



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0010842-98.2019.5.03.0055**

Relator: César Pereira da Silva Machado Júnior

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/12/2021

Valor da causa: R\$ 80.119,90

Partes:

RECORRENTE: IRMAOS FARID LTDA

ADVOGADO: PEDRO GERALDES

RECORRIDO: ADRIANO APARECIDO GOMES

ADVOGADO: RAFAEL VICTOR HORTA GONCALVES

ADVOGADO: MICHELE CRISTIANE DA SILVA

ADVOGADO: ERICK ALEXANDRE DE CARVALHO GONCALVES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE CONSELHEIRO LAFAIETE
ATOrd 0010842-98.2019.5.03.0055
AUTOR: ADRIANO APARECIDO GOMES
RÉU: IRMAOS FARID LTDA

No dia e horário de registro da assinatura digital, o Juiz do Trabalho Márcio Roberto Tostes Franco publicou nos autos do presente processo a seguinte

SENTENÇA

Vistos etc.

I. RELATÓRIO

ADRIANO APARECIDO GOMES aforou demanda trabalhista em face de **IRMÃOS FARID LTDA.**, qualificados.

Declinou data de admissão (20/12/2016), função (ajudante de motorista e motorista) última remuneração (R\$1.356,80), e rescisão contratual (18/07/2019).

Sustentou o descumprimento de obrigações legais e contratuais pela ré, narrando os fatos e fundamentos estampados na petição inicial, para formular os pedidos e requerimentos ali elencados.

Atribuiu à causa o valor de R\$80.119,90.

Juntou procuração, declaração de pobreza e documentos, IDs 1849e37/37a84db.

Audiência - sessão inicial, ID 94542ad.

Defesa escrita da ré (ID 6d21d3b), alegando ausência de liquidação de pedidos; impugnou o pedido de gratuidade de justiça e pugnou pela improcedência da demanda.

Juntou documentos, preposição e procuração (IDs c092b2d /3e4bd70).

Impugnação à contestação, ID 579727a.

Determinada a realização de perícia contábil, vieram aos autos o laudo ID fbe85d7, acompanhado da planilha de ID 3b4f401, sobre os quais se manifestaram as partes, com pedidos de esclarecimentos.

Esclarecimentos prestados sob o ID 4d3999f, com vista às partes e manifestações.

Audiência de instrução, ID 6f7f99e.

Foi colhido o depoimento pessoal do reclamante e do preposto da reclamada e inquiridas duas testemunhas arroladas pelas partes.

Razões finais orais.

Renovada sem êxito a proposta conciliatória.

Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual.

Autos conclusos para julgamento

Em síntese, este o relatório, que se faz integrar pelas considerações constantes dos fundamentos.

Tudo visto e examinado, relatados, decido.

II - FUNDAMENTAÇÃO (Art. 93, IX, CF c/c. art. 832/CLT e art. 489, II, do CPC)

QUESTÃO DE ORDEM

DIREITO INTERTEMPORAL. DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. LEI 13.437/2017

A presente ação foi ajuizada em 11/09/2019, tendo sido alegada na exordial a existência de vínculo de emprego no período de 20/12/2016 a 18/07/2019.

A Lei 13.467/2017, vigente a partir de 11/11/2017, em que pese tenha introduzido complexa alteração legislativa de grave impacto social, não estabeleceu qualquer regra de transição.

A Medida Provisória 808, de 14/11/2017, não está mais em vigor, pois expirado seu prazo de validade em 23/04/2018, sem votação no Congresso Nacional.

Nesse cenário jurídico, impõe-se algumas considerações.

Pois bem. O contrato de trabalho, de trato sucessivo e de caráter sinalagmático, tem por base principiológica constitucional a proteção da pessoa do trabalhador, sendo a este garantida a irredutibilidade salarial no curso do contrato e a inalterabilidade contratual lesiva (artigo 7º, caput, e VI, da CF/88).

De par com isso, em relação ao Direito Material do Trabalho, é certo que as alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017 não se aplicam aos contratos encerrados até 10/11/2017, sob pena de ofensa ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito (arts. 5º, inciso XXXVI, da CF/88 e 6º, caput, da LINDB).

Já em relação aos contratos em curso na data da entrada em vigor da referida Lei, registro que a expressão "na integralidade" inserida no texto do art. 2º da Medida Provisória 808/2017 é eivada de inconstitucionalidade, porquanto contraria a principiologia do Direito do Trabalho quanto à impossibilidade de o novo regramento afetar in pejus os contratos de trabalho em curso (arts. 5º, XXXVI, e 7º, caput e VI, da CF/88).

Noutro giro, em relação ao Direito Processual do Trabalho, tendo em vista o ajuizamento da presente demanda em 11/09/2019, a lei processual tem eficácia imediata (art. 14 do CPC/2015).

Sob tais parâmetros de inescapáveis vetores constitucionais e da principiologia deste ramo especial do direito, passo a interpretar o ordenamento jurídico aplicável ao caso concreto.

MEDIDAS SANEADORAS

IMPUGNAÇÃO AO PEDIDO DE JUSTIÇA GRATUITA

No momento da propositura da ação, o autor atendeu aos requisitos legais (declaração de ID ed7e89f, fl. 35). Inteligência do artigo 790, § 3º da CLT, com sua nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017; do art. 99, § 3º, do CPC c/c art. 769 da CLT e da Súmula 463, I, do TST.

Nada a prover.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

A impugnação de documentos juntados pela parte adversa tem que ser específica e se dirigir ao conteúdo do documento.

Impugnação genérica não prospera.

De conseguinte, a carga probatória dos documentos juntados pelas partes será avaliada no momento oportuno, guardada a compatibilidade com a matéria em exame e com as demais provas dos autos e, certamente, se houver algum impertinente ao fim a que se destina, o mesmo será desconsiderado.

Nada a prover.

INÉPCIA - LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

A ré aduz que o autor não procedeu à devida liquidação, conforme exigido pela CLT, sem indicar os valores exatos dos pedidos, apresentando mera estimativa, sem qualquer fundamentação ou memória de cálculos, não guardando os valores indicados relação com os pedidos, pelo que requereu o reclamado a extinção do processo sem resolução de mérito.

Não lhe assiste razão.

Verifica-se que a presente ação foi interposta em 11/09/2019, portanto, após a entrada em vigor da Lei 13.647/2017, que trouxe exigência de liquidação dos pedidos também para os processos movidos sob o rito ordinário.

Diferentemente do que alega o reclamado, o reclamante apresentou a liquidação dos pedidos formulados no rol dos pedidos dispostos a partir de fl. 9, ID ade83ab.

Ainda que assim não fosse, a ré não evidenciou de forma objetiva uma eventual incompatibilidade entre os valores apresentados pelo reclamante. Também não apontou valor que entende ser correto para cada pedido formulado, sendo de se acolher aqueles indicados pelo reclamante, os quais representam uma estimativa do que se pretende receber.

Ressalto ademais que o valor exato de eventual condenação somente será conhecido em liquidação de sentença.

Rejeito.

MÉRITO

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO – REINTEGRAÇÃO OU CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA – DANOS MORAIS

Narra o autor na exordial, *verbis*:

“No dia 18/07/2019, o Reclamante e mais um empregado (Diogo Santiago de Paula) foram acusados INJUSTAMENTE por seu empregador, de que os mesmos haviam furtado mercadorias (4 garrafas de cerveja) no ato de uma entrega efetuada pelo Reclamante e seu ajudante, fato este, segundo a Reclamada, ocorrido há aproximadamente 2 (dois) meses antes da coação (em meados de Maio /2019).

Com base nesse argumento, o Reclamante juntamente com seu colega de trabalho supostamente envolvido (Diogo Santiago de Paula), sofreram forte COAÇÃO e AMEAÇAS por parte da Reclamada onde forma forçados / obrigados a assinar um “Pedido de Demissão” (documento em anexo), caso contrário, iriam chamar a polícia para apuração dos fatos e seriam dispensados por justa causa por prática de furto.

Insta relatar que este fato virou notícia tanto dentro da empresa quanto fora dela, onde pessoas/terceiros foram até ao Reclamante para questioná-lo sobre o ocorrido (se tal fato era verdade ou não, ou seja, se ele realmente tinha furtado produtos da

empresa ou não). Nestas circunstâncias, a Reclamada nunca deveria ter exposto o Reclamante a tal SITUAÇÃO VEXATÓRIA, o que, obviamente, trouxe CONSTRANGIMENTOS ao trabalhador.

Como se vê, o Reclamante foi efetivamente coagido a pedir demissão, restando claro a existência de vício de consentimento, onde o ato não decorreu de livre manifestação de vontade, mas sim da pressão psicológica por parte da Reclamada neste sentido.

A toda evidência o trabalhador que é 'convocado' pelo empregador e recebe a informação de que ou pede demissão ou lhe será aplicada a penalidade máxima de que trata o artigo 482, da CLT, ficará com a primeira hipótese. Além de notória a coação, nos exatos moldes estabelecidos pelo artigo 151, do Código Civil, a conduta da empresa Reclamada avilta a dignidade da pessoa humana do trabalhador, eis que o mesmo, necessitando de parcela remuneratória para a sua sobrevivência, rende-se à superioridade do poder diretivo do empregador, como ocorreu no presente caso.

Se de fato a empresa Reclamada reunia motivos ponderáveis para a dispensa do Reclamante por justa causa, que assim o fizesse. Todavia, assim não procedeu, optando em coagir o empregado a pedir sua própria dispensa, a qual merece ser invalidado por completo, diante da notória coação praticada em relação ao Reclamante.

Nessa situação, o empregado se vê acuado e acaba, prematuramente e sem pensar, se demitindo do emprego, desconhecendo as consequências desse ato. A simples menção de uma suposta dispensa por justa causa, por roubo ou furto, aflige o trabalhador e o impulsiona a agir de forma não intencional.

Não pode haver vícios de consentimento no pedido de demissão, sob pena de ser anulada a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado.

Assim sendo, resta viciada a manifestação de vontade, devendo ser considerado NULO o pedido de demissão do Reclamante com sua imediata REINTEGRAÇÃO nas idênticas condições então desempenhadas, com o pagamento dos salários de 18/07/2019 até a efetivação do ato da reintegração.

Caso esse não seja o entendimento, REQUER a nulidade do pedido de demissão revertendo-o em rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, condenando ainda a Reclamada aos pagamentos das verbas rescisórias relativas à dispensa imotivada (Aviso Prévio proporcional indenizado (39 dias), diferenças sobre gratificação natalina e férias proporcionais, FGTS de todo o período + Multa fundiária de 40% sobre o FGTS e Seguro Desemprego), O QUE DESDE JÁ REQUER.

