



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020

TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)



**JUSTA CAUSA - PROVA - DESÍDIA E INSUBORDINAÇÃO.** A justa causa, por se tratar de penalidade máxima, afetando de sobremaneira a vida profissional do empregado, requer prova cabal de sua ocorrência e do dolo e/ou culpa grave do trabalhador, provas que incumbem o empregador (art. 818 da CLT e art. 333, II do CPC), sob pena de reversão da dispensa com justa causa para sem justa causa. Ainda, no Direito do Trabalho vigora o princípio da continuidade da relação de emprego, de modo que, por mais uma razão, compete ao empregador o ônus de provar as razões ensejadoras do término do contrato de trabalho (Súmula nº 212 do TST), uma vez que se presume que o trabalhador possui interesse na continuidade da relação. Ao contrário do que é sustentado em recurso, está comprovado que a autora agiu de forma desidiosa no cumprimento de suas funções e insubordinada, descumprindo ordens de sua superior hierárquica. Ficaram caracterizadas, portanto, as faltas graves previstas nas alíneas "e" e "h", do art. 482 da CLT. Diante da reiteração e gravidade dos fatos motivadores da dispensa por justa causa aplicada e presente, ainda, a gradação nas cominações aplicadas, mostra-se correta a sentença que manteve a dispensa por justa causa.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 01ª VARA DO TRABALHO DE MARINGÁ - PR**, sendo Recorrente **MARIA FATIMA GONÇALVES** e Recorrido **CONDOMINIO**

fls.1



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

**EDIFÍCIO GOLDEN PARK RESIDENCE SERVICE.**

### **RELATÓRIO**

Inconformada com a sentença prolatada pela Exma. Juíza Liane Maria David Mroczek (fls. 210/224), recorre a autora a este Tribunal.

A autora Maria Fátima Gonçalves postula a reforma do julgado quanto aos itens: a) Justa causa - verbas rescisórias; b) Doença ocupacional; e c) Estabilidade - reintegração (fls. 225/235).

Contrarrazões apresentadas pelo réu Condomínio Edifício Golden Park Residence Service às fls. 238/242.

Não há interesse público na causa que justifique a remessa dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho (art. 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal).

### **FUNDAMENTAÇÃO**

#### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto pela autora Maria Fátima Gonçalves. **NÃO CONHEÇO** das contrarrazões do réu Condomínio Edifício Golden Park Residence

fls.2



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

Service, por intempestivas. O réu foi intimado do recurso em 06.02.2015 (fl. 237), tendo decorrido o prazo para contrarrazões em 19.02.2015. As contrarrazões foram apresentadas apenas em 23.02.2015 (fls. 238/242), sendo, portanto, intempestivas.

## MÉRITO

### 1. Justa causa - verbas rescisórias

A rescisão contratual por justa causa foi declarada válida na decisão de origem (fls. 214/218). O d. juízo *a quo* entendeu que "*os elementos constantes nos autos e acima elencados comprovam que a autora praticou e reincidiu na conduta irregular de permanecer descansando nos quartos, furtando-se da prestação de serviços durante o horário de expediente, caracterizando, assim, a falta grave capaz de sustentar a ruptura do vínculo contratual por culpa da empregada, na forma do artigo 482, alíneas "e" e "h", da Consolidação das Leis do Trabalho*" (fl. 218).

A autora recorre da r. sentença. Requer a reversão da justa causa aplicada pela empregadora, com pagamento das verbas relativas à dispensa imotivada. Alega que não foram observados os requisitos legais para imposição da penalidade e que havia perseguição pela superior hierárquica. Aduz que os documentos relativos à justa causa não foram por ela assinados e não cometeu falta grave de modo a ensejar a cominação (fls. 226/229).

Analiso.

A justa causa, por se tratar de penalidade máxima, afetando de sobremaneira a vida profissional do empregado, requer prova cabal de sua ocorrência e

fls.3



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**1ª TURMA**

**CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020**  
**TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)**

do dolo e/ou culpa grave do trabalhador, provas que incumbem o empregador (art. 818 da CLT e art. 333, II do CPC), sob pena de reversão da dispensa com justa causa para sem justa causa. Nesse sentido tem decidido o C. TST, como demonstram as seguintes ementas:

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - ÔNUS DA PROVA** - A questão não foi decidida pelo Regional apenas com base nas regras da distribuição do onus probandi, as quais foram corretamente aplicadas, uma vez que o encargo de evidenciar a correção da justa causa aplicada à obreira é da reclamada, mas, também, na prova efetivamente produzida e valorada, razão pela qual não há falar em ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC . Arestos provenientes de Turmas desta Corte, hipótese não prevista no art. 896, a, da CLT. Agravo de instrumento não provido." (TST - AIRR 0001305-42.2012.5.24.0022 - Rel. Des. Conv. Breno Medeiros - DJe 19.12.2014 - p. 4653) .

