



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

# **AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO** **RTOrd 1001661-68.2016.5.02.0385**

## **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 26/09/2016

**Valor da causa:** R\$ 50.000,00

**Partes:**

**RECLAMANTE:** MAGALI DA SILVA RANGEL - CPF: 124.077.458-33

**ADVOGADO:** ANTONIO FRANCISCO CORREA ATHAYDE - OAB: PR08227

**RECLAMADO:** BANCO BRADESCO SA - CNPJ: 60.746.948/0001-12

**ADVOGADO:** MATHEUS STARCK DE MORAES - OAB: SP316256

**ADVOGADO:** JEAN DE MARTINO - OAB: SP331842

**ADVOGADO:** FABIANA GUIMARAES DE PAIVA - OAB: SP201213



## SENTENÇA

**MAGALI DA SILVA RANGEL** ajuíza, em 26-09-2016, ação trabalhista contra **BANCO BRADESCO S.A.** Busca a satisfação das pretensões elencadas na petição inicial. Dá à causa o valor de R\$ 50.000,00.

O reclamado apresenta defesa escrita. Contesta articuladamente os pedidos da inicial e pugna pela improcedência dos pedidos formulados.

São juntados documentos.

Em audiência, é produzida prova oral, e encerrada a instrução.

A reclamante apresenta razões finais, na forma de memoriais.

As propostas conciliatórias são oportunamente formuladas e rejeitadas.

É o sucinto relatório. **Passo a decidir.**

### **PRELIMINAR.**

#### **De ofício. Ausência de interesse. Projeção do aviso prévio.**

Como é cediço, para o exercício regular do direito de ação, é imprescindível a concorrência simultânea das chamadas condições da ação, que, a partir de 18-03-2016, com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, passam a ser a legitimidade das partes e o interesse processual (art. 17).

Quanto ao interesse processual, explica a melhor doutrina processualista que essa condição se desdobra em duas vertentes: a) interesse-necessidade, que se caracteriza pela imprescindibilidade de ingresso em juízo para satisfação da providência que se pretende; e b)

interesse-adequação, que se refere à eleição, pelo autor, do procedimento adequando previsto em lei para levar sua demanda à apreciação judicial.

No caso em apreço, o exame da CTPS da reclamante, por ela própria juntada aos autos, permite verificar que, embora seu último dia de trabalho tenha sido 24-10-2014, o reclamado anotou como data de extinção do contrato de trabalho o dia 21-02-2015, já considerando a projeção do aviso prévio indenizado proporcional ao tempo de serviço.

Em razão do exposto, de ofício, declaro extinto o processo, sem resolução do mérito, relativamente ao pedido de retificação da CTPS em decorrência da projeção do aviso prévio, na forma do art. 485, VI do Código de Processo Civil de 2015.

### **De ofício. Inépcia da petição inicial.**

O parágrafo primeiro do art. 330 do Código de Processo Civil estabelece que a petição inicial será inepta quando não apresentar pedidos ou não indicar a respectiva causa de pedir, quando o pedido for indeterminado, ressalvadas as hipóteses legalmente autorizadas, quando dos fundamentos deduzidos não decorrer logicamente a conclusão, ou quando os pedidos forem incompatíveis entre si.

No caso em apreço, o pedido de "diferenças de verbas rescisórias" mostra-se inepto, por se tratar de pretensão genérica, não especificando a trabalhadora sobre quais parcelas pretende haja o recálculo em decorrência dos demais direitos postulados.

Como é cediço, as verbas rescisórias é gênero do qual são espécies diversas parcelas trabalhista devidas por ocasião da extinção do contrato de trabalho, a depender da modalidade de terminação do pacto laboral. Logo, incumbe à trabalhadora indicar com precisão as parcelas as quais pretende a integração, sob pena de o Julgador se substituir a parte ou seu procurador, realizando verdadeira auditoria contábil, função que não coaduna com a do Poder Judiciário.

Em razão do brevemente exposto, declaro extinto, sem análise do mérito, na forma do art. 485, I do Código de Processo Civil, o pedido "H" da petição inicial.