Por fim, o dano moral neste caso está caracterizado pela violação dos direitos da personalidade, atingindo a honra e a intimidade do trabalhador (artigo 5º, incisos V e X, da CRFB), afetando aspectos imateriais e intangíveis, de conteúdo sentimental e valorativo, intrínsecos à pessoa humana. In casu, a Reclamada, ao acusar o Reclamante, dando publicidade do ato, ainda, ao agir de forma abusiva, coagando-lhe a assinar pedido de demissão, violou a dignidade, a intimidade e a honra (objetiva e subjetiva), impondo-se o dever de indenizar/compensar os danos morais causados (art. 186, 187 e 927 do CC).

É verdade que o empregador detém poderes de direção, fiscalização e disciplina em relação àqueles que lhe prestam serviços (art. 2º, caput, da CLT), não menos certo é que o exercício desse poder encontra limite nos direitos que conformam a personalidade, como a honra, a imagem, a intimidade, a privacidade, entre outros, a teor, inclusive, do art. 5º, incisos V e X, da CR/88. Nesse contexto, quando o empregador extrapola os legítimos contornos de atuação do respectivo poder diretivo e expõe o empregado a vexatória e abusiva sujeição, maculando a dignidade obreira, deve arcar com a reparação dos danos causados por essa conduta.

A comprovada imposição pelo empregador, de tratamento excessivamente rigoroso e vexatório, submetendo o empregado ao império do medo, com efeito, caracterizam a culpa patronal, ao tratamento diferenciado e vexatório na presença de colegas e de, a ponto de levar o trabalhador ao seu desequilíbrio emocional.

Constitui dever do empregador preservar e zelar pela dignidade do trabalhador. Os poderes diretivo e hierárquico que detém em relação ao empregado não podem ser exercidos a despeito dos direitos individuais assegurados constitucionalmente.

O direito do trabalho visa, fundamentalmente, à proteção do trabalhador, tanto no aspecto das relações jurídicas, como na proteção à pessoa do trabalhador, em sua integridade física e mental. Para conferir efetividade ao seu princípio basilar, o direito do trabalho deve estar atento para a busca de meios de garantir, especialmente, a incolumidade da vida e da saúde dos trabalhadores.

A Reclamada nunca deveria ter exposto o Reclamante a tal situação vexatória (a acusação de furto foi alvo de comentários) o que, obviamente, trouxe constrangimentos ao trabalhador, nem tampouco tratá-lo de forma hostil pressionando-o de forma psicológica para assinar um pedido de demissão.

Restou claro que o empregador não tinha subsídio algum para dispensar o Autor por justa causa e, no intuito de se eximir em pagar as verbas trabalhistas em uma despedida sem justa causa, praticou um verdadeiro TERROR PSICOLÓGICO com o fim de forçar o Reclamante a pedir demissão, o que configura, no presente caso, uma modalidade de assédio moral.

A indenização por danos morais encontra assento constitucional e deriva da violação da intimidade, da vida privada, da honra e imagem das pessoas (art. 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988). O dano se caracteriza pelo sofrimento de ordem psíquica, de difícil elaboração, que pode acarretar prejuízos nas esferas pessoal, social, familiar e profissional. Segundo Jorge Pinheiro Castelo (Ltr 66-10), "A noção e conceito de dano moral, inclusive o laboral, é muito mais amplo, pois, cobre todo o espectro da personalidade humana -alcançando todos os atos ilícitos que causem, desnecessária e ilicitamente, desassossego, desconforto, medo, constrangimento, angústia, apreensão, perda da paz interior, sentimento de perseguição ou discriminação, desestabilização pessoal, profissional, social e financeira"(Ltr. 66-10/1188).

O dano moral, em seu aspecto subjetivo, produz sequelas no mundo interior do indivíduo o que acarreta, na maioria das vezes, danos de ordem material e se perfaz apenas com a ocorrência do ato ilícito que gera a dor, o desconforto, a falta de paz interior, o medo, o constrangimento, a angústia, a discriminação, o abalo nas iniciativas pessoais e o sentimento de discriminação.

A dignidade da pessoa humana vai além do exercício do labor e, na medida em que aquela venha ser maculada ou violada, estar-se-á denegrindo o patrimônio moral do obreiro.

Para que se configure dano moral, mister que haja lesão aos direitos da personalidade do indivíduo, oriunda de um ato ilícito, a tal ponto de atingir-lhe a honra, a dignidade, os valores íntimos. Constitui dever do empregador preservar e zelar pela dignidade do trabalhador. Os poderes diretivo e hierárquico que detém em relação ao empregado não podem ser exercidos a despeito dos direitos individuais assegurados constitucionalmente.

No caso concreto, estão caracterizadas as condições para o reconhecimento da ocorrência de dano moral por atitudes do Reclamado, porquanto se verifica nos autos, a ocorrência de atos da empregadora que atingiu a honra ou e a boa fama do empregado, devido à conduta patronal ofensiva à honra do empregado.

Portanto, deve a Reclamada ser compelida ao pagamento do DANO MORAL sofrido pelo Reclamante no valor de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), direito este resguardado na Carta Magna em seu artigo 5º, V e X."

A ré rechaça as pretensões aduzindo, verbis:

"A priori, verifica-se que o Autor é pessoa maior e em pleno gozo de suas faculdades mentais, razão pela qual teve plena ciência das consequências de sua atitude ao comunicar sua demissão à Empresa, sendo totalmente fantasiosas as alegações postas na exordial, restando veemente impugnada a alegação de que foi forçado a pedir demissão, já que referido fato jamais ocorreu.

Impugna-se a alegação de que foi acusado injustamente de ter furtado mercadorias da Reclamada, visto que não reflete a realidade dos fatos.

Demais disso, conforme restará devidamente comprovado, o Reclamante jamais fora vítima de coação ou mesmo induzido a erro ao comunicar a rescisão do contrato de trabalho, sendo que o Autor pediu demissão de livre e espontânea vontade, ocasião na qual declarou expressamente que não tinha mais interesse em continuar laborando para a Reclamada e tinha total ciência das consequências.

Por outro lado, não há nos autos qualquer prova de que o Autor tenha sido coagido a comunicar seu desligamento à Empresa, muito pelo contrário, quando o Obreiro comunicou seu desligamento à Reclamada, o mesmo, inclusive, informou que não teria mais interesse em permanecer no quadro de funcionários da Ré.

(...)

Demais disso, argumente-se que diante da existência de documento nos autos comprovando o pedido de demissão, impõe ao Autor a produção de prova robusta e insofismável da existência de vício de consentimento, ante o que dispõe o art. 110, do CC. E, desatendido o ônus probatório respectivo, deve, portanto, prevalecer a manifestação de vontade regularmente firmada pelo Autor.

Portanto, diante da juntada da carta de pedido de demissão, fica este compelido a fazer prova robusta de sua alegação, sob pena de ser julgado improcedente o pleito ora rechaçado.”

Examino.

O pedido de demissão é ato de vontade do empregado, sem qualquer culpa do empregador, que é manifestado livremente perante este com a finalidade de legalmente resilir o contrato empregatício por iniciativa daquele.

A nulidade do pedido de demissão por vício de manifestação de vontade demanda indispensavelmente a demonstração judicial deste, sob pena de validade daquele, cujo encargo probatório é do reclamante, nos termos do art. 818 da CLT, combinado com o art. 333, I, do CPC, já que fato constitutivo do direito.

In casu, constata-se o pedido de demissão em questão, devidamente assinado pelo autor, sob o ID 70d2124, e o TRCT, ID 4ca2ba4, contendo rescisão a pedido do empregado.

Entretanto, colhida a prova testemunhal, esta revelou-se favorável às alegações do autor. Vejamos as declarações a respeito do tema sob análise:

Primeira testemunha do reclamante: Laurení Dias:

“(...)17- que no dia que o autor saiu da empresa o gerente comunicou à turma que o autor havia saído por ter furtado 04 garrafas de cerveja e que por isso não tinha direito a nada, ou ele pedia

conta ou seria mandado embora sem nenhum direito, fato que ocorreu também com o ajudante Diogo;(...) 25- que o depoente não estava no grupo de trabalhadores que se reuniu com o gerente, por ocasião em que este disse os motivos da saída do autor, ficando sabendo disso no turno da noite quando chegou para trabalhar e os colegas comentaram; (...)" Ata ID 6f7f99e, fl. 542.

Primeira testemunha do reclamado, César Augusto Granato do Amaral:

"(...)17- que o depoente não sabe informar se o autor pediu demissão ou foi dispensado pela ré; 18- o depoente não sabe informar ao Juízo o motivo da saída do autor;(..." Ata ID 6f7f99e, fl. 544.

Por meio dos depoimentos colhidos, verifica-se que, de fato, a reclamada imputou crime de furto que teria sido cometido pelo autor, divulgando tal imputação na empresa, sem efetuar apuração do ato de improbidade que levaria à dispensa por justa causa, o que corrobora a alegação do autor de que este fora obrigado a assinar o pedido de demissão, para evitar a dispensa por justa causa.

Ocorre que a legislação prevê o procedimento específico a ser adotado pelo empregador para o caso de ato de improbidade do empregado, nos termos da alínea "a" do art. 482 da CLT.

Sobre tal conduta, trago à baila os ensinamentos do i. doutrinador e jurista Maurício Godinho Delgado em sua obra CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 6ª Ed., verbis:

"Ato de improbidade (alínea a). Trata-se de 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, segunda a ótica justrabalhista, de afetar o patrimônio de alguém, em especial do empregador, visando, irregularmente, a obtenção de vantagens para o obreiro ou a quem este favorecer." (Pag. 1193)

Neste contexto, resta patente que o reclamante foi coagido a pedir demissão, o que macula o ato do empregado, que deve ser manifestado livremente e, não, por imposição do empregador.

Por todo o exposto, sendo nulo o pedido de demissão assinado pelo empregado, e, ainda, considerando-se ser inviável a reintegração do autor, devido à imputação de crime feita pela reclamada, declaro que a rescisão contratual ocorreu por ato do empregador, devendo ser revertida em dispensa sem justa causa, com o consequente pagamento das diferenças rescisórias devidas nesta modalidade de encerramento do contrato de trabalho.

Por imperativo legal, condeno a ré a proceder à retificação da CTPS do autor, no prazo de 48 horas após o decurso do prazo para entrega direta da CTPS pelo autor, fazendo constar a data de dispensa em 23/08/2019, computada a projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de multa diária de R\$100,00, limitada a 10 dias/multa, em favor do autor.

Ainda, a empregadora deverá entregar ao autor, no mesmo prazo acima, as guias CD/SD e o TRCT no código próprio e chave de conectividade, sob pena de indenização substitutiva do benefício do seguro desemprego (art. 186 do NCCB), caso o autor preencha os requisitos legais subjetivos para usufruir o mesmo.

