



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020108-63.2018.5.04.0008

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/11/2022

Valor da causa: R\$ 40.872,90

Partes:

RECORRENTE: SILVIA LETICIA DUARTE DA SILVA

ADVOGADO: TIAGO SANGIOGO

RECORRIDO: SOLDI PROMOTORA DE VENDAS LTDA

ADVOGADO: ALFONSO DE BELLIS

ADVOGADO: KAREN PINZON BLASKOSKI

RECORRIDO: TELECONTATO CALL CENTER E TELEMARKETING LTDA.

ADVOGADO: ALFONSO DE BELLIS

ADVOGADO: KAREN PINZON BLASKOSKI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
8ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATOrd 0020108-63.2018.5.04.0008
RECLAMANTE: SILVIA LETICIA DUARTE DA SILVA
RECLAMADO: SOLDI PROMOTORA DE VENDAS LTDA E OUTROS (2)

SENTENÇA

-

RELATÓRIO

-

Vistos, etc.

SILVIA LETICIA DUARTE DA SILVA, qualificada na inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face de **1. SOLDI PROMOTORA DE VENDAS LTDA** e **2. TELECONTATO CALL CENTER E TELEMARKETING LTDA.**, igualmente qualificadas, postulando as verbas citadas na petição inicial e dando à causa o valor de R\$40.872,90 (quarenta mil, oitocentos e setenta e dois reais e noventa centavos).

As reclamadas apresentaram contestação sob ID 44646ba, requerendo a improcedência total dos pedidos formulados pela reclamante.

Prova documental foi produzida pelos litigantes.

Foi realizada perícia grafodocumentoscópica (laudo sob ID 1110155).

Mediante expedição de carta precatória inquiritória, foi colhido o depoimento de uma testemunha indicada pela reclamante (ID 7a826ec - Pág. 16).

Foram colhidos os depoimentos da autora e de uma testemunha (ata de audiência de ID e7cceb).

Sem mais provas, foi encerrada a instrução.

Razões finais remissivas.

As tratativas conciliatórias restaram inexitosas.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

-

UNICIDADE CONTRATUAL. RESPONSABILIDADE DAS RECLAMADAS. SUCESSÃO EMPRESARIAL. ANÁLISE INCIDENTAL DA PRESCRIÇÃO.

Assevera a demandante ter laborado em prol das rés de 12/08 /2014 a 03/10/2017, tendo ocupado os cargos de "Auxiliar Administrativo" e de "Assistente de Formalização".

Explica que *"foi contratada pela primeira reclamada em 12/08 /2014 para o cargo de "Auxiliar Administrativo" sendo recontratada pela segunda reclamada, em sucessão de empregadoras, em 16/03/2017 como "Assistente de Formalização" recebendo aviso de dispensa por justa causa no dia 03/10/2017"*.

Refere que *"suas funções continuaram as mesmas, ou seja, funções de Auxiliar Administrativo, o que demonstra a continuidade do contrato de trabalho"*.

Aduz, outrossim, que *"as duas reclamadas, embora sejam pessoas jurídicas distintas, na verdade fazem parte do mesmo grupo econômico de serviços bancários"*.

Com tais argumentos, requer seja reconhecida a sucessão empresarial e a existência de um único contrato no período acima informado.

Em contestação, as reclamadas afirmam que a autora *"foi admitida inicialmente pela Agiplan Serviços de Cobrança Ltda. em 12.08.2014, para exercer a função de Auxiliar Administrativa/Auxiliar de formalização (...), após foi transferida para empresa do mesmo grupo econômico Agiplan Promotora Vendas Ltda., atualmente denominada Soldi Promotora de Vendas Ltda., tendo sido dispensada SEM justa causa em 21.03.2017. Em 16.03.2017, a Reclamante foi contratada pela empresa Telecontato Call Center e Telemarketing Ltda., empresa do mesmo grupo econômico, na função de "Assistente de Formalização" (...), quando, então, foi dispensada COM justa causa, em 03.10.2017"*.