### **PREJUDICIAL DE MÉRITO.**

#### **Prescrição.**

Tendo em vista que a ação foi ajuizada em 26-09-2016, declaro prescritas as parcelas vencidas e exigíveis no período anterior a 26-09-2011, resolvendo o mérito, neste particular, na forma do art. 7º, XXIX da Constituição Federal e art. 487, inciso II do Código de Processo Civil.

## **MÉRITO.**

### **Adicional por tempo de serviço.**

A Cláusula 6ª da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários de 2013/2014 previu:

#### **CLÁUSULA 6ª ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

*O adicional por tempo de serviço, no valor de R\$ 22,56 (vinte e dois reais e cinquenta e seis centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente convenção, nas seguintes condições:*

*a) O empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, faz jus ao "adicional por tempo de serviço", no valor ora estabelecido, por ano completo de serviço ou que vier a completar-se, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014, ao mesmo empregador.*

*b) O empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, poderá manifestar por escrito, junto ao banco, a opção por receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, observando-se todos os critérios estabelecidos na Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.*

*c) O empregado que tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, continuará percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.*

Embora o reclamado afirme que a reclamante exerceu a opção contida no item "c" de referida Cláusula, de indenização dos valores a partir de 2000/2001, não comprova tenha efetuado a indenização a que refere a Cláusula Convencional em exame, ônus que lhe competia, na forma dos arts. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 373, II do Código de Processo Civil.

Nenhum dos documentos juntados permite verificar tenha a reclamante exercido a opção, tampouco que lhe tenha sido paga a indenização, razão pela qual não há falar em "congelamento" do adicional por tempo de serviço, como alega o reclamado.

Em razão do brevemente exposto, julgo procedente o pedido para condenar o reclamado ao pagamento de diferenças de adicional por tempo de serviço, pela consideração de todos os anos de serviço efetivo da trabalhadora em favor do reclamado, com reflexos, nos limites da petição inicial, em décimo terceiro salários, férias com um terço, FGTS e Participação nos Lucros e Resultados.

Os reflexos em horas extras e intervalos intrajornadas serão apreciados oportunamente.

### **Duração do trabalho.**

#### **Horas extras.**

Como é cediço, o limite legal de trabalho do empregado bancário é de seis horas diárias (Caput do art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho), ressalvados aqueles empregados que exercem as funções de confiança (para os quais o art. 224, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho prevê jornadas de oito horas) e aqueles exercentes de cargos de gestão, na forma do art. 62, II da Consolidação das Leis do Trabalho, que estão excluídos das normas de duração do trabalho.

O ônus de provar que o trabalhador tinha funções de fidúcia, nos moldes do art. 224, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, é da reclamada, por se tratar de fato modificativo do direito de o empregado bancário ser submetido à jornada mais benéfica, de seis horas.

A prova produzida, contudo, não respalda a tese defensiva, no particular.

Com efeito, a testemunha Diego Almeida Santos, ouvida a convite do reclamado, relatou que a reclamante não tinha alçada para tomar decisões relativas à revisão de contratos.

Já o preposto do reclamado informou que a atribuição primordial da reclamante era fazer a integração entre os departamentos do banco, com vistas a viabilizar uma resposta de interessados nas solicitações de revisão de crédito. Embora o preposto tenha afirmado que ela podia tomar decisões quanto às revisões, esclareceu que ela estava absolutamente vinculada às normativas internas do Banco, donde se extrai que a trabalhadora não tinha qualquer alçada decisória, agindo como mera despachante, exercendo atos plenamente vinculados.

Diante desse panorama, está formado o convencimento deste Julgador no sentido de que a reclamante não exerceu função de confiança bancária (art. 224, § 2º da CLT), razão pela qual tem ela direito à observância da jornada especial do empregado bancário, de seis horas, observado o

limite semanal de 30 horas de trabalho, *ex vi* do Caput do art. 224 da CLT, durante todo o período imprescrito.

