

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

RTOrd 0020069-44.2019.5.04.0004

AUTOR: SAMANTHA DE QUADROS GIESE

RÉU: CARREFOUR COMERCIO E INDUSTRIA LTDA

SAMANTHA DE QUADROS GIESE ajuíza ação trabalhista pelo rito ordinário contra **CARREFOUR COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA** em 29/01/2019. Refere que foi admitida em 18/11/2015, para a função de "operadora de caixa", mediante remuneração de R\$ 1.275,00, e que o contrato de trabalho permanece vigente. Pede a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho. Pede o pagamento de parcelas decorrentes da relação de emprego. Requer também a concessão da assistência judiciária gratuita. Atribui à causa o valor de R\$ 110.983,93. Anexa documentos. A reclamada apresenta defesa (ID. f503dae - Págs. 90-147). Refuta o mérito. Sucessivamente, requer a observância dos descontos fiscais e previdenciários e a compensação. Anexa documentos. Em audiência (ID. bc87e37 - Págs. 324-325) são colhidas as declarações da preposta da reclamada e da autora. Sem outras provas a serem produzidas é encerrada a instrução. Razões finais remissivas. Nova proposta de conciliação rejeitada. **EXAMINO:**

LEI 13.467/17. APLICABILIDADE.

A Lei 13.467/17 se revela inaplicável, porque é formal e materialmente ilegítima, tal como refere tese aprovada na II JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, organizada pela ANAMATRA e formada por Juizes, Advogados, Sindicalistas, Professores e Estudantes que lidam com o Direito do Trabalho, não há como aplicá-la aos processos em curso, nem aos novos, já que avessa ao ordenamento jurídico-trabalhista. Na medida em que retiram direitos e impõem penalidades, em um raciocínio avesso à proteção, atraem a aplicação do art. 9º da CLT. Como refere o Ministro Carlos Ayres Brito, na ADPF 130, da qual foi Relator: "São de todo imprestáveis as tentativas de conciliação hermenêutica da Lei 5.250/67 com a Constituição, seja mediante expurgo puro e simples de destacados dispositivos da lei, seja mediante o emprego dessa refinada técnica de controle de constitucionalidade que atende pelo nome de "interpretação conforme a Constituição". A técnica da interpretação conforme não pode artificializar ou forçar a descontaminação da parte restante do diploma legal interpretado, pena de descabido incursionamento do intérprete em legiferação por conta própria. Inapartabilidade de conteúdo, de fins e de viés semântico (linhas e entrelinhas) do texto interpretado. Caso-limite de interpretação necessariamente conglobante ou por arrastamento teleológico, a pré-excluir do intérprete/aplicador do Direito qualquer possibilidade da declaração de inconstitucionalidade apenas