Ao exame.

Inicialmente, para o deslinde do presente feito, importa analisar a relação jurídica havida entre as reclamadas, uma vez que a demandante refere que houve sucessão empresarial.

Quanto ao aspecto, transcrevo os artigos 10 e 448 da CLT, os quais preveem:

"Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados".

"Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados".

Na lição do Ministro Mauricio Godinho Delgado, *"sucessão de empregadores é figura regulada pelos arts. 10 e 448 da CLT. Consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos"* (in Curso de Direito do Trabalho, 2016, LTr, p. 459).

Pois bem.

Com efeito, as reclamadas acostaram aos autos as fichas de registro de fls. 91/101 e 166/172, pelas quais se infere que a autora foi admitida pela empresa Agiplan Serviços de Cobrança Ltda. (antiga denominação da 1ª ré) em 12/08/2014, tendo sido dispensada em 22/03/2017 e, em 16/03/2017, foi admitida pela segunda reclamada.

Ademais, a primeira reclamada registrou o término do contrato de emprego na CTPS da reclamante, tendo constado o dia 28/03/2017 como data de saída em tal documento (vide fl. 18).

Releva mencionar, outrossim, que da análise dos contratos sociais das reclamadas (fls. 30/81 e 313/360), conquanto se possa verificar a identidade de sócios nos quadros societários destas, não se infere de tais documentos a transferência de titularidade de estabelecimento, tampouco mudança na propriedade ou na estrutura jurídica das empresas.

Destarte, não obstante tenha afirmado a ocorrência de sucessão empresarial, a reclamante não produziu qualquer prova capaz de demonstrar a veracidade de suas alegações, encargo que a ela incumbia.

Nesse sentido, não há falar em sucessão de empregadores.

Todavia, as próprias demandadas afirmam, em defesa, que todas as empresas que figuraram como empregadoras da reclamante pertencem ao mesmo grupo econômico.

O artigo 2º, §2º, da CLT, preconizava, durante a vigência dos pactos laborais em análise, que "*sempre que uma ou mais empresas, tendo embora cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer atividade econômica, serão, para efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas*".

Explicita tal conceito legal o Ministro Mauricio Godinho Delgado ao lecionar que grupo econômico é "*a figura resultante da vinculação justrabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica*" (in "Curso de Direito do Trabalho", Ed. LTr, 2011, p. 397).

Nesse sentido, uma vez que as próprias reclamadas afirmam na contestação que pertencem ao mesmo grupo econômico (ID 44646ba - Pág. 2), havendo identidade de sócios e sendo estas inclusive representadas pelos mesmos procuradores neste feito, concluo que suas atividades econômicas são exercidas de forma conjunta, tendo as reclamadas se beneficiado do labor prestado pela reclamante.

Com isso, resta evidente que as reclamadas integram o mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis pelas verbas eventualmente reconhecidas em favor da obreira na presente decisão, nos termos do art. 2º, §2º da CLT.

Prossigo.

No tocante à alegação de unicidade contratual, diante do exposto acima, e considerando que as datas de admissão e dispensa são incontroversas no feito, verifica-se a inexistência de solução de continuidade entre os pactos laborais formalmente firmados.

Nesse sentido, a testemunha Maria de Lourdes Lima, indicada pela reclamante e ouvida por meio de carta precatória, citou que "*trabalhou para a primeira ré de 07/10/2013 a 30/05/2017, na função de auxiliar de formalização; que trabalhou com a autora de 2014 até 30/05/2017; que a autora fazia a mesma função que a depoente; que a atividade da autora e da depoente consistia na verificação dos documentos encaminhados pelos clientes, na contratação de empréstimos, bem como a digitalização dos dados e encaminhamento para aprovação; que pediu desligamento quando o contrato ia passar da primeira para a segunda ré; (...); que 1ª e 2ª rés funcionaram uma época no mesmo estabelecimento, mas posteriormente houve a separação*" (grifei).