Logo, e sendo incontroverso que ela estava submetida a jornadas superiores a seis horas diárias (o que é, inclusive corroborado pelos cartões-ponto adunados), condeno o reclamado ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da 6ª diária ou 30ª semanal (de modo não cumulativa), com reflexos, nos limites da petição inicial, em repousos semanais remunerados, férias com um terço, décimo terceiro salários e FGTS.

Indevidas as repercussões nos descansos semanais remunerados majorados, por acarretar *bis in idem* (OJ 394 da SDBI-1 do C. TST).

O cálculo das horas extras deverá observar os seguintes critérios: a) adicional constitucional de 50%; b) as jornadas contidas nos cartões-ponto, reconhecidos como fidedignos pela trabalhadora em seu depoimento pessoal; c) o divisor 180, conforme fixado pelo Tribunal Superior do Trabalho de forma vinculante, por ocasião do julgamento do Recurso de Revista repetitivo nº 849-83.2013.5.03.0138; e) os termos da Súmula 264 do TST, com inclusão na base de cálculo de todas as parcelas de natureza salarial, incluindo a gratificação de função e o adicional por tempo de serviço e diferenças reconhecidas como devidas nesta decisão; f) a evolução salarial da reclamante; e g) dedução dos valores pagos a idêntico título (horas extras e reflexos deferidos), observado o critério global (OJ 415 da SBDI-1 do C. TST).

Não há falar em dedução dos valores auferidos a título de gratificação de função, na forma da Súmula 109 do Tribunal Superior do Trabalho, adotada por este Julgador.

### **Intervalos intrajornadas.**

Estabelece o art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho o direito de o trabalhador que labora em jornadas superiores a seis horas fruir o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação. Referido intervalo é de crucial importância para que o trabalhador possa, no curso da jornada de trabalho, dispor de um razoável período de tempo para alimentar-se e desligar-se das atividades laborais, a fim de recuperar as energias para o trabalho.

No caso em apreço, os cartões-ponto apresentados pelo reclamado, e reconhecidos como fidedignos pela trabalhadora indicam que lhe era assegurado o intervalo de uma hora

para repouso e alimentação, não tendo ela apontado, ainda que por amostragem, a existência de qualquer oportunidade em que o intervalo tenha sido suprimido ou reduzido, ônus que lhe competia, na forma dos arts. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 373, I do Código de Processo Civil.

Destarte, julgo improcedente o pedido.

### **Estabilidade pré-aposentadoria.**

A cláusula 26<sup>a</sup>, alínea "g", da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015 vigente ao tempo da dispensa da trabalhadora, assim dispõe:

*"Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão: (...) g) pré-aposentadoria: Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco.*

Portanto, a empregada que completa 23 anos de serviço ao banco reclamado, e que, concomitantemente, está a 24 meses ou menos de completar o requisito de se aposentar pelo Regime Geral de Previdência, adquire estabilidade provisória no emprego, até que seja completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito à aposentadoria.

Ressalte-se que a norma coletiva não condiciona a aquisição da estabilidade à comunicação, pelo empregado ao banco empregador, de que está prestes a preencher os requisitos, muito menos indica um prazo para que o trabalhador assim o faça. Tais condições estão previstas apenas para o caso do trabalhador que está a 12 meses da aposentadoria (alínea "e" da cláusula 26<sup>a</sup> da convenção coletiva de trabalho).

No caso em exame, a reclamante foi admitida em 22-06-1987, sendo comunicada de sua dispensa imotivada em 24-10-2014, ou seja, quando o vínculo com o banco reclamado era de 27 anos, 4 meses e 2 dias. Considerando a projeção do aviso-prévio e a data em que o reclamado anotou a extinção do contrato de trabalho (21-02-2015), o tempo de serviço no banco reclamado totalizou 27 anos, 7 meses e 29 dias. Portanto, a reclamante já havia atingido o primeiro requisito para a garantia provisória de emprego, qual seja, o tempo de serviço superior a 23 anos.

