



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
10ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
ATSum 0011713-18.2020.5.18.0010
AUTOR: ----- RÉU: VIACAO REUNIDAS

S.A.

SENTENÇA

RELATÓRIO

Relatório dispensado, nos termos do artigo 852, I, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

DA NUMERAÇÃO DE FOLHAS

A referência à numeração das folhas, nessa decisão, considera a dos autos extraídos do site deste tribunal de 1ª instância, documento completo, em ordem crescente, com todos os documentos selecionados.

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Alegou o autor que foi contratado em 26/02/2020 para laborar como borracheiro, recebendo remuneração no importe de R\$1.552,00. Aduziu que foi dispensado por justa causa em 07/12 /2020, sendo tal atitude da ré ilegal, pois jamais cometeu falta grave apta a ensejar a ruptura contratual nesta modalidade.

Pugnou pela invalidade da justa causa aplicada e

reconhecimento de rescisão imotivada, pelo empregador, com pagamento das verbas consectárias, ou até mesmo a rescisão por culpa recíproca, ante a ausência de depósitos de FGTS por parte da ré.

Sustenta, por fim, que possui estabilidade provisória no emprego por ter tido o seu contrato de trabalho suspenso e se afastado (por 20 dias) por ter contraído COVID19, devendo ter seu contrato projetado até novembro de 2021, com pagamento dos salários vencidos e demais verbas contratuais.

A reclamada se defende, alegando que a dispensa efetuada é legal, porquanto o obreiro recebeu diversas punições no decorrer do pacto laboral e, por último, faltou ao labor nos dias 03 a 06 de dezembro de 2020, revelando a negligência no cumprimento de seus deveres, o que acarretou a justa causa obreira.

Analiso.

Em se tratando de justa causa obreira, é ônus da reclamada a comprovação da falta grave praticada e da legalidade da dispensa, porquanto fato impeditivo das pretensões do reclamante.

No caso em análise alega a ré que o ato ensejador da dispensa, por desídia, são faltas consecutivas ao trabalho, por parte do reclamante.

Os cartões de ponto de fls. 154 a 163 revelam que o reclamante teve as seguintes faltas ao trabalho, com as respectivas punições:

- 02/10/2020 a 03/10/2020 (fl. 161), recebendo SUSPENSÃO por 1 dia (fl. 165);
- 09/10/2020 (fl. 161), recebendo ADVERTÊNCIA;
- 15/10/2020 (fl. 161), recebendo SUSPENSÃO por 2 dias (fl. 164);
- 30/10/2020 a 02/11/2020 (fl. 162), recebendo

SUSPENSÃO por 5 dias (fl. 166);

Por fim, o obreiro apresentou atestado médico no dia 22 /11/2020 (fls. 48 e 127) com afastamento por 11 dias diante da suspeita de COVID19.

Realizou o exame RT-PCR no dia 24/11/2020 cujo resultado foi negativo (Não Detectado) e mesmo ciente de que não estava com a doença e sabendo que deveria retornar ao labor após os 11 dias do atestado médico (que finalizou em 02/12/2020) o reclamante não retornou ao labor, faltando ao serviço nos dias 03 a 06 de dezembro de 2020.

No dia 07 foi avisado da rescisão contratual por justa causa, por desídia (comunicação de fl. 168).

Todas as punições estão devidamente assinadas pelo autor ou por testemunhas.

Pois bem.

A dispensa por justa causa é a modalidade de resolução contratual caracterizada pela prática de falta grave pelo empregado. Constitui-se a falta grave na violação dos deveres legais ou contratuais do trabalhador, de modo que abale a confiança que o empregador nele deposita e sobre a qual repousa a relação contratual. Nesse diapasão, a justa causa é a punição máxima aplicável no contrato de trabalho.

O ato ilícito imputado ao empregado, por sua vez, exige prova inconteste, uma vez que tal punição acarreta a perda não só do emprego, como também de vários direitos trabalhistas, além de abalos psíquico-sociais na vida pessoal e profissional do acusado, podendo às vezes ser permanentes.

