



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
01ª VARA DO TRABALHO DE COLOMBO

Cabeçalho

PROCESSO nº : 0000666-42.2013.5.09.0657*

AUTOR: BIANCA OLIVEIRA DE ALMEIDA

RÉU: GI GROUP BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA, BARION INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS S/A

SENTENÇA:

I.
Relatório

Vistos, etc...

Trata-se de ação proposta por BIANCA OLIVEIRA DE ALMEIDA em face de GI GROUP BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA e BARION INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS S/A, postulando as parcelas relacionadas na petição inicial (ID 1307338). Atribuiu à causa o valor de R\$30.000,00.

As reclamadas apresentaram defesas escritas juntadas aos autos sob ID 4103802 (1ª ré) e ID 1744ec4 (2ª ré).

Impugnação aos documentos, pela parte autora, conforme petição ID dfec2e4.

Juntaram-se documentos, colhido o depoimento da parte autora, encerrando-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Conciliação rejeitada.

II.
Decido:

Mérito

1.
Inépcia

A primeira reclamada argui a inépcia da petição inicial porque o pedido de

responsabilização solidária não estaria fundamentado, faltando-lhe causa de pedir e pedido. Alega existir a mesma irregularidade em relação ao pedido de indenização do período de estabilidade porque ausente o pedido principal de reintegração, o que importaria em abuso de direito.

Não prospera a preliminar, sob qualquer um dos argumentos apontados pela ré.

A petição inicial descreve as supostas irregularidades praticadas pelas reclamadas, indicando-as como fundamento para o pedido de responsabilização solidária, sucessivamente subsidiária, da segunda reclamada pelas verbas vindicadas na presente demanda.

Quanto à estabilidade, não é inepta a petição inicial se não contém pedido de reintegração, uma vez que em nenhum momento a parte autora manifestou interesse na satisfação desse direito. A aptidão da peça inicial exige que dela conste o pedido, mas obviamente que tal pedido deve corresponder à pretensão deduzida pela parte. Não pode o Juízo impor à parte a formulação de um pleito no qual não tem interesse.

Em ambos os aspectos arguidos pela ré, a petição inicial não é inepta. Quanto à procedência, ou viabilidade jurídica dos pedidos, diz respeito ao mérito da causa, o que será analisado nos tópicos seguintes.

Afasto a preliminar.

2.

Responsabilidade da segunda reclamada - contrato temporário

Afirma a reclamante que foi contratada pela 1ª reclamada para laborar nas dependências da 2ª reclamada, sendo fiscalizada, recebendo ordens e se dirigindo diretamente aos prepostos da 2ª reclamada, tendo ambas as rés se beneficiado de sua força de trabalho e a segunda reclamada seria culpada pelo descumprimento da legislação trabalhista, uma vez que foi omissa na fiscalização do contrato de trabalho. Sob tais argumentos, postula a responsabilização solidária, sucessivamente subsidiária da 2ª reclamada pelas verbas pleiteadas na presente ação.

A segunda reclamada alega ter celebrado contrato de prestação de serviços de fornecimento de mão de obra temporária, nos termos da Lei n. 6.019/74, para atender acréscimo extraordinário de serviços, sendo da primeira reclamada a responsabilidade pelos direitos trabalhistas assegurados à autora.

Na CTPS da autora constou a informação de que se tratava de contrato temporário (ID 1307355 - Pág. 4), no mesmo sentido o contrato de trabalho firmado pelas partes (ID 1307366). Referida condição não foi questionada, tampouco desconstituída por qualquer prova dos autos. A formalização do contrato entre empresas é comprovada pelo documento ID 1744ec4 - Pág. 6.

Então, o contrato de trabalho submete-se ao disposto na Lei n. 6.019/74, o

qual prevê a responsabilidade solidária da tomadora de serviços apenas nos casos de falência da empresa de trabalho temporário (art. 16). A jurisprudência reconhece a licitude da intermediação de mão de obra quando se trata de contrato de trabalho temporário, conforme Súmula nº 331, I do C. TST. A prestação de serviços para empresa distinta da empregadora é inerente a esse tipo de contrato.

Inexistindo irregularidade comprovada em relação à contratação temporária, nos parâmetros acima deduzidos, bem como porque a primeira reclamada não tem sua solvabilidade questionada, não reconheço a responsabilidade solidária e imediata da segunda reclamada.

No entanto, sempre existe a possibilidade de que a falência da empregadora seja decretada no decorrer do processo trabalhista, até a satisfação de eventual direito reconhecido ao trabalhador, situação hábil a atrair a responsabilidade da tomadora de serviços, nos termos do art. 16 da Lei n. 6.019/74. Portanto, a responsabilidade da tomadora de serviços sempre será no mínimo subsidiária, sujeitando-se à execução caso a empresa de trabalho temporário venha à falência ou não tenha bens suficientes à satisfação do crédito trabalhista.

Declaro a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada.

3.