O autor deverá entregar sua CTPS, diretamente à reclamada, após o trânsito em julgado, no prazo de 48 horas, independentemente de intimação específica.

Na omissão das obrigações de fazer, deverá a Secretaria da Vara proceder às retificações na CTPS, após a entrega do documento na Secretaria, bem como, expedir alvarás substitutivos das guias, sem prejuízo da execução da multa.

A ré deverá comprovar o recolhimento do INSS de todo o pacto laboral.

- Verbas rescisórias

Mero corolário do analisado e decidido, por encontrarem respaldo legal e considerando-se o pagamento efetuado por meio dos valores lançados no TRCT de fls. 357/358, ID 4ca2ba4, condeno a ré a pagar ao autor as seguintes parcelas, nos limites do pedido:

- aviso prévio indenizado proporcional de 36 dias, integrando-se ao contrato de trabalho;

- 1/12 de férias proporcionais com 1/3 (período do aviso);

- 1/12 de 13º salário (período do aviso);

- FGTS sobre as diferenças rescisórias, exceto sobre as férias indenizadas;

- multa de 40% sobre o FGTS de todo o período contratual.

- Danos morais – imputação de crime

Conforme restou apurado nos autos, a reclamada fez divulgar, por seus prepostos, a imputação de crime de furto que teria sido cometido pelo autor, sem realizar os procedimentos administrativos cabíveis para apuração do alegado, ou, ainda, sem apuração do ocorrido pelas vias legais aplicáveis.

Sendo assim, o reclamante foi exposto a uma situação de imputação de crime, que não corresponde à realidade, fatos que, sem dúvida, são ofensivos a seus direitos da personalidade.

Pois bem.

O art. 5º da Constituição Federal, em seu inciso X, assevera que:

"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" e, ainda, em seu inciso V assegura "o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem".

O Código Civil assim disciplina em seus artigos transcritos abaixo:

"Art. 186. "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

"Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo."

Conforme o artigo 223-B da CLT, causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Ainda de acordo com o art. 223-E da CLT: *"São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão."*

Portanto, o dano moral, advindo do contrato de trabalho caracteriza-se por ser um ato ilícito do empregador, ou futuro empregador, que ofende a personalidade do empregado, expondo-lhe a uma situação que lhe cause evidente constrangimento, sofrimento, humilhação, dor, gerando-lhe prejuízos em seu convívio social.

Assim, a conduta antijurídica adotada pela reclamada, violou a honra e a dignidade do autor, causando-lhe danos morais, consubstanciados no desequilíbrio psicológico, no mal-estar, na angústia, no abatimento, na dor, no desconforto, na vergonha e na baixa da consideração à sua pessoa, sendo evidente que referido dano enseja reparação, à luz da disposição contida no artigo 5º, inciso X da CR/88 e nos artigos 186 e 927, do Código Civil.

Ressalte-se que, embora exista grande dificuldade em estabelecer com exatidão a equivalência objetiva entre o dano e o ressarcimento, tal argumento não é razão para não indenizar, e, desta forma, beneficiar o responsável, deixando o direito sem sanção nem tutela. A impossibilidade da exata avaliação há de ser tomada em benefício da vítima e não em seu prejuízo.

Por isso, neste caso, ao juiz é dada uma larga esfera de liberdade para apreciação, valorização e arbitramento do dano, considerando-se a extensão deste, a gravidade da culpa e a ausência de concorrência por parte da vítima (arts. 944 e 945/CC).

Para esta fixação, considerando-se as dificuldades da posituação do dano moral, este Juízo perfilha, além do disposto nos dispositivos do Código Civil, sendo também matéria de ponderação os dispositivos dos artigos 4º e 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.

O julgador deverá levar em conta, também, na fixação do dano moral, os seguintes elementos: a intensidade do sofrimento do ofendido; a gravidade, a natureza e o sofrimento do ofendido; o grau de culpa ou dolo com que se houve o ofensor; as consequências do ato; as condições financeiras das partes: a necessidade da vítima x possibilidade do ofensor; circunstâncias etc.

Dessa forma, para fixação do quantum indenizável ao dano moral, porque inaplicáveis as disposições da Lei nº 13.467/2017, considerados inconstitucionais, sigo considerando e analisando a situação particular da vítima e a condição pessoal do ofensor, para não só encontrar um valor justo à primeira, mas também para que se atinja o patrimônio do segundo de forma a existir um forte fator de desestímulo, inibindo-se o ato ilícito perpetrado pelo empregador contra o empregado.

Isto posto, tenho por bem, justo e razoável, arbitrar a indenização pecuniária relativa aos danos morais, de acordo com os parâmetros suso fixados, considerando-se ainda os limites objetivos do pedido, no valor de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), face à gravidade e à intensidade do dano, à capacidade econômica do réu, bem como ao princípio da razoabilidade que, no escólio do mestre PLÁ RODRIGUES, é princípio reitor do Direito do Trabalho.

Procedem, nesses termos.

INTEGRAÇÃO - PRÊMIO, PRODUTIVIDADE, VARIÁVEL

Narra o autor na exordial, verbis:

“A Reclamada desde a admissão do Reclamante além do salário acima mencionado lhe paga sobre a rubrica de “prêmio” e “produtividade”, valores mensais cuja NATUREZA É SALARIAL. Insta informar que no intuito de maquiar as INÚMERAS CONDENAÇÕES referentes a este pedido, a empresa Reclamada alterou no holerite a nomenclatura deste pagamento, passando a chamar de “VARIÁVEL”, parcelas estas que, por terem sido pagas de forma habitual e decorrerem do serviço prestado pelo Reclamante em favor da Reclamada, são contraprestativas, tendo, portanto, natureza jurídica salarial (art. 457, caput e §1º, da CLT).

Entretanto, como no pagamento de “PRÊMIO” e “PRODUTIVIDADE”, o pagamento dos valores a título de “VARIÁVEL” também não se leva em conta no que diz respeito ao descanso semanal remunerado, férias acrescidas do terço constitucional, 130, FGTS e INSS.

A título de amostragem, nos termos dos holerites dos meses de 01/2019 e 02/2019, o pagamento a título de “VARIÁVEL” foi no valor de R\$274,14e R\$351,20, respectivamente, valor este que deverá integrar a base do cálculo do salário, como todos os meses laborados pelo Autor durante o contrato de trabalho.

Sendo assim deve a Reclamada ser compelida a integrar ao salário do Reclamante as parcelas pagas sobre a denominação de “prêmio”, “produtividade” e “variável”. E ainda, a pagar as diferenças/reflexos dessas parcelas sobre descanso semanal remunerado, aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, 130, FGTS e INSS.

Por fim, todas as parcelas pretendidas na presente Reclamação deverão ter por base o salário ACRESCIDO dos valores recebidos mensalmente a título de “prêmio”, “produtividade” e “variável”.

A reclamada rechaça a pretensão, aduzindo, verbis:

“A priori, é necessário destacar que, o Reclamante jamais recebeu prêmio/produtividade, restando impugnada qualquer alegação em sentido contrário, inclusive a alegação de que a empresa modificou a nomenclatura.

Por outro lado, verifica-se que o Reclamante recebeu “Variável” com os devidos reflexos, conforme é possível comprovar através dos comprovantes de pagamento, citando, por amostragem, dezembro/2016.

Ora, ao contrário do alegado pelo Obreiro, a Reclamada não alterou a nomenclatura do referido pagamento, muito menos tem a intenção/intuito de maquiar as condenações, o que fica impugnado, devendo o Autor comprovar esta afirmação, não ficando apenas nas falácias, conforme quer fazer crer e deverá ser rechaçado por este D. Juízo.

Destaca-se a intenção do Autor em obter vantagens indevidas, vez que ele jamais recebeu as parcelas denominadas “prêmio/produtividade”, conforme comprovam os documentos anexados com a Contestação.

Sendo assim, o Obreiro não se desincumbiu do ônus de fazer prova robusta de suas alegações, a teor do preceito contido nos Art. 818 da CLT, devendo ser julgado improcedente o pleito ora combatido.

Por fim, no que tange ao pagamento da parcela “Variável”, não há que se falar em pagamento dos reflexos, já que referido valor já consta no contracheque com os devidos reflexos, conforme supracitado.”

Examino.

Verifico nos recibos salariais acostados aos autos o pagamento de parcelas a título de "variável" e "reflexo sobre variável", cujos valores integraram a base de cálculo de FGTS e INSS, conforme demonstrativos acostados a partir de fl. 168, ID ddb8bb.

Ademais, os recibos salariais de fls. 178, 187 e 191 demonstram apuração de 13º salário e férias sobre a média das variáveis (v. ID ddb8bb).

Entretanto, tais rubricas não integraram o pagamento das verbas rescisórias, eis que utilizado apenas os proventos lançados no demonstrativo de fl. 197, ID ddb8bb, no valor de R\$1.356,80, conforme TRCT de fl. 357, ID 4ca2ba4.

Assim sendo, comprovado que o autor recebeu as parcelas de forma habitual e em decorrência do serviço prestado pelo reclamante em favor da ré, é contraprestativa, tendo, portanto, natureza jurídica salarial (art. 457, caput e §1º, da CLT).

De par com o analisado, julgo procedente o pedido, condenando a ré a pagar ao autor diferenças de reflexos das importâncias quitadas a título de "variável" e "reflexo sobre variável" em férias mais um 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS com 40%.

Indefiro reflexos sobre repousos eis que quitados a título de "reflexo sobre variável", conforme demonstrativos anexados.

As parcelas compõem o cálculo das horas extras quitadas e deferidas, sendo procedente o pedido de diferenças reflexas.

A parcela também compõe a base de cálculo das contribuições previdenciárias, devendo ser comprovado nos autos o recolhimento respectivo.

Autoriza-se a dedução das parcelas pagas sob os mesmos títulos, conforme recibos salariais, a fim de se evitar o "bis in idem".

Procedem, em parte e nestes termos.

HORAS EXTRAS - DIFERENÇAS - INTERVALO INTRAJORNADA.

Narra o autor na inicial, verbis:

O Reclamante foi contratado para trabalhar de segunda a sábado, de 8h às 17h, sendo que aos sábados, o horário

previsto para encerramento da jornada era às 12h. Em que pese o horário da jornada declinada, era comum a prática de sobrelabor, tanto que ao longo do contrato de emprego do Reclamante, a Reclamada pagava de forma fixa e invariável o equivalente a 20 (vinte) horas extras mensais, conforme holerites dos meses de 01/2019 e 02/2019 (em anexo).

