



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010842-26.2017.5.03.0037-RO

RECORRENTES: (1) [REDACTED]

(2) [REDACTED].

RECORRIDOS: (1) OS MESMOS

(2) [REDACTED] S.A.

DESEMBARGADORA RELATORA: ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. No dia 30.08.2018, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, firmou a seguinte tese: *"É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada"*. Assim, nos termos do art. 102, §2º da CR, impõe-se a observância da tese fixada, em razão de sua força vinculante.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário interposto contra a decisão proferida pelo douto Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, em que figura, como recorrentes [REDACTED], [REDACTED] e, como recorridos, OS MESMOS e [REDACTED] S.A..

RELATÓRIO

A MM Juíza do Trabalho, Dra. Sofia Fontes Regueira, pela sentença de fls. 824/834, julgou parcialmente procedente os pedidos constantes na inicial.

Recurso ordinário interposto pela reclamante (fls. 846/851), requerendo a revisão quanto à ilicitude da terceirização e à integração do período de treinamento ao contrato de trabalho.

Também a primeira reclamada, [REDACTED] apresentou insurgência ao

julgado (fls. 861/872), pretendendo a reforma quanto a não aplicação da Lei 13.467/17, a reversão da justa causa e verbas rescisórias, indenização por danos morais e honorários sucumbenciais.

Preparo recursal comprovado às fls. 874/877.

Contrarrazões apresentadas pelo 2º réu, [REDACTED], às fls. 880/890, pela 1ª reclamada, às fls. 891/911 e pela autora, às fls. 913/915.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos intrínsecos (cabimento, legitimação, interesse e inexistência de fato impeditivo ou extintivo ao poder de recorrer) e extrínsecos (tempestividade, regularidade formal e preparo), conheço dos recursos.

JUÍZO DE MÉRITO

PRELIMINAR DE SOBRESTAMENTO DO FEITO ARGUIDA PELA 1ª RECLAMADA , [REDACTED], EM CONTRARAZÕES

Em consulta processual ao andamento do ARE nº 713.211, no portal eletrônico do Ex. STF, verifica-se que, em 19/12/2016, o mesmo foi "Substituído para julgamento de tema de repercussão geral pelo processo nº RE 958.252", o qual, por sua vez, também já foi apreciado pela Corte Superior, não havendo mais motivo para a suspensão da tramitação processual destes autos.

Nada a prover.

RECURSO DA RECLAMANTE

DA TERCEIRIZAÇÃO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O BANCO.

Pugna a reclamante pelo reconhecimento da ilicitude da terceirização perpetrada e consequente declaração de vínculo empregatício entre si e o tomador de serviços - [REDACTED].

Examinou.

Em sua petição inicial (fls. 02/16) a reclamante apontou que fora

contratada pela 1^a ré, [REDACTED], em 24.08.2014, passando por 37 dias de treinamento e somente então tendo sua CTPS assinada como Consultora de Cobrança. Prestou serviços exclusivos à 2^a reclamada, [REDACTED], em sua atividade-fim. Pretendeu, por tal motivo, a formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços (ou, sucessivamente, o tratamento isonômico em relação aos empregados deste), com a concessão dos benefícios concedidos à categoria dos bancários, assim como horas extras além da 6^a diária e 30^a semanal, com a condenação solidária da 1^a reclamada ao pagamento dos valores, ante a fraude perpetrada.

Quando questionada quais seriam suas atividades na empresa e sobre sua rotina de trabalho, assim se manifestou a obreira:

"que não fazia nenhum tipo de vendas; que não fazia abertura e fechamento de contas; que apenas fazia negociações com os clientes do saldo devedor; que a depoente fazia cobranças, registrava reclamações, negociava dívidas; que as cobranças e negociações de dívidas eram relativas aos cartões e as contas dos clientes; que enviava cartões, inclusive para correntistas, vinculado ao cartão de crédito; que não lidava com dinheiro" (fls. 818)

Registre-se que a 1^a ré possui, como objetivo social, dentre outros: *"a) a prestação de serviços de telemarketing e tele-atendimento ativo e receptivo, interno e externo, incluindo gerenciamento e desenvolvimento de projetos de tele-atendimento próprios e de terceiros; (...) d) prestação de serviços e atividades relacionadas aos processos de tramitação, faturamento, cobrança e análise de contas; e) prestação de serviços e atividades relativas à correspondente bancário e afins"* (fl. 773).