Jornada de trabalho - horas extras

Afirma a autora que prestava seu labor de segunda a sábado, das 06h às 14h com 30 minutos de intervalo para repouso e alimentação, sem ter recebido as horas extras, as quais postula em razão do trabalho além da 44ª hora semanal, bem como pela violação aos intervalos dos art. 71 e 384 da CLT, com os reflexos decorrentes.

A primeira reclamada sustenta que a autora exercia jornada semanal de 44 horas, de segunda a sexta-feira das 06h00 às 14h40, sempre com 1 hora de intervalo intrajornada e aos sábados das 06h00 às 11h40, tendo os horários anotados em cartões de ponto, inexistindo horas extras.

Embora impugnados os registros de ponto, em depoimento a autora confessou que marcava o ponto corretamente, exceto quando não disponível, ocasião que anotava à caneta ou deixava sem registrar. Portanto, reconhecido como fidedigno o registro mecânico.

Analisando os cartões de ponto, identifico o registro manual apenas no dia 18.02.2012, que também merece ser reconhecido como correto, pois equivalente ao trabalho nos demais sábados em que houve o registro mecânico e convalidado pela autora ao firmar o cartão de ponto.

Portanto, reconheço que toda a jornada de trabalho da autora encontra-se fielmente registrada em cartões de ponto, os quais serão adotados para aferir a existência de horas extras não pagas.

Nos limites do pedido inicial, consideram-se extraordinárias as horas trabalhadas além da 44ª semanal, parâmetro que não foi excedido na vigência do contrato de trabalho,

conforme cartões ponto.

O intervalo intrajornada mínimo de uma hora para jornada superior a seis horas, e 15 minutos para jornada de até quatro horas aos sábados (art. 71, caput e § 1º), também foi respeitado, conforme cartões ponto.

Não tendo sido realizadas horas extras, não se aplica o disposto no art. 384 da CLT.

Portanto, rejeito o pedido.

4.

Estabilidade gestante

Diz a reclamante que assim que soube que estava grávida informou a reclamada, no entanto mesmo assim ocorreu a sumária dispensa. Defende a ilicitude da despedida, tendo direito à estabilidade prevista no art. 10, II, "b" do ADCT, mesmo se tratando de contrato por prazo determinado, nos termos da Súmula n. 244, III do C. TST, que estabelece a responsabilidade objetiva do empregador. Postula a indenização, dos salários do período de estabilidade, de forma dobrada porque a dispensa é discriminatória.

A primeira reclamada nega ter tomado conhecimento de que a autora estava grávida. Aduz a incompatibilidade da estabilidade gestacional com o contrato de trabalho temporário e que existe abuso de direito ao postular indenização sem reintegração ao serviço, após o término do período de estabilidade.

Ainda com base na anotação feita na CTPS da reclamante, bem como contrato firmado entre as rés, a contratação temporária ocorreu para atender acréscimo extraordinário de serviços na segunda reclamada e se encerrou ao término da necessidade transitória que motivou a contratação (ID 1307355 - Pág. 4). Essas informações não foram desconstituídas pela autora e, portanto, consideram-se verdadeiras. Aliás, confirma tal situação o depoimento da autora, quando declarou que "a depoente e muitas colegas foram contratadas porque a Barion estava precisando em virtude da época de páscoa; das colegas contratadas na mesma época algumas foram efetivadas e outras dispensadas". Ou seja, a autora realmente foi contratada devido ao acréscimo extraordinário de serviços no período de alta produção na reclamada devido à demanda por seus produtos para as festividades de Páscoa.

Não existem elementos aptos a demonstrar que a dispensa foi discriminatória. Primeiro, porque outras colegas com contrato temporário também foram despedidas. Segundo, porque sequer estava confirmada a gestação à época da dispensa e mesmo depois de confirmá-la a autora não comunicou à empregadora, conforme confessou em depoimento.

Então, o contrato de trabalho da autora não se extinguiu mediante dispensa arbitrária ou sem justa causa. No sentido gramatical dos termos, entende-se arbitrária a dispensa sem motivo esclarecido, que fica ao livre arbítrio da empregadora. Por outro lado, considera-se sem justa causa

a dispensa cujo motivo, embora esclarecido, não é justo, é ilegítimo.

Como se vê, nenhuma das hipóteses incide no caso em tela. Primeiro, porque esclarecido o motivo que ensejou a rescisão contratual: supressão do acréscimo extraordinário de serviço. Segundo, porque esse motivo mais do que justifica, impõe a rescisão do contrato temporário, pois a manutenção de empregado temporário sem a presença dos requisitos justificadores dessa modalidade excepcional de contrato atenta contra o disposto na Lei n. 6.019/74.

Partindo da premissa de que realmente se extinguiu a necessidade transitória que motivou a contratação temporária, não é ilícita a dispensa dos empregados temporários. Ao contrário, seria ilícita a manutenção do contrato sem aquelas condições.

Portanto, embora comprovado o estado gravídico da autora por ocasião da dispensa, não lhe é assegurado o direito à estabilidade prevista no art. 10, II, "b" da CLT, vez que preenchidos os requisitos que autorizam a dispensa não arbitrária e com justo motivo.

