



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário** **0011614-62.2020.5.15.0097**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 31/08/2020

**Valor da causa:** R\$ 101.041,92

**Partes:**

**AUTOR:** SELMA CRISTINA DE MORAIS

**ADVOGADO:** ANDERSON DE OLIVEIRA BARBOZA

**RÉU:** ENGEFORT SISTEMA AVANÇADO DE SEGURANCA LTDA

**ADVOGADO:** JOAO JOSE ANDRADE DE ALMEIDA

**ADVOGADO:** EVELYN CERVINI

**RÉU:** FEDEX BRASIL LOGISTICA E TRANSPORTE LTDA

**ADVOGADO:** RICARDO ANDRE ZAMBO

**RÉU:** VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

**ADVOGADO:** SILVIA PELLEGRINI RIBEIRO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ  
**ATOrd 0011614-62.2020.5.15.0097**  
AUTOR: SELMA CRISTINA DE MORAIS  
RÉU: ENGEFORT SISTEMA AVANÇADO DE SEGURANCA LTDA E OUTROS (3)

## SENTENÇA

### RELATÓRIO

SELMA CRISTINA DE MORAIS ajuíza Reclamação Trabalhista em face de ENGEFORT SISTEMA AVANÇADO DE SEGURANCA LTDA, FEDEX BRASIL LOGISTICA E TRANSPORTE LTDA e VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA., alegando, em síntese, que foi admitida em 14/08/2014 na função de vigilante pela primeira reclamada, sendo seu contrato marcado por irregularidades. Pelos fundamentos expostos na petição inicial, postula os títulos que discrimina (ID. abbac5d). Dá à causa o valor de R\$ 101.041,00. Junta documentos.

Em sua defesa, as reclamadas arguem de ilegitimidade de parte, impugnação aos valores constantes da petição inicial, prescrição quinquenal. No mérito, pugnam pela improcedência dos pedidos, juntando documentos (ID. abbac5d, 8aa1634 e ac75288).

Manifestação à defesa (ID. 7cd6e2c e ebc7b2a). Colhidos os depoimentos da reclamante, da primeira reclamada e de testemunhas, encerra-se a instrução processual (ID. d59e859). Razões finais por memoriais. Tentativas de conciliação frustradas. É o relatório.

**DECIDO**

**FUNDAMENTAÇÃO**

**DIREITO INTERTEMPORAL. INAPLICABILIDADE DA LEI 13.467****/2017**

O presente feito fora ajuizado em 31/08/2020, ou seja, sob a vigência da Lei 13.467/2017.

Todavia, diz respeito a contrato de trabalho iniciado em 14/08/2014. Assim, no presente caso, consigno expressamente que a relação de direito material em análise será julgada conforme o ordenamento jurídico anterior à chamada reforma trabalhista ("tempus regit actum"), pois não se pode alterar contrato de trabalho em prejuízo da trabalhadora.

**LEGITIMIDADE DE PARTE**

As condições da ação são aferidas abstratamente conforme adoção pelo ordenamento jurídico brasileiro da moderna teoria da asserção.

Com efeito, a simples indicação do réu como devedor na relação jurídica de direito material é suficiente para configurar a pertinência subjetiva da ação.

A segunda e a terceira reclamadas foram apontadas como responsáveis pelos créditos trabalhistas objeto da presente reclamação, com o fundamento na terceirização e na responsabilidade subsidiária. São, portanto, partes legítimas, independentemente da procedência ou não das alegações, pois tal exame apenas será realizado quando da análise do mérito da demanda. Rejeito.

**NÃO EXPRESSÃO MONETÁRIA DO LIMITE DO PEDIDO**

Colaciono tese que foi aprovada no 19º CONAMAT como fundamento para afastar a pretensa limitação da condenação ao valor indicado na inicial:

**“Indicação de valor do pedido na inicial não é liquidação e não limita o valor da condenação**

Durante muito tempo a doutrina e a jurisprudência se recusaram a aplicar o § 1º do art. 840 da CLT quanto aos requisitos da petição inicial, considerando que estes deveriam seguir os parâmetros do CPC.

Agora, com o legislador, em 2017, regulando especificamente o tema, sem fazer qualquer referência ao CPC de 2015, fica impossibilitada a aplicação subsidiária no CPC na temática, assim como restam afastadas todas as práticas de exigências de informações aos reclamantes para a propositura de reclamações além daquelas previstas no atual § 1º do art. 840 da CLT.

No fundo, o dispositivo atual repete o anterior, o que revitaliza, como já dito, os princípios da oralidade, da ampliação do acesso à justiça, da instrumentalidade das formas e da simplicidade.

Uma petição inicial trabalhista não depende de causa de pedir, de fundamentação jurídica, de qualificação jurídica do pedido, especificação de provas, requerimento de citação ou mesmo qualificação das partes por formas específicas. Basta “designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante”. É o que diz a lei.

A inovação fica por conta da exigência de que o pedido deva “ser certo, determinado e com indicação de seu valor”, o que, de fato, não muda muita coisa, pois a precisão e a determinação do pedido são da sua própria essência. A questão do valor, no entanto, pode dar a entender que o legislador exigiu a liquidação antecipada da condenação, mas não é bem isso.

Cabe reparar, primeiro, que o texto legal referido faz referência expressa à “indicação do seu valor” (do pedido), o que deve ser tomado, literalmente, como uma indicação e não uma certeza, pois essa só se obterá com os limites fixados no julgamento e após a necessária liquidação.

Importantíssimo verificar que o próprio legislador (da Lei 13.467 /17) deixa claro que a definição do valor efetivamente devido só se terá com a liquidação da sentença, quando, tratando dos honorários do advogado (art. 791-A), estabelece que estes serão calculados sobre “o valor que resultar da liquidação da sentença”.