Ademais, a testemunha Karine Teixeira, indicada pelas reclamadas, afirmou que *"é funcionária da Telecontato desde 2017, sendo que antes trabalhava na Agiplan Promotora, desde 2013; (...); que a empregadora se chamava Agiplan Promotora e passou a se chamar Telecontato; que seguiram trabalhando normalmente a autora e a depoente, não houve interrupção da prestação de serviços, apenas houve alteração do nome da empregadora"* (grifei).

Diante de todo o exposto, reconheço como inválida a ruptura do pacto laboral mantido entre a obreira e a primeira reclamada, ocorrida em março /2017, julgando procedente o pleito de declaração de unicidade contratual e restando reconhecido que o pacto laboral teve duração de 12/08/2014 a 03/10/2017 (data da dispensa da obreira).

Uma vez que o contrato de emprego perdurou de 12/08/2014 a 03/10/2017 e tendo em vista que a presente reclamação foi ajuizada em 19/02/2018, não há prescrição a ser pronunciada, nos termos do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. GESTANTE. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. CONECTÁRIOS LEGAIS. FGTS. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477 DA CLT. PLR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Afirma a reclamante que *"foi despedida, sem nenhuma razão, durante o período gestacional, tendo as reclamadas criado fatos para acusar a autora de falta grave que não cometeu"*.

Refere que *"o comparecimento da mesma à empresa para rescisão foi marcado para 15/10/2017, domingo, não tendo sido possível o comparecimento uma vez que não há expediente na firma nesse dia, razão pela qual não foi registrada a rescisão, desde lá, não teve contato da empresa para regularizar sua situação"*.

Cita, outrossim, que *"sofria perseguições por parte de seus superiores. Taís Vitorino Hahn, supervisora, chamava a autora de gorda e feia, dizendo que a reclamante deveria procurar uma academia. Ademais, ciente da gestação da reclamante, a referida supervisora fazia a mesma carregar caixas de documentos pesadas, no intuito de perturbar o ambiente de trabalho da obreira"*.

Alega, ainda, que faz jus *"ao recebimento o PLR pago pela empresa no mês de janeiro do corrente ano, eis que quem deu a causa injusta da*

demissão, foi a reclamada, não podendo a obreira ser excluída do pagamento da parcela em questão".

Assim sendo, postula a reversão da justa causa aplicada, com o pagamento dos consectários legais, da multa prevista no artigo 477 da CLT e da PLR atinente ao mês de janeiro/2018.

Requer, ainda, o pagamento *"de todas as parcelas pertinentes ao período em que esteve afastada de suas atividades (assim, as parcelas vencidas), com o reconhecimento da estabilidade até o final do período de cinco meses após o parto ocorrido em 01/02/2018"*.

Pleiteia, outrossim, o pagamento de *"diferenças de FGTS decorrentes dos pedidos propostos na presente ação"*.

Postula, por fim, o pagamento de indenização por danos morais.

Em defesa, as reclamadas aduzem que *"houve clara adulteração de atestado médico"* e que *"ainda que observada a condição de gestante, a adulteração de documentos (atestado médico), autoriza a justa causa, não comportando a observância da gradação das penalidades, pois a confiança foi rompida em um único ato, de forma a prejudicar a continuidade de emprego"*.

Ao exame.

O documento de ID 3f979ac - Pág. 1 atesta que a 2ª ré dispensou a autora por justa causa com fulcro no artigo 482 da CLT, por indisciplina, insubordinação e improbidade.

Nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado, ato de improbidade é *"conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem. O ato de improbidade, embora seja também mau procedimento, afrontando a moral genérica imperante na vida social, tem a particularidade de, segundo a ótica justralhista, de afetar o patrimônio de alguém, em especial do empregador, visando, irregularmente, a obtenção de vantagens para o obreiro ou a quem este favorecer."*

Apona, desse modo, Wagner Giglio que a jurisprudência, inicialmente, e a doutrina, em seguida, reservaram o "conceito trabalhista de improbidade, por exclusão, somente para as manifestações desonestas do empregado que constituam atentado ao patrimônio ou, mais exatamente, a bens materiais".