Além disso, concordo com a reclamada que não é assegurado ao trabalhador o direito à indenização do período de estabilidade sem que possibilite ao empregador beneficiar-se com a prestação de serviços. Com efeito, toda estabilidade prevista na Lei está alicerçada em princípio de maior magnitude, por ora defendendo uma fragilidade pessoal do trabalhador (v.g., no caso das gestantes, dos acidentados), outras vezes a integridade de toda uma categoria (p. ex., no caso dos cipeiros, dirigentes sindicais), sendo, em qualquer caso, o pagamento dos salários um acessório, uma consequência natural do vínculo que se mantém. Todavia, o aspecto financeiro fica sempre em segundo plano.

Dessa forma, se o trabalhador não tem interesse na manutenção do contrato de trabalho, que é o direito que a Lei lhe confere, a Lei, fundada em princípio mais elevado, não lhe garante o direito aos salários, isoladamente. Ademais, a própria definição de salário se vincula à ideia de contraprestação, mesmo que decorrente apenas do vínculo que se mantém, de modo que, extinto este, não há mais que se falar em salários ou indenização destes.

Seja porque a autora não tinha direito à estabilidade em razão do contrato temporário, seja porque não comprovada a dispensa discriminatória e, ainda, seja porque a autora não possibilitou à reclamada beneficiar-se com a prestação de serviços, rejeito o pedido de indenização do período de estabilidade.

5.
Desconto indevido

A reclamante alega indevido o desconto a título de vale-transporte em sua rescisão e pleiteia a devolução.

A reclamada alega ter depositado o valor integral do vale-transporte referente ao mês, o que justifica o desconto.

Ao contrário do que sustenta a reclamada, o ônus da prova da regularidade do desconto é da empregadora, uma vez que se trata de fato impeditivo ao direito do trabalhador receber o salário (art. 333, II do CPC). Com efeito, prestado o serviço, o trabalhador somente poderá sofrer descontos em seu salário nas hipóteses expressamente admitidas por Lei, nos termos do art. 462 da CLT, bem como face o princípio da intangibilidade do salário, decorrente do art. 7º, X da Constituição da República.

No caso, a reclamada não comprovou ter colocado à disposição da autora os vales-transporte descontados na rescisão contratual.

Portanto, **condeno** a reclamada a restituir à autora R\$268,90 descontados indevidamente na rescisão, com atualização a partir de 15.03.2012.

6.
Multa com base no art. 467 da CLT

Ante os termos da defesa, inexistiam verbas rescisórias devidas de forma incontroversa na data da primeira audiência. Portanto, indevida a penalidade do dispositivo acima descrito.

Rejeito o pedido.

7.
Danos morais

O pedido de indenização de danos morais está fundamentado na aduzida dispensa ilícita.

Porém, conforme visto em tópico precedente, a dispensa foi legítima, além de obrigatória ao término das condições que justificavam a contratação temporária. Portanto, não constitui ato ilícito, nos termos do art. 188, I do Código Civil Brasileiro.

Rejeito o pedido.

8.
Dos descontos previdenciários e fiscais

Tendo em vista a natureza das parcelas deferidas, não há incidência de contribuição previdenciária e imposto de renda.

9.
Correção monetária

Para atualização monetária dos valores devidos deverão os cálculos serem atualizados com os índices da tabela editada pela Assessoria Econômica do E. TRT da 9ª Região, para os meses imediatamente posteriores aos vencidos (trabalhados ou de referência), porque somente após o 5º dia útil do mês posterior ao trabalho torna-se exigível o pagamento do salário (art. 459, § 1º da CLT).

Juros na forma da Lei 8.177/91, art. 39, § 1º.

10.

Justiça gratuita

Tendo em vista a declaração de carência financeira da parte autora para suportar as despesas processuais, legalmente presumida verdadeira, concedo à reclamante os benefícios da justiça gratuita, com base na Lei 1060/50.

11.

Ofícios

Não identifico irregularidades que justifiquem a expedição de ofícios requeridos pela parte autora. Contudo, nada impede que a própria parte comunique eventuais irregularidades diretamente às autoridades competentes.

III.

Dispositivo

ISSO POSTO, **acolho em parte** o pedido para condenar GI GROUP BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA e, de forma subsidiária, BARION INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS S/A a pagar a BIANCA OLIVEIRA DE ALMEIDA as verbas acima deferidas, na forma e parâmetros da fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo.

Sentença líquida, sujeita à correção monetária e acréscimo de juros, seguindo os critérios acima.

Custas pelas reclamadas no importe de R\$10,64, mínimo estabelecido pelo art. 789 da CLT, tendo em vista o valor arbitrado à condenação de R\$268,90.

CIENTES AS PARTES.

Nada mais.

COLOMBO, 11 de abril de 2014.

Assinatura

WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA
Juiz Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA]



<https://pje.trt9.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

imprimir