O valor, ademais, é a mera expressão econômica que se considera advir do pedido (daí a expressão “indicação”), sendo que mesmo a indicação do valor só poderá ser exigida quando for possível fazê-lo no momento da propositura da ação, considerando-se, como deve ser, que em muitas situações isso não é possível (§ 1º do art. 324, CPC).

Além disso, em nenhuma hipótese o valor apresentado delimita a condenação porque o juiz julga o pedido, na perspectiva de uma correspondência

entre o fato e o direito. Concretamente, o juiz aplica o direito ao fato, embora vinculando-se à delimitação do pedido, que, como se sabe, é a decorrência jurídica lógica do fato aduzido. Se o direito aplicado ao caso concreto gerar um resultado econômico superior ao valor indicado na inicial, a devida prestação jurisdicional, que é uma obrigação constitucional, deverá considerar o valor efetivamente devido, ainda mais quando se esteja lidando com questões de ordem pública, como se dá, na maioria das situações, com o Direito do Trabalho.

Havendo condenação, portanto, o que prevalece é o valor que se extrai da liquidação da sentença e não o valor do pedido, que é, como se sabe, meramente indicativo, a não ser quando a lei diz, expressamente o contrário, como no caso da fixação do valor da causa.

Trata-se, portanto, de atos ilegais tanto a exigência do juiz para que o reclamante “liquide” os pedidos, sem considerar, inclusive, as situações em que sequer a indicação é possível, quanto a ameaça de que a condenação será limitada ao valor “liquidado”, até porque, como já dito, o art. 791-A da CLT deixa claro que o valor da liquidação não está delimitado pelo valor do pedido.” Rejeito.

### **PRESCRIÇÃO QUINQUENAL**

Rejeito a arguição da prescrição quinquenal parcial da pretensão da reclamante, pois o inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal somente terá aplicabilidade quando o seu inciso I for regulamentado e passar a vigor, tendo em vista a coerência que deve ser extraída do texto constitucional.

Não se pode, pois, aplicar imediatamente inciso que prejudica um dos lados da relação de emprego - o trabalhador (XXIX) - sem aplicar o inciso que lhe dá guarida para poder pleitear verbas durante a vigência dessa mesma relação (I).

A prescrição quinquenal e a garantia contra dispensa arbitrária são faces de uma mesma moeda e, portanto, só podem atuar conjuntamente, a fim de que um dos lados não prevaleça sobre o outro. Deve-se, assim, sistematizar as normas trabalhistas, apoiando-se no princípio protetor, expresso em termos constitucionais como valorização social do trabalho.

A aplicação de mencionadas regras deve ser conjunta, em atendimento aos princípios da progressão das condições sociais e protetor e sob pena de menoscabo ao sistema instituído pelo art. 7º da Constituição Federal e aceitação diária de renúncias a créditos alimentares.

Nesse sentido, o verbete aprovado no XV CONAMAT, realizado entre os dias 28 de abril e 1º de maio de 2010, em Brasília, com o seguinte teor:

***“PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA (artigo 7º, I, CF). NÃO-REGULAMENTAÇÃO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL: INAPLICABILIDADE. Considerando que a prescrição não é um ‘prêmio’ para o mau pagador, enquanto não aplicado efetivamente o direito de proteção contra a dispensa arbitrária previsto no inciso I do art. 7º da CF, que gera ao trabalhador a impossibilidade concreta de buscar os seus direitos pela via judicial, não se pode considerar eficaz a regra do inciso XXIX do artigo 7º, no que se refere à prescrição que corre durante o curso da relação de emprego. Por isso, enquanto não conferirmos efetividade plena ao artigo 7º, I, da CF/88, não se pode declarar a prescrição quinquenal”.***

Assim, não há prescrição quinquenal parcial a ser pronunciada. Ademais, não há prescrição dos pedidos declaratórios.

#### **JUSTA CAUSA. ABANDONO. DANO MORAL**

Quanto à dispensa da empregada, no âmbito do Direito do Trabalho, prevalece o princípio da norma mais favorável, pelo qual a regra é a dispensa sem justa causa, a qual se equipara a rescisão indireta, por garantir maior gama de direitos à trabalhadora, sendo exceção as demais modalidades. Por outro lado, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável à empregada.

Assim, cabe ao empregador comprovar que a reclamante abandonou o emprego acarretando a dispensa por justa causa, a teor o artigo 818 da CLT.

A legislação trabalhista estabelece as hipóteses em que a empregada pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, bem como assegura-lhe, quando sua ausência for por hipótese legalmente permitida, todas as vantagens que durante esse período tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa.

Se, por outro lado, a empregada deixa de comparecer ao serviço sem qualquer justificativa ou comunicado ao empregador, supõe-se que não tem mais interesse em continuar mantendo o vínculo empregatício, podendo, inclusive, incorrer em falta grave de abandono de emprego.

O abandono de emprego está elencado no artigo 482, caput e alínea "i", da CLT entre os justos motivos para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Contudo, o texto legal não fixa o prazo de ausência da empregada necessário à configuração dessa falta grave.

Para a correta configuração do abandono de emprego é necessário que, além do elemento objetivo da ausência prolongada, haja a intenção ou ânimo de abandonar o emprego (elemento subjetivo).

Pois bem.

A primeira reclamada alega que a reclamante abandonou o emprego, não retornando das férias usufruídas entre 2/2/2019 e 5/3/2019. A reclamante afirma que foi transferida do posto de trabalho em Jundiaí para São Paulo, sem aviso prévio e sem fornecimento de vale-transporte.

A empregadora não impugna especificamente a transferência, reconhecendo que perdeu o posto de prestação de serviços em que a reclamante trabalhava e que todos foram transferidos para o posto mais próximo. Assim, reputo verdadeira a transferência para São Paulo. A empregadora afirma que suportaria gastos com o transporte, mas não junta nenhum comprovante de fornecimento de vale-transporte. Portanto, reputo verdadeira a ausência de fornecimento.

