



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0001415-84.2020.5.12.0025**

Tramitação Preferencial
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/12/2020

Valor da causa: R\$ 49.079,15

Partes:

RECLAMANTE: LUCIANE FERREIRA

ADVOGADO: EMERSON PAULO CHITTO

RECLAMADO: NUTRIPLUS ALIMENTACAO E TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: RAFAELA SIEIRO QUADROS BETENHEUSER

ADVOGADO: JOSE ANTONIO DA SILVA

PERITO: LUIZ AUGUSTO CUNHA ALLI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001415-84.2020.5.12.0025 (ROT)

RECORRENTE: LUCIANE FERREIRA

RECORRIDO: NUTRIPLUS ALIMENTACAO E TECNOLOGIA LTDA.

RELATOR: GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. NULIDADE.

A prestação contínua de serviços ao mesmo empregador ao longo de todo o ano, sem permitir o trabalho a outros empregadores, afasta a imprevisibilidade e a alternância na prestação de serviços inerentes ao contrato de trabalho intermitente e impõe o reconhecimento da contratação por prazo indeterminado.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da Vara do Trabalho de Xanxerê, SC, sendo recorrente **LUCIANE FERREIRA** e recorrida **NUTRIPLUS ALIMENTAÇÃO E TECNOLOGIA LTDA.**

Da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial, recorre a autora a este E. Tribunal pretendendo afastar a limitação da condenação ao valor dos pedidos deduzidos na inicial, além do reconhecimento da existência de contrato de trabalho por prazo indeterminado, em detrimento do contrato de trabalho intermitente, com a condenação da ré ao pagamento de verbas rescisórias, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, multa de 40% do FGTS e liberação das guias para o seguro-desemprego. Pugna, também, pelo pagamento de diferença salarial e indenização substitutiva do período de estabilidade acidentária.

A ré não apresenta contrarrazões.

É o relatório.

VOTO

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.



MÉRITO

1. LIMITAÇÃO DOS VALORES DOS PEDIDOS

A autora pretende afastar a limitação da condenação aos valores informados na inicial.

A sentença está de acordo com a Tese Jurídica n. 6 deste Tribunal, forte no IRDR 0000323-49.2020.5.12.0000, no sentido de que "Os valores indicados aos pedidos constantes da petição inicial limitam o montante a ser auferido em eventual condenação".

Nego provimento.

2. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTAS DO ART. 467 E 477 DA CLT. SEGURO-DESEMPREGO

A autora afirma que foi contratada em 14-2-2019 para exercer o cargo de Cozinheira Escolar de segunda à sexta-feira, das 8h às 12h e das 17h12 às 21h, por contrato intermitente. Assevera que a ré descumpriu as exigências de um contrato de trabalho intermitente, que pressupõe a atividade não contínua e a alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, na medida em que havia trabalho todos os dias. Sustenta, também, que a forma de prestação de serviço se amolda ao contrato de trabalho individual por tempo indeterminado.

Requer a reforma da sentença para que seja declarada a rescisão contratual por dispensa sem justa causa em 10-8-2020, com a consequente condenação da ré ao pagamento das verbas rescisórias, multas, liberação de guias de seguro-desemprego e demais cominações legais, julgando-se procedentes os pedidos formulados na inicial.

Com razão em parte.

Em que pese a conclusão da sentença de que "não há na petição inicial nenhuma alegação de vício ou defeito no contrato de trabalho intermitente", cumpre destacar que a autora afirmou na petição inicial que foi contratada para trabalhar de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 17h12 às 21h, e requereu a retificação da modalidade contratual para contrato de trabalho por prazo indeterminado, com o pagamento das verbas rescisórias correspondentes, o que é suficiente para trazer à baila a análise quanto ao



cumprimento dos requisitos legais inerentes ao contrato de trabalho intermitente formalizado entre as partes.

Pois bem.

A autora prestou serviços contínuos, de segunda à sexta-feira, nos seguintes períodos: de 14-2-2019 a 16-7-2019, de 29-7-2019 a 4-11-2019, de 6-11-2019 a 21-11-2019, de 25-11-2019 a 16-12-2019 e de 6-2-2020 a 10-8-2020, sendo que o interregno de 17-12-2019 a 15-1-2020 refere-se ao gozo de férias. (fls. 198-201).

