio, RSR, férias com o terço e 13º salário. Sobre o principal e reflexos, incidirá o FGTS, no importe de 8%, acrescido da multa de 40%.

Quanto a repercussões de RSR, adoto o entendimento consagrado pela OJ-SDI-I 394.

Divisor 220. Adicionais legais mínimos de 50% e 100%, exceto se houver previsão normativa mais favorável (e no período de vigência da norma coletiva).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Deve ser acrescido o adicional noturno para as horas extras prestadas após às 22h (OJ-SDI I nº 97), inclusive na prorrogação do horário noturno (artigo 73, § 5º, da CLT), observando-se a hora noturna reduzida.

A base de cálculo é formada por todas as verbas de natureza salarial recebidas pela obreira, conforme entendimento consagrado pela Súmula nº 264, do C. TST.

Observe-se o disposto no artigo 58, parágrafo 1º, da CLT, restando inaplicável a disposição normativa que ampliou para 10 (dez) minutos o período a ser desconsiderado da jornada caso haja marcação anterior ao início e posterior ao término, por entender que a previsão convencional em questão fere direito e garantia mínimos do trabalhador e previstos constitucionalmente.

Diante dos elementos dos autos, reitero que não reconheço, na prática, a existência de compensação de horas. Assim, não há que se falar em pagamento apenas do adicional, consoante disposto no inciso III da Súmula 85 do TST.

Quando ausentes os registros, adote-se a média dos demais meses.

Observe-se o período de fechamento dos cartões ponto adotado pela ex-empregadora, bem como os períodos de ausência da autora ao serviço.

Portanto, DEFIRO o pedido de pagamento de horas extras e reflexos."

Analiso.

CARGO DE CONFIANÇA

Em relação ao período em que a autora teria ocupado cargo de confiança setembro de 2012 até o final do contrato, esclarece-se que para que a empregada pudesse ser enquadrada na exceção do art. 62, II, da CLT, deveria preencher dois requisitos estabelecidos no retrocitado dispositivo legal: o primeiro, subjetivo, é o exercício de cargo de gestão (inciso II); o segundo, objetivo, estabelecido no parágrafo único, determina que *"o regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados*

fls.26



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)."

Ainda, estabelece a doutrina que o empregado deve ser dotado de *"poder de autonomia nas opções importantes a serem tomadas, poder este em que o empregado se substitui ao empregador"* (Valentin Carrion, Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 122). Além disso, deve ter remuneração superior a 40% do salário básico (parágrafo único do artigo 62 da CLT).

Saliento que diante da alegação de que a autora, como "encarregada", estava inserido na exceção contida no citado dispositivo consolidado e não sujeita a controle de jornada, a ré atraiu para si o ônus de demonstrar o exercício de cargo de sua confiança, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC.

Convém esclarecer que para a caracterização do cargo de confiança não bastam simples designações ou nomenclaturas como "gerente", "encarregado" ou "adjunto", são necessários poderes de gestão e representação em grau mais alto do que a simples execução da relação empregatícia, de tal forma que haja a prática de atos próprios da esfera do empregador.

Assim sendo, a prova oral demonstra que a reclamante efetivamente não era detentora de cargo de confiança, porquanto ainda que fosse



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

responsável pelos funcionários e pelo fechamento do estabelecimento, não tinha liberdade na autonomia do seu tempo de trabalho, cumprindo horário determinado pela ré, inclusive com a anotação da jornada, durante toda a contratualidade, em cartões-ponto.

Diante desse contexto, constata-se que a autora não estava abrangida pela exceção prevista no art. 62, inciso II, da CLT, sujeitando-se, dessarte, às normas de duração do trabalho, de modo que devidas as horas extras laboradas no período de setembro de 2012 até o final do contrato.

ACORDO DE COMPENSAÇÃO

Em que pese a reclamada alegar a existência de acordo de compensação na cláusula 14ª da CCT, verifico, *in casu*, que não houve a formalização do regime de compensação de jornada por instrumento normativo. Dispõe a cláusula convencional em comento apenas sobre o adicional de horas extras a ser aplicado (60%) e a possibilidade de instituição do banco de horas *"Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente e com a participação do sindicato profissional [...]"*.

Para a validade da compensação é indispensável o ajuste individual em que conste expressamente disposição específica quanto à forma de compensação. Isso porque o sistema não pode ser impingido ao empregado, que deve com ele concordar. Também não se pode deixar ao puro arbítrio do empregador o labor em horas extras e a compensação, o que caracteriza condição defesa em lei (art. 122, do CCB). Dessa forma, verifico que não houve a regular formalização do regime de compensação de jornada ante a ausência de requisito formal, qual seja, ausência de acordo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

coletivo ou individual de compensação, razão pela qual tenho por inexistente o referido acordo.