O telegrama enviado pela reclamada em 08/4/2019 não tem a força probatória de que a reclamante estaria faltando injustificadamente, além de constituir um chamado para o trabalho recebido pela reclamante apenas no dia 09/04/2019, é incompatível com o alegado abandono. O que fica evidenciado é o ânimo da reclamada em dispensar a reclamante sem lhe pagar o que era devido.

A reclamada não provou documentalmente o fornecimento do vale-transporte, uma vez que o comprovante de "liberação de crédito" juntado como comprovante de fornecimento de vale-transporte (id 930f048) não condiz com o período em questão, ou seja, março de 2019.

A empregadora tem a obrigação de fornecer antecipadamente o vale-transporte necessário para o deslocamento de casa ao trabalho e vice-versa. Não é possível esperar que a trabalhadora, cujo salário base é R\$ 1.547,12, arque com a despesa de mais de R\$ 30,00 por dia para ir trabalhar. Afirmou a reclamante:

**"1. o último dia de trabalho foi em janeiro/2019; 2. na época estava retornando da licença maternidade, que se encerrou no dia 31/12/2018; 3. a reclamante trabalhou 30 dias na 3ª reclamada; 4. tirou 30 dias de férias e quando retornou havia sido transferida para a base no bairro do Butantã, em São Paulo; 5. a**

reclamante chegou a ir trabalhar lá por 10 dias; 6. a reclamante tinha que entrar às 7h em São Paulo, mas o horário era incompatível com o transporte que pegava em Jundiaí; 7 . por causa dos horários dos transportes a reclamante só conseguia chegar às 8he quando chegava na base era mandada de volta para casa e era descontado o dia de trabalho; 8. assim, não conseguiu trabalhar nos dias em que estava lotada na base; 9. não foi dado vale-transporte para a reclamante se locomover de sua casa até a base; 10. depois de 10 dias a reclamante entrou em contato com o supervisor Fabiano para dizer que não conseguiria entrar às 7h e este disse a ela para que aguardasse em casa até que resolvessem a sua situação; 11. ninguém entrou em contato com a reclamante até que recebeu a cartinha avisando sobre a sua dispensa por justa causa ”.

O próprio preposto da primeira reclamada não confirmou que houve contato com a reclamante: **“3. a reclamante não retornou após as férias e por isso foi dispensada; 4. não sabe se a empresa entrou em contato com a reclamante”**.

De forma inovadora, a tese da defesa passa a ser a de que a reclamante estaria lotada em Louveira depois de suas férias, conforme depoimento pessoal da reclamada e da testemunha Ricardo. Todavia, o inspetor da reclamante nessa localidade seria a testemunha Vandilson, que não confirmou tal tese. Ao contrário, apenas disse: **“7. a reclamante trabalhou até janeiro/2019 e depois tirou férias e não retornou mais; 8. não sabe se a reclamante foi transferida para São Paulo; 9. pelo que sabe, a reclamante foi dispensada por abandono de emprego; 10. o depoente não conseguiu falar com a reclamante na época para saber o que estava acontecendo”**.

Portanto, não está provado o ânimo de abandonar o emprego.

Outro ponto a ser considerado é o fato de a reclamante ter retornado de licença maternidade recentemente. Se a empresa tinha vagas no posto de trabalho na 3ª reclamada, deveria ter disponibilizado para reclamante, o que não ficou provado nos autos.

No caso em tela, a condição da reclamante de trabalhadora que retorna de licença maternidade importa uma **relação assimétrica de poder entre as partes**, além de uma **situação estrutural de desigualdade** de classe e gênero, reforçada pelo estado gravídico. É um caso que demanda uma análise sob perspectiva de gênero.

Julgar com uma perspectiva de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional para realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional para garantir acesso à justiça e remediar as relações assimétricas de poder, situações estruturais de desigualdade, bem como a tomada em



consideração à presença de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências.

A perspectiva de gênero observa os princípios fundantes da República Federativa do Brasil inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); ao objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

Em consonância com essas premissas, o rol de direitos individuais e coletivos não se encerra no texto constitucional, abrangendo também os tratados internacionais, seja com força supralegal (art. 5º, §2º), seja com força constitucional (art. 5º, § 3º).

A igualdade formal assegurada pela Constituição Federal ainda não reverbera nas relações sociais. Um triste exemplo é o tratamento dispensado às trabalhadoras gestantes. Uma pesquisa da FGV revela que após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

No cenário global, a comissão de peritos da OIT já detectou que embora praticamente todos os países proporcionem algum tipo de proteção na maternidade às mulheres empregadas, cerca de 60 por cento das mulheres trabalhadoras em todo o mundo (quase 750 milhões de mulheres) não se beneficiam de um direito estatutário a uma licença por maternidade. Problemas com a implementação, a conscientização dos direitos, a insuficiente capacidade contributiva, práticas discriminatórias, a informalidade e exclusão social significam que, em todo o mundo, se estima que apenas 330 milhões de mulheres trabalhadoras (28,2 por cento) recebem algum benefício contributivo ou não contributivo, em dinheiro por ocasião do parto.

Assim, a falta de acesso a um direito previsto em lei em muitos casos pode ser decorrente de prática discriminatória, o que é repudiado tanto pelo ordenamento jurídico nacional (Constituição Federal e leis) quanto pelos tratados internacionais sobre direitos humanos.