Em que pese o pagamento das horas extras noticiadas acima, a apuração não retratou a jornada efetivamente trabalhada, porquanto, pagas a menor em relação ao horário de trabalho efetivamente praticado.

Devidas as diferenças das horas extraordinárias excedentes à oitava diária/quadragesima quarta semanal, observado a integração da parcela paga como "prêmio", "produtividade" e "variável" e reflexos sobre 13º salários, aviso prévio, férias + 1/3 e FGTS (8%), bem como o adicional convencional de 100%.

(...)

As poucas horas extras que foram pagas ao Autor, foram efetuadas com o adicional de 50%, em contrariedade ao estipulado na norma coletiva da categoria (CCT's do Sindicato do Comércio de Conselheiro Lafaiete (hora extra / adicional de 100%)) que prevê percentual de 100%, havendo, portanto, DIFERENÇAS de horas extras a serem pagas ao Reclamante.

Portanto, REQUER que a Empregadora seja condenada ao pagamento das DIFERENÇAS das horas extras pagas decorrentes da utilização do percentual inferior ao previsto nas CCT'S /condição mais benéfica (100%), e, em face da habitualidade, com reflexos em 13º salários, aviso prévio, férias + 1/3 e FGTS (8%).

(...)

Durante TODO O CONTRATO DE TRABALHO, o Reclamante não gozava regularmente do intervalo mínimo de uma hora para sua refeição e descanso, onde era compelido a trabalhar durante o período.

DEVIDO, portanto, 1 (uma) hora extra por dia a título de supressão intervalar acrescida do adicional convencional

/condição mais benéfica, com reflexos em aviso prévio, 13º salários, férias + 1/3 e FGTS (8%), observado o adicional normativo/condição mais benéfica (100%).”

A ré rechaça as pretensões aduzindo, verbis:

“A priori, destaca-se que a última jornada de trabalho do Autor fora das 07h00min às 16h00min, com 01 hora de intervalo para refeição e descanso, de segunda a sexta e aos sábados de 07h às 11h, com folga fixa aos domingos e feriados.

Logo, restam expressamente impugnadas todas as narrativas contidas na inicial, sendo certo que a Reclamada jamais exigiu que quaisquer de seus empregados trabalhassem em regime extraordinário, sem a devida compensação ou pagamento e o devido registro nos controles de frequência, restando veemente impugnada a alegação de supostas diferenças de horas extras.

Ora, nos raros momentos em que houve labor extraordinário, este foi devidamente registrado nos cartões de ponto, bem como que foi corretamente compensado pelo Autor ou devidamente quitado pela Reclamada.

Ademais, conforme se verifica nos comprovantes de pagamento anexos, eventuais horas extras realizadas pelo Reclamante foram quitadas corretamente, na integralidade, não havendo que se falar que a Reclamada não lhe pagou corretamente as horas extras realizadas, restando assim impugnadas suas afirmações.

Com relação a alegação Autoral de que a Reclamada lhe pagava adicional de 50% contrariando a CCT, a Contestante informa que, todas as horas realizadas pelo Obreiro, quando não fora compensada, foi pago o adicional respectivo da CCT de sua categoria, ficando também impugnada sua alegação.

Vale salientar, ainda, que, em função da adoção do regime de banco de horas, qualquer labor extraordinário não compensado foi devidamente pago ao Reclamante, sendo manifesto bis in idem requerer novamente o que já lhe foi pago juntamente com sua remuneração.

(...)

Todavia, fica impugnada a alegação autoral de que o Obreiro não teria usufruído do devido intervalo para descanso e refeição, sendo que sempre usufruiu em sua integralidade.

Ainda, impugna-se o pedido de pagamento de horas extras decorrentes da suposta supressão do intervalo intrajornada, pois o Obreiro sempre gozou do devido intervalo ou até mesmo em tempo superior, conforme foi bem orientado pela Reclamada.

Salienta-se que, a empresa não havia meios para fiscalizar o tempo relativo ao intervalo intrajornada gozado pelo Autor, apesar de sempre ter sido orientado a realizar no mínimo 1h para descanso e refeição, ficando a critério do próprio funcionário o horário para realizar o intervalo."

Examino.

A ré carreou aos autos os cartões de ponto de IDs a52bfef e seguintes os quais foram impugnados pelo autor ao argumento de que não refletem a realidade e apontando ausência de vários cartões e de documentos que foram juntados em branco pela reclamada, contendo registro de "probl. Relógio de ponto", conforme se vê à fl. 108, por exemplo.

Todavia, o reclamante, em seu depoimento pessoal, reconheceu que *"os registros de entrada e saída no ponto eram consignados corretamente."* - ata ID 0c27527, fl. 404 - Pág. 1.

Desta forma, no período em que foram juntados os cartões de ponto, a análise do pedido será feita com base em tais documentos, à exceção do intervalo intrajornada que será analisado através da prova oral produzida.

Designou-se perícia técnica para apuração das alegadas diferenças de horas extras, nomeando-se o perito Dr. José Marcos de Souza Junior, que apresentou laudo sob o ID fbe85d7, acompanhado da planilha de ID 3b4f401, fls. 418 e seguintes, na qual apurou diferenças no importe total de R\$23.942,93.

A reclamada pugnou por esclarecimentos, que foram prestados sob o ID 4d3999f, fls. 477 e seguintes, ratificando a conta.

A respeito da jornada, o preposto da reclamada asseverou que:

"1- que o intervalo para refeição e descanso é pré-assinalado nos cartões de ponto; 2- que os caminhões têm monitoramento via satélite; 3- que o aplicativo é para monitorar as entregas; 4- que durante o que seria o intervalo refeição não é lançado o horário no aplicativo; 5- que o aplicativo não impede ou bloqueia o funcionamento do caminhão; 6- que tempo em rota é o tempo que demora para executar as entregas na rota, tempo que é monitorado pela empresa para definir quantas entregas são realizadas na jornada de trabalho." - ata ID 6ff99e, fl. 540.

Como visto, o preposto confessa a total possibilidade de controle da jornada pela reclamada, inclusive quanto ao gozo do intervalo intrajornada.

A testemunha Lauren Dias relatou que:

"(...)4-que o volume de entregas do dia era bastante, às vezes 30/40 ou 50 entregas; 5- que as entregas tinham que ser feitas todas no mesmo dia, só podendo voltar as entregas não aceitas pelo cliente; 6- que o depoente não usufruía intervalo refeição, almoçava e continuava o trabalho; 7- que o autor também não usufruía intervalo refeição, almoçava por 10 ou 20 minutos e continuava o trabalho; 8- que a empresa tinha um aplicativo para monitorar o tempo das entregas; 9- que no aplicativo é lançado horário de almoço de 12 às 13 horas, mas nós não fazíamos horário de almoço, se ativando neste período; 10- que o aplicativo não mudou a rotina e a quantidade de trabalho;(...) 18- que a empresa orienta o trabalhador a fazer uma hora de intervalo refeição, só que são muitas as entregas e ninguém faz; 19- que a empresa determina um tanto de entregas a serem feitas e se o motorista e ajudante usufruírem de uma hora de intervalo refeição não conseguem fazer todas as entregas, por isso, usufruem apenas 20 minutos de intervalo refeição;(..." - ata ID 6f7f99e, fls. 540/541.

A testemunha César Augusto asseverou:

"(...)4- que o horário de almoço dos motoristas e ajudantes é externo; 5- que a orientação da empresa é que entre 11 e 13 horas motoristas e ajudantes usufruam 01 hora de intervalo refeição; 6- que as rotas são planejadas para que seja respeitado o intervalo; 7- que quando não dá para cumprir todas as entregas em razão da rota ser mais extensa, a orientação é que para voltem com os produtos e façam a entrega no dia seguinte;(..." - ata ID 6f7f99e, fl. 543.

O depoimento prestado pela testemunha Laurení foi suficiente para comprovar a supressão parcial do intervalo intrajornada, estando o Juízo convencido de que o motorista não podia realiza-lo, pois deveria dar conta de fazer todas as entregas prevista para o dia. Ademais, restou claro que a empresa não fiscalizava efetivamente a fruição do intervalo integral pelos funcionários, mesmo tendo os mecanismos necessários para fazê-lo.

Comprovado, pois, a inobservância do intervalo de uma hora previsto no art. 71 da CLT.

No tocante ao período em que não foram colacionados aos autos o registro de ponto, inverte-se o ônus probatório que passa a recair sobre a empresa, a teor da Súmula 338 do TST, verbis:

*SÚMULA 338 DO TST - JORNADA DE TRABALHO.
REGISTRO. ÔNUS DA PROVA*

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Via de consequência, por força do disposto no artigo art. 74 § 2º, da CLT c/c Súmula 338 do C. TST, aplica-se à ré a pena de confissão, no particular, para os períodos sem registro/marcação de ponto válido nos autos.

Entretanto, tendo o reclamante confessado em depoimento que os registros de entrada e saída no ponto eram consignados corretamente e não tendo apontado a jornada praticada na inicial, a jornada para os períodos sem registro deverá ser apurada pela média dos dias registrados em cada mês de apuração.

Para os demais dias/períodos, prevalece a apuração realizada pelo perito por meio da planilha de ID 3b4f401, fls. 417 e seguintes, ressalvado o

intervalo intrajornada, que deverá ser apurado em todos os dias efetivamente laborados.

Intervalo do art. 71 da CLT

Perfilho orientação jurisprudencial no sentido de que a inobservância do intervalo mínimo para descanso/refeição não gera apenas infração administrativa, devendo ser remunerado do total do tempo correspondente como extra, ainda que não ultrapassada a carga diária de 8 horas, mesmo antes da Lei nº 8.923/94, que deu nova redação ao art. 71, § 4º, da CLT.

O pagamento da hora extra e respectivo adicional, constitucional ou convencional, se mais benéfico, independente de se extrapolar a jornada de 8 horas (hora extra ficta) objetiva remunerar o total do período correspondente ao intervalo legal mínimo para refeição (uma hora).

Aplicação e inteligência do disposto da Súmula 437 do C. TST.

Neste sentido a Súmula nº 5 do Egrégio Tribunal Regional. Não há falar, contudo, em pagamento das extras acrescidas de adicional mais indenização de 50%. Esta não é intenção do dispositivo legal supramencionado, que veio repelir o entendimento de que a inobservância do intervalo refeição gera apenas infração administrativa.

A conduta empresária, em franca violação de norma imperativa de proteção à saúde e segurança do trabalhador insculpida no art. 71 da CLT, obsta a realização dos escopos visados in casu pela legislação trabalhista, quais sejam, conceder ao trabalhador a possibilidade de repousar e se alimentar adequadamente no decorrer da jornada de trabalho, reduzindo-se, assim, a título de exemplo, a probabilidade de ocorrência de acidentes por fadiga.

