



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO
TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
1ª Vara do Trabalho de Campinas

Processo: 0011349-62.2017.5.15.0001

AUTOR: [REDACTED]

RÉU: [REDACTED]

SENTENÇA

RELATÓRIO

Dispensado, na forma do art. 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

QUESTÃO PRÉVIA. APLICAÇÃO TEMPORAL DA LEI 13.467/2017

Em vigor desde 11/11/2017, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou inúmeros dispositivos da CLT, tanto de caráter material, quanto processual, de modo que cabem aqui alguns esclarecimentos.

Conforme a teoria do isolamento dos atos processuais (art. 912 da CLT e art. 1.046 do CPC), as regras processuais têm eficácia imediata sobre os atos praticados sob sua vigência.

Destaco, ainda, que, quanto às regras híbridas, ou seja, as de natureza processual, mas com repercussão material (como honorários advocatícios sucumbenciais e abrangência do benefício da justiça gratuita), incidirá a legislação vigente ao tempo do ajuizamento, com base no princípio da segurança jurídica (expressamente consignado no § 13º do art. 525 do CPC), da não surpresa das decisões (art. 10 do CPC) e, também, na boa-fé processual das partes (arts. 5º e 322, § 2º, do CPC).

De fato, a despeito da imediata eficácia da lei processual, há dispositivos na Lei 13.467/2017 que não podem incidir desde logo, haja vista que, com o ajuizamento, já foram definidas as regras procedimentais aplicáveis ao processo, com assunção dos riscos correlatos por ambas as partes naquele momento. Dessa forma, as diretrizes relacionadas aos requisitos para a petição inicial e o sistema de despesas processuais (incluindo-se honorários advocatícios, honorários periciais e custas) somente podem ser aplicadas às ações propostas após a vigência da Lei 13.467/2017, vale dizer, ajuizadas a partir de 11/11/2017.

Nesse sentido, inclusive, é a Instrução Normativa 41/2018 do TST, conforme arts. 4º, 5º, 6º e 12.

Por fim, quanto às regras de direito material, extinto o contrato antes da vigência da Lei em comento, dúvidas não há sobre a sua não aplicação.

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

Narra a autora que foi dispensada por justa causa em 22/8/2016, sem ter praticado qualquer falta grave. Descreve que sofreu perseguição por parte de Sr. [REDACTED] e Sra. [REDACTED], que não aceitavam os atestados de caxumba, forçando-a a pedir demissão e que, como isto não ocorreu, houve a dispensa por justa causa sob a alegação de desídia. Postula a reversão da justa causa e o pagamento das verbas rescisórias consectárias.

Em defesa, a parte reclamada alega a reclamante jamais foi pressionada a pedir demissão e que a dispensa por justa causa decorreu de desídia, demonstrada documentalmente. Argumenta que a autora faltava sem justa causa de forma reiterada ou chegava atrasada, prejudicando o expediente da loja e os demais colegas. Aponta que, em 3 meses, a autora apresentou 10 atestados médicos e incorreu em faltas injustificadas, e que recebeu advertências em razão de falta injustificada e atraso. Assevera que, em 22/8/2016, a reclamada descobriu que, em período acobertado por atestado médico, a reclamante trabalhou em eventos em bares, restaurantes e casas noturnas, o que gerou a aplicação da justa causa na mesma data, mas que a autora recusou-se a assinar o comunicado.

Pois bem; para a configuração da justa causa por infrações praticadas pelo empregado, faz-se necessário que estejam presentes requisitos objetivos (tipicidade e gravidade), subjetivos (dolo ou culpa) e circunstanciais (nexo causal, adequação ou proporcionalidade, imediatidade, non bis in idem, não discriminação, caráter pedagógico).

Registre-se, ainda, que a despedida por justa causa exige mesmo prova robusta, de modo que se não ficar cabalmente demonstrado qualquer dos motivos do art. 482 da CLT, reconhece-se a rescisão injustificada.

É do empregador o ônus de provar, de modo cabal e irrefutável, ter o empregado praticado a falta ensejadora da denúncia cheia do contrato, diante do princípio da continuidade da relação de emprego, sendo que neste caso a reclamada desincumbiu-se do seu ônus a contento.