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - ÔNUS PROBATÓRIO - REANÁLISE DE FATOS E PROVAS - SÚMULA 126 DO TST** - A Corte Regional, soberana na análise dos fatos e das provas, concluiu que a empregadora não se desincumbiu a contento do ônus probatório de demonstrar a ocorrência da justa causa apta a ensejar a ruptura contratual do contrato de trabalho. Tal conclusão é imodificável na atual instância extraordinária, na medida em que demandaria a reanálise do conjunto probatório, o que é vedado, nos termos da Súmula 126 do TST . Ressalta-se que a justa causa, em se tratando da mais severa punição aplicável ao obreiro, deve ser robusta e inexoravelmente provada, não deixando dúvidas quanto ao fato imputado ao empregado. Ônus probatório do qual a empregadora, segundo o Tribunal de origem, não se desincumbiu a contento. Agravo de Instrumento não provido." (TST - AIRR 0000108-78.2012.5.11.0001 - Rel. Des. Conv. Américo Bedê Freire - DJe 19.12.2014 - p. 3232).

Ainda, no Direito do Trabalho vigora o princípio da continuidade da relação de emprego, de modo que, por mais uma razão, compete ao empregador o ônus de provar as razões ensejadoras do término do contrato de trabalho, uma vez que se presume que o trabalhador possui interesse na continuidade da relação.

fls.4



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

Nesse sentido é a Súmula nº 212 do TST:

**"DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA.** O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Portanto, cumpre ao empregador demonstrar que está presente o fundamento da justa causa aplicada, que se deu com base nas alíneas "e" e "h" do art. 482 da CLT (desídia, indisciplina e insubordinação) (fl. 83).

A desídia pode ser caracterizada por meio de duas condutas: única e grave, ou leves/médias e reiteradas. Assim, considera-se desidioso o:

"[...] 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." (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 1196/1197) (destaquei).

Quanto à indisciplina e insubordinação, cumpre transcrever lição da doutrina:

"Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa. Ilustrativamente, a

fls.5



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

regra afixada no portal do salão proibindo o ingresso de pessoas, exceto se protegidas por equipamentos de segurança; ou a regra afixada nas paredes da fábrica proibindo fumar.

Insubordinação, por sua vez, é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro de ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste.

As duas figuras, é claro, podem conjugar-se em um mesmo ato: o trabalhador começa a fumar em local proibido, não obstante a placa orientadora (ato de indisciplina); logo em seguida, recebe ordem direta de sua chefia para parar de fazê-lo, insistindo, porém, em seu descumprimento (ato de insubordinação." (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 5 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1197.).

A análise das provas constantes dos autos leva à inequívoca conclusão de que o réu comprovou a prática de faltas a ensejar a rescisão contratual por justa causa.

A autora recebeu advertências, em mais de uma oportunidade, por diversas condutas faltosas, tais como falta ao serviço (carta de advertência de fl.81, datada de 18 de março de 2013) e não obediência às ordens de sua superiora (conforme carta de advertência de fl. 82, datada de 08/10/2013). Logo após, a referida advertência, foi flagrada novamente "escondida" em um dos apartamentos, conforme se verifica pelas comunicações internas de fl. 80 e comunicado de dispensa de fl. 83.

Ainda que os documentos não tenham sido assinados pela autora, o foram por duas testemunhas, não tendo a reclamante logrado êxito em desconstituí-los.

A testemunha Sandra Rodrigues, ouvida a rogo da autora,  
fls.6



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

afirmou genericamente que ela e a reclamante eram perseguidas pela supervisora, no entanto não apontou fatos que conferissem veracidade a tal tese. Ao contrário, confirmou a aplicação de advertências anteriores por faltas cometidas pela obreira:

"4 - pelo que soube a autora foi dispensada após a subchefe ter pego a autora em um quarto descansando, conforme alegou; 5 - **confirma que a autora já tinha sofrido advertências anteriores por falta;** (...) 10 -tanto a depoente quanto a autora eram perseguidas pela chefe, esclarecendo a depoente que isso ocorria porque notava que a chefe tinha uma certa preferência por algumas funcionárias da ré, tanto que essas funcionárias poderiam escolher os seus dias de folga semanal, o que não ocorria nem com a autora nem com a depoente ; 11- a depoente não presenciou o momento em que a subchefe alegou que a autora estaria descansando no quarto ; 12 -mesmo assim pode dizer que a autora foi perseguida ao ser acusada de estar descansando no quarto porque como camareira a depoente esclarece que mesmo após limpos os quartos era comum que elas tivessem que voltar no ambiente para reposição de algum item faltante, como fronhas ou produtos de frigobar por exemplo" (fl. 208) (destaquei).