Quanto ao tema *sub judice*, esta d. Turma, em consonância com a jurisprudência majoritária, firmou posicionamento no sentido de que a intermediação de mão de obra seria vedada pelo Direito do Trabalho, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador, salvo nas hipóteses de trabalho temporário ou nos casos de contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como de funções especializadas ligadas à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 331, incisos I e III, do c. TST.

Em especial, a terceirização da atividade de teleatendimento por instituição bancária enquadrava-se nos termos da Súmula 49 deste eg. Tribunal:

Terceirização de serviço de "telemarketing". Instituição bancária. Ilicitude. Responsabilidade.

I - O serviço de "telemarketing" prestado por empresa interposta configura terceirização ilícita, pois se insere na atividade-fim de instituição bancária (art. 17 da Lei n. 4.595/64).

II - Reconhecida a nulidade do contrato de trabalho firmado com a prestadora de serviços (arts. 9º da CLT e 942 do CC), forma-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador, pessoa jurídica de direito privado, que responde pela quitação das verbas legais e normativas asseguradas aos seus empregados, com responsabilidade solidária da empresa prestadora.

III - *A terceirização dos serviços de "telemarketing" não gera vínculo empregatício com instituição bancária pertencente à Administração Pública Indireta, por força do disposto no art. 37, inciso II e § 2º, da Constituição Federal, remanescente, contudo, sua responsabilidade subsidiária pela quitação das verbas legais e normativas asseguradas aos empregados da tomadora, integrantes da categoria dos bancários, em respeito ao princípio da isonomia.* (RA 283/2015, disponibilização: DEJT: 22, 23, 28 e 29/12/2015, 7, 8 e 11/01/2016; republicação em razão de erro material: disponibilização: DEJT/TRT-MG/Cad. Jud. 27, 28 e 29/01/2016).

Ocorre que, no dia 30.08.2018, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, firmou as seguintes teses:

"1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio."

Embora ainda se aguarde a publicação do acórdão dessa decisão e a manifestação formal do STF sobre a modulação dos seus efeitos, por ter repercussão geral e por se tratar de decisão tomada em controle concentrado de constitucionalidade, a decisão tem efeito vinculante e se aplica imediatamente a todos os processos em trâmite na Justiça do Trabalho (art. 102, §2º, CR/88 e art. 988, §5º, II, CPC).

Esclareço, por oportuno, que, conquanto estejam em vigor as modificações introduzidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, tratando da terceirização de serviços, o julgamento proferido pelo STF abrange as relações jurídicas iniciadas e consumadas antes da vigência das referidas normas, como no presente caso, em que o contrato de trabalho foi encerrado antes da vigência de tais leis.

Isto posto, acato a tese recém-sedimentada pelo E. STF e declaro lícita a terceirização perpetrada.

Ademais, a própria autora admitiu que *"sempre prestou seus serviços no estabelecimento da 1ª ré; que estava subordinada a um supervisor da 1ª ré"* (fl. 818), o que afasta a tese de subordinação direta ao tomador de serviços, bem como a possibilidade de formação do vínculo de emprego com o banco, nos termos da parte final do item III da Súmula 331 do col. TST ou dos artigos 2º e 3º da CLT.

Também não há falar em tratamento em isonomia em relação aos empregados do banco demandado, considerando que a autora também admitiu que *"não havia funcionário do banco fazendo o mesmo serviço da depoente dentro do estabelecimento da 1ª reclamada"* (fl. 819).

Pelo exposto, nada a reparar na decisão.

PERÍODO DE TREINAMENTO

Insiste a obreira na integração do período de treinamento ao seu contrato de trabalho, por se tratar de mero período de experiência. Em sua inicial aduziu que "*iniciou a prestação dos seus serviços para a reclamada no dia 14/07/2014, realizando treinamento até o dia 24/08/2014, sendo que a assinatura de sua CTPS somente ocorreu em 25/08/2014*" e que durante esses 37 dias teria recebido alimentação e transporte (fl. 02).

Referido fato não foi especificamente impugnado por nenhuma das reclamadas.

Ainda foi juntada a ata de audiência relativa ao processo 00000250-31.2014.5.03.0035, utilizada em comum acordo entre as partes como prova emprestada sobre o período de treinamento (fls. 32/33).