Não obstante a inexistência de previsão coletiva nesse sentido, trouxe a ré o documento de fl. 113 intitulado *"Acordo para compensação de horas de trabalho"*, no qual se verifica a estipulação de jornada laboral nos seguintes termos:

- de terça a quinta das 18h às 2h
- nas sextas e sábados das 18h às 3h,
- nos domingos das 17h30 à 1h.
- intervalo intrajornada de 1h todos os dias
- folga às segundas-feiras.

Diante dos limites acima, verifica-se que não se está diante de acordo para compensação de jornada, pois não houve extrapolação da 8ª hora diária, mas de mera fixação de jornada pelas partes em comum acordo. No entanto, a reclamada não levou em consideração a redução da hora noturna prevista no art. 73, § 1º da CLT, que para os fins legais as horas laboradas após as 22h devem ser contabilizadas como 52min30s, e não 60min.

Dessa forma, verifica-se que a pactuação individual da jornada acima é ilícita por desprezar o limite semanal de 44 horas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

VALIDADE DOS CARTÕES PONTO E DIFERENÇA DE HORAS EXTRAS

Por ter a reclamada impugnado a jornada inicial apontada pela reclamante, trazendo os cartões-ponto de toda a contratualidade, bem como por ter alegado a quitação de horas extras, o ônus de apresentar diferenças de horas extras devidas e infirmar a validade dos cartões-ponto era da autora, nos termos do art. 333, I do CPC.

A impugnação de fl. 162/166 afirma que além de ser inválida a pactuação acima referida, os horários nela constantes, bem como aqueles marcados nos cartões-ponto, não condizem com a realidade, por apresentarem horários invariáveis de saída e não representarem a fidelidade do intervalo intrajornada, o qual não era regularmente usufruído pela autora.

Da análise dos registros de jornada anotados pela reclamante (fls. 139/148) tem-se que, à exceção dos dois primeiros meses de contrato (abril e maio de 2012 - fls. 140/141), sua anotação quanto aos horários de saída e de intervalo intrajornada era uniforme quando firmados pela autora. Nos meses em que havia variação das anotações não há a assinatura da autora (fls. 144 e 147), além de apresentarem números manuscritos com forma bem distinta daqueles que continham a rubrica da autora.

Passo à análise da prova oral, a fim de verificar a possibilidade ou não de considerar tais anotações como elemento hábil de prova.

A primeira testemunha ouvida a convite da ré, como bem ressaltado em sentença, não tinha condições de afirmar o horário de labor efetivo da

fls.30



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

autora, pois trabalhava das 9h às 18h. Considerando que a jornada da autora iniciava ao término dessa, suas informações acerca da jornada de trabalho da autora não podem ser utilizadas como meio de prova.

A segunda testemunha trazida pela ré também não possui a força necessária para confrontar a validade do depoimento da testemunha da autora, pois conforme itens 4 e 8 de seu depoimento *"se não se engana, trabalhou algumas vezes com a Reclamante"* e *"a depoente fazia a folga da Reclamante, até o último momento em que a Reclamante trabalhou na empresa ..."*. Ou seja, além de não estar segura sobre o fato de ter ou não trabalhado com a autora, afirma que cobria a folga desta.

Desta forma, entendo que a autora desincumbiu-se do seu encargo probatório relativo à invalidade dos cartões ponto, pois a testemunha ouvida a seu convite afirmou que:

1. trabalhou para a(o) Reclamada(o) no período de 27.06.2012 a 10.01.2013, na função de telefonista; 2. trabalhava das 18:00 às 00:00, e nos finais de semana, sexta e sábado ficava até às 03:00/03:30; 3. jantava em aproximadamente 30 minutos; 4. a Reclamante trabalhava a partir das 18:00, sendo que todos os dias saía depois da depoente; 5. nunca viu a Reclamante fazendo intervalo, sendo que começava a comer e já tinha que resolver um problema; 6. a depoente não "batia" cartão ponto, nem assinava; 7. nunca viu cartão ponto na Reclamada; 8. não foi registrada; [...].

Afirmado pela testemunha que não havia a correta fruição do intervalo intrajornada, bem como de horários de saída superiores aos constantes nos cartões-ponto, não há como se conferir validade aos cartões-ponto.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Registre-se que, quanto à frequência e aos horários de entrada na reclamada, os cartões-ponto são válidos, pois não impugnados pelo reclamante, além de apresentarem variação de horário no particular.

Quanto ao trabalho em domingos e feriados, ante a invalidade dos cartões ponto no tocante aos horários de saída, o ônus de comprovar a não realização de labor acima da 1h era da reclamada, do qual não se desincumbiu, mormente por não terem suas testemunhas a força probatória suficiente no tocante à jornada de trabalho (fundamentos já expostos acima).

