



Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0000737-63.2020.5.10.0821

RECORRENTE: COFCO INTERNATIONAL
BRASIL S.A.

RECORRIDO: EDSON GALDINO DE PEREIRA

RELATOR: PEDRO LUIS VICENTIN FOLTRAN

EMENTA

JUSTA CAUSA. TENTATIVA DE ESTUPRO DE COLEGA DE TRABALHO. CONDUTA INADMISSÍVEL. DISPENSA JUSTIFICADA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. Demonstrada a violência à colega de trabalho, tentativa de conjunção carnal, há conduta inadmissível por parte do empregado, ensejando a dispensa por justa causa com amparo no art. 482, b, CLT. Recurso ordinário interposto pela reclamada a que se dá parcial provimento.

SOBREAVISO. CONTATO POR TELEFONE CELULAR. AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE

DE LOCOMOÇÃO. PAGAMENTO INDEVIDO. Não limitada a liberdade de locomoção do empregado, contatado com alguma frequência por linha de telefone celular, não será considerado submetido a regime de sobreaviso. Nego provimento. Precedentes. (...) (TRT 10ª Região, 3ª Turma, ROT 923-05.2017.5.10.0009, Rel. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior, julgado em 3/4/2019, publicado no DEJT em 12/4/2019).

RELATÓRIO

A Exma. Juíza Regina Célia Oliveira Serrano, atuando na Vara do Trabalho de Gurupi/TO, através da sentença ID 80c9f8d julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na exordial.

A reclamada interpôs recurso ordinário (ID 303da65).

Contrarrazões (ID 7d5c94a).

Diante da faculdade conferida pelo art. 102 do Regimento Interno deste Regional, deixou-se de encaminhar os presentes autos ao MPT.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos subjetivos e objetivos de admissibilidade, conheço do recurso interposto pela reclamada.

RECURSO DA RECLAMADA

Da reversão da justa causa

O douto juízo, em sentença, reverteu a dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa, determinando que a reclamada efetue o pagamento das verbas próprias dessa modalidade de dispensa.

São os fatos.

Em inicial, relata o reclamante, supervisor de armazém, que foi indevidamente dispensado por justa causa em 04/12/2020, em decorrência de denúncia de assédio sexual realizada por uma trabalhadora, Sra. XXXXXXXXXX¹. A reclamada subsidiou a demissão com base no art. 482, b, CLT (denúncia de incontinência de conduta). O autor alega, no entanto, que nunca cometeu tal falta e acusa a reclamada de ter se utilizado de situação inexistente para se exonerar de encargos rescisórios devidos. Aduz que, embora tenha recebido a carta de dispensa, não identificou documentos que pudessem dar prova à denúncia.

Afirma o reclamante que a referida trabalhadora, terceirizada, de quem era supervisor, "passou a fazer serviços mal feitos" e por essa razão havia cobranças suas, constantemente, sobre ela, para que corrigisse. Além disso, informa que demitiu o irmão da trabalhadora assim que assumiu o cargo e que essa situação poderia explicar a falsa denúncia como forma de vingança.

Destaque-se que o reclamante foi contratado em 15/08/2018 e a denúncia com posterior demissão se deu em

1 A anonimização do nome foi uma escolha editorial

dezembro/2020, logo, dois anos e quatro meses, aproximadamente, ao tempo em que ingressara na reclamada e que, enfim, demitiu o irmão da trabalhadora em questão. A Sra. XXXXXX trabalhava na reclamada há quatro meses, quando o fato se deu, logo conquistara a oportunidade de emprego em 2020, vale dizer, ano em que o país atravessava a pandemia da COVID-19, com sérios desdobramentos na empregabilidade.