A desídia é o tipo de falta grave que, na maioria das

vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. São elementos materiais como a pouca produção, os atrasos frequentes, as faltas injustificadas ao serviço, a produção imperfeita e outros fatos que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

Declarou o autor em juízo que:

"que trabalhou de fevereiro dezembro de 2020 como borracheiro no período noturno; que registrava cartão de ponto na entrada e na saída, bem como no intervalo; que trabalhava das 19h às 3h30min, com intervalo das 21h às 22h, mas de vez em quando, quando precisava, não gozava o intervalo; que tinha que ir ao pátio no horário do intervalo umas 5 vezes no mês, nos casos de ter que socorrer um veículo no pátio da empresa; que depois de prestar socorro, se desse tempo, retornaria ao gozo do intervalo; que **não sabe o motivo da justa causa aplicada; que já tinha recebido advertências e suspensões por faltas;** que o ponto era digital; que quando registrado o ponto era emitido um comprovante pela máquina com o horário registrado; que trabalhou em feriados e eram registrados nos cartões de ponto; que não teve folgas compensatórias; que suas folgas eram aos sábados". Perguntas da reclamada: "que **teve suspeita de COVID, mas não foi diagnosticado; que ficou 12 dias de atestado porque não tinha o resultado, por isso teve que ficar afastado; que o seu exame foi para UPA de Trindade e por isso demorou o resultado; que somente buscou o resultado após 3 dias e depois levou na empresa, quando já havia sido aplicado justa causa;** que nessa mesma época tinham outros empregados contaminados e inclusive dois motoristas faleceram; que a empresa

"batia uns produtos e ficava com medo"; que durante as suspeitas, algumas vezes ficou isolado e outras não; que **no período de suspeita de COVID, frequentou a Igreja algumas vezes** ; que o evento a "quinta do clamor" de fl. 60, ID. 71C77f0 - Pág. 5, na Igreja, foi cancelada às 16h; que ". (Fls. 203/204, grifos nossos)

O reclamante confirmou em seu depoimento que a despeito de não saber o motivo da dispensa por justa causa, já tinha recebido advertências e suspensões por falta ao trabalho.

Todavia, demorou ainda 3 dias após sair o resultado do exame de COVID19 para levá-lo à empresa, o que é inadmissível, tendo em vista que hoje em dia quase todos os laboratórios trabalham com resultados *on-line*.

E mais, no período que estava com suspeita de COVID19 não respeitou a quarentena e o isolamento e saiu para ir à igreja algumas vezes, conforme declarou em juízo.

Não há dúvidas que as faltas cometidas pelo autor geraram transtornos à empresa, que aplicou as punições com imediatidade e respeitando as devidas gradações.

Logo, considerando a conduta do obreiro, mantenho a justa causa aplicada, e, por conseguinte **indefiro** os pleitos de pagamento de verbas decorrentes da dispensa sem justa causa ou por culpa recíproca.

Por fim, no que concerne ao pedido de reconhecimento da estabilidade provisória no emprego, não há nenhuma comprovação nos autos de que o contrato tenha sido suspenso nos moldes da Lei 14.020/2020, conforme alegado na peça de ingresso. Como se não bastasse, nos termos do §2º do art. 10 da Lei nº 14.020/20, indevida indenização referente a estabilidade provisória nos casos de dispensa por justa causa, como na hipótese dos autos.

A par disso, o próprio reclamante anexou o resultado do exame RT-PCR de COVID19, atestando negativo para a doença, não havendo comprovação de doença ocupacional apta a ensejar a estabilidade requerida nos moldes da legislação previdenciária, motivo pelo qual **indefiro** a pretensão e os pedidos decorrentes.

DA JORNADA DE TRABALHO

Sustenta o autor que foi contratado para laborar em jornada de 36 horas semanais, mas na realidade laborava das 19h às 03h30, fazendo jus ao recebimento de 52 horas extras mensais.

Pugna ainda pelo pagamento do intervalo intrajornada e DSR não usufruídos, dos domingos e feriados trabalhados e não quitados ou compensados.