Como bem destacou o douto juízo de primeiro grau (fl. 218), o depoimento da testemunha supracitada não revela qualquer conduta de perseguição por parte da supervisora hierárquica em face da autora, mas o mero cumprimento do seu dever de supervisão dos empregados a ela subordinados e conseqüente comunicação de eventuais procedimentos irregulares por eles adotados durante a prestação de serviços.

Ainda, pelo depoimento da testemunha Maria das Graças Ruiz Gomes, superior hierárquica da autora, arrolada pelo réu, verifica-se a falta grave cometida:

"(...) 3 - a depoente era a chefe da autora ; 4 - a autora foi dispensada após a depoente ter supervisionado o quarto que a mesma havia passado limpando, que ainda faltava itens para reposição ; 5 - **quando a depoente retornou a esse quarto para repor o item faltante encontrou a autora e uma outra camareira repousando no local;** 6 - essa outra camareira era a Srª Luciana, que também foi dispensada na

fls.7



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

mesma ocasião, por justa causa; 7 - quando a camareira esta limpando o quarto a mesma deve repor os itens faltantes; 8 - na situação especifica a depoente havia solicitado para a autora que repusesse o que estava faltando, mas como ela não fez a própria depoente retornou ao local para fazer a reposição e encontrou a autora repousando no ambiente; reperguntas da parte ré 9 - é a depoente quem faz a liberação dos quartos após a limpeza e verificação se todos os itens estão de acordo, ligando então na recepção para efetivar a liberação (...); 11 - **quando a depoente abriu a porta do quarto em que a autora estava, a mesma constatou que a autora estava sobre a cama, sem chinelos e no momento em que visualizou a cena a autora já estava saindo da cama e a outra camareira se escondeu ao lado da cama**; 12 - quando a depoente questionou o que a autora estava fazendo ela disse que estava arrumando a cama e inclusive ficou passando a mão sobre o lençol e tentou impedir a depoente de avançar adiante, para que não visse a outra camareira escondida (...)" (fls. 208/209) (destaquei).

Dessa maneira, conclui-se que, ao contrário do que é sustentado em recurso, está comprovado que a autora agiu de forma desidiosa no cumprimento de suas funções e insubordinada, descumprindo ordens de sua superior hierárquica. Ficaram caracterizadas, portanto, as faltas graves previstas nas alíneas "e" e "h", do art. 482 da CLT.

Diante da reiteração e gravidade dos fatos motivadores da dispensa por justa causa aplicada e presente, ainda, a graduação nas cominações aplicadas, mostra-se correta a sentença que manteve a dispensa por justa causa.

**Nada a prover.**

## **2. Doença ocupacional - Estabilidade - Reintegração**

O Juízo de origem não reconheceu a doença ocupacional, tendo como base no laudo pericial elaborado, e, como consequência, foram rejeitados os pedidos de pagamento de indenizações (fls. 210/224).

fls.8



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

**1ª TURMA**

**CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020**  
**TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)**

A autora se insurge contra a decisão, alegando que em virtude do excesso de trabalho que lhe era imposto, realizando atividade de serviços gerais/camareira em apart hotel, foi acometida por doença ocupacional. Aponta fragilidade no laudo pericial e sustenta que o réu não evidenciou a adoção de medidas de segurança no trabalho e preventivas de doenças. Requer o pagamento de indenização por danos morais, materiais, pensionamento vitalício pelo acometimento de doença equiparada a acidente de trabalho e indenização pela dispensa durante período de estabilidade (fls. 229/234)

Passa-se à apreciação.

Na hipótese, como não se trata de atividade de risco desempenhada pela autora, deve ser aplicada a teoria de responsabilidade subjetiva. Desse modo, para o acolhimento das pretensões pautadas na alegada doença do trabalho são necessárias a prova do dano, do nexos causal entre o dano e as atividades exercidas, bem como da culpa da empregadora, conforme dispõem os arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

A análise do nexos de causalidade entre a doença e o trabalho demanda conhecimentos técnicos sobre o assunto, de modo que o juiz necessita ser assistido por perito para o deslinde da questão (art. 145 do CPC). É certo que o julgador não fica adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção a partir de outros elementos probatórios (art. 436 do CPC). Contudo, a decisão contrária ao laudo se justifica apenas se há outros elementos probatórios suficientes a concluir por sua incorreção. No caso sob julgamento, entretanto, isso não ocorre.

fls.9



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

Realizada a perícia médica, o r. perito concluiu que a Autora não é portadora de doença de caráter ocupacional incapacitante, apresentando patologia na coluna lombar de caráter degenerativo (fl. 178):