Esclareça-se que pode ocorrer ato de improbidade, vinculado ao contrato de emprego, mas que importe em prejuízo a patrimônio de terceiro, e não exatamente, pelo menos de modo imediato, do empregador. Isso não descaracteriza a infração, mormente por se saber que o empregador será responsável perante tal terceiro pelos atos cometidos por seus empregados, no contexto do cumprimento do contrato" (in Curso de Direito do Trabalho, Ed. LTr, 2016, p. 1330).

Indisciplina, por sua vez, seria "o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa. Ilustrativamente, a regra afixada no portal do salão proibindo o ingresso de pessoas, exceto se protegidas por equipamentos de segurança; ou a regra afixada nas paredes da fábrica proibindo fumar".

Já a insubordinação é "o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro a ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste" (in Curso de Direito do Trabalho, Ed. LTr, 2014, p. 1267/1268).

Expostas tais conceituações, releva mencionar que cabe ao empregador o encargo probatório quanto à ocorrência da justa causa atribuída ao funcionário, em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego e de a justa causa ser medida extrema, exigindo prova cabal e irrefutável do ato faltoso atribuído ao obreiro. Ademais, sinalo que o empregador não pode aplicar punições a seus empregados de forma desmesurada e desarrazoada, haja vista que o poder disciplinar que lhe é assegurado não é absoluto.

Além disso, é cediço que o empregador deve observar alguns requisitos para a aplicação da penalidade máxima existente no contrato de emprego (dispensa por justa causa), destacando-se entre tais exigências a de adequação entre a falta e a penalidade e o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, devendo o empregador privilegiar a tentativa de ressocialização obreira no contexto empresarial e aplicar penalidades de forma gradativa, demonstrando caráter didático no exercício punitivo.

Menciono, entretanto, que conforme exposto pelo já citado Ministro Mauricio Godinho Delgado, "o critério pedagógico de gradação de penalidades não é (...) absoluto e nem universal – isto é, ele não se aplica a todo tipo de falta cometida pelo trabalhador. É possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a

ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho (dispensa por justa causa)" (in Curso de Direito do Trabalho, Ed. LTr, 2016, p. 1328).

Pois bem.

No que diz respeito à prova documental produzida nos autos, cito que a declaração de comparecimento de IDs 2e427ef e 5c7b5fa demonstra que a paciente Silvia Leticia Duarte da Silva teria sido atendida na UBS Tronco, em 29/09/2017, das 7h às 18h15min, sendo tal documento assinado pela enfermeira Rejane Malaggi.

Ademais, os documentos de fls. 261/262 atestam que a supervisora da reclamante entrou em contato, por e-mail, com a referida enfermeira, questionando sobre o horário de atendimento da obreira na UBS em tal data, tendo a profissional de saúde respondido que *"a declaração foi rasurada visivelmente. O correto é das 7 às 8:15"*.

Importa mencionar, outrossim, que em resposta ao ofício encaminhado à UBS Tronco, a enfermeira Rejane Malaggi relatou que *"após procura no prontuário eletrônico de SILVIA LETICIA DUARTE DA SILVA, informo que não tem registros de atendimento no dia 29/09/2019 [sic]. Encaminho em anexo cópia das consultas médicas e de enfermagem por um período em 2017. Não foi localizado o prontuário físico, assim como não foi localizado o prontuário da mãe da paciente. Como informei, provavelmente neste período só foi realizado registros no prontuário eletrônico" (ID 9f93bcf - Pág. 1).*

Sinalo que a autora não logrou êxito em demonstrar a invalidade de tais documentos, encargo que a ela incumbia.

No que tange à prova oral, a testemunha Maria de Lourdes Lima, ouvida por meio de carta precatória e indicada pela demandante, afirmou que *"a autora parou de trabalhar para as rés porque estava grávida; que soube por informação da própria autora que foi dispensada; (...); que pelo que se recorda, na época em que trabalhava para a ré, a autora não apresentou atestado médico"* (grifei).