Dali se extrai que era praxe na empresa que os empregados passassem por um período de duas a três semanas, após a realização do exame admissional, realizando entrevistas, provas, dinâmicas, escutas de gravações de atendimentos a clientes, etc. (vide depoimento da testemunha [REDACTED], ouvida a rogo da reclamada). No período, os empregados recebiam vale-transporte.

Em que pese a testemunha apontar não se tratar de efetivo labor, não havendo punição por ausências, é incontrovertido que havia lista de presença. Ademais, a testemunha trazida pelo reclamante daquela demanda apontou que além de não poderem faltar ao treinamento, aprenderam a utilizar o sistema da empresa e a realizar os atendimentos, o que demonstra que o período já é considerado tempo à disposição/interesse do empregador.

Nestes termos, demonstrado que o período de treinamento inclui-se no que dispõe o art. 4º da CLT sobre efetivo serviço, dou provimento para determinar que a 1ª reclamada retifique a CTPS autora para nela fazer constar a real data de admissão da obreira, qual seja, 14.07.2014, no prazo de 5 dias após intimação do trânsito em julgado da sentença, sob pena de multa diária de R\$100,00, até o limite de R\$3.000,00.

São devidas diferenças relativas a 1/12 de férias + 1/3, 2/12 de 13º salário relativo ao ano de 2014 e FGTS.

RECURSO DA 1ª RECLAMADA

SUCUMBENCIAIS

Pretende a 1^a reclamada, [REDACTED], a aplicabilidade das normas processuais previstas na Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista. Por conseguinte, requer a condenação da parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais em relação aos pedidos julgados improcedentes.

Nos termos do art. 769 da CLT, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho em casos omissos, exceto naquilo em que for incompatível.

Reforçando esta ideia, o CPC 2015, através do seu art. 15 estabeleceu que as regras ali estabelecidas serão aplicadas ao processo do trabalho de forma supletiva e subsidiária.

Assim, a regra contida no art. 14 do Código de Processo Civil, que determina que "*a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada*", é plenamente aplicável ao caso em comento.

Contudo, no caso dos honorários sucumbenciais, o col. TST já pacificou que a regra nova não atinge a presente demanda, ajuizada antes da vigência da denominada "Reforma Trabalhista":

"Art. 6º - Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e Súmula 219 e 329 do TST" (Instrução Normativa nº 41/2018)

Isso porque a legislação atual resultou em alteração substancial das normas anteriores, de modo que a possibilidade de condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, anteriormente existente em restritas hipóteses, tornou-se regra geral. Arecio a questão, portanto, à luz da legislação vigente quando do ajuizamento da ação.

Estabelece a Súmula 329 do C. TST que, mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula 219 do C. TST, que assim dispõe:

"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que

não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I)."

Como se vê, em se tratando de lide decorrente da relação de emprego, a condenação em honorários advocatícios era devida apenas à parte autora, na hipótese de sucumbência, estando a parte assistida por Sindicato da categoria profissional e evidenciado o seu estado de miserabilidade jurídica (OJ 305 da SDI-1 do TST).

Não havia previsão para pagamento de honorários à parte reclamada.

Mesmo que se analise o pedido com foco no caráter indenizatório, no caso em que o réu pleiteia o resarcimento dos valores desembolsados com a contratação de advogado, é improcedente o pedido, pois o artigo 791 da CLT outorga às partes o *ius postulandi*, exatamente objetivando ampliar a todos as condições de acesso à Justiça. Neste sentido, recente Súmula 37 deste Egrégio Tribunal:

"POSTULADO DA REPARAÇÃO INTEGRAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PERDAS E DANOS. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 389 E 404 DO CÓDIGO CIVIL.

É indevida a restituição à parte, nas lides decorrentes da relação de emprego, das despesas a que se obrigou a título de honorários advocatícios contratados, como dano material, amparada nos arts. 389 e 404 do Código Civil. (RA 105/2015, disponibilização: DEJT/TRT3/Cad.Jud. 21/05/2015, 22/05/2015 e 25/05/2015)" Pelo exposto, nego provimento ao recurso.

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. VERBAS RESCISÓRIAS

A reclamada também não se conforma com a decisão *a quo* que reverteu a justa causa aplicada pela empresa à obreira. Argumenta que "*a reclamante não obstante as diversas orientações repassadas pela empresa, não observou os procedimentos impostos pela reclamada durante o atendimento*", além de ter se ausentado, injustificadamente, em diversas oportunidades. Ademais, foram aplicadas sucessivas e graduais penalidades pedagógicas, que não surtiram qualquer efeito no comportamento da reclamante. A autora ainda viajou para local turístico durante período em que estaria afastada por motivo médico.