"CONCLUSÃO

Baseado no histórico clínico e ocupacional e exame físico da Autora, nos exames complementares, nos autos, na atividade exercida e ambiente de trabalho da Autora na Ré, na literatura e de acordo com a legislação vigente, **concluo que a Autora não é portadora de doença de caráter ocupacional incapacitante.**

O que não é considerado como doença do trabalho (parágrafo 1º do art. 20 da Lei n. 8.213), ou seja, não são considerados como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho." (destaquei)

Em resposta aos quesitos apontou que a autora apresenta disco-artrose da coluna lombar, reafirmando o caráter degenerativo e a ausência denexo causal ou agravamento pelo trabalho (itens a e b - fl. 179).

O expert destacou, ainda, que a autora não foi afastada por doença da coluna lombar no curso do contrato de trabalho e que o único atestado está datado de mais de sete meses após a rescisão. Salientou a ausência de submissão a sobrecarga de trabalho, peso excessivo ou postura inadequada (fl. 178):

"A Autora durante o contrato de trabalho não foi afastada por doença da

fls.10



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

coluna vertebral, conforme doc. de fls. 40, 41, 42 a 45, e consta na radiografia da coluna lombar que a Autora realizou em 08-10-2013 que a mesma apresenta artrose da coluna lombar, (doc. de fl. 159), sendo que o único atestado com doença na coluna lombar está datado de 08-07-2014, conforme doc. de fl. 157, portanto, aproximadamente sete meses da demissão da Autora.

O exame de tomografia computadorizada da coluna lombo-sacra que a Autora realizou em 11-06-2014, confirma que a Autora apresenta artrose lombar, e que neste exame foi detectado início de degeneração discal lombar (discreta protrusão L4/VT), conf. doc. de fl. 158, portanto, aproximadamente seis meses após a demissão da Autora.

A Autora alegou durante o exame pericial que durante o contrato de trabalho com a empresa ré sofreu apenas a lesão na coluna vertebral lombar, portanto as queixas de dores nos ombros são após o contrato de trabalho.

**Ao vistoriarmos o posto de trabalho da Autora não observamos situação de carga de trabalho excessivo, levantamento de peso excessivo de forma incorreta, postura inadequada, etc., que possam desencadear ou agravar sua doença, portanto, a doença que a Autora apresenta na coluna lombar é de caráter degenerativo.** (destaquei)

Verifica-se que o laudo técnico foi devidamente fundamentado na análise da história clínica da autora, exames médicos complementares apresentados (tomografia computadorizada da coluna lombo-sacra de fl. 158 e radiografia de fl. 159), exame físico e documentos contidos nos autos.

As insurgências da recorrente revelam-se meras suposições, desacompanhadas de amparo fático-probatório. Não foi evidenciado que a enfermidade tenha decorrido por culpa do réu na imposição de excesso de trabalho ou descumprimento de normas de segurança do trabalho.

O perito, ao apontar que a doença possui caráter degenerativo, não deixa dúvidas quanto à ausência de nexo de causalidade ou de

fls.11



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

concausalidade entre a doença que acometeu a autora e as atividades desempenhadas junto ao réu.

Nos termos do artigo 20, II, § 1º, "a", da Lei nº 8.213/91, não se consideram doenças do trabalho as doenças degenerativas.

Note-se, ainda, que a autora não trouxe aos autos provas suficientes a infirmar a conclusão pericial.

O princípio do livre convencimento motivado (art. 131 do CPC e art. 93, IX, da Constituição) impõe que o julgador exponha os motivos de seu convencimento na decisão, os quais devem guardar estrita relação com a prova produzida nos autos e o direito aplicável à espécie, conforme foi feito no caso ora sob julgamento.

Assim, de todo ângulo que se aprecie, conclui-se pela necessidade de manutenção e validade do laudo produzido.

Ausente nexos causal ou concausal, inviável falar em indenização a qualquer título, ficando rejeitados os pedidos de indenização por danos materiais e morais.

Uma vez não evidenciada a doença ocupacional, tem-se que a autora não preenche os requisitos para aquisição da estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91, restando indevido também o pleito de indenização correspondente.

**Mantenho a sentença** de origem.

fls.12



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"Conciliar também é realizar justiça"*

1ª TURMA

CNJ: 0001793-83.2013.5.09.0020  
TRT: 08726-2013-020-09-00-9 (RO)

### CONCLUSÃO

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, mas **não conhecer** das contrarrazões do réu, por intempestivas. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 28 de abril de 2015.

**EDMILSON ANTONIO DE LIMA**  
DESEMBARGADOR RELATOR

gvsp - 24 de março de 2015

fls.13