Por sua vez, a testemunha Karine Teixeira, indicada pelas reclamadas, citou que *"a autora foi demitida por justa causa porque fraudou um atestado médico no que toca ao horário; que o atestado citava que o atendimento acabou às 8h15min e a autora inseriu um "1", fazendo parecer que o atendimento acabou às 18h15min; que ligaram para o consultório médico para perguntar quanto ao aspecto e houve uma confirmação da adulteração por email"* (grifei).

Além disso, a própria autora afirmou, em depoimento, que *“foi demitida por justa causa, tendo sido coagida a assinar a justa causa; que lhe disseram que a dispensa decorreu de fraude em atestado médico; que a empresa alegou que a depoente trocou o horário de atendimento no atestado; que a depoente não o fez; que ficou no posto de saúde das 7h às 18h15min; que no dia do atestado citado fez um exame médico (não lembra qual foi o exame) e depois foi colocada no soro, porque passou mal; que o exame (de toque) foi feito por volta das 8h; que o exame é rápido (em torno de 20min); que ficou até 18h15min no posto em virtude da demora no posto”* (grifei).

Da análise de tais depoimentos, entendo não ter restado demonstrado que o alegado atendimento médico tenha durado das 7h às 18h15min, ressaltando-se que a própria obreira citou que o exame de toque dura cerca de 20min e que foi realizado às 8h.

Ademais, o laudo grafodocumentoscópico elaborado nos autos atesta que *“os exames realizados permitiram observar **característicos distintos de produção entre as inscrições manuscritas integrantes do preenchimento do horário de atendimento** (entre o primeiro algarismo “1” e o restante dos algarismos), seja por divergências na largura e entintamento (e também na tonalidade da tinta, denunciando a possível intervenção de diferentes instrumentos inscritesores), seja por distinções nos elementos expressivos do condicionamento geral da escrita, como na inclinação, no alinhamento e no calibre dos gramas, elementos que **suportam moderadamente a hipótese de que o atestado médico tenha sido preenchido em diferentes etapas, com complementação em momentos distintos**. Com efeito, ao visualizar o documento questionado, em PDF, mediante ampliação de 1.600%, foi possível observar distinções no pixelamento do primeiro algarismo “1”, em comparação aos demais algarismos componentes do horário. A análise efetuada permitiu a verificação de variações de tonalidade e entintamento no traço manuscrito controverso, sendo a tinta do primeiro algarismo “1” no horário “18:15” de tonalidade mais escura e apresentando maior entintamento que a dos demais traços, mais claros e menos entintados. Tais discrepâncias, somadas ao fato de se observarem divergências na própria grafia, constatada pela diferença na inclinação axial e no alinhamento, **indicam que o algarismo “1” do horário “18” foi apostado no atestado inspecionado em oportunidade diversa dos demais preenchimentos**, o qual passou a ter seu conteúdo original alterado pela majoração do horário do atendimento coberto pelo atestado médico”* (grifos no original).

E nem se fale que o referido laudo não deve ser levado em consideração, sob o argumento de que *“o perito se baseou na sua perícia em um documento digitalizado, não utilizando o documento original”*, conforme aventado pela obreira em sua manifestação de ID 9adbf82, haja vista que a conclusão exposta no

laudo foi clara no sentido de que *"foram constatados característicos divergentes de produção entre os Algarismos do horário de encerramento do atendimento, os quais, considerando as ressalvas decorrentes de se estar analisando documento digitalizado, suportam moderadamente a hipótese de que tenha ocorrido o preenchimento do referido atestado médico em diferentes etapas, com a inserção do primeiro algarismo "1" no horário "18:15", em momento distinto dos demais preenchimentos"* (grifei).