Com efeito, a reclamante confessou que, de fato, prestou serviços em outro local durante o período de afastamento médico, sendo certo que o horário deste labor é irrelevante, na medida em que, se a autora não poderia trabalhar em benefício da reclamada por estar recuperando-se de doença, tampouco poderia trabalhar em evento:

"Que na reclamada, de início, a depoente trabalhava no [REDACTED] e eram 4 funcionários, e depois passou a atuar no Shopping [REDACTED], onde havia 2 funcionários; que trabalhava das 14h às 22h, de segunda a sábado, e aos domingos, das 12h às 20h, com 1 folga semanal; que quando trabalhava em 4, conseguia fazer intervalo de 1h; que quando passou a trabalhar em dupla, o intervalo durava 15 minutos e muitas vezes precisava se alimentar dentro do Quiosque; que foi transferido para o [REDACTED] em janeiro ou fevereiro de 2016; que a reclamada apresentou a comunicação de dispensa de fl. 59, mas não assinou por não achar justo; que falaram que a dispensa era em razão de ter chegado atrasada e por falta de responsabilidade; que reconhece as declarações de fl. 61, bem como os fatos narrados; que reconhece as assinaturas de advertência de fl. 62; que não se recorda das faltas descritas no aviso de advertência, bem como dos atrasos; que as conversações a fl. 63 são de número da sua irmã de sua prima, narrando os dias em que a depoente não pôde trabalhar; que reconhece as fotos de fl. 65, mas não precisou faltar, pois o evento foi à noite, fora do horário do expediente; que na ocasião do evento estava afastada do trabalho em razão de caxumba, tendo o evento ocorrido no sábado e voltou a trabalhar na segunda; que em relação ao atestado de fl. 88 não atuou em eventos; que os eventos ocorriam à noite, sendo que as fotos eram postadas no dia seguinte.

A reclamante também reconhece a assinatura na advertência de fl. 62 e as declarações de fl. 61.

O depoimento da testemunha trazida pela reclamada corrobora os documentos por ela juntados, comprovando a alegada desídia:

"que teve um período em que a reclamante começou a faltar com bastante frequência, sobretudo depois da saída da funcionária [REDACTED]; que às vezes a reclamante apresentava atestado e outras vezes não; que viu na página do Facebook da casa de show chamada [REDACTED] que a reclamante estava trabalhando junto com a testemunha [REDACTED], inclusive em dias em que ela estava com atestado, o que ocorria várias vezes, principalmente em finais de semana, como nos dias de 16/07/2016, 22/07/2016; que não sabe dizer quando a reclamada descobriu que a reclamante estava trabalhando em outro local, em período de atestado médico, mas se recorda que logo em seguida ela foi dispensada; que não se recorda a data exata em que a reclamante foi dispensada, mas ela se recusou a assinar a carta de dispensa, tendo a depoente assinado como testemunha; que a depoente trabalhou por cerca de 5/6 meses com a reclamante no shopping; que não havia supervisor/encarregado no quiosque, além do sócio; que havia a gerente [REDACTED]; que [REDACTED] era operadora de

quiosque e depois fez treinamento para ser supervisora, mas acabou saindo da empresa; que se recorda que a reclamante faltou em agosto de 2016, mas não tem certeza; que o atestado era entregue à [REDACTED] e na ausência dela era grampeado junto com a folha de ponto; que em 16/07/2016 e 22/07/2016 a depoente trabalhou; que teve ciência de que a reclamante estava trabalhando em eventos por outra funcionária, de nome [REDACTED]".

Desse modo, restou evidenciada pelas faltas injustificadas/atrasos e pelo labor em outra empresa durante afastamento médico a desídia da reclamante, quebrando, inclusive, a necessária fidúcia no contrato de trabalho.

Observe-se, ainda, que a reclamada observou a gradatividade na aplicação de penalidade, já que a reclamante recebeu advertências, e também a imediatidade, na medida em que a justa causa foi aplicada tão logo descoberta a fraude relativa ao atestado médico.

Destarte, tenho por válida a justa causa e indefiro os pedidos.

HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA

Assevera a reclamante, na inicial, que desempenhou as seguintes jornadas:

Trabalhou na primeira reclamada de segunda a sábado das 14h00 às 22h00 e dois domingos mês das 12h00 às 20h00, e como na maioria das vezes ficava sozinha no quiosque, era obrigada a estender seu horário (entrar mais cedo, sair mais tarde e vice versa), extrapolando seu horário em 12 horas semanais. Na segunda reclamada, trabalhou de segunda a sábado das 09h30 às 17h30 e dois domingos mês das 12h00 às 20h00, horários que eram anotados em uma folha de ponto, a qual foi rasurada no mês de agosto. (sic, fl. 6)

Alega, ainda, que, quando trabalhou na primeira reclamada, nunca realizou o intervalo intrajornada de uma hora.

Restou incontroverso que as reclamadas não contavam com mais de 10 empregados, não sendo obrigatório, portanto, o controle de frequência. O ônus probatório tocava à reclamante, do qual não se desincumbiu.

De fato, não obteve confissão da preposta e a única testemunha por ela apresentada teve acolhida a contradita, por patente a isenção de ânimo para depor.

No mais, do depoimento da testemunha trazida pela reclamada extrai-se que não há horas extras a serem deferidas e que o intervalo intrajornada era respeitado:

"Que trabalhou de dezembro de 2015 a fevereiro de 2017 na reclamada; como operadora de quiosque que trabalhou com a reclamante no quiosque do [REDACTED]; que a reclamante passou a

trabalhar no [REDACTED] a partir de abril de 2016; que nesse quiosque trabalhavam 4 funcionários; que a depoente trabalhava das 14h às 22h, de segunda a domingo, com 1 folga semanal, com 1h de intervalo; que a reclamante trabalhava das 10h às 18h, com intervalo de 1h, de segunda a domingo, com 1 folga semanal; que sabe que a reclamante chegava às 10h pois era o horário dela e também porque quando ela faltava, às vezes a depoente a cobria fazendo hora extra; que presenciava o intervalo da reclamante, pois ela somente poderia sair para fazer o intervalo quando a dupla do período da tarde chegava;"

Julgo improcedentes os pedidos.

MULTA DO ART. 467 e 477 DA CLT

Indevida a multa prevista no art. 467 da CLT, considerando que não existem verbas incontroversas a serem pagas.

Indevida a multa prevista no art. 477 da CLT, considerando que houve o depósito tempestivo das verbas descritas no TRCT, sendo que eventuais diferenças não ensejariam a multa.

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

De início, ressalto, como supramencionado, que, quanto aos temas em epígrafe, não é aplicável ao caso dos autos as alterações promovidas pela 13.467/2017, já que ajuizada a demanda antes da sua vigência.

Preenchidos os requisitos do art. 790, §3º, CLT, bem como do art. 99, §3º do CPC/2015, c/c Lei n. 7.115/1983, faz jus o autor aos benefícios da justiça gratuita, que fica deferida, sendo certo que a parte reclamada não produziu prova que afastasse a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência econômica. Observe-se que, nos termos da Súmula 33 deste e. Regional, "A prova dos requisitos do § 3º do artigo 790 da CLT para a concessão de justiça gratuita ao trabalhador pode ser feita por simples declaração do beneficiário, sob as penas da lei, implicando presunção 'juris tantum'".

Por outro lado, indefiro os honorários advocatícios, já que sucumbente a autora.

DISPOSITIVO

Isto posto, nos autos da reclamação proposta por [REDACTED] contra [REDACTED], decido julgar IMPROCEDENTE a demanda.

Deferida a justiça gratuita à reclamante.

Custas pela parte autora, no importe de R\$499,33, calculadas sobre o valor ora atribuído à causa na inicial.

Intimem-se as partes.

Campinas, 5/8/2018.

TAÍSA MAGALHÃES DE OLIVEIRA SANTANA MENDES

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[TAISA MAGALHAES DE OLIVEIRA SANTANA MENDES]

<https://pje.trt15.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



1807241250111860000089006554



Documento assinado pelo Shodo