Dentre os tratados internacionais em matéria de direitos humanos, para a apreciação do presente caso, invoco a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, incorporada pelo

Brasil através do Decreto nº 4.377/2002, cujo acrônimo em inglês é CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), que aborda expressamente a discriminação contra a mulher trabalhadora, incluindo por motivo de maternidade e estado civil, em seu artigo 11:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para **eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego** a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

b) O direito às mesmas **oportunidades de emprego**, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de **seleção** em questões de emprego;

2. A fim de **impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar**, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

a) **Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;**

As situações de discriminação se relacionam com estereótipos e preconceitos de gênero. Nesse sentido, a Recomendação n. 33 do Comitê CEDAW, que aborda o acesso à justiça, informa que:

26. Os estereótipos e os preconceitos de gênero no sistema judicial têm consequências de amplo alcance para o pleno desfrute pelas mulheres de seus direitos humanos. Eles impedem o acesso das mulheres à justiça em todas as áreas do direito, e podem ter um impacto particularmente negativo sobre as mulheres vítimas e sobreviventes da violência. **Os estereótipos distorcem percepções e resultam em decisões baseadas em crenças e mitos preconcebidos em vez de fatos relevantes.** Com frequência, juízes adotam rígidos estândares sobre comportamentos que consideram apropriados para as mulheres, penalizando aquelas que não agem conforme esses estereótipos. **Os estereótipos também afetam a credibilidade dada às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, sistema de justiça, que pode, por como partes e testemunhas.** Esses estereótipos podem levar juízes a mal interpretarem ou aplicarem as leis. Isso tem profundas consequências, por exemplo, no direito penal, quando resulta que perpetradores de violações a direitos das mulheres não sejam considerados juridicamente responsáveis, mantendo se assim uma cultura de impunidade. Em todas as áreas do direito, **os estereótipos comprometem a imparcialidade e integridade do sistema de justiça, que podem, por sua vez, levar à denegação da justiça, incluindo a revitimização de denunciante.**

Por todo o exposto, descaracterizo e declaro a nulidade da justa causa aplicada, convertendo a dispensa da reclamante em imotivada. A justa causa aplicada de forma leviana importa a aplicação das multas dos art. 467 e 477, CLT, pois não é possível dispensar desta forma sem um mínimo de plausibilidade.

1) Obrigações de Fazer: proceder à entrega do TRCT; entregar as guias do seguro desemprego; depositar FGTS sobre verbas rescisórias e multa de 40%;

2) Obrigações de Pagar: aviso prévio de 42 dias; 8/12 avos de férias de 2018/2019, acrescidas de 1/3; férias integrais, de forma simples, do período aquisitivo 2017/2018, acrescidas de 1/3; 3/12 avos de décimo terceiro salário de 2019; décimo terceiro salário integral de 2018; multa do artigo 477, § 8º, da CLT; acréscimos do artigo 467 da CLT.

Deverão ser recolhidos diretamente pela primeira reclamada na Caixa Econômica Federal os valores correspondentes aos depósitos do FGTS e a indenização de 40% sobre todos os depósitos relativos ao período laborado, inclusive sobre as verbas da rescisão, nos termos do parágrafo único do artigo 69 do Decreto nº 99684/90, com comprovação nos autos, em dez dias do trânsito em julgado desta decisão. Após será expedido alvará judicial para que a empregada efetue o saque necessário. O recolhimento dos depósitos do FGTS é obrigação de fazer que, se não cumprida no prazo estabelecido, resolve-se em perdas e danos com pagamento direto à reclamante.

Deverá ainda a primeira reclamada entregar à reclamante o termo de rescisão de contrato de trabalho e as guias para habilitação no seguro desemprego, no prazo de dez dias do trânsito em julgado dessa decisão, sob pena de conversão em pecúnia.

Quanto aos fatos apresentados no presente caso, verifico que a reclamante pretende reparação pecuniária por danos morais sofridos em decorrência da aplicação indevida de justa causa.

Conforme já analisado, a primeira reclamada não provou a justa causa. Ao contrário, revelou uma atitude hostil à reclamante, que retornava ao trabalho após licença maternidade.

A teoria da responsabilidade civil subjetiva não prescinde da concorrência dos seguintes requisitos, nos termos dos artigos 186 e 927, do CC, a saber: dano, nexo de causalidade, conduta (ação ou omissão) e culpa.

O artigo 932, III, do CC, fixa a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos ou empregados que no exercício do trabalho.

As condutas comprovadas da reclamada implicaram em agressão aos direitos da personalidade do reclamante. Presentes, portanto, os requisitos da teoria da responsabilidade civil subjetiva.

A culpa emerge da própria conduta da reclamada em desrespeito aos valores dos arts. 1º, 5º e 7º, da Constituição Federal conforme fatos especificados.

Oportuno esclarecer que o dano moral é verificado “in re ipsa”, ou seja, das circunstâncias do caso concreto sendo desnecessária a prova do dano à honra.

Por todo o exposto e diante do que dispõe o artigo 186, 187 e 927, do CC, julgo procedente o pedido de indenização dos danos morais sofridos.

Considerando o porte da empresa reclamada, as circunstâncias em que o dano ocorreu, o caráter pedagógico e compensatório da indenização e a extensão do dano, fixo o valor da indenização em R\$ 10.000,00, nos termos do artigo 944, do CC, aplicado subsidiariamente conforme dispõe o parágrafo único do artigo 8º da CLT.

### **HORAS EXTRAS**

A reclamante impugna os cartões de ponto quanto aos horários de entrada e de saída, pois antes de iniciar a jornada tinha que chegar antes para a troca de uniforme e a troca de turno e, na saída, tinha que fazer a troca de turno e a troca de uniforme para então ir embora. Em depoimento pessoal, a reclamante confirma que:

**“12. as escalas eram constantemente alteradas, mas tinha sempre que chegar 20 minutos antes do horário da escala e sair 20 minutos depois; 13. isso se dava pois tinha que trocar o uniforme e o calçado, além de fazer uma ronda no início da jornada e antes de ir embora; 14. usufruía 15 minutos de intervalo, pois não havia efetivo para cobrir o posto para que usufrísse uma hora de intervalo; 15. as folgas trabalhadas não eram anotadas nos cartões de ponto, assim como não eram anotados os minutos sobressalentes do horário de escala, nem a redução dos intervalos; 16. com relação aos itens 12 a 15, as informações valem tanto para a prestação de serviços na 2ª quanto na 3ª reclamada; 17. a pessoa que rendia a reclamante chegava 20 minutos antes do final da jornada da reclamante e tinha que averiguar o posto; 18. enquanto isso a reclamante tinha que passar o posto para a colega de trabalho e depois se trocar;**

19. para passar o posto na 3ª reclamada era necessário mostrar os containers, passar as notas fiscais e outros documentos; 20. na 2ª reclamada não havia rendição, então tinha que fazer a ronda e trocar o uniforme nos 20 minutos que excediam na entrada e na saída;”.