Quanto ao tempo de contribuição à Previdência Social, o demonstrativo de simulação de fls. 202-3 comprova que, considerado o período de projeção do aviso prévio informado pela reclamante, 24-01-2015, faltavam-lhe 2 anos 4 meses e 27 dias para galgar o direito à aposentadoria.

Diante disso, quando da efetiva extinção do contrato de trabalho, em 21-02-2015, conforme anotação da CTPS, a reclamante estava há menos de quatro meses de galgar o direito à aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social.

A reclamante não discute nos autos o preenchimento ou não das condições para a estabilidade provisória convencional. Alega, sim, que a dispensa foi obstativa de direito, em face da proximidade da data em que adquiriria a garantia de emprego prevista em norma coletiva.

Não há dúvida de que a intenção dos pactuantes, ao estabelecerem a referida estabilidade, foi a de preservar o emprego daqueles empregados com maior tempo de vínculo empregatício e, por consequência, maior idade, justamente pela dificuldade destes em se colocar novamente no mercado de trabalho, garantindo-lhes que reunissem todos os requisitos necessários para a aquisição do direito à aposentadoria.

Quando o empregador extingue um contrato de trabalho que já dura mais de 27 anos, e sem qualquer motivo que o justifique, está agindo em descompasso com a boa-fé objetiva, princípio que deve permear todas as fases do contrato de trabalho.

O reclamado limita-se a dizer que tem o poder potestativo de despedir seus empregados, sem, contudo mencionar alguma causa para ter preterido a reclamante em relação a todos os demais empregados, certamente a maioria com menos tempo de serviço e mais jovens.

Não se discute que o empregador tem direito de despedir imotivadamente seus empregados, mas tal prerrogativa não é absoluta, devendo prevalecer os valores constitucionais da busca do pleno emprego e da valorização do trabalho humano.

A dispensa, no caso, presume-se obstativa de direito, além de não se revelar razoável.

Na mesma linha de pensamento, há decisões no mesmo sentido proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelo que transcrevo algumas ementas cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

**ESTABILIDADE. PREVISÃO EM NORMA REGULAMENTAR. DISPENSA OBSTATIVA DO DIREITO DO RECLAMANTE. ART. 129 DO CÓDIGO CIVIL. PROVIMENTO.** 1. A Reclamada, por meio de norma regulamentar, instituiu a estabilidade no emprego ao trabalhador que completasse oito anos ininterruptos e contínuos de prestação de serviço. 2. O Reclamante, de acordo com amoldura fática delineada pelo Regional, contava com sete anos e nove meses de tempo de serviço quando foi imotivadamente dispensado. [...] **5. Incasu, verificando-se o pequeno lapso existente entre a despedida imotivada do Reclamante e o implemento da condição suspensiva do direito à estabilidade regulamentar, mostra-se plenamente pertinente a aplicação da teoria do abuso do direito, como forma de se vedar a dispensa meramente obstativa do empregado às vésperas da aquisição de sua estabilidade. 6. A aplicação da**



teoria do abuso do direito não interfere no poder potestativo do empregador, uma vez que somente se está conferindo aplicação a norma regulamentar benéfica, que aderiu ao contrato de trabalho do empregado. Recurso de Embargos conhecido e provido. (TST-E-ED-RR-542/2002-015-04-40, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, SBDI-1, DEJT de 07/08/2009).

**ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA - DISPENSA OBSTATIVA - CARACTERIZAÇÃO.** 1. De acordo com o ordenamento jurídico positivo, a ruptura imotivada do vínculo de emprego constitui direito potestativo do empregador. 2. Entretanto, muito embora se reconheça a natureza potestativa de tal direito, não se cuida, como no caso de qualquer outra garantia que se possa extrair do direito posto, de faculdade de caráter absoluto, uma vez que a lei prevê diversas limitações ao seu exercício, como é o caso, v.g., do aviso prévio e das garantias provisórias de emprego. 3. Nesse contexto, convém lembrar que o art. 129 do Código Civil, aplicável aos contratos de trabalho por força do disposto no art. 8º da CLT, comina de nulidade os atos obstativos do exercício de direito a respeito do qual se estabeleça condição cujo implemento seja, intencionalmente, obstaculizado por aquele a quem tal condição desfavoreça. Tal previsão ostenta o evidente objetivo de repudiar a má-fé na execução de negócios jurídicos. 4. Assim, também o ato jurídico consistente na dispensa de empregado deve obediência às restrições impostas por tal dispositivo legal, razão pela qual, se o rompimento do ajuste laboral se der com a finalidade de frustrar o adimplemento de condição para exercício de um direito, deve ser considerado nulo. 5. Na hipótese dos autos, consoante registra o Tribunal "a quo", o Reclamante teria sido dispensado quando lhe faltavam apenas cerca de 8 meses para ingressar no período de estabilidade pré-aposentadoria, previsto em norma coletiva, tendo ocorrido a despedida após mais de 30 anos de serviços prestados ao Reclamado. Por conseguinte, revela-se inexorável a conclusão de que a dispensa configurou ato obstativo da aquisição do direito à estabilidade, tal como bem concluiu a decisão regional, de modo que esta merece ser mantida (grifei). (TST; Processo RR-3779900-06.2007.5.09.0652; Data: 08/10/2010; Órgão Julgador: 7ª Turma; Relatora: Juíza Convocada Maria Doralice Novaes).

**PRÉ-APOSENTADORIA PREVISTA EM INSTRUMENTO COLETIVO. COMUNICAÇÃO À EMPRESA DO ENQUADRAMENTO NA NORMA. CONDIÇÃO OBSTATIVA NÃO RAZOÁVEL.** Da leitura da cláusula inscrita na norma coletiva transcrita no acórdão regional, em que estipulada pelas partes a garantia provisória de emprego ao empregado prestes a obter o direito à aposentadoria, extraem-se os seguintes requisitos: i) contar o empregado com mais de cinco anos consecutivos de serviço prestado à mesma empresa, no período de 12 (doze) meses que antecede à data de aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço; ii) o empregado, sempre que possível, deverá notificar a empresa sobre o seu enquadramento na presente cláusula, fazendo prova deste fato. O Tribunal Regional do Trabalho consignou, no acórdão regional, que "...a norma supra transcrita impõe ao trabalhador o ônus de comunicar ao empregador o preenchimento das condições previstas na cláusula, permitindo a operacionalização da garantia provisória de emprego. No caso em tela, a Reclamante assim não o fez, já que apenas cuidou de arguir a sua suposta garantia provisória de emprego quando ajuizou a ação trabalhista, pois nem mesmo na homologação da rescisão contratual apresentou ressalva pertinente (...) restando comprovada a inexistência da comunicação" (grifo nosso). Em situações envolvendo a temática em análise, esta Corte tem firmado o entendimento de que a condição imposta em norma coletiva, no sentido de imprimir ao empregado a obrigação de comunicar ao empregador acerca da proximidade de aquisição do direito à obtenção de aposentadoria por tempo de serviço, não se coaduna com a garantia provisória de emprego instituída em instrumento coletivo de trabalho, tendo em vista o amplo acesso da empresa aos assentamentos funcionais dos seus prestadores de serviços. Na esteira de reiterados precedentes, a Egrégia SBDI-1 desta Corte, em recente decisão, compreendeu que a autolimitação do jus variandi do empregador em norma coletiva, estabelecendo condições para garantir estabilidade no emprego àqueles que se encontram na iminência de aquisição do direito à aposentadoria, passa a conferir-lhe o dever legal de resguardar a eficácia da cláusula a que se obrigou, em respeito à boa-fé objetiva dos beneficiários da norma. Aplicação analógica do princípio da Súmula 26/TST

Do mesmo modo não há falar em afronta ao previsto no artigo 5º, II, da Constituição Federal, pois o reclamado, além de estar sujeito à lei, igualmente deve se obrigar às cláusulas que o Sindicato representativo de sua Categoria Econômica pactua por meio de Convenções Coletivas de Trabalho e, além disso, deve observar os princípios gerais de direito, inclusive de matiz constitucional, destacando-se a função social do contrato, o valor social do trabalho e a boa-fé objetiva.