Horas extras deferidas

Pelo exposto, defiro ao autor como extras, durante todo o pacto laboral, com base na jornada supra admitida:

1. diferenças de horas excedentes à oitava diária e quadragésima quarta semanal, sem duplicidade e pelo que ocorrer primeiro, observando-se os pagamentos comprovados nos autos, o laudo pericial apresentado e a jornada média diária praticada em cada mês de apuração para os dias/períodos sem marcação válida;
2. diferenças de horas extras quitadas no curso do contrato, pela adoção do adicional convencional de 100%;
3. uma hora extra diária a título de intervalo refeição não concedido, nos dias em que a jornada ultrapassou as 06 horas.

Reflexos

Face à habitualidade e a natureza salarial das horas extras, são procedentes seus reflexos em RSR e, com estes, em décimos terceiros salários; férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio, parcelas rescisórias e, de tudo, em FGTS mais a multa de 40%.

Cálculos

As horas extras deferidas serão apuradas em fase de liquidação de sentença, observando-se os seguintes parâmetros:

a) a jornada lançada nos registros de ponto e a jornada média diária em cada mês de apuração para os dias/períodos sem registro/marcação válidos;

b) os dias de efetivo trabalho, apurados através dos controles de ponto constantes dos autos, que prestam para apurar a assiduidade. Para eventuais períodos sem os controles de jornada correspondentes nos autos, considerar-se-á a assiduidade absoluta do autor;

c) acréscimo do adicional convencional, garantido o adicional constitucional mínimo de 50%;

d) em relação à parte salarial fixa, a utilização do divisor 220 e, em relação à parte variável o adicional a ser aplicado sobre o valor da hora das comissões/variáveis mensais pagas e deferidas nesta decisão, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente laboradas, observando-se a OJ 397 da SDI-1 do TST e as Súmulas 264 e 347 do TST;

e) no caso do intervalo deferido, o pagamento é da hora extra com o adicional, eis que se trata de punição por descumprimento de dispositivo legal;

f) os limites objetivos do pedido e da causa de pedir quanto ao número de horas extras postuladas;

g) dedução de valores quitados a idêntico título da verba em exame, conforme recibos salariais.

Procedem.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Narra o autor, *verbis*:

“Em que pese o Autor ter sido contratado para exercer a função de MOTORISTA, nunca recebeu corretamente o valor correspondente para esta função (recebeu a menor), função essa IGUALMENTE exercida pelo funcionário DONIZETE AUGUSTO DA PUREZA (Paradigma), cuja diferença salarial mensal em relação ao Reclamante era de aproximadamente R\$250,00(duzentos e cinquenta reais) a mais, devidas, portanto as diferenças nos termos do art. 461 da CLT.

Sendo assim, necessário o reconhecimento da equiparação salarial, com o paradigma apontado, mormente o de maior salário, de modo a determinar à Reclamada o pagamento das diferenças salariais, a se apurar mês a mês, observando-se a evolução do salário base pago ao paradigma (notadamente o de maior salário), o qual deverá integrar a remuneração do Autor, conforme estatuído pelo princípio da irredutibilidade salarial, com atenção aos acréscimos e reajustes convencionais.

Comprovada a identidade de funções desempenhadas por Reclamante e Paradigma e não sendo desfigurada a igualdade do valor do trabalho por ele exercido, confirma-se o direito à equiparação salarial, com o consequente pagamento ao Reclamante da diferença de salário de R\$250,00(duzentos e cinquenta reais). Ante a indiscutível natureza salarial dessas diferenças (art. 457, §1º, da CLT), devidas também sobre férias +1/3, 13º salários e FGTS mais a multa de 40% e igualmente sobre as horas extras e reflexos.

REQUER também que a Reclamada seja compelida a trazer aos autos a ficha funcional do paradigma DONIZETE AUGUSTO DA PUREZA, bem como todos os seus recibos salariais, para apurar as diferenças salariais entre o Autor, nos termos dos artigos 396 /397 e 400 do CPC, sob pena de ser considerados verdadeiros os valores apontados como recebidos pelo paradigma.”

A ré rechaça a pretensão, verbis:

“Frisa-se que o paradigma fora contratado aproximadamente 3 anos antes que o Autor, possuindo maior conhecimento e experiência na Reclamada.

Ainda, o artigo 461 da CLT descreve os requisitos para que seja deferida a equiparação salarial, quais sejam idêntica função, trabalho de igual valor, para o mesmo empregador, no mesmo

estabelecimento comercial, de forma que resta claro a ausência de diversos destes requisitos no caso em tela, inexistindo motivos para a equiparação salarial pleiteada.

Caso não seja este o entendimento de Vossa Excelência, não se pode olvidar que a CLT, prevê que para deferimento da equiparação salarial é necessário o preenchimento dos requisitos previstos no art. 461, da CLT, quais sejam, identidade de função, serviço de igual valor prestado para o mesmo empregador e na mesma localidade e que a diferença do tempo de serviço entre os empregados não seja superior a 04 (quatro) anos para o mesmo empregador e não seja superior a dois anos na função.

(...)

Assim, têm-se que as funções desempenhadas pelo Autor não se assemelham as funções exercidas pelo paradigma, vez que o Reclamante foi contratado na função de Ajudante e apenas em outubro/2017 passou a exercer a função de Motorista. Por outro lado, o paradigma indicado pelo Reclamante, desde a admissão, sempre laborou na função de Motorista Truck, ou seja, possuía mais habilidade que o Obreiro."

Examino.

O artigo 461 da CLT define regras para a equiparação, quais sejam, identidade de funções, com igual produtividade e perfeição técnica, prestados ao mesmo empregador, na mesma localidade, em período não superior a dois anos na função entre empregado e paradigma.

Prima facie, impende ressaltar que, em face do consagrado princípio da primazia da realidade, as denominações das funções não elidem o pleito de salário equitativo, devendo ser apuradas as atividades efetivamente desempenhadas pelo paradigma e equiparando.

Entretanto, para fazer jus à equiparação salarial, não basta comprovar o desempenho da mesma função. Como acima referido, o artigo 461 da CLT exige os requisitos da "igual produtividade e perfeição técnica", as quais, para serem comprovadas, necessitam da simultaneidade da prestação de serviços, e, ainda, a ausência de período não superior a dois anos na função entre empregado e paradigma.

A prova do fato constitutivo da equiparação salarial, qual seja, a identidade funcional, deve ser produzida pela parte autora. Por outro lado, a prova dos fatos impeditivos ou extintivos da equiparação salarial incumbe ao réu. Aplicação do que disposto nos artigos 818 da CLT e 373, incisos I e II do CPC.

Neste sentido, foi reeditada a Súmula 6 do C.TST, verbis:

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha

origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)".

Instruído o processo, a reclamada se desincumbiu de provar o fato modificativo do direito à equiparação salarial, no tocante ao tempo de exercício da função superior a dois anos, uma vez que, conforme ficha de registro anexada à fl. 361, ID e8895d9, o paradigma Donizete Augusto da Pureza foi admitido na reclamada em 02/09/2013, na função de "Motorista Truck", ao passo que o reclamante foi admitido na reclamada em 20/12/2016, na função de "Motorista", conforme ficha de registro de fl. 104, ID cc5c5fd, em que pese ter alegado na inicial que foi admitido como Ajudante de Motorista em 20/12/2016 e que, somente a partir de 01/10/2017 passou a exercer a função de Motorista, situação que está de acordo com o registro feito na CTPS de fl. 33, ID 82af411.

Desta forma, apesar de comprovado pela prova testemunhal colhida que todos os motoristas, inclusive o autor, também dirigiam caminhão Truck,

tal fato somente se deu a partir de 01/10/2017, quando o autor passou a exercer a função de motorista, o que deságua na existência de diferença de tempo na função de mais de dois anos para o paradigma.

Desta forma, restando comprovado o fato impeditivo, consistente no tempo na função superior a dois anos para o paradigma, nos termos do § 1º do art. 461 da CLT, julgo improcedente o pedido de equiparação salarial com o paradigma DONIZETE AUGUSTO DA PUREZA, principal e reflexos, estes meros acessórios.

Improcede.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - TRANSPORTE DE NUMERÁRIOS

Narra o autor:

" Durante todo o contrato de trabalho o qual exerceu a função de Motorista, o Autor transportava grande quantia de numerário em decorrência dos pagamentos que eram feitos a ele referentes às entregas realizadas no dia, FATO QUE EXPUNHA O TRABALHADOR AO RISCO CONSTANTE DE ASSALTO, situação suficiente para abalar o estado psicológico do obreiro, o que gera o direito à indenização por dano moral em razão do risco em potencial. Insta destacar que o motorista é o responsável pela conferência e pelo acerto (realizado ao final do dia) de todos os pagamentos das entregas realizadas.

O dano moral, no caso, é in re ipsa, ou seja, decorre da própria natureza da atividade desempenhada.

Conforme a jurisprudência do TST, o empregado desviado de função, que realiza o transporte de valores, está exposto a risco, porque não é contratado e treinado para tal mister, fazendo jus ao recebimento de indenização. No presente caso, a conduta da empregadora, ao impor ao empregado o desempenho de atividade para a qual não foi contratado -transporte de valores -, expõe o trabalhador a situação de risco, mesmo que a tarefa não esteja vinculada a grande numerário, ensejando, assim, o pagamento de indenização. Ainda que não tenha efetivamente ocorrido nenhum assalto, a tensão pelo risco é permanente. O estresse acentuado que resulta do risco da nova função exercida em face do desvio irregular da

atividade enseja dano moral, cuja reparação é fixada pelo Direito (art. 5º, V e X, CF; arts. 186 e 927, CC).

Diante do exposto, REQUER a condenação da Reclamada a pagar ao Autor a título de Danos Morais o valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais)."

Examino.

A responsabilização civil possui fundamento de validade no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, verbis: *"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"*.

Por seu turno, o Código Civil, em seus artigos 186, 927 e 932, inciso III, dispõe:

"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

"Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo."

"Art. 932, São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele."

Nesse contexto jurídico, a responsabilização civil pressupõe a presença concomitante dos supostos insertos nos indigitados artigos: conduta culposa ou dolosa do agente; ofensa a um bem jurídico e nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano sofrido pela vítima. Ausente quaisquer dos requisitos, indevida a reparação civil.

Aguiar Dias, tratando do tema em sua obra DA RESPONSABILIDADE CIVIL, vol. I, Ed. Forense, 10ª edição, pág. 122, anota:

"Como quer que seja, o que o nosso Código Civil tem em vista é o ato ilícito. Este acarreta, de si e originariamente, o vínculo da obrigação. Nele concorrem elementos objetivos e subjetivos.