Ao exame.

A dispensa por justa causa decorre da prática de uma falta grave pelo empregado, podendo esta ser definida como todo ato, ou sequência deles, cuja extrema gravidade conduza à supressão total da fidúcia necessária e indispensável na vinculação com a empregadora, inviabilizando a continuidade da relação empregatícia.

Para que se legitime a justa causa aplicada, a empregadora deve

comprovar, sem qualquer sombra de dúvida, a culpa do empregado, a gravidade de seu comportamento e a presença dos requisitos circunstanciais. Estes últimos dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta cometida e do empregado envolvido.

Correspondem ao nexo de causalidade, adequação, proporcionalidade, imediatidade da punição, ausência de perdão tácito, singularidade da punição, inalteração da punição, ausência de discriminação e o caráter pedagógico do poder disciplinar, com a correspondente graduação de penalidades.

No caso dos autos, a justificativa para a dispensa da obreira seria, conforme documento nominado "Dossiê de Justa Causa" (fls. 615/630), o histórico de cinco penalidades administrativas (quatro advertências e uma suspensão), com uma última conduta de viajar a lazer quando se encontrava afastada por licença médica.

Entretanto, note-se que o atestado médico apresentado pela a obreira, que a afastou de suas atividades profissionais por 14 dias, a partir de 21.12.2016, não registrou qual seria o CID da moléstia que acometia a reclamante (fls. 38 e 624). Por outro lado, o documento deixava claro que esta estaria "impossibilitada de exercer suas atividades normais".

A ausência do número do CID (Código Internacional de Doenças) no atestado é uma faculdade do paciente para preservar informações pessoais relativas à sua saúde e encontra amparo legal na Resolução 1.658/2002 do CFM (Conselho Federal de Medicina), que assim estabelece em seu art. 3º:

Art. 3º Na elaboração do atestado médico, o médico assistente observará os seguintes procedimentos:

I - especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a recuperação do paciente;

II - estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente;

III - registrar os dados de maneira legível;

IV - identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

Apesar de ilegível o nome e o número de registro do médico emissor, os demais requisitos foram cumpridos. Todavia, o vício procedural relacionado à identificação do profissional não foi óbice para a aceitação do documento.

Prosseguindo, estando regularmente preenchido, o atestado determinou, de forma clara, que a autora estaria "impossibilitada de exercer suas atividades normais e regulares por estar sob cuidados médicos", devendo afastar-se do trabalho por 14 dias.

O fato de a obreira ter viajado a lazer para Búzios e Cabo Frio, na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro não caracteriza qualquer das faltas previstas no art. 482 da CLT, mesmo levando em conta o histórico disciplinar da autora, eis que, ausente o motivo do afastamento do trabalho (CID), não poderia a reclamada inferir que a autora estaria impedida de viajar, seja por qual motivo fosse.

Ademais, a reclamante demonstrou à fl. 39 que o afastamento das atividades laborais ocorreram justamente por um quadro de depressão e ansiedade, o que não impunha que permanecesse em seu domicílio.

Nestes termos, havendo vício no motivo ensejador da falta grave, nula é a dispensa por justa causa, pelo que nego provimento ao recurso da reclamada, neste aspecto.

Considerando o acréscimo do período de treinamento ao contrato de trabalho da autora e restando mantida a reversão da justa causa, o contrato de trabalho da autora durou de 14.07.2014 a 06.02.2017, devendo ser anotada a saída em 14.03.2017, com aviso prévio de 36 dias (Lei 12.506.2011), e não 39 dias, nos termos da OJ 82 da SDI-1/TST.

Dou, portanto, provimento parcial apenas para excluir da condenação 3 dias de aviso prévio proporcional, determinando que a data de saída a ser registrada pela reclamada seja 14.03.2017.

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. APLICABILIDADE DO ART.

223-G DA CLT

Insiste a recorrente que não teria cometido qualquer conduta antijurídica capaz de gerar o dever de indenizar. O fato de dispensar um empregado por justa causa não gera dano moral. Não foram provados os requisitos do art. 223-G da CLT para a indenização.

Todavia, sem razão.