Reconheço, assim, o abuso do direito do reclamado e a nulidade da dispensa efetuada.

A despeito do tempo transcorrido, entendo que, no caso específico da garantia de emprego em discussão, afigura-se razoável determinar-se a reintegração da trabalhadora, não sendo prudente a conversão do período de garantia provisória de emprego em indenização substitutiva.

Isto porque o objetivo fundamental da garantia provisória de emprego prevista na Norma Coletiva é, a toda evidência, garantir ao empregado experiente, próximo de se aposentar, que mantenha seu vínculo empregatício, e, com isso, sua qualidade de segurado perante a previdência social, a fim de que possa reunir todos os requisitos necessários para a aposentadoria. Nessa esteira, a conversão do período de garantia em indenização substitutiva não atende ao objetivo perseguido pelas Categorias Profissional e Econômica, quando da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho.

Diante do exposto, julgo procedente o pedido e, declarando nula a dispensa imotivada da trabalhadora, determino que o reclamado a reintegre, observado o patamar salarial anterior à dispensa e os reajustes normativos concedidos no período do afastamento.

### **FGTS.**

As diferenças de FGTS devidas em decorrência do reconhecimento dos direitos postulados na presente ação trabalhista foram apreciadas tópico a tópico, sendo determinado, quando cabível, o pagamento, na forma de reflexos.

### **Multa normativa.**

Porque inadimplidas as horas extras laboradas pela reclamante, reconheço o descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho que previa o seu pagamento.

Em consequência, condeno o reclamado ao pagamento das multas normativas estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho, observada a incidência de uma única penalidade por período de vigência de cada norma coletiva.

### **Assistência Judiciária Gratuita.**

No processo trabalhista, a verba honorária somente é devida quando da concessão do benefício da assistência judiciária gratuita, se e quando preenchidos os requisitos do artigo 14 da Lei 5.584/70, o que não é o caso do presente feito, visto não se fazer representar a parte autora em juízo por procurador credenciado ao seu sindicato de classe.

Destarte, adoto o entendimento pacificado por intermédio das Súmulas 219 e 329 do TST, segundo o qual é indevido o benefício da assistência judiciária gratuita e, via de consequência, honorários assistenciais aos reclamantes que não estejam assistidos por advogado de sua categoria profissional, e por esta razão, julgo improcedentes os pedidos respectivos.

Todavia, em face da declaração de insuficiência econômica da reclamante, concedo-lhe o benefício da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Descontos previdenciários e fiscais.**

Condeno o reclamado a recolher a contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas da condenação que integram o salário de contribuição, que são: diferenças de adicional por tempo de serviço, horas extras e respectivos reflexos (ressalvados os reflexos em férias indenizadas com um terço e FGTS com 40%), ficando autorizado o desconto da cota de responsabilidade da Reclamante, que é segurada obrigatório (OJ 363 da SBDI-1 do TST).

Também autorizo, nos termos do art. 46 da Lei n. 8.541/92, a retenção do imposto de renda incidente sobre as parcelas da condenação, observados o fato gerador, o caráter indenizatório dos juros de mora (OJ 400 da SBDI-1) e os termos da IN 1.127/11 da SRFB.

O cálculo das contribuições previdenciárias e do imposto de renda deverá ser feito mês a mês (S. 368 do TST).

Não há falar em indenização dos recolhimentos previdenciários ao reclamante, na medida em que, na forma da Súmula 368, item II, do Tribunal Superior do Trabalho, com a redação dada pela Res. 219/2017 de 26-06-2017, a mora do empregador não acarreta sua responsabilização pelo pagamento dos tributos incidentes.

O reclamado deverá comprovar nos autos o recolhimento dos descontos previdenciários e fiscais no prazo legal.