São requisitos da primeira categoria: o ato contra jus, sans droit, isto é, praticado de maneira ilícita, contra o direito; o resultado danoso; a relação causal entre o ato e o dano. São requisitos subjetivos: a imputabilidade do agente e que tenha agido com culpa."

Tocante ao dano moral, a doutrina abalizada nos ensina que dano moral é o sofrimento humano estranho ao patrimônio material, repercutindo no patrimônio ideal da pessoa natural; decorre da manifesta afronta à dignidade, imagem e honra objetiva e subjetiva da pessoa humana, que são invioláveis, por preceito legal (art. 1º, III, e 5º, X, da CR/88).

Danos morais, seriam, exemplificadamente, os decorrentes de ofensas à honra, ao decoro, à paz interior, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos, à liberdade, à vida, à integridade corporal etc.

Quanto à prova do dano moral, ensina SÉRGIO CAVALIERI (In Programa de responsabilidade Civil, Atlas, p.80):

"o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum."

Provado, pois, o ilícito trabalhista ofensivo à dignidade humana do trabalhador, presume-se o dano moral.

No caso dos autos, a prova testemunhal relatou a ocorrência do transporte de valores pelo empregado. Vejamos:

"(...)13- que o motorista recebia boleto e dinheiro de clientes, carregando dinheiro no caminhão, com valores variados, às vezes R\$5.000,00, R\$10.000,00, R\$15.000,00, dependendo da rota; 14- que o autor também transportou esses valores;(..." – testemunha Laurení Dias, ata ID 6f7f99e, fl. 542.

"(...)14- que os clientes pagam as entregas mediante boleto, depósito antecipado ou dinheiro, esclarecendo que o dinheiro é recolhido pelo motorista e depois depositado no cofre do caminhão, sistema ainda vigente, tendo um pouco de dinheiro em rota ainda; 15- que o pagamento em dinheiro é comum em algumas rotas, rotas maiores, não sendo comuns nas rotas menores, supermercados; 16- que o autor fazia rotas variadas tanto as maiores quanto as menores;(..." – testemunha César Augusto, ata ID 6f7f99e, fls. 543/544.

Conforme prova oral acima transcrita, restou comprovado que o autor era obrigado a realizar o transporte externo de valores.

De par com o analisado, tem-se que, presente a conduta antijurídica ofensiva não só à integridade física da pessoa humana mas, também, ao seu sentimento de auto-estima, igualmente merecedor da tutela jurídica, concretiza-se o dever de indenizar.

A reparação do dano moral tem por finalidade lenir a dor suportada pela vítima, ao mesmo tempo em que desestimula o agressor, evitando que danos desta natureza venham a se repetir.

Nos termos do art. 10, § 4º, da Lei 7.102/83, verbis:

"As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta lei e demais legislações pertinentes."

Por sua vez, o artigo 3º da indigitada Lei 7.102/83 dispõe, verbis:

"A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: I - por empresa especializada contratada; ou II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça."

O transporte pessoal de valores por pessoa não especializada ou treinada e sem qualquer segurança, conforme se extrai da prova oral colhida, revela-se prática perpetrada pelo réu que visa, única e exclusivamente, a redução dos custos operacionais de seu estabelecimento comercial, em detrimento da integridade, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, princípios fundantes República Federativa do Brasil (art. 3º, da CF/88).

Registre-se que os princípios do livre exercício da profissão, da livre iniciativa e da auto-organização empresarial (art. 5a, XIII e art. 170 da CF/88) não sobrepujam os valores sociais constitucionalmente garantidos e encontram seus limites no princípio basilar da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido a entendimento jurisprudencial esposado na OJ n. 22 do E. TRT/3ª Região:

"TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. O transporte de valores sem o atendimento das exigências previstas na Lei n. 7.102/83 expõe o empregado a risco e enseja o pagamento de indenização por dano moral, ainda que ele não tenha sido vítima de assalto." (Disponibilização/divulgação: DEJT/TRT3 23/04/2013, 24/04/2013 e 25/04/2013)

Destaque-se, ainda, a balizada jurisprudência deste E. TRT/3ª Região:

"TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. O transporte de valores sem o atendimento das exigências previstas na Lei n. 7.102/83 expõe o empregado a risco e enseja o pagamento de indenização por dano moral, ainda que ele não tenha sido vítima de assalto." (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000337-64.2014.5.03.0074 RO; Data de Publicação: 13/11/2014; Disponibilização: 12/11/2014; Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora; Relator: Des. Heriberto de Castro; Revisor: Des. Luiz Antônio de Paula Iennaco)

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - Constitui ato ilícito a utilização pelo empregador, instituição financeira, dos serviços do trabalhador na realização de transporte de numerários entre cidades vizinhas, por meio de táxi, sem a devida escolta, em afronta a Lei n. 7.102/83, que dispõe em seu art. 3º que o transporte de valores será feito por empresa especializada ou por pessoal próprio especializado do Banco. Em consequência dessa conduta antijurídica do empregador é patente o dano moral causado ao empregado, que era obrigado a exercer atividades estranhas à sua função, sem a devida segurança, o que o colocava em permanente estado de medo e risco pela sua vida, lhe trazendo abalos emocionais considerando o risco à sua integridade física a que esteve exposto durante a respectiva atividade. Evidente, igualmente, o nexo de causalidade, na medida em que os danos só ocorreram em face ato ilícito praticado pelo reclamado. Verificados os requisitos para responsabilização do empregador pela sua conduta antijurídica, a reparação do dano moral impõe-se por força do art. 5º, inciso X, da Constituição da República e art. 186 do Código Civil. (Processo 00522-2008-054-03-00-2 RO. Data de Publicação 14/02/2009. DJMG. Órgão Julgador Quarta Turma. Relator Júlio Bernardo do Carmo)

Provado o ilícito trabalhista ofensivo à dignidade humana do trabalhador, impõe-se o dever do empregador de indenizar o trabalhador pelo dano moral sofrido.

Presentes os requisitos da tipificação do dano moral, o autor faz jus à reparação dos danos suportados, com fundamento no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

Ressalte-se que, embora exista grande dificuldade em estabelecer com exatidão a equivalência objetiva entre o dano e o ressarcimento, tal argumento não é razão para não indenizar, e, desta forma, beneficiar o responsável, deixando o direito sem sanção nem tutela.

A impossibilidade da exata avaliação há de ser tomada em benefício da vítima e não em seu prejuízo. Por isto, neste caso, ao juiz é dada uma larga esfera de liberdade para apreciação, valorização e arbitramento do dano, considerando-se a extensão deste, a gravidade da culpa e a ausência de concorrência por parte da vítima (arts. 944 e 945/CC).

Para esta fixação, considerando-se as dificuldades da positivação do dano moral, este Juízo perfilha, além do disposto nos dispositivos do Código Civil, sendo também matéria de ponderação os dispositivos dos artigos 4º e 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.

O julgador deverá levar em conta, também, na fixação do dano moral, os seguintes elementos: intensidade do sofrimento do ofendido; a gravidade, a natureza e o sofrimento do ofendido; grau de culpa ou dolo com que se houve o ofensor; consequências do ato; condições financeiras das partes: necessidade da vítima x possibilidade do ofensor); circunstâncias, retratação espontânea etc.

A fixação do montante da indenização também levará em conta o tempo reduzido do contrato de trabalho (pouco mais de um ano, com suspensão contratual por dois meses), bem como o fato declarado pela testemunha, de que a atividade era revezada entre o autor e outras duas funcionárias.

Por fim, associando-se aos critérios anteriores, entende o Juízo que o quantum devido a título de indenização por dano moral não pode olvidar do que disposto no artigo 478 da CLT, aplicável na espécie analogicamente.

Isto posto, tenho por justo e razoável, arbitrar a reparação pecuniária relativa ao dano moral experimentado pela autora, em decorrência da exposição do autor a risco incrementado com o transporte pessoal de valores, no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), de acordo com os parâmetros suso fixados, face a

gravidade e a intensidade do sofrimento, a capacidade econômica do réu, atento aos limites objetivos do pedido, bem como ao PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE que, no escólio do mestre PLÁ RODRIGUES, é princípio reitor do Direito do Trabalho.

Procede, nesses termos.

JUSTIÇA GRATUITA

A justiça gratuita, na Justiça do Trabalho, deve observar o disposto no artigo 790, § 3º da CLT, com sua nova redação data pela Lei 13.467/2017, bem como, supletivamente, nas Leis nº 1.060/50 e 7.115/83 e no CPC, no que couber.

Eis o teor do art. 790, caput, e parágrafos 3º e 4º, da CLT, *verbis*:

"Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

(...)

§ 3º 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.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo".

A interpretação de tais dispositivos legais, contudo, não pode restringir o alcance e o conteúdo do direito fundamental à assistência judiciária gratuita e integral, prevista no artigo 5º, LXXIV da Constituição Federal.

Neste contexto, extrai-se que o § 3º do art. 790 da CLT determina a presunção de insuficiência de recursos para aqueles que perceberem salário igual ou inferior ao marco monetário.

Tal presunção se evidencia, também, do § 4º do artigo em análise, que defere o benefício da justiça gratuita à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. Neste dispositivo, não há limite ou marco monetário.

Assim, pode-se concluir que a norma instituiu, para fins de deferimento da justiça gratuita, a insuficiência de recursos:

1) presumida (§ 3º), observado o salário igual ou inferior ao marco monetário, que prescinde de requerimento e declaração da parte ou seu procurador;

2) comprovada (§4º), para a "parte que comprovar insuficiência de recursos".

A interpretação literal da obrigação da parte "comprovar" insuficiência de recursos de que trata o citado §4º, restringe o alcance e o conteúdo do direito fundamental à assistência judiciária gratuita e integral, prevista no artigo 5º, LXXIV da Constituição Federal, bem como fere o princípio constitucional da isonomia.

Isso porque, de todos os litigantes que buscam tutela jurisdicional do Estado exige-se apenas a declaração de hipossuficiência econômica. Aplicação e inteligência do art. 99, caput e §3º, do CPC c/c o art. 1º da Lei 7.115/83.

De tal aplicação não podem ser excluídos os litigantes da Justiça do Trabalho, sob pena de inconstitucional restrição ao acesso à justiça (art. 5º, LXXIV, da CF).

Assim, o §4º do artigo 790 da CLT, merece interpretação conforme a Constituição, para assentar-se que, para comprovação da insuficiência de ele trata, é bastante a declaração da parte, pessoa natural, ou de seu procurador com poderes especiais. Aplicação supletiva do art. 99, § 3º, do CPC c/c art. 769 da CLT). Neste sentido a Súmula 463, I, do TST.