O dano moral tem previsão constitucional, especificamente no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição, que assegura reparação resultante de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Decorre o dano moral da ofensa a direitos da personalidade. Na verdade, trata-se de violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana, seja causando-lhe prejuízo material ou violando direito da personalidade, seja, enfim, lesando a sua dignidade, com qualquer mal evidente.

Por se tratar de fato constitutivo de seu direito, cabe à autora demonstrar

ato ilícito praticado pela reclamada e o dano que este tenha lhe causado.

Conforme já demonstrado, a autora foi dispensada por justa causa, ao argumento de estar viajando a turismo por período em que deveria estar tratando na saúde.

Contudo, a prova produzida (em especial o protocolo de atendimento de fl. 39) deixou claro que a viagem realizada era justamente uma forma que a autora conseguiu de amenizar a depressão e a ansiedade que vinha desenvolvendo.

Nos termos do art. 927 do Código Civil, aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Já o art. 186 aponta que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

Todavia, o art. 187 acrescenta que também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, como no caso dos autos.

Note-se que a ré excedeu os limites da boa-fé e dos fins sociais do trabalho ao exercer seu direito de empregadora, aplicando à obreira a dispensa como uma forma de punição por viajar durante sua licença.

Neste aspecto, ao imputar injustamente a pena máxima a um empregado inocente, a reclamada causa dano à moral da autora, passível de indenização, conforme muito bem apontado pelo juízo de origem.

Com base no acima arrazoado, fica mantida a condenação em danos morais fixada razoavelmente no valor de R\$5.000,00, o que guarda proporção à média adotada pela turma em casos semelhantes.

Em se tratando de direito material (indenização) e seu quantum, por lesão causada no início do ano de 2017, inaplicáveis as regras trazidas pela Lei 13.467/2017.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários e, no mérito, DOU PARCIAL PROVIMENTO ao recurso da autora para; a) reconhecer o período de treinamento como parte integrante de seu contrato de trabalho; b) determinar que a 1^a reclamada retifique a CTPS autora para nela fazer constar a real data de admissão da obreira, qual seja, 14.07.2014, no prazo de 5 dias após intimação do trânsito em

julgado da sentença, sob pena de multa diária de R\$100,00, até o limite de R\$3.000,00; c) incluir na condenação diferenças relativas a 1/12 de férias + 1/3, 2/12 de 13º salário relativo ao ano de 2014 e FGTS.

DOU PARCIAL PROVIMENTO ao recurso da 1^a reclamada para excluir da condenação 3 dias de aviso prévio proporcional, determinando que a data de saída a ser registrada pela reclamada seja 14.03.2017.

Para efeito do disposto no artigo 832, § 3º da CLT, são verbas salariais as diferenças de 13º salários.

Fixo novo valor à condenação de R\$7.500,00, com custas de R\$150, pelas reclamadas, que ficam intimadas da diferença ora imposta.

Acórdão

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle, presente a Exma. Procuradora Júnia Castelar Savaget, representante do Ministério Público do Trabalho e, computados os votos da Exma. Juíza Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (substituindo o Exmo. Desembargador José Marlon de Freitas, em gozo de férias) e o Exmo. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle; JULGOU o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários e, no mérito, sem divergência, DEU PARCIAL PROVIMENTO ao recurso da autora para; a) reconhecer o período de treinamento como parte integrante de seu contrato de trabalho; b) determinar que a 1^a reclamada retifique a CTPS autora para nela fazer constar a real data de admissão da obreira, qual seja, 14.07.2014, no prazo de 5 dias após intimação do trânsito em julgado da sentença, sob pena de multa diária de R\$100,00(cem reais), até o limite de R\$3.000,00(três mil reais); c) incluir na condenação diferenças relativas a 1/12 de férias + 1/3, 2/12 de 13º salário relativo ao ano de 2014 e FGTS; DEU PARCIAL PROVIMENTO ao recurso da 1^a reclamada para excluir da condenação 3 dias de aviso prévio proporcional,

determinando que a data de saída a ser registrada pela reclamada seja 14.03.2017; para efeito do disposto no artigo 832, § 3º da CLT, são verbas salariais as diferenças de 13º salários; fixou novo valor à condenação de R\$7.500,00(sete mil e quinhentos reais), com custas de R\$150,00(cento e cinquenta reais), pelas reclamadas, que ficam intimadas da diferença ora imposta.

Belo Horizonte, 20 de fevereiro de 2019

ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS
Desembargadora Relatora

AMAR/ap/msa/m