Denota-se, assim, que a autora trabalhava de forma contínua, de segunda a sexta-feira, durante todo o calendário escolar, em contrariedade com a alternância de períodos exigida pelo § 3º do art. 443 da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017, que instituiu o contrato de trabalho intermitente aplicável, via de regra, ao empregador cujas atividades são descontínuas ou de intensidade variável.

In casu, não havia imprevisibilidade na prestação de serviços, visto que a jornada, incluindo horas extras, banco de horas, estava previamente definida e era de conhecimento das partes, sem possibilidade de recusa pela trabalhadora. Desse modo, a inatividade ocorria apenas em período fixado, de recesso escolar, interstício igualmente preestabelecido e de total ciência para ambas as partes, não havendo falar em imprevisibilidade ou em alternância da prestação de serviços.

Assim, a prestação de serviços era contínua ao longo de todo o ano, não permitindo à trabalhadora a prestação de serviços a outros empregadores, da mesma forma que a ausência de labor já estava previamente determinada pelo período de recesso escolar, não havendo imprevisibilidade ao longo da vigência do contrato de trabalho, apta a determinar a existência de contrato intermitente.

Com relação ao ACT juntado às fls. 142-145, que dispõe acerca de parâmetros para a adoção de contratos intermitentes no âmbito da ré, cabe destacar que a cláusula 5ª do referido ajuste prevê que "As empresas signatárias poderão adotar o contrato de trabalho intermitente, nos estritos parâmetros da legislação vigente [...]", de sorte que deve ser observada disposição contida no § 3º do art. 443 da CLT, no sentido de que nos contratos de trabalho intermitente a prestação de serviço não é contínua.

De se concluir, portanto, pela invalidade da contratação sob a modalidade de contrato intermitente, devendo ser retificada para contratação por prazo indeterminado, com admissão em 14-2-2019 e demissão sem justa causa em 10-8-2020, data



da "desconvocação" da autora, sendo devidas as verbas rescisórias correspondentes, a saber: saldo de salário de 10 dias, aviso-prévio indenizado de 33 dias, férias proporcionais (7/12) com adicional de 1/3 e décimo terceiro salário proporcional (8/12), já considerada projeção do aviso-prévio, multa de 40% dos depósitos do FGTS, com a liberação do saldo em conta vinculada e a expedição das guias para habilitação no seguro-desemprego.

Inexistindo comprovação do pagamento das verbas rescisórias, é devido pagamento da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT. De igual modo, é devida a multa prevista no art. 467 da CLT, pois apesar da controvérsia estabelecida pela ré ao defender a regularidade do contrato de trabalho intermitente em sua peça de defesa, não foi efetuado o pagamento das verbas rescisórias incontroversas devidas nesta modalidade contratual, na forma prevista pelo art. 5º da Portaria n. 349/2018 do Ministério do Trabalho, que estabelece regras voltadas à execução da Lei n.13.467/2017.

Por todo o exposto, dou parcial provimento ao recurso para declarar a nulidade do contrato de trabalho intermitente e determinar a retificação para contrato por prazo indeterminado, com admissão em 14-2-2019 e demissão sem justa causa em 10-8-2020, condenando-se a ré ao pagamento das seguintes verbas rescisórias: saldo de salário de 10 dias, aviso-prévio indenizado de 33 dias, férias proporcionais (7/12) com adicional de 1/3 e décimo terceiro salário proporcional (8/12), já considerada projeção do aviso-prévio, multa de 40% dos depósitos do FGTS, com a liberação do saldo em conta vinculada, expedição das guias para habilitação no seguro-desemprego e pagamento das multas previstas no art. 467 e no § 8º do art. 477 da CLT.

3. DIFERENÇA SALARIAL

A autora alega que faz jus ao reajuste salarial concedido em 1º-1-2020 desde a admissão ocorrida em 14-2-2019, conforme a norma coletiva vigente que estabelece o piso normativo da função exercida, devendo repercutir nos salários de todo o período contratual, com aplicação dos adicionais de horas extras de 65% a 100% previstos em CCT, além das diferenças de férias e décimo terceiro proporcionais, bem como de FGTS com a multa de 40%.

Sem razão, contudo.