Corroborar seu depoimento, as declarações da testemunha Sidney no sentido de que: **“2. os vigilantes não poderiam ir trabalhar uniformizados e por isso se trocavam no local; 3. tinham que chegar com 20 minutos de antecedência para chegar, abrir o galpão, trocar o uniforme e fazer a ronda dos postos e só então iniciava a jornada; 4. às 18h fechava a 2ª reclamada e o depoente tinha que esperá-los ir embora para fazer a ronda de fechamento e depois se trocar para ir embora, por volta das 18h20; 5. usufruíam de 10 a 20 minutos de intervalo naquele posto; 6. trabalhou no mesmo horário que a reclamante e a ela também se aplicavam as informações supramencionadas; 7. os minutos que antecediam e que sucediam o horário contratual não eram anotados nos cartões de ponto; 8. confirma os horários acima mencionados; 9. havia 3 vigilantes por turno e para fazer a refeição se revezavam na expedição e no portal, de forma que cada um conseguia usufruir 15 a 20 minutos de intervalo; 10. enquanto um fazia a ronda de fechamento o outro fazia o fechamento do livro de ocorrências e o terceiro fazia o fechamento do escritório da Loccitane e dos vestiários que ficavam no lado de fora.”**

O depoimento da testemunha Ricardo, que não trabalhou diretamente com a reclamante, não é capaz de infirmar o depoimento de Sidney. No entanto, a testemunha Vandilson, que trabalhou na 3ª reclamada, afasta o reconhecimento dos minutos residuais e da redução do intervalo intrajornada no período em que a reclamante trabalhou lá: **“2. foi inspetor da reclamante por um curto período; 3. a reclamante anotava corretamente os cartões de ponto; 4. a reclamante não trabalhou em folgas; 5. a reclamante usufruía uma hora de intervalo para refeição; 6. naquele posto de trabalho há vigilante almocista e um jantista”.**

Assim, reputo provado que a reclamante entrava 20 minutos antes e saía 20 minutos depois e tinha o intervalo intrajornada reduzido para 20 minutos, durante o período em se ativou na segunda reclamada FEDEX.

Por se tratar de norma de ordem pública, concernente à higiene, saúde e segurança do trabalho, a concessão de apenas 20 minutos não alcança o intuito do instituto, pelo que se defere o pagamento de 1 hora diária pelo intervalo reduzido (art. 71 da CLT e OJ 307 da SDI-1) e reflexos (súmula 354 do TST).

Além disso, quanto às escalas 5X2 ou 6X1 com jornadas de 12 horas, **não há norma coletiva que as autorize**. Não há nenhuma espécie de compensação, mas apenas extrapolação diária do limite de jornada. Não se aplica a s. 85, TST. Defiro o pagamento de horas extras além da 8ª diária.

No que se refere ao intervalo especial previsto no artigo 384, da CLT, o Supremo Tribunal Federal, em decisão com repercussão geral, entendeu que o intervalo do art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República e se aplica a todas as mulheres trabalhadoras (Recurso Extraordinário (RE) 658312).

Assim, reformulando entendimento anterior e na esteira do já decidido pelo Colendo TST e pelo E. STF, tem-se que o disposto no art. 384 da CLT foi recepcionado pela CF/88.

Observado o limite do pedido, são devidos, então, os 15 minutos, acrescidos do adicional de 50%, nos dias em que houve prorrogação de jornada após 08hs diárias, por dia trabalhado, ainda, seus reflexos em DSR's, e com estes em férias acrescidas de 1/3, 13º salários, aviso prévio indenizado e FGTS com a multa de 40%, da admissão até a entrada em vigor da L. 13467.

Para o cálculo das horas extras, são fixados os seguintes parâmetros:

- no período em que a reclamante laborou na segunda reclamada, considerar o horário de trabalho como sendo o de entrada 20 minutos antes e o de saída 20 minutos depois dos registrados em folhas de ponto, e a redução do intervalo intrajornada para 20 minutos;

- no período em que reclamante laborou na terceira reclamada, considerar horário das folhas de ponto;

- consideração como extraordinárias das horas laboradas além da 8ª diária, bem como daquelas que ultrapassem as 44 horas ordinárias semanais, bem como uma hora diária quando houve redução do intervalo intrajornada; 15 minutos diários até a vigência da L. 13467;

- consideração da redução ficta da hora noturna (se houver) como critério de contagem de tempo à disposição do empregador (art. 73, § 1º, da CLT), inclusive no regime de turnos ininterruptos de revezamento (OJ 395, da SDI1);

- será observada a evolução salarial do reclamante e os dias efetivamente trabalhados (exclusão dos períodos de suspensão), valendo-se da jornada descrita na inicial nos períodos em que não houver juntada aos autos dos cartões de ponto;

- a base de cálculo na forma das súmulas 24, 45, 63, 90 inc. V, 115, 132, 172, 264, 376, do TST e das OJ 47 e 97, da SDI-1 e havendo salário variável, pela média dos últimos 12 meses, na forma do art. 478, § 4º, da CLT;

- observância da globalidade salarial;

- o divisor é 220;

- o adicional é o previsto nos instrumentos normativos acostados aos autos, observado o período de vigência dos mesmos, bem como os percentuais neles estipulados ou o percentual habitualmente pago pelo empregador, sendo no mínimo de 50%, prevalecendo sempre a regra mais favorável e a condição mais benéfica à reclamante;