Logo, a fixação pelo Juízo de origem de jornada até as 3h em tais dias é condizente com o princípio da razoabilidade, haja vista que na petição inicial a reclamante afirmou que o trabalho nessas ocasiões se estendia até as 4h, não tendo sido acolhida *in totum* a jornada inicial.

No tocante ao demonstrativo de horas extras de fls. 167/173, reputo-o válido para apontar a existência de horas extras à reclamante, pois em que pese o fechamento dos cartões ponto dos dias 26 de um mês a 25 do outro, os cálculos apresentados pela ex-empregada apontam que para as horas laboradas após as 22h, não fora observada a redução da hora noturna para 52min30s, o que lhe gerou o direito ao recebimento de diferenças postuladas, além do adicional noturno sobre estas diferenças.

Isto posto, **mantenho**.

4. Multas convencionais e legais

fls.32



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

A reclamada afirma que se o deferimento de multas convencionais decorreu do deferimento de outras verbas, e tratando-se de verba acessória, deve a sentença ser reformada para excluir a condenação relativa às multas por ter havido reforma quanto ao principal.

Pugna também pela reforma para exclusão da condenação da multa do art. 477, § 8º da CLT, ante a controvérsia instaurada acerca da modalidade de rescisão contratual.

Decidiu o Juízo *a quo*:

"6. MULTAS CONVENCIONAIS

Pleiteia a reclamante multas normativas. Com razão.

Com efeito, houve desrespeito às cláusulas 14ª (não pagamento de horas extras) e 24ª (estabilidade gestante).

Assim, DEFIRO o pagamento de 02 (duas) multas convencionais, uma para cada cláusula descumprida, correspondendo cada a 50% do piso salarial da autora, conforme autorizado/estabelecido pela norma coletiva (cláusula 35ª)."

Assiste parcial razão à recorrente.

Não havendo estabilidade da empregada gestante, eis que validada a dispensa por justa causa, a cláusula em comento (cl. 24ª) não restou violada, pelo que indevida a multa com base nela.

Quanto à multa do art. 477, § 8º da CLT, esclareço que a sua exclusão já foi determinada no final do tópico 1.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Já à multa pelo descumprimento das horas extras deve ser mantida em razão da manutenção da sentença no particular, conforme tópico anterior e ao qual me reporto por brevidade.

Isto posto, **reforma parcialmente** para excluir a condenação de uma multa convencional.

5. Assistência judiciária gratuita e honorários advocatícios

As reclamadas requerem a exclusão da condenação relativa aos honorários assistenciais, alegando que a autora não preenche os requisitos da Lei nº 5.584/70, pois não comprovou que recebeu salário menor que o dobro do mínimo legal.

Analiso.

Os honorários assistenciais, na Justiça do Trabalho, são disciplinados pela Lei nº 5.584/70, sendo necessária ao seu deferimento a presença dos requisitos da assistência sindical da categoria profissional e de comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou de se encontrar em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

O § 3º do art. 790 da CLT dispõe que *"é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005

TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)".

A Lei 7.115/83, por sua vez, estabelece em seu art. 1º que *"a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da lei, presume-se verdadeira"*.

Suficiente, portanto, a declaração firmada pela autora (fl. 16), no sentido de que não possui condições de arcar com as despesas processuais, a qual não restou infirmada pelas rés.

Outrossim, presente também se encontra a assistência sindical (fl. 18), de tal forma que preenchido o segundo requisito da Lei.

Portanto, escorreita a condenação ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15%. Esse entendimento está de acordo com a orientação contida nas Súmulas nº 219 e 329 do C. TST e das Orientações Jurisprudenciais nº 304 e 305 da SDI do C. TST.

Entendo, ademais, que a Lei nº 10.537/2002 e a Lei nº 10.288/2001 não revogaram o disposto no art. 14, da Lei nº 5.584/70, pois enquanto a primeira apenas alterou a redação do art. 789, da CLT, dispondo acerca do valor e pagamento das custas processuais e emolumentos devidos nos processos de conhecimento e execução, além do pagamento dos honorários periciais, a última disciplina a concessão e a prestação da assistência judiciária gratuita, gênero do qual a justiça gratuita é a espécie.

fls.35



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000146-98.2013.5.09.0005
TRT: 03108-2013-005-09-00-0 (RO)

Mantenho.

III - CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DAS RÉS**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação: a) afastar a rescisão indireta declarada na origem, declarar válida a despedida por justa causa e excluir da condenação o pagamento das verbas rescisórias e da multa do art. 477, §8º da CLT; b) excluir a condenação relativa às verbas do período estabilidade da empregada gestante e reflexos legais; e c) excluir a condenação de uma multa convencional.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 25 de junho de 2014.

FRANCISCO ROBERTO ERMEL
Relator

#23