A reclamada, em defesa, relata (ID a38bcf0):

Em 03/12/2020, a reclamada teve conhecimento de que no dia 01/12/2020 o reclamante havia praticado assédio sexual e tentativa de estupro contra a Sra. XXXXXXXX, que também em 03/12/2020 registrou boletim de ocorrência relatando a atitude do reclamante [...]. Logo após, com a oitiva dos demais empregados que presenciaram os atos praticados e acareação dos fatos, a reclamada optou por efetivar a dispensa do reclamante por justa causa, visto que incontroversa a sua conduta [...] Resta patente que a conduta do reclamante é na legislação juslaboral, visto a previsão **tipifica** do art. 482, "b", CLT [...]. Com a conclusão das investigações internas da reclamada no dia 03/12/2020, o reclamante foi dispensado em 04/12/2020, logo, observou a reclamada a **imediatez e ausência de perdão tácito**. Ademais, é patente a **proporcionalidade** entre a falta cometida e a punição aplicada. Isso porque assédio sexual e tentativa de estupro é(sic) falta gravíssima, impedindo o prosseguimento da relação de emprego. Conforme já mencionado, o ato foi capaz de inferir na moral de uma colega de trabalho também na relação entre o empregado e empregador, não havendo sequer a necessidade de gradação da pena, porque o ato de **improbidade** é suficiente para aplicação da justa causa (grifos da reclamada).

Em audiência de instrução (ID 91199ct), as testemunhas disseram não ter presenciado o fato, mas ouviram falar a respeito.

Diz a testemunha do reclamante:

Que não viu nenhum tipo de aproximação ou qualquer desentendimento entre a senhora XXXXXXXX e o reclamante [...] que também ouviu dizer, no início do contrato, que o irmão da XXXXXXXX, Sr. XXXX, tinha sido mandado embora; que nessa ocasião a Sra. XXXXXXXX ainda não trabalhava na empresa; que a cidade é pequena; que não sabe se a Sra. XXXXXXXX tinha algum receio do Reclamante, mas acredita que sim, porque o irmão dela havia sido mandado embora pelo Reclamante.

Diz a testemunha da reclamada:

Quanto ao relato da Sra. Marinalva, foi lhe dito que ela disse que foi abordada no segundo piso, quando ela escapou e durante o dia ela teria descido em uma casa que serve de alojamento e ela teria sido abordada nesse local de novo; que a distância do alojamento para o escritório(sic) (onde tem o segundo piso) é de 500 a 700 metros. [...] que pelo que sabe não houve ninguém que tenha visto ou ouvido o que foi relatado pela Sra. XXXXXXXX, até porque a XXXXX chegava mais cedo e o segundo lugar era distante do escritório.

Passo à controvérsia suscitada no recurso.

Reconheço que o conjunto fático probatório constante dos autos não é robusto e nem alçaria facilmente esse, pois, enfim, essa é uma característica *status* de litígios que envolvem denúncias de violência sexual contra mulheres e crianças, uma vez que tais violações não acontecem em espaços públicos ou na presença de testemunhas, mas ocorrem quando a vítima se encontra só.

O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida [...]. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas [...]. Esse questionamento pode ser

feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. E o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, CNJ, 2021).

Também é comum, nesses casos, a desqualificação da denúncia de violências de gênero como próprias de mulheres que desejam vingança e/ou retaliação. Na peça inicial, a vingança é levantada como hipótese pelo reclamante para justificar a denúncia feita contra ele e que alega ser falaciosa. Cogita que o comportamento da trabalhadora teria sido motivado como resposta ao fato de o reclamante ter dispensado seu irmão da reclamada, assim que assumira o cargo, há pouco mais dois anos do fato, ou por estar a trabalhadora insatisfeita com as cobranças do reclamante acerca da qualidade do serviço da trabalhadora. Com efeito:

E necessário que preconceitos de gênero - como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos - sejam deixados de lado (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, CNJ, 2021).

A douta magistrada de 1º grau também assim fundamenta em sentença (ID 80c9f8d):

No caso em tela não há controvérsia sobre a existência da denúncia do assédio sexual. Ante a riqueza de detalhes da exposição da denunciante, tanto no relato junto à empresa, quanto ao relato no boletim de ocorrência. Veja que as poucas contradições que se tem nos dois relatos são apenas do horário da primeira abordagem. Assim, tenho que a Reclamada agiu corretamente dando voz à denunciante. Nesse sentido, sobre o valor probatório da palavra da vítima, traz o Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de

Gênero 2021, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça, *in verbis*"a.2. O valor probatório da palavra da vítima As declarações da vítima qualificam-se como meio de prova, de inquestionável importância quando se discute violência de gênero, realçada a hipossuficiência processual da ofendida, que se vê silenciada pela impossibilidade de demonstrar que não consentiu com a violência, realçando a pouca credibilidade dada à palavra da mulher vítima, especialmente nos delitos contra a dignidade sexual, sobre ela recaindo o difícil ônus de provar a violência sofrida." (Referência a MENDES, Soraia da Rosa. Processo penal feminista. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 95-97).

Por outro lado, com a devida vênia à douta magistrada, ao mesmo tempo que ela afirma ser incontroversa a denúncia, também sobre ela coloca dúvidas, pelos seguintes fundamentos (ID 80c9f8d), sinalizando uma ambiguidade própria que é suscitada em casos em que há violências de gênero envolvidas. Mesmo convencida acerca da denúncia, evoca princípios jurídicos sobre o rito que podem, mesmo sem intenção, colocar em dúvida a fala da trabalhadora:

Porém, tratando-se de assunto extremamente delicado, com imputação tão séria em face do trabalhador, a Reclamada deveria ter agido, dando-lhe pelo menos a chance de se defender [...] O depoimento da Reclamada em audiência confirma a ausência de investigação e até mesmo de direito de resposta do Reclamante, ante a acusação de assédio sexual (fl. 4)

E acrescenta:

Noto, que, o fato de não ter havido nenhuma outra menção de atos similares que teriam sido praticados pelo Reclamante são indícios que favorecem o Reclamante, já que o próprio Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça, constata que: "Tanto o assédio moral como o sexual, dificilmente se esgotam numa conduta isolada

e específica, guardando um caráter sistêmico e continuado, que perpetua a violência à vítima no ambiente no qual eles acontecem. O reconhecimento destes conjuntos de práticas perversas é fundamental para o enfrentamento efetivo do problema" (fl. 5)

Sim, "dificilmente se esgotam numa conduta isolada e específica", logo, há exceções, há casos em que se esgotam em episódios únicos, por uma questão de oportunidade, como nos parece ser o caso em tela.

O relato da trabalhadora é estarecedor, especialmente por se tratar de tentativa de estupro, crime sexual do mais vil, conforme relatos de mulheres que já tiveram essa vivência tão desintegradora do ser. Especialistas apontam que é comum o segredo e o silenciamento com relação à violência sexual como forma de esquecer a situação vivida, além do medo do julgamento social (RUSCHEL, Angela Ester et al. Mulheres vítimas de violência sexual: rotas críticas na busca do direito ao aborto legal. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 38, p. e00105022, 2022).

Transcrevo aqui trechos do relatório produzido pela reclamada após escuta da trabalhadora (ID 34a8603), com informações que também constam no Boletim de Ocorrência (ID f8f9109). É um relato com alto teor de violência, constrangedor, mas que permite dimensionar a gravidade da denúncia e a reação da gestão da reclamada ao ouvir a trabalhadora:

Que na terça-feira no dia 01/12/2020 iniciou suas atividades no armazém, por volta de 7h30. Alguns minutos após o supervisor do armazém Edson Galdino chegou e disse bom dia, colocando a mão em seu ombro e pediu que ela olhasse umas caixas no arquivo que haviam chegado. Quando estavam na sala, disse que o Edson a agarrou contra uma mesa esfregando rosto no dela e dizendo que queria transar com ela. A xxxxxxxx disse que iria gritar se ele não parasse. Perguntei se ele parecia alterado por conta de uso de álcool ou drogas. Ela disse estava com os olhos vermelhos e parecia alcoolizado. A Marinalva relata que ele segurou em sua

garganta e disse que a mataria. Neste momento, ela conseguiu empurrá-lo e ele caiu em cima de umas cadeiras e ela conseguiu sair da sala. Que em outro momento, por volta de 9h30, ela estava na(sic) lavando louça na área de lazer quando o Edson veio novamente, se aproximou, esfregando novamente o rosto no dela e que pegou no braço dela querendo levá-la para uma outra sala e que neste momento o empurrou. Que ele apareceu novamente, sem calças, com o pênis para fora, usando preservativo e dizendo que queria transar com ela. A xxxxxxxx relata que pegou uma barra de ferro que estava no local e disse que bateria nele se ele se aproximasse. Que tentou sair, mas a porta estava trancada. Que teve que pular uma janela para fugir. Que o Edson disse que iria fazer uma suruba na casa dele com ela e a outra companheira da limpeza. Que ela rebojava muito e que deveria rebolar assim no pênis dele.

Embora não esteja se falando aqui em trabalho doméstico, não se torna difícil estabelecer afinidades sociopolíticas e históricas entre trabalhadoras domésticas e trabalhadoras da manutenção e limpeza, especialmente se atentarmos para alguns elementos no relato da trabalhadora em questão, como ser atacada ao estar em frente a uma pia, cuidando da limpeza. Ora,

A cultura do estupro se faz presente desde o tempo da escravidão. O assédio contra empregadas domésticas históricas e diametralmente viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho, cria condições prejudiciais ao seu bem-estar físico e psicológico e interfere no âmbito de trabalho ao concretizar uma atmosfera que fragiliza e desmoraliza a mulher, infligindo a ela a sujeição e um sistemático rebaixamento de direitos e limites morais. O padrão assediador utiliza-se do espaço de convivência e da confiança que se estabelece - quer pelos laços de afinidade, quer a partir das relações de subordinação. Revestido de crenças machistas e patriarcais, o empregador se sente protegido pela inviolabilidade do lar e se vê no direito de dispor dos corpos

das trabalhadoras, principalmente adolescentes e jovens. A agressão sexual é sórdida e clandestina, pois o seu autor age em lugares fechados, longe de testemunhas, para não ser identificado. A maior dificuldade hoje enfrentada para a detecção do assédio sexual entre as trabalhadoras domésticas está justamente na invisibilidade da violência [...] Se não há dados, significa que não há crime? (SILVA, Daniel Teixeira; BRASIL, Mariane Lima Borges. O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória: um olhar sobre o tema e a justiça do trabalho brasileira à luz da teoria interseccional de análise social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 183-215, jan./jun. 2020.).

No presente caso, estamos falando não apenas de denúncia de uma tentativa de estupro, mas de duas tentativas num mesmo dia de trabalho, com características distintas, mas impetradas pelo mesmo agente. Ciente de denúncia tão grave, a reclamada, ao invés de reproduzir uma tradição sociocultural nesses casos, como já exposto aqui, que é desconsiderar a fala da vítima, ao contrário, prontamente a chamou, orientou-a a buscar uma delegacia de polícia para apuração e responsabilização legal da denúncia e solicitou à trabalhadora que ficasse em casa até que se resolvesse a situação. E se o estupro tivesse sido consumado? No relato da denúncia da trabalhadora, só não se realizou porque ela fugiu. Ademais, por que a trabalhadora criaria esse fato? Que impactos positivos tal denúncia contra seu superior hierárquico traria para sua carreira, sua relação no ambiente de trabalho? Que vantagens teria a trabalhadora ao se expor desta maneira, não apenas no ambiente laboral, mais especialmente em sua comunidade, haja vista o porte pequeno da cidade? Pesquisas apontam que a primeira a ser julgada em crimes sexuais é a vítima mulher (COSTA, Ana Clara Dos Santos et al. Assédio sexual: prevalência e consequências em trabalhadoras do varejo formal na cidade de São Luís do Maranhão. 2022). A tese da vingança, que também não restou comprovada, parece vazia de razão, como já dito, uma vez que a demissão do irmão da trabalhadora em questão havia se dado há aproximadamente dois anos do fato e não há nos autos menção a conflitos relacionados a

essa questão, tudo meramente especulativo por parte do autor.

A douta magistrada de 1º grau fundamenta seu julgamento de dispensa sem justa causa no fato de que "a empresa não se atentou para o primado essencial do direito, que é o direito à defesa e contraditório" (ID 80c9f8d, fl. 5). Com a devida vênia, destaque-se que, embora seja um princípio, não há legislação que obrigue empresas a oportunizarem tais dispositivos no momento da dispensa, podendo o autor se defender em juízo. Observe-se também que no art. 26 do Código de Conduta da reclamada (ID d95ec2) estão arroladas as penalidades, porém sem gradação ou correlação entre as mesmas. Consta "demissão por justa causa", cuja previsão de aplicação consta que será feita com base na gravidade da transgressão, pelo Departamento de Recursos Humanos da reclamada.

Também, em que pese a fundamentação do juízo *a quo* ainda sobre o primazia da defesa e do contraditório, torna-se importante reforçar o surgimento de novas perspectivas na operação do Direito no Brasil, inclusive reparatórias, como, inclusive, também é trazido na sentença de origem. O Conselho Nacional de Justiça, em diálogo com os demais órgãos do Sistema de Justiça brasileiro, tem reconhecido um silenciamento histórico institucional com relação a violências estruturais como a que se está tratando no presente processo. O próprio Protocolo, aqui já citado e também pela douta magistrada de 1º grau, introduz em suas orientações:

Este protocolo é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas.

Quanto à interpretação e aplicação abstrata do direito, reza o Protocolo:

Enquanto alguns problemas estão relacionados a aplicação

contextualizada do direito, outros se relacionam com a própria forma como o direito é concebido - ou seja, como categorias, seus valores e princípios fundamentais operam. Isso significa dizer que a aplicação igualitária do direito - por exemplo, livre de estereótipos - não tem, por si só, o potencial de oferecer soluções jurídicas verdadeiramente emancipatórias. [...] Muitas regras e muitos princípios são aplicados de maneira abstrata, sem levar em consideração as relações de poder que existem na sociedade e que podem influenciar conflitos e interpretações aparentemente neutras do direito.

O juízo *a quo* reconheceu que "não há controvérsia sobre a existência da denúncia do assédio sexual" e que "a Reclamada agiu corretamente dando voz à denunciante" (ID 80c9f8d, fl. 04), o que este Relator tem convergência. Inclusive, no depoimento pessoal do preposto da reclamada, em audiência de instrução (ID 91199c7) houve indeferimento da pergunta afeita ao motivo da dispensa do reclamante, manifestando-se assim a douta magistrada:

Indeferida a pergunta de qual o motivo da dispensa do reclamante, tendo em vista que este motivo é incontroverso nos autos.

É fato que o ato da denúncia como motivador da justa causa é incontroverso e não o julgamento do caso, o qual acontecerá em instância criminal própria. Todavia, considerando a gravidade pela tipicidade da conduta denunciada, o princípio da imediatidade - ou seja, a observação do momento em que o empregador toma conhecimento da falta cometida e a resposta disciplinar proporcional, evitando que a omissão caracterize a hipótese de perdão tácito - e a proteção da trabalhadora era urgente alguma medida patronal que garantisse segurança para que a trabalhadora pudesse retornar ao serviço, sem ter sua integridade ameaçada. Além disso, é sabido que mulheres desenvolvem, após experiências dessa natureza, transtorno de estresse pós-traumático, a depender do quão menos invasivo for o assédio e as idiosincrasias das mulheres vitimadas.

Abrir processo disciplinar na empresa

para apuração de um ato que normalmente ocorre no silêncio, às escondidas, em uma conjuntura de medo e vulnerabilidade às vítimas - estamos falando de tentativa de estupro - parece inócuo e/ou limitado, demandando, na verdade, uma investigação especializada, própria da esfera criminal, onde o reclamante terá a oportunidade de se defender nos órgãos competentes.

Assim, frente a todos os limites probatórios que as violências sexuais apresentam, a dispensa tem causa. A reclamada deu voz à trabalhadora e dispensou motivadamente o reclamante, vez, também, que ele passou a ser uma ameaça à rotina da trabalhadora no ambiente laboral.

Desta forma, outro caminho não haveria à reclamada se não a dispensa por justa causa do reclamante, nos termos do art. 482, b, da CLT, considerando a proporcionalidade frente à gravidade do ato trazido - tentativa de estupro - na denúncia da trabalhadora, mulher, subordinada direta do reclamante, auxiliar de serviços gerais na reclamada e lavradora (como consta na qualificação do boletim de ocorrência), moradora de uma cidade com pouco mais de 4500 habitantes (IBGE, 2020). Sim, são elementos que também perpassam a análise do direito.

Assim, ante o exposto, reitero que a reclamada não dispensou o reclamante sem justa causa. Houve causa.

Dou provimento ao recurso, excluindo da condenação o pagamento do aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, liberação do FGTS, multa de 40% e entrega das guias do seguro-desemprego.

Mantida a condenação quanto ao pagamento do saldo de salário de 4 dias de dezembro de 2020, com incidência da multa prevista no artigo 467 da CLT já que a parcela nem sequer foi contestada pela reclamada e também não foi paga em audiência.

Havendo verba rescisória incontroversa não paga a tempo e modo, também é mantida a multa prevista no § 8º, do artigo 477 da CLT.

Do sobreaviso

O Juízo de Origem deferiu o pedido de pagamento de adicional de sobreaviso.

A diretriz firmada na Súmula n.º 428 do C. Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que se reconhece o direito às horas de sobreaviso apenas quando o empregado, à distância, é submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em estado de disponibilidade para atuar quando convocado para atendimento às necessidades de serviço durante o período de descanso:

SÚMULA 428. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 - DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Não há elementos probatórios nos autos que atestem o controle patronal sobre o horário do reclamante no momento de seu descanso. Em que pese as testemunhas terem afirmado que o reclamante ficava em posse de telefone corporativo para uma eventualidade, não é possível afirmar que o reclamante estava obrigado a permanecer em prontidão, sem possibilidade de ir e vir de sua residência ao longo da noite, para a qualquer momento ser chamado para o serviço durante o período de seu descanso. As testemunhas não afirmaram ter presenciado o reclamante em serviço nesses casos, durante seu descanso, mas apenas sobre o que sabiam sobre a dinâmica do uso do telefone corporativo e que o mesmo ficava em posse do reclamante para uma eventualidade, uma vez que residia próximo ao armazém da reclamada.

Restou assente, pois, que o autor apenas recebia chamados eventuais da reclamada para resolver questões pontuais sobre disparos ocasionais de alarmes - uma vez que morava próximo - o que difere do labor em sobreaviso que, normalmente, é feito por meio de escala ou plantão e exige que o empregado esteja em sua residência ou nas proximidades do local de trabalho a fim de atender demanda do empregador.

No caso, as partes não citam que a empresa impunha ao reclamante limites à sua locomoção ou a controle empresarial que permitiria a sua convocação a qualquer momento.

Por tais fundamentos, dou provimento ao recurso também nesse aspecto e excluo da condenação o pagamento das horas de sobreaviso.

Conclusão

Pelo exposto, conheço do recurso interposto pela reclamada e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para inverter a dispensa sem justa causa em dispensa motivada, excluindo da condenação o pagamento do aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, liberação do FGTS, multa de 40% e entrega das guias do seguro-desemprego e o pagamento de adicional de sobreaviso.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 140,00 calculadas sobre R\$ 7.000,00, novo valor da condenação.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, em sessão turmária e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recurso da reclamada e dar-lhe parcial provimento.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 140,00 calculadas sobre R\$ 7.000,00, novo valor da condenação.

Julgamento ocorrido por maioria de votos, nos termos da fundamentação

apresentada no voto condutor; tendo restado vencidos os Desembargadores Ricardo Alencar Machado e Cilene Ferreira Amaro Santos que negavam provimento ao apelo, mantendo a r. sentença de 1º grau por seus próprios fundamentos.

Presentes os Desembargadores Ricardo Alencar Machado (Presidente), Pedro Luís Vicentin Foltran, Brasilino Santos Ramos, José Leone Cordeiro Leite e Cilene Ferreira Amaro Santos.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Procurador Regional do Trabalho Adélio Justino Lucas; tomando ciência da matéria e não se manifestando no presente caso por razões circunstanciais.

Fez-se presente em plenário, fazendo uso da tribuna para sustentações orais, o advogado Guilherme Fernandes representando a empresa COFCO International Brasil S/A.

Secretário da Turma, o Sr. Luiz Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno.

Secretaria da 3ª Turma;

Brasília/DF,
08 de março de 2023 (data do julgamento).

Pedro Luís Vicentin Foltran
Desembargador Relator