O marco temporal para aferição da insuficiência de recursos é por ocasião da distribuição do processo ou do protocolo do requerimento, sendo irrelevante a situação financeira pregressa.

Por fim, registre-se que é evidente que o dispositivo legal em análise teve a clara intenção de destinar o benefício da justiça gratuita à pessoa natural, exclusivamente, porquanto o deferiu "àqueles que perceberem salários", por óbvio, excluindo as pessoas jurídicas, o que, diga-se, não padece de inconstitucionalidade.

Ademais, este Tribunal Regional firmou entendimento de que são inconstitucionais os dispositivos contidos na Lei nº 13.467/17, no que tange às regras para concessão da gratuidade de justiça nesta especializada, através da Súmula nº 72, publicada em 20/09/2018.

Transcrevo, por oportuno, a citada Súmula:

"ARGUIÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE. PAGAMENTO DE CUSTAS. BENEFICIÁRIO DE JUSTIÇA GRATUITA. §§ 2º e 3º DO ART. 844 DA CLT (LEI 13.467/2017). São inconstitucionais a expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita", constante do § 2º, e a íntegra do § 3º, ambos dispositivos do art. 844 da CLT, na redação dada pela LEI 13.467/2017, por violação direta e frontal aos princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, caput, da CR), da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CR) e da concessão de justiça gratuita àqueles que dela necessitarem (art. 5º, LXXIV, da CR).

Preenchidos os requisitos legais, defiro à parte autora, os benefícios da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A presente ação foi ajuizada em 11/09/2019, ou seja, após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 (11/11/2017), logo, passo a analisar o pedido sob a égide do artigo 791-A da CLT, o qual passou a prever honorários de sucumbência no âmbito da Justiça do Trabalho.

O artigo 791-A da CLT dispõe que:

"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção".

Como a parte autora é beneficiária da justiça gratuita, não há que se falar em sua condenação ao pagamento de honorários.

A interpretação literal do dispositivo levaria à ofensa ao princípio da isonomia processual (art. 5º, caput, da CF), por estabelecer, no tocante à exigibilidade dos honorários advocatícios ao litigante beneficiário da justiça gratuita, tratamento discriminatório para o processo do trabalho.

Apesar de o novo dispositivo da CLT e o CPC se equipararem quanto à responsabilidade da parte sucumbente pelos honorários sucumbenciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita (art.791-A, §4º, primeira parte, CLT e 98, §2º, CPC), diferem quanto à exigibilidade. É nesse aspecto que se verifica o tratamento processual discriminatório, caso seja dada interpretação literal ao dispositivo.

Diferentemente do previsto no CPC, o art. 791-A, §4º, da CLT prevê a exigibilidade dos honorários de sucumbência os quais ficarão em condição suspensiva, "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", impondo, assim, condicionante processual

mais danosa, mitigando o direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa via Poder Judiciário Trabalhista.

O crédito trabalhista tem natureza alimentar, não podendo ser objeto de "compensação" para pagamento de honorários advocatícios.

Outrossim, não é possível concluir que os créditos trabalhistas decorrentes de decisões judiciais sejam "capazes de suportar" o pagamento de honorários advocatícios, considerando a natureza alimentar do referido crédito e também a condição da parte reclamante como beneficiária da justiça gratuita.

A interpretação literal do dispositivo resultaria em ofensa ao princípio da isonomia em face do tratamento proeminente dado ao crédito do advogado da parte ré, decorrente de honorários advocatícios sucumbenciais, em detrimento do crédito do trabalhador oriundo de verbas trabalhistas.

O art. 85, §14, do CPC, é expresso ao estabelecer que "os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial."

Mesmo que a parte autora afigure, no processo que figura, créditos de natureza alimentar, sua condição de miserabilidade jurídica não deixará de existir.

Outrossim, referidos créditos, em decorrência da natureza alimentar, são superprivilegiados (artigo 100, parágrafos 1 e 2º, da CF/88; artigo 83, I, da Lei 11.101/2005 e artigo 186 da Lei 5.172/14966), não podem ser utilizados para pagamento de honorários, como forma de compensação.

A interpretação literal do dispositivo também levaria à ofensa à garantia fundamental de gratuidade judiciária à parte que não pode arcar com despesas processuais sem comprometer seu sustento e de sua família e ao direito ao amplo acesso a jurisdição (arts. 5º, XXXV, LXXIV, CF e art. 8º, 1, do Pacto de São José da Costa Rica).

Mesmo havendo responsabilidade pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência (art. 98, §2º, do CPC), a exigibilidade não pode estar atrelada à percepção de créditos trabalhistas decorrentes de comando judicial na Justiça do Trabalho, porquanto trata de verba alimentar de que o trabalhador se vale para sua sobrevivência e de sua família.

Nesse sentido, o Enunciado 100 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos

Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho-ANPT, pela Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas-ABRAT e pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho-SINAIT, propõe que: *"É inconstitucional a previsão de utilização dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo para o pagamento de despesas do beneficiário da justiça gratuita com honorários advocatícios ou periciais (artigos 791-A, § 4º, e 790-B, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017), por ferir os direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo Estado e à proteção do salário (arts. 5º, LXXIV, e 7º, X, da Constituição Federal)".*

Deve-se dar interpretação sistemática conforme a Constituição no sentido de que, no caso concreto, eventuais créditos percebidos pelo trabalhador neste ou em outro processo trabalhista são de natureza alimentar e, portanto, não são "créditos capazes de suportar a despesa" de honorários advocatícios.

Em razão do exposto, não há que se falar em condenação da parte autora, beneficiário da justiça gratuita, ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

Portanto, nos termos do art. 791-A, §2º da CLT, são devidos ao advogado da parte autora honorários advocatícios, a cargo da parte ré, fixados à razão de 5% sobre o efetivo proveito econômico da execução, que englobam os créditos líquidos regularmente apurados em liquidação de sentença (após as deduções fiscais e previdenciárias).

HONORÁRIOS PERICIAIS

Arbitro os honorários periciais em favor do perito José Marcos de Souza Junior em R\$ 2.000,00, atualizáveis da publicação desta, na forma prevista pelo art. 1º da Lei n. 6.899/81 (O.J. 198 - SDI TST), ante a complexidade do trabalho realizado, sua importância para o desate da lide e o zelo do Auxiliar do Juízo, a cargo da ré, sucumbente no objeto da perícia.

COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO

À míngua de reciprocidade de débitos (art. 368/CCB), dívidas líquidas, vencidas e homogêneas entre si e da mesma natureza (fungibilidade de débitos - 369 do Código Civil) não há falar em compensação.

Defiro a dedução, pois comprovado o pagamento de verbas a idêntico título daquelas julgadas procedentes.

Defiro.

LIQUIDAÇÃO - CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS

Sobre os valores devidos à parte autora, a serem apurados em liquidação de sentença, incide correção monetária na forma prevista na súmula 381 do Colendo TST.

Os juros de mora, devidos desde a data do ajuizamento da ação (artigo 883/CLT), serão de um por cento ao mês (art. 39 da Lei nº 8.177/91), sem capitalização, calculados sobre o principal corrigido (Súmula nº 200/ TST).

A correção monetária e juros da compensação financeira por danos morais serão calculados segundo determina a Súmula 439 do TST.

No entendimento deste Juízo, a correção monetária deveria observar o critério estabelecido no decidido pelo Pleno do C. TST, no julgamento do Processo ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, de relatoria do Ministro Cláudio Brandão, inclusive quanto à modulação temporal, conforme decisão do C. STF, de 05/12/2017. O C. STF julgou improcedente a Reclamação RCL 22.012 MC/RS, ajuizada em face daquela decisão do C. TST, o qual havia pronunciado a inconstitucionalidade por arrastamento do artigo 39 da Lei nº 8.177/91 e determinou a adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), por se tratar de índice que permite a justa e a adequada atualização de débitos trabalhistas comparado à Taxa Referencial Diária (TRD).

Neste sentido, o precedente do C. TST Processo RR -1981-10.2015.5.09.0084, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 06 /12/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2017.

Entretanto, trata-se matéria que se encontra sob análise nos autos da ADI (Ação Declaratória de Inconstitucionalidade) 5867, na qual foram apensadas as ADCs (Ação Declaratória de Constitucionalidade) de números 58 e 59, em virtude de objeto comum, sendo proferida decisão monocrática, da lavra do Exmo. Ministro Gilmar Mendes, publicada em 01/07/2020, cuja conclusão foi a seguinte:

“Ante o exposto, defiro o pedido formulado e determino, desde já, ad referendum do Pleno (art. 5º, §1º, da Lei 9.882 c

/c art. 21 da Lei 9.868) a suspensão do julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que envolvam a aplicação dos artigos arts. 879, §7, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, caput e § 1º, da Lei 8.177/91.”

Ainda, diante de agravo regimental oferecido nos autos em comento, com pedido de medida cautelar, o pedido foi rejeitado, em decisão proferida em 1º de julho de 2020, pendente de publicação, nos seguintes termos:

“(…)

III. Da delimitação do alcance da decisão de suspensão nacional dos processos proferida nesta ADC

Por fim, cumpre esclarecer o alcance da medida cautelar deferida, até mesmo considerando as interpretações controvertidas advindas da decisão agravada que tem sido veiculadas nos últimos dias.

Dada a própria essência do instituto, a suspensão nacional de processos em sede de ADC com fundamento no art. 21 da Lei 9.868/1999 tem por objetivo apenas o de preservar as relações fáticas passíveis de serem afetadas pelo julgamento de mérito da ADC. Por essa razão, em diversos precedentes, o STF já decidiu que o efeito da aplicação do art. 21 da Lei 9.868/1999 consiste tão somente em obstar a prolação de decisão que tenha por pressuposto a constitucionalidade ou a inconstitucionalidade da norma impugnada (nesse sentido, cf. ADC 4 MC, Rel. Min. Sydney Sanches, Tribunal Pleno, julgado em 11.02.1998, DJ21.05.1999, e ADC 9 MC, Rel. Min. Néri da Silveira, Red. p/ Acórdão: Ellen Gracie, Tribunal Pleno, DJ 23.04.2004).

Desse modo, o que se suspende com a concessão da cautelar em ADC é, a rigor, a possibilidade de prática de ato judicial tendente ao esgotamento da utilidade da apreciação do mérito da ação de controle abstrato.

Assim, entendo que nem sempre a concessão de medida cautelar em ADC pode implicar a suspensão de processos judiciais em fase de execução, cujo título executivo de algum modo envolva a aplicação da norma questionada. É que, nessa hipótese, tendo havido a formação de coisa julgada formal e material na fase de

conhecimento, pode não subsistir a possibilidade de prolação de ato decisório que infirme a constitucionalidade da norma sob a qual se funda o título.