- a integração das horas extras em DSR, 13º salário, férias + 1/3, aviso prévio e FGTS + 40%, mas os descansos semanais remunerados, assim enriquecidos, não produzirão novos reflexos (OJ 394, da SDI1). As verbas rescisórias só serão integradas se as horas extras forem prestadas até doze meses antes do desligamento, por ser, a partir daí, muito grande o tempo que separa o término da hora extraordinária e a rescisão contratual;

- a dedução dos valores pagos, por idênticos títulos, efetivamente comprovados na fase de conhecimento;

- a média física para as integrações (súmula 347, do TST);

- a tolerância quanto ao excesso na antecedência ou na subsequência do horário contratual de labor prevista no art. 58, § 1º, da CLT e na súmula 366, do TST se observado o limite diário de 10 minutos. Ultrapassado este limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. Assim, o reclamante faz jus, como horas extras, aos minutos que superem os cinco minutos que antecedem a jornada e os cinco minutos que a sucedem;

- o descanso no domingo é um direito fundamental do trabalhador, daí ter valor dobrado, não podendo simplesmente ser trocado com descanso em outro dia em que o trabalho é remunerado de forma simples. Compõem o grupo dos benefícios concedidos ao obreiro, com finalidades medicinais, sociais, higiênicas, preventivas de acidentes e de aumento da produtividade. Nesse sentido,

nega-se, como regra, a possibilidade de trabalho em tais dias, sendo, por isso, mais caro o trabalho dominical. Substituir o domingo por outro dia da semana é o mesmo que dar dois em troca de um, sendo flagrante a desvantagem. Assim, a folga em outro dia da semana compensa apenas o dia trabalhado, mas não a dobra, eis que são extras, com adicional de 100%, todas as horas laboradas aos domingos e feriados nacionais, na forma da Lei nº 605/49 e súmula 146, do TST. Sendo assim, acolho o pedido da reclamante, condenando as reclamadas a pagar para os domingos não compensados o dia e a dobra (súmula 146, do TST, parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/00), observando-se, também, a súmula 172, do TST.

Horas extras não integram a base de cálculo de adicional de periculosidade. Indefiro.

Não foram provadas as folgas trabalhadas. Indefiro o pedido de pagamento de horas extras e a indenização de vale-refeição e vale-transporte.

### **INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Por outro lado, o adicional de periculosidade pago habitualmente integra o cálculo das horas extras, horas noturnas, 13º salário, férias +1/3, FGTS. A reclamada comprova a integração em férias, FGTS, 13º sal. Defiro, portanto, as diferenças de integração de adicional de periculosidade em horas extras e horas noturnas já pagas.

### **MULTAS CONVENCIONAIS**

Defiro com base na cláusula 65 (CCT 2017), tendo em vista o descumprimento das cláusulas 12 (pagamento horas extras), 39 (jornada) e 46 (adicional 100%), a ser calculada 3% do salário normativo da função, por infração, por dia, até o valor da obrigação principal.

### **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**

Não incorreu a reclamante nas hipóteses do art. 80 do CPC para ser apenada como litigante de má-fé, porque utilizou o processo apenas para buscar a satisfação do direito pretendido e não para causar danos processuais à parte adversa. Não reconheço, pois, a litigância de má-fé alegada pela primeira reclamada, restando rejeitado o pedido de pagamento da indenização correspondente.



## RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

A segunda e a terceira reclamadas não impugnam especificamente a prestação de serviços do reclamante nas suas dependências.

Portanto, é incontroversa a prestação de serviços do reclamante em benefício da segunda reclamada, mediante o fenômeno da terceirização.

Terceirização trabalhista, consoante ensina a doutrina, é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica da relação justralhista que lhe seria correspondente. Nesse norte, embora o contrato de emprego seja a via natural para aquele que necessita de mão de obra, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, não há de se olvidar que a criatividade privada tem o direito (art. 5º, II, da Constituição Federal) de optar pela terceirização.

Contudo, a propriedade deve ser exercida nos limites de sua função social (art. 5º, XXIII). Em um Estado que tem por fundamento os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV da Constituição Federal), e sendo a relação de emprego a forma de prestação desses direitos sociais (art. 7º c.c art. 170, VIII, da Constituição Federal), a terceirização não pode ser interpretada como forma de se despir do polo passivo dos direitos sociais trabalhistas, sob pena de abuso do direito (art. 187 do CC).

Nos termos do art. 896, do Código Civil (artigo 265, do novo Código Civil), a solidariedade não se presume e resulta da lei ou da vontade das partes. No entanto, no que se refere à solidariedade passiva, que nos interessa mais de perto, tem ganhado força entre os doutrinadores a noção que admite a presunção da solidariedade, para satisfação mais eficiente da obrigação, como se dá em outros países.

Depois de muito refletir sobre esta questão, presente diuturnamente nas reclamações trabalhistas, revejo meu entendimento para imputar a responsabilidade solidária do tomador de serviços.

Por outro lado, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, assim como o critério da atividade-meio, foi fruto de inovação jurisprudencial consubstanciada na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho em resposta à introdução da figura do intermediador no processo de reestruturação produtiva intensificado na década de 1990. No entanto, isso não significa a superação dos artigos 2º e 3º da CLT, que dispõem sobre os conceitos jurídicos de empregado e empregador.

A empresa prestadora de serviços, como mera intermediadora, não apaga o papel de quem efetivamente se apropria da força de trabalho, o que se

revela pela própria expressão TOMADORA de serviços. Se, por uma ficção jurídica, o trabalhador não firma o contrato de trabalho diretamente com o tomador de serviços, isso não pode implicar em obstáculos para a realização de seus direitos constitucionalmente garantidos: os direitos sociais.

Ao optar pela terceirização, com a “redução de custos” ou “ganho de produtividade”, que justificam a opção por esse modelo de contratação, o tomador de serviços não pode se esquivar de sua responsabilidade pelos créditos trabalhistas devidos àquele que despendeu sua força de trabalho em seu benefício. Ademais, o descumprimento da legislação trabalhista constitui, por óbvio, ato ilícito, do qual, se não participou diretamente, o tomador de serviços se beneficiou desde o início. Justamente por isso, deve o tomador de serviços responder solidariamente - art. 942, CC.