Quanto ao aspecto, restou explicitado no referido documento técnico que, no que tange à escala de convicções para expressar a conclusão, a **"Indicação negativa moderada – evidências que suportam moderadamente a hipótese contrária"** ocorre *"quando é verificada a preponderância de divergências gráficas ou de característicos intrínsecos e extrínsecos entre os espécimes cotejados – estes últimos em se tratando de análise meramente documentoscópica –, sendo que o conjunto das evidências é mais compatível com a hipótese contrária àquela que se está analisando. Porém, ainda que seja mais provável que a hipótese aventada não se sustente, pairam limitações para se alcançar os extremos da escala"* (grifei).

Neste diapasão, e considerando todo o conjunto probatório produzido no feito, verifico que a conclusão do laudo grafodocumentoscópico corrobora os demais elementos de prova presentes nos autos, sendo considerado na presente decisão como fator que robustece a convicção do Juízo quanto ao aspecto.

Fica evidente, ante todo o exposto acima, que a declaração de comparecimento apresentada pela reclamante à empregadora justificando sua falta em 29/09/2017 não é verdadeira, ressaltando-se que não há sequer prova robusta de que a reclamante tenha comparecido à UBS em tal data.

Destarte, verifica-se que o referido documento foi alterado pela demandante a fim de justificar sua ausência em um dia de trabalho, o que, por si só, representa ato de absoluta gravidade.

Portanto, concluo que é verdadeira a tese defensiva, tendo a reclamante apresentado atestado médico inverídico para justificar a ausência ao trabalho no dia 29/09/2017 com o intuito de obter vantagem em seu favor. Tal fato é eivado de tamanha gravidade que autoriza a resolução do contrato de emprego, haja vista que representou dano ao patrimônio da 2ª ré, a qual teria contraprestado salário à autora sem a correspondente prestação de serviços e sem qualquer justificativa legal, tendo sido quebrada a fidúcia necessária à manutenção do contrato de emprego, ressaltando-se que a conduta da reclamante pode inclusive ser tipificada como crime de falsidade documental.

Refere-se, nesta seara, que o Código Civil ora vigente é norteado, dentre outros, pelo princípio da eticidade. O referido princípio impõe

obrigação de conduta pautada em justiça e em boa-fé nas relações civis, o que consta expressamente no artigo 422 do Código Civil, que preconiza que os contratantes são obrigados a guardar, na conclusão e na execução do contrato, os princípios de probidade e boa-fé.

Assim, percebe-se que as partes de um contrato não são obrigadas apenas a cumprir a obrigação contratual principal, mas também devem observar deveres anexos (ou acessórios) de conduta, dentre os quais podem ser citados os deveres de lealdade e de cooperação, sendo inerente, ainda, ao pacto laboral, a confiança entre os contratantes.

Entretanto, da análise da conduta da reclamante, percebe-se que esta não observou tais ditames, não tendo cumprido integralmente suas obrigações contratuais, mormente as de cunho moral.

Diante de todo o exposto e tendo a empregadora observado o requisito da imediatidade, dispensando a autora 5 dias após a data consignada na referida declaração de comparecimento, entendo que a segunda reclamada logrou êxito em comprovar a efetiva ocorrência de ato de improbidade por parte da obreira, tendo tal conduta gravidade suficiente para autorizar a resolução do contrato de emprego, não havendo falar na reversão da justa causa aplicada à autora.

Sendo a reclamante dispensada por justa causa, resta afastada a análise da proteção legal conferida à gestante, não havendo falar em pagamento indenização do período estável.

Ademais, e considerando os estritos limites do pleito obreiro (princípio da adstrição), restam insubsistentes os argumentos para pagamento de PLR "*em razão da reintegração da reclamante, com o eventual pagamento de todas as parcelas salariais referentes ao período de afastamento*", bem como de "*diferenças de FGTS decorrentes dos pedidos propostos na presente ação*".

Portanto, julgo improcedentes os pedidos expostos nos itens "b", "e" e "g" do petição.

Além disso, tendo a autora sido dispensada por justa causa em 03/10/2017 e sendo pagas as verbas rescisórias em 11/10/2017 (vide ID de307a0), restou observado pelas rés o prazo previsto no artigo 477, §6º, "b", da CLT, razão pela qual julgo improcedente o pleito de pagamento da multa preconizada em tal dispositivo legal.