O salário-hora de R\$ 5,22, pactuado na contratação da autora em 14-2-2019, está de acordo com o piso salarial mensal de R\$ 1.146,50 previsto na cláusula terceira da CCT 2019/2019 juntada com a inicial, vigente à época, da mesma forma que o



reajuste do salário-hora para R\$ 5,45, implementado em 1º-1-2020, encontra respaldo no piso salarial mensal de R\$ 1.198,00 previsto na cláusula terceira da CCT 2020/2020, vigente naquela data. (fls. 41 e 66).

Logo, deve ser mantida a sentença que rejeitou o pedido de diferença salarial e suas repercussões postuladas.

Nego provimento.

4. HORAS EXTRAS

A autora discorre que a prova testemunhal comprovou que os horários registrados nos cartões de ponto não correspondiam à realidade, razão pela qual se faz necessária a condenação da ré ao pagamento de horas extras nos exatos termos da exordial.

Sem razão.

Na petição inicial a autora alega que a sua jornada contratual era de segunda à sexta-feira, das 8h às 12h e das 17h12 às 21h, no entanto, encerrava as atividades em torno das 22h todos os dias da semana, por necessidade do trabalho, o que enseja o pagamento de 5 horas extras semanais.

A par da discussão acerca da comprovação de que os horários registrados nos cartões de ponto não correspondiam à realidade, improcede o pleito de horas extras formulado pela autora, na medida em que a jornada alegada na inicial (das 8h às 12h e das 17h12 às 22h) corresponde a 8h48 diárias, de segunda a sexta-feira, não excedendo o limite de 44h semanal, uma vez que os sábados eram compensados, conforme previsão contida na cláusula 32 das CCTs 2019/2019 e 2020/2020. (fls. 50 e 75).

Nego provimento.

5. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DA ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

A autora insiste que lesionou o dedo de sua mão durante o trabalho e necessitou de atendimento médico, conforme comprovam os atestados médicos juntados aos autos, requerendo a reforma da sentença para julgar procedentes os pedidos formulados na inicial.



Sem razão.

Assim estabelece o art. 118 da Lei nº 8.213/91:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

O Tribunal Superior do Trabalho, ao interpretar o indigitado dispositivo legal, publicou a Súmula nº 378, cujo item II elenca os requisitos necessários a sua caracterização:

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte - ex-OJ nº 230 - Inserida em 20.06.2001).

No caso, embora o laudo pericial ateste que a ultrassonografia realizada pela autora em 26-3-2019 revelou uma lesão transfixante no tendão flexor do quarto dedo da mão direita, ao nível da falange média, patologia de etiologia traumática, não restou comprovado que esta lesão decorreu do alegado acidente de trabalho, porquanto a ré negou a ocorrência do infortúnio e a única testemunha ouvida em Juízo disse que não viu a demandante se machucar no trabalho, apenas ficou sabendo quando ela retornou ao labor com a mão inchada no outro dia. (conforme trecho de 8min30s a 8min53s da audiência gravada e disponibilizada no Portal PJe Mídias).

Isso não bastasse, extrai-se dos autos que não houve afastamento do trabalho e percepção de auxílio-doença acidentário (espécie 91) por mais de 15 dias em decorrência da referida lesão, não sendo possível, com base na regra geral, o reconhecimento da garantia de emprego e conseqüente pagamento da indenização substitutiva da estabilidade acidentária.

Nego provimento.

Altero o valor provisório da condenação para R\$6.000,00, com custas de R\$120,00, pela ré.



ACORDAM os membros da 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para declarar a nulidade do contrato de trabalho intermitente e determinar a retificação para contrato por prazo indeterminado, com admissão em 14-2-2019 e demissão sem justa causa em 10-8-2020, condenando-se a ré ao pagamento das seguintes verbas rescisórias: saldo de salário de 10 dias, aviso-prévio indenizado de 33 dias, férias proporcionais (7/12) com adicional de 1/3 e décimo terceiro salário proporcional (8/12), já considerada projeção do aviso-prévio, multa de 40% dos depósitos do FGTS, com a liberação do saldo em conta vinculada, expedição das guias para habilitação no seguro-desemprego e pagamento das multas previstas no art. 467 e no § 8º do art. 477 da CLT. Alterar o valor provisório da condenação para R\$6.000,00, com custas de R\$120,00, pela ré.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 25 de maio de 2022, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Marcos Vinicio Zanchetta, os Desembargadores do Trabalho Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira e Gracio Ricardo Barboza Petrone. Presente o Procurador Regional do Trabalho Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas.

GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA
Relator