Ressalta-se, a propósito, que o regramento processual aplicável ao cumprimento definitivo da sentença que reconhece a exigibilidade de obrigação de pagar quantia certa só admite a alegação de inconstitucionalidade da norma sob a qual se funda o título executivo na hipótese de declaração em definitivo de inconstitucionalidade da lei ou ato normativo em que se funda a obrigação pelo STF, tudo nos termos do § 12 do art. 525 do CPC.

Em situações como a ora colocada, resta claro que a matéria controvertida – o índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhista – é matéria passível de apreciação pelo juiz tanto na fase de conhecimento quanto na fase de execução.

Todavia, a preservação da utilidade real do julgamento de mérito desta ADC de modo algum exige a paralisação de todo e qualquer processo trabalhista que possa vir a ensejar a prolação de sentença condenatória. O que se obsta é a prática de atos judiciais tendentes a fazer incidir o índice IPCA-E como fator de correção monetária aplicável em substituição à aplicação da TR, contrariando o disposto nos arts. 879, § 7º, e 899, §4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº13.467/2017.

Assim, deve ficar claro que a medida cautelar deferida na decisão agravada não impede o regular andamento de processos judiciais, tampouco a produção de atos de execução, adjudicação e transferência patrimonial no que diz respeito à parcela do valor das condenações que se afigura incontroversa pela aplicação de qualquer dos dois índices de correção.

A controvérsia sobre eventuais valores compreendidos no resultado da diferença entre a aplicação da TR e do IPCA-E (parcela controvertida) é que deverá aguardar o pronunciamento final da Corte quando do julgamento de mérito desta ADC. Ressalta-se que, com a prolação de decisão final do STF nesta ação, eventuais reflexos da declaração de inconstitucionalidade das normas sujeitam o exercício das pretensões à sistemática trazida pelo CPC, acima descrita.

IV. Dispositivo

Por todo o exposto, rejeito o pedido de medida cautelar no Agravo Regimental, mantendo in totum a decisão recorrida pelos seus próprios fundamentos.

Para que não paire dúvidas sobre a extensão dos efeitos da decisão recorrida, esclareço mais uma vez que a suspensão nacional determinada não impede o regular andamento de processos judiciais, tampouco a produção de atos de execução, adjudicação e transferência patrimonial no que diz respeito à parcela do valor das condenações que se afigura incontroversa pela aplicação de qualquer dos dois índices de correção.”

Como se observa, a decisão acima transcrita inicialmente determinou a “suspensão do julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que envolvam a aplicação dos artigos 879, §7, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, caput e § 1º, da Lei 8.177/91.”

A interpretação literal daquele comando poderia levar à paralização de todos os processos trabalhistas, pendentes de julgamento, nos quais fosse discutida a aplicação da TR ou IPCA-E, o que alcançaria, senão todos, a grande maioria dos processos.

Entretanto, diante do agravo regimental oferecido naqueles autos, nova decisão estabeleceu o alcance da liminar deferida, nos termos acima transcritos.

Em 18/12/2020 o pleno do Supremo Tribunal Federal proferiu julgamento da ADC 58, nos seguintes termos:

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na

ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais), vencidos os Ministros Alexandre de Moraes e Marco Aurélio, que não modulavam os efeitos da decisão. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 18.12.2020 (Sessão realizada por videoconferência -Resolução 672/2020/STF).

Em consulta aos autos da ADC 58, verifico que houve oposição de embargos de declaração naqueles autos em 15/04/2021, data em que os autos foram feitos conclusos ao relator. Em 19/04/2021 ouve intimação da Procuradoria Geral da República, com manifestação oferecida em 29/06/2021, sendo os autos conclusos ao Relator em 30/06/2021.

Com efeito, o índice IPCA-E produz impacto maior na correção da dívida, podendo gerar excesso na execução e/ou pagamento em excesso, caso a decisão final a ser proferida pelo STF estabeleça a utilização da TRD, ou outro índice para o cálculo dos créditos trabalhistas.

Ante o exposto, não sendo caso de suspensão do processo, mas de se remeter a decisão final acerca do tema para momento posterior à decisão a ser proferida nos autos em referência, a questão será apreciada em momento oportuno, após decisão final acerca do tema.

Cumprido esclarecer que o entendimento do Juízo não entra em testilha com a liminar deferida nos autos da ADI supramencionada, nos precisos termos da decisão em agravo regimental, que manteve a liminar deferida.

Desta forma, a presente sentença poderá ser liquidada mediante utilização do índice TR, caso iniciada antes de decisão final sobre o tema, permitindo-se o curso do processo, ressaltando-se a apuração de diferenças futuras, caso sobrevenha decisão final que importe na aplicação do IPCA-E ou de outro índice.

CONTRIBUIÇÃO FISCAL - IRRF

O imposto incidente sobre os rendimentos pagos em cumprimento de decisão judicial "será retido na fonte pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, o rendimento se torne disponível para o beneficiário" (artigo 46 da Lei nº 8.541/92).

Cabe exclusivamente à fonte pagadora calcular, deduzir e recolher a quantia devida, a título de IR, pelo beneficiário do rendimento. Neste sentido o Provimento 03/2005 da E. C.G.J.T., que deverá ser observado.

O tributo não incidirá sobre os juros moratórios (OJ 400 SDI 1-TST).

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

A empregadora deverá providenciar o recolhimento das contribuições previdenciárias, a seu cargo e a cargo do empregado, incidentes sobre as parcelas de natureza salarial objeto da presente condenação.

Autorizo a dedução da cota previdenciária devida pelo empregado, no que couber, exceto no que tange aos salários já pagos durante a vigência do contrato de trabalho (aplicação do art. 33, § 5º, da Lei nº 8.212/91).

Observem-se os termos do Provimento n. 01/99 da Egrégia Corregedoria Regional, devendo a parte obrigada recolher e comprovar nos autos, no prazo legal, as contribuições devidas, pena de execução (art. 114, VIII, da CF/88).

Declaro, em atendimento ao art. 832, § 3º, da CLT (com redação da Lei nº 10.035/00), que das parcelas deferidas ostentam natureza indenizatória aquelas que constam do artigo 28, § 9º, da Lei 8.212/91; as demais ostentam natureza salarial.

III - DISPOSITIVO

POR TAIS FUNDAMENTOS, integrantes deste *decisum*, na demanda trabalhista aforada por **ADRIANO APARECIDO GOMES** em face de **IRMÃOS FARID LTDA** decido:

I) REJEITAR a arguição de inépcia por ausência de liquidação dos pedidos;

II) DECLARAR que a rescisão contratual se deu por dispensa imotivada em 23/08/2019, computando-se a projeção do aviso prévio indenizado;

III) CONDENAR a ré a pagar ao autor, conforme apurado em liquidação, observadas as diretrizes traçadas na fundamentação, as seguintes parcelas:

a) aviso prévio indenizado proporcional de 36 dias, integrando-se ao contrato de trabalho;

b) 1/12 de férias proporcionais com 1/3 (período do aviso);

c) 1/12 de 13º salário (período do aviso);

d) FGTS sobre as diferenças rescisórias, exceto sobre as férias indenizadas;

e) multa de 40% sobre o FGTS de todo o período contratual;

f) diferenças de reflexos das importâncias quitadas a título de "variável" e "reflexo sobre variável" em férias mais um 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS com 40%;

g) diferenças de horas excedentes à oitava diária e quadragésima quarta semanal, sem duplicidade e pelo que ocorrer primeiro, observando-se os pagamentos comprovados nos autos, o laudo pericial apresentado e a jornada média diária praticada em cada mês de apuração para os dias/períodos sem marcação válida;

h) diferenças de horas extras quitadas no curso do contrato, pela adoção do adicional convencional de 100%;

i) uma hora extra diária a título de intervalo refeição não concedido, nos dias em que a jornada ultrapassou as 06 horas;

j) reflexos das diferenças de horas extras e das horas intervalares em RSR e, com estes, em décimos terceiros salários; férias acrescidas do

terço constitucional, aviso prévio, parcelas rescisórias e, de tudo, em FGTS mais a multa de 40%;

k) indenização por danos morais em virtude da imputação de crime, no valor de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

l) indenização por danos morais em virtude do transporte de valores, no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais);

m) honorários advocatícios devidos ao advogado da parte autora, a cargo da parte ré, fixados à razão de 5% sobre o efetivo proveito econômico da execução, que englobam os créditos líquidos regularmente apurados em liquidação de sentença (após as deduções fiscais e previdenciárias).

Por imperativo legal, condeno a ré a proceder à retificação da CTPS do autor, no prazo de 48 horas após o decurso do prazo para entrega direta da CTPS pelo autor, fazendo constar a data de dispensa em 23/08/2019, computada a projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de multa diária de R\$100,00, limitada a 10 dias/multa, em favor do autor. No mesmo prazo, a empregadora deverá entregar ao autor, as guias CD/SD e o TRCT no código próprio e chave de conectividade, sob pena de indenização substitutiva do benefício do seguro desemprego (art. 186 do NCCB), caso o autor preencha os requisitos legais subjetivos para usufruir o mesmo.

O autor deverá entregar sua CTPS, diretamente à reclamada, após o trânsito em julgado, no prazo de 48 horas, independentemente de intimação específica.

Na omissão das obrigações de fazer, deverá a Secretaria da Vara proceder às retificações na CTPS, após a entrega do documento na Secretaria, bem como, expedir alvarás substitutivos das guias, sem prejuízo da execução da multa.

A ré deverá comprovar o recolhimento do INSS de todo o pacto laboral.

Dedução na forma da fundamentação.

Defiro à parte autora o páblio da justiça gratuita.

Honorários periciais, conforme fundamentos.

Liquidação por cálculos, se possível.

Correção monetária e juros conforme fundamentos.

Autorizados os recolhimentos previdenciários e fiscais onde cabíveis, observados os tópicos próprios da fundamentação.

Prazo para cumprimento: quarenta e oito horas (artigo 832, § 1º da CLT).

Arbitro à condenação o valor de R\$70.000,00.

Por conseguinte, fixo as custas processuais, suportadas pela ré sucumbente, no importe de R\$1.400,00 (art. 832, § 2º, c/c art. 789, inciso I e § 2º, da CLT).

Intimem-se as partes, mediante publicação no DEJT/3ª Região.

NADA MAIS.

CONSELHEIRO LAFAIETE/MG, 08 de novembro de 2021.

MARCIO ROBERTO TOSTES FRANCO
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: MARCIO ROBERTO TOSTES FRANCO - Juntado em: 08/11/2021 20:39:28 - 7ef6454
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/21102812231384400000137342834?instancia=1>
Número do processo: 0010842-98.2019.5.03.0055
Número do documento: 21102812231384400000137342834