Passo à análise do pedido de pagamento de indenização por danos morais.

Os incisos V e X do Artigo 5º da Constituição Federal preveem que *"é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem"* e que *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*.

Ademais, os artigos 186 e 927 do Código Civil preconizam, respectivamente, que *"aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"* e que *"aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo"*.

Assim sendo, conclui-se que o cidadão que sofreu dano decorrente de ato ilícito faz jus à devida reparação, seja o prejuízo moral ou material.

Pois bem.

Inicialmente, uma vez que a autora foi dispensada por justa causa, restam insubsistentes os argumentos para pagamento de indenização em decorrência de *"grande abalo moral, pois foi despedida, sem nenhuma razão, durante o período gestacional, tendo as reclamadas criado fatos para acusar a autora de falta grave que não cometeu"*.

No que tange às alegadas perseguições por parte de sua superior hierárquica, a testemunha indicada pela reclamante, Maria de Lourdes Lima, ouvida por meio de carta precatória, referiu que *"antes da saída da depoente testemunhou algumas discussões entre a autora e a coordenadora Taís; que a última discussão que presenciou se deu em razão de a autora ter se atrasado 15 minutos para o trabalho; que nessa ocasião ao invés de Taís chamá-la para conversar em particular gritou para que todos ouvissem que ela estava atrasada e que tinha que cumprir as normas da empresa; que **nunca presenciou a autora sendo xingada por Taís; que nunca sofreu nenhum tipo de constrangimento ou xingamento na ré"*** (grifei).

Ademais, a testemunha Karine Teixeira, indicada pelas reclamadas, citou que *"a chefe da autora e da depoente era a mesma, Tais Vitorino Hahn; que **considera que a relação entre a autora e Tais era normal, ao que sabe elas não tiveram nenhum problema de relacionamento; que nunca viu Tais xingar a autora ou chamar sua atenção; que quando há algo a conversar Tais chama o funcionário para conversar, não chama a atenção na frente de outras pessoas"*** (grifei).

Destarte, reputo não haver prova robusta no feito de que a reclamante sofria perseguição por parte de sua superior hierárquica, tampouco de que esta tenha tratado a autora de forma humilhante.

Diante de todo o exposto, não há prova de qualquer lesão à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem ou à dignidade da reclamante em decorrência de ação, omissão, negligência ou imprudência das reclamadas, não tendo estas, por conseguinte, a obrigação de efetuar qualquer reparação.

Assim sendo, rejeito o presente pedido.

JUSTIÇA GRATUITA

O artigo 790, §3º, da CLT, prevê que ***“é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”*** (grifei).

Já o parágrafo 4º de tal dispositivo preconiza que *“o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”*.

De acordo com a cópia da CTPS de fls. 16/20, único documento juntado aos autos no que diz respeito à situação laboral da autora, esta está desempregada. Neste diapasão, conclui-se que a reclamante não percebe qualquer salário atualmente.

Além disso, declarou a reclamante (fl. 22) que não dispõe de rendimentos suficientes que lhe permitam pagar custas e despesas processuais sem prejuízo de seu sustento e de sua família, presumindo-se verdadeira sua alegação, nos termos dos artigos 99, §3º, do CPC e 1º da Lei nº 7.115/83. Ressalto que não foi produzida prova quanto à invalidade de tal declaração nos autos.

Assim sendo, com fulcro no artigo 790, §§3º e 4º, da CLT, defiro o pedido obreiro de concessão do benefício da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Sucumbentes no feito tanto a parte reclamante quanto as reclamadas, devidos são honorários advocatícios de forma recíproca, quanto ao aspecto (art. 791-A, §3º, CLT).

Sendo inestimável o proveito econômico das partes (art. 85, §8º, CPC), fixo os honorários dos procuradores de cada uma das partes, observados os critérios previstos no parágrafo 2º de tal dispositivo legal, em R\$500,00.