Por fim, requer o pagamento de diferenças do adicional noturno devido a seu favor.

A reclamada rebate as alegações, sustentando que possui sistema de compensação de jornada, previsto na CCT da categoria, e que toda a jornada praticada está devidamente anotada nas folhas de ponto, tendo sido quitadas as horas extras, feriados e adicional noturno devidos.

Pois bem.

A ré anexou aos autos as folhas de ponto do autor (fls. 154/163) as quais demonstram os horários de entrada, saída, intervalo usufruídos, assim como os descansos semanais remunerados devidamente gozados.

Em audiência de instrução o obreiro confirmou a veracidade dos registros efetuados, inclusive quanto aos feriados laborados, informando que "(...) **registrava cartão de ponto na entrada e na saída, bem como no intervalo**; que trabalhava das 19h às 3h30min, com intervalo das 21h às 22h, mas **de vem em quando, quando precisava, não gozava o intervalo**; que tinha que ir ao pátio no horário do

intervalo **umas 5 vezes no mês**, nos casos de ter que socorrer um veículo no pátio da empresa; que **depois de prestar socorro, se desse tempo, retornaria ao gozo do intervalo**; (...) que o ponto era digital; que quando registrado o ponto era emitido um comprovante pela máquina com o horário registrado; que **trabalhou em feriados e eram registrados nos cartões de ponto**; que não teve folgas compensatórias; que suas folgas eram aos sábados; (...)”.

Assim, o autor confirmou os horários constantes nas folhas de ponto, alegando que somente quanto aos intervalos não são fidedignos, uma vez que as vezes (umas 5 vezes no mês) tinha que socorrer algum veículo no horário de intervalo.

Entretanto a testemunha da reclamada (-----) foi firme ao declarar que é encarregado da garagem e que “(...) a oficina tem horário de intervalo das 21h às 22h10min; que **a reclamada tem um socorrista e por isso nunca houve necessidade, pelo que se recorda, de o reclamante prestar socorro durante o gozo do seu intervalo**” (fl. 204, grifos nossos)

No mais, a testemunha do autor (-----) informou que “(...) não sabe dizer sobre o intervalo do autor” (fl. 204).

Logo, a ré comprovou que o intervalo era usufruído e que havia socorrista para atuar no momento de gozo pelo autor.

Já quanto aos feriados, quando laborados havia folga em dia imediatamente posterior, como pode-se observar nos feriados dos dias 21/04, com folga em 22/04 (fl. 156) e no feriado do dia 07/09, com folga em 08/09 (fl. 160).

Diante do exposto reconheço a validade e veracidade das anotações constantes nas folhas de ponto anexadas aos autos, havendo compensação de horas, intervalo, DSR e feriados (fl. 155) devidamente usufruídos e adicional noturno pago (contracheques de fls. 142/153), motivos pelos quais **indefiro** as pretensões relativas à jornada de trabalho.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Concedo os benefícios da justiça gratuita à parte autora, uma vez que cumpridos os requisitos do artigo 789, § 3º, da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Considerando que a ação foi ajuizada após a reforma trabalhista, e que o reclamante foi sucumbente nos pedidos, é devedor dos honorários de sucumbência em favor do reclamado, no percentual de 8%, apurado sobre o valor da causa, levando-se em conta o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Por ser o autor beneficiário da gratuidade de justiça e não ter auferido ganhos no processo, a obrigação ficará sob condição suspensiva de exigibilidade, conforme §4º do mesmo artigo celetista.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, **JULGO IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por ----- em face de **VIAÇÃO REUNIDAS S.A.**, tudo nos termos da fundamentação que integra este dispositivo.

Honorários sucumbenciais, na forma da fundamentação.

Custas pelo autor de R\$390,20 calculadas sobre o valor da causa de R\$19.510,00, dispensado em razão da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Intimem-se as partes.

GOIANIA/GO, 29 de junho de 2021.

VIVIANE SILVA BORGES
Juíza do Trabalho Substituta