### **Compensação/dedução de valores.**

Não restou configurada nos autos a hipótese de compensação prevista no art. 368 do CC/02. Entretanto, autorizo a dedução dos valores pagos a idêntico título, devidamente comprovados nos autos.

### **Crítérios de liquidação. Juros e atualização monetária.**

Os critérios para apuração dos valores deferidos na presente decisão, quando não objeto de controvérsia específica, devem ser fixados na fase de liquidação de sentença, observados: a) os limites da petição inicial; b) a evolução salarial; e c) e os eventuais períodos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Sobre as parcelas da condenação incide correção monetária, observados o mês de vencimento de cada obrigação (art. 459 da CLT e S. 381 do TST) e os critérios vigentes por ocasião da liquidação do julgado.

Incidirão, ainda, juros, de mora, de forma simples, à base de 1% ao mês, desde o ajuizamento da ação (art. 883 da CLT e 39 da Lei n. 8.177/91).

### **Embargos De Declaração.**

Omissões, obscuridades e contradições aptas a ensejar a oposição de embargos de declaração devem estar relacionadas diretamente com a análise, ou falta de análise, de algum ponto controvertido da lide, e não quanto à apreciação de forma exaustiva de todas as teses expostas pelas partes.

Enfatizo, ainda, que a contradição que autoriza a oposição de embargos ocorre quando há na própria sentença proposições inconciliáveis, capazes de retirar a certeza e exatidão da coisa julgada.

Ademais, os embargos não são a via adequada para a reanálise de fatos e provas, assim como para a reforma do julgado.

Quanto ao prequestionamento somente é imprescindível na esfera extraordinária.

**Ficam as partes expressamente advertidas que a interposição dos Embargos de Declaração fora das hipóteses taxativamente previstas na legislação as sujeitará ao pagamento de multa por embargos protelatórios, na forma do art. 1.026, § 2º do Código de Processo Civil.**

## DISPOSITIVO

**ANTE O EXPOSTO**, decido **Declarar extinto o processo**, sem resolução do mérito, na forma do art. 485, VI do Código de Processo Civil, relativamente ao pedido de projeção do aviso prévio, e, na forma do art. 485, I do Código de Processo Civil, o pedido de diferenças de verbas rescisórias, **Declarar a prescrição** das parcelas vencidas e exigíveis anteriormente a 26-09-2011, resolvendo o mérito, no particular, na forma do art. 487, II do Código de Processo Civil e julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos para, nos termos da fundamentação, cujos critérios integram o dispositivo, **DECLARAR** nula a dispensa imotivada da reclamante, **DETERMINAR** que o reclamado reintegre a trabalhadora em seus quadros, e **CONDENAR** o reclamado, autorizados os descontos previdenciários e fiscais cabíveis, ao pagamento das seguintes parcelas:

a) Diferenças de adicional por tempo de serviço, com reflexos, nos limites da petição inicial, em décimo terceiro salários, férias com um terço, FGTS e Participação nos Lucros e Resultados;

b) Horas extras, assim consideradas as excedentes da 6ª diária ou 30ª semanal (de modo não cumulativa), com reflexos em repousos semanais remunerados, férias com um terço, décimo terceiro salários e FGTS;

c) Multa normativa.

O reclamado deverá recolher as contribuições previdenciárias e o imposto de renda incidente sobre as parcelas deferidas, autorizada a dedução da cota da empregada de seu crédito, comprovando o recolhimento nos autos, sob pena de execução de ofício.

Custas de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 50.000,00, complementáveis ao final, pelo reclamado.

Os valores serão encontrados em liquidação de sentença, acrescidos de juros e correção monetária na forma da lei.

Concedo à reclamante o benefício da justiça gratuita.

Cumpra-se, expedindo, inclusive, mandado de reintegração em favor da reclamante.

Intimem-se as partes. Oportunamente, dê-se ciência à União.

Nada mais.

***DENER PIRES DE OLIVEIRA***

***Juiz do Trabalho***

OSASCO, 7 de Julho de 2017

DENER PIRES DE OLIVEIRA  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)