Todavia, considerando que à autora foi concedido o benefício da justiça gratuita e ante a declaração de inconstitucionalidade do artigo 791-A, §4º, da CLT pelo STF na ADI 5766, ficam sob condição suspensiva de exigibilidade os honorários devidos pela reclamante, nos termos do artigo 98, VI e §§2º e 3º do CPC.

Ressalto que, nos termos do artigo 791-A, §3º, CLT, é vedada a compensação entre os honorários acima fixados, haja vista que os advogados das partes não são, ao mesmo tempo, credores e devedores entre si.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Preconiza o artigo 793-B da CLT:

"Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório

".

Pois bem.

A reclamante citou taxativamente, na petição inicial, que "permaneceu em atendimento médico das 07h às 18h15min" (grifei), reafirmando expressamente tal informação em depoimento, ao mencionar que "ficou no posto de saúde das 7h às 18h15min" (grifei).

Entretanto, suas afirmações foram desmentidas diante do conjunto probatório produzido no feito, restando demonstrado que a reclamante alterou o atestado de comparecimento emitido pela UBS Tronco (ID 5c7b5fa), tendo havido aposição do algarismo "1" na frente do horário de saída consignado em tal documento, sendo o correto horário de permanência da autora na unidade de saúde das 7h às 8h15min.

Resta patente, portanto, que a autora faltou com a verdade em Juízo, procedendo de modo temerário, sendo considerada litigante de má-fé, por conseguinte.

Sinalo, por oportuno, que nos termos do artigo 77, I, do CPC, é dever das partes "*expor os fatos em juízo conforme a verdade*", não sendo razoável aceitar que a falsidade expressa e patente de afirmações não seja passível de punição.

Neste diapasão, condeno a reclamante ao pagamento de multa por litigância de má-fé, em valor equivalente a 2% do valor da causa, em observância ao disposto nos artigos 81 do CPC e 793-C da CLT.

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Ante a natureza do pleito deferido nesta decisão, não há falar em contribuições previdenciárias ou fiscais.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO

Expeça-se ofício ao Ministério Público Federal, a fim de que sejam tomadas as providências cabíveis para apuração de eventual existência do crime de falsidade documental (art. 297, CP), devendo a Secretaria observar as diretrizes expostas no Ofício Circular CSJT GP SG nº 5/2016.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, declaro inválida a ruptura do pacto laboral mantido entre a obreira e a primeira reclamada, julgando **PROCEDENTE** o pleito de declaração de unicidade contratual e reconhecendo que o pacto laboral único teve duração de 12/08/2014 a 03/10/2017

Ademais, julgo **IMPROCEDENTES** os demais pedidos formulados por **SILVIA LETICIA DUARTE DA SILVA** em face de **SOLDI PROMOTORA DE VENDAS LTDA** e de **TELECONTATO CALL CENTER E TELEMARKETING LTDA**.

Sentença líquida.

Custas pelas reclamadas, no valor de R\$20,00, calculadas sobre R\$1.000,00, valor ora fixado pelo Juízo, uma vez que é indeterminado o proveito econômico da presente causa.

Condeno a reclamante ao pagamento de multa por litigância de má-fé, consoante explicitado na fundamentação.

Expeça-se ofício ao Ministério Público Federal, a fim de que sejam tomadas as providências cabíveis para apuração de eventual existência do crime de falsidade documental (art. 297, CP), devendo a Secretaria observar as diretrizes expostas no Ofício Circular CSJT GP SG nº 5/2016.

Honorários sucumbenciais, nos termos do exposto na fundamentação.

Transitada em julgado, cumpra-se.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

PORTO ALEGRE/RS, 28 de setembro de 2022.

RODRIGO DE MELLO
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: RODRIGO DE MELLO - Juntado em: 28/09/2022 17:02:31 - a915c42
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/22092817002625500000118959155?instancia=1>
Número do processo: 0020108-63.2018.5.04.0008
Número do documento: 22092817002625500000118959155