Assim, reconheço a responsabilidade solidária da segunda reclamada pelas pretensões deferidas ao reclamante em razão do contrato de trabalho com a primeira reclamada.

### **JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA**

É entendimento desta magistrada que incidem juros moratórios a partir do ajuizamento da ação e sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (CLT, art. 883; Súmula 200 do TST; cf. Lei nº 8.177/91, art. 39, § 1º) até a data do efetivo pagamento dos valores devidos. Por sua vez, a atualização monetária incide desde a exigibilidade do direito (CC, art. 389 e Súmulas 304 e 381 do TST) pela aplicação do IPCA-E (CLT, art. 879, § 7º) a partir de 26/03/2015 (modulação adotada pelo STF nas ADIs nº 4.357/DF e 4.425/DF); observados os critérios sedimentados para o período anterior (cf. OJ SDI-1/TST n. 300).

Não obstante, por força da decisão tomada pelo STF (Pleno, ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020), a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, deverá ocorrer pela aplicação - até que sobrevenha solução legislativa -, dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral e, destarte, mediante a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial (CC, art. 394; Súmula 43 do STJ) e, a partir da citação (cf. Súmula 16 do TST), pela incidência da taxa SELIC (CC, art. 406) que, segundo o referido entendimento estabelecido pela nossa Corte constitucional, já embute os juros moratórios.

De mais a mais, pela particularidade da sua condição de arbitramento judicial, no caso de dano moral, a referida incidência atualizatória será observada a partir desta decisão.

Não obstante, tendo em vista que a aplicação dos referidos novos critérios - por força da mencionada decisão vinculante prolatada pelo STF -, atrairá o efeito de barateamento expropriatório do crédito aqui apurado a ponto de favorecer o retardamento para sua satisfação, cabe cuidar da reparação devida à vista da justa recomposição ao credor, cabível oportunamente tanto a título de indenização suplementar (CC, art. 404, parágrafo único c/c CLT, art. 8º, § 1º) como por força de multa cominatória (CPC, art. 139, IV c/c CLT, art. 769), em circunstâncias, respectivamente, de prova do dano ou atuação processual temerária, mas, sem embargo da imediata imposição complementar de juros compensatórios, como remuneração do patrimônio suprimido (CC, arts. 591 e 1216), e que, como mera parcela acessória implícita, independe de pedido expresso e se conforma a plena hipótese de ultrapetição legal (p.ex. CPC, art. 81; Súmula 211/TST) ou lícita (como se sucede p.ex., nos casos dos arts. 467 e 496/CLT), desde já fixados em 1% ao mês (12% ao ano) - simetria da Súmula 618/STF -, a partir do ajuizamento da ação, sem identificação de anatocismo (cf. Súmulas 102 e 131/STJ).

Outrossim, a atualização (compreendendo juros de mora e correção monetária, cf. critérios estabelecidos pelo STF na ADC-58 e outras correlatas acima especificadas) e os juros compensatórios, deverão ser calculados separadamente, para perfeita compreensão da ausência de qualquer ofensa à referida decisão.

## **JUSTIÇA GRATUITA**

Declarada a condição de pobreza pela reclamante sob as penas da lei (ID. 22c3487 ), entendo que a reclamante preenche o requisito do art. 790, parágrafo 4º da CLT, em interpretação conjunta com os artigos 99, parágrafo 3º e 374, IV, ambos do CPC, e art. 1º da Lei nº 7.115/83, observando que a reclamada não produziu prova em sentido contrário quanto a hipossuficiência do obreiro. Neste sentido, adoto a monção aprova na CONAMAT 2018, conforme ementa que segue:

“Na hipótese de a parte receber salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o benefício da justiça gratuita deve ser concedido se, juntada declaração de pobreza, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto, não existirem, nos autos, nem forem produzidas pela parte contrária, provas capazes de elidir a presunção de

veracidade da referida declaração (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT; arts. 99, §3º e 374, IV, do CPC; art. 1º da Lei n. 7.115/83)".

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA**

Revedo entendimento anterior, o artigo 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, estabelece o direito aos honorários de sucumbência em favor do patrono, ainda que atue em causa própria, entre 5 e 15%, sobre o valor que resultar a liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, na impossibilidade de quantificação deste, sobre o valor atualizado da causa.

A fixação desses honorários, de acordo com o parágrafo primeiro do aludido dispositivo, deverá observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Pois bem. Sopesadas todas essas condicionantes à luz do caso concreto posto sob exame e consideradas as características da presente demanda, arbitro os honorários sucumbenciais em 15% sobre o montante líquido da condenação. O montante devido a tal título deverá ser apurado em liquidação de sentença e pago ao patrono, sob pena de execução em ação própria.

Se há procedência, ainda que mínima, da reclamação trabalhista, não se caracteriza a sucumbência recíproca. Isso porque a pretensão postulada foi acolhida e não há proveito econômico da reclamada.

### **CONCLUSÃO**

Ante o exposto, afasto as preliminares arguidas e julgo PROCEDENTES EM PARTES os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por SELMA CRISTINA DE MORAIS em face de ENGEFORT SISTEMA AVANÇADO DE SEGURANÇA LTDA, FEDEX BRASIL LOGÍSTICA E TRANSPORTE LTDA e VOLKSWAGEN DO BRASIL INDÚSTRIA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES LTDA. para condená-las ao pagamento de: aviso prévio de 42 dias; 8/12 avos de férias de 2018/2019, acrescidas de 1/3; férias integrais, de forma simples, do período aquisitivo 2017/2018, acrescidas de 1/3; 3/12 avos de décimo terceiro salário de 2019; décimo terceiro salário integral de 2018; multa do artigo 477, § 8º, da CLT; acréscimos do artigo 467 da CLT; indenização

dos danos morais; horas extras e reflexos; diferenças de integração de adicional de periculosidade; multas convencionais; honorários advocatícios.

Deverá ainda a primeira reclamada proceder à entrega do TRCT; entregar as guias do seguro desemprego; depositar FGTS sobre verbas rescisórias e multa de 40%.

Julgo improcedentes os demais pedidos.

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

A liquidação deve observar os parâmetros que constam da fundamentação.

Para efeitos do art. 832, § 3º, da CLT, são todas verbas salariais, exceto: multas, indenizações, honorários, férias e FGTS.

Nos termos do artigo 43 da Lei 8.212/91, deverá a parte reclamada recolher as contribuições previdenciárias devidas à Seguridade Social, comprovando o seu recolhimento nos autos mediante GFIP, de acordo com o mês de competência, englobando as contribuições devidas diretamente pelo empregador (artigo 22, I e II da Lei de Custeio e as referentes aos terceiros) e as contribuições a cargo do empregado (artigo 20 da referida Lei), sendo que o montante destas será recolhido às expensas do réu, mediante desconto sobre o valor da condenação conforme obriga o artigo 30, I, 'a' da Lei 8.212/91.

A apuração do crédito previdenciário será levada a cabo através do regime de competência (cálculo mês a mês dos montantes devidos), observadas as alíquotas e, *exclusivamente para as contribuições a cargo do empregado*, o limite máximo do salário de contribuição, ambos vigentes em cada mês de apuração, bem como a exclusão da base de cálculo do salário-contribuição das parcelas elencadas no parágrafo 9º do artigo 28 da Lei de Custeio. A atualização do crédito previdenciário, consoante regra contida no parágrafo 4º do artigo 879 da CLT, observará a legislação previdenciária, ou seja, atualização a partir do dia vinte do mês seguinte ao da competência (alínea 'b' do inciso I do artigo 30 da Lei 8.212/91), sujeitas aos juros equivalentes à taxa referencial SELIC e pertinentes multas de mora, *ex vi* dos artigos 30, 34 e 35 da Lei de Custeio. Assim, para a obtenção do valor líquido do crédito trabalhista, o desconto do valor da contribuição previdenciária a cargo do empregado será também efetuado mês a mês, antes das atualizações dos referidos créditos trabalhistas.

Após o trânsito em julgado e respectiva liquidação do crédito previdenciário, caso não haja o recolhimento voluntário das contribuições pertinentes,

seguir-se-á a execução direta da quantia equivalente, em conformidade com o inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal (E.C. 45/2004), sem prejuízo da expedição de ofício ao INSS para as providências cabíveis e bloqueio de expedição de CND (Certidão Negativa de Débito).

A parte reclamada deverá reter e recolher, a título de imposto de renda retido na fonte, o imposto incidente sobre o montante da condenação, objeto de pagamento em pecúnia, observados os seguintes parâmetros para sua apuração e recolhimento: I - exclusão no cômputo do rendimento bruto tributável das parcelas elencadas no artigo 39 do Decreto no. 3.000/99; II - determinação da base de cálculo com a dedução da contribuição previdenciária a cargo do empregado em consonância com o artigo 4º, inciso IV da Lei 9.250/95 e demais abatimentos previstos no referido artigo; III - cálculo do imposto na fonte relativo a férias (nestas incluídos os abonos previstos no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição e no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho) e décimo terceiro salário, efetuados individualmente e separadamente dos demais rendimentos pagos ao beneficiário no mês, sendo que cada desconto será calculado com base na aplicação de forma não cumulativa da tabela progressiva (respectivamente artigos 620 e 638, I do Decreto no. 3.000/99); IV - exclusão na base de cálculo do imposto de renda retido na fonte dos juros de mora (OJ. 400 da SDI-1 e artigo 404 do Código Civil); V - com relação à apuração do imposto de renda na fonte, observem-se as alterações implementadas pela Lei 12.350 de 20/12/2010, no artigo 12-A, da Lei 7.713/88, com nova redação dada pela Lei 13.149/2015 e as posteriores normatizações nºs 1.127 de 07/02/2011, 1.170 de 01/07/2011 e 1.145 de 05/04/2011, editadas pela Receita Federal do Brasil, utilizando faixas de tributação progressivas atualmente vigentes, inclusive com a menção de que “incidente sobre os rendimentos recebidos acumuladamente”.

Ademais, deverão ser comprovados nos autos os recolhimentos do imposto de renda retido na fonte, no prazo de 10 (dez) dias após o respectivo recolhimento, sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal para a tomada das providências cabíveis.

Outrossim, deverá a parte reclamada fornecer à pessoa física beneficiária o documento comprobatório da retenção, em duas vias, com indicação da natureza e do montante do pagamento, das deduções e do imposto de renda retido, a fim de possibilitar eventual ajuste anual e restituição na declaração do imposto de renda anual (artigo 86 da Lei 8.981/95), sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal e imposição da multa prevista no parágrafo 2º do artigo supracitado.

Destaco às partes que a oposição de embargos declaratórios infundados ou manifestamente protelatórios ensejará a aplicação das penalidades

cabíveis (arts. 79 e 1026, parágrafo do CPC) e que, por força do disposto no art. 96 do CPC, os valores a elas referentes deverão ser recolhidos na hipótese de interposição de recurso ordinário.

Custas pelas reclamadas no valor de R\$ 1.400,00, calculadas sobre o valor de R\$ 70.000,00 arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes. Nada mais.

JUNDIAI/SP, 17 de setembro de 2021.

PATRICIA MAEDA  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PATRICIA MAEDA - Juntado em: 17/09/2021 20:17:08 - e843f81  
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/21091720163305200000160770263?instancia=1>  
Número do processo: 0011614-62.2020.5.15.0097  
Número do documento: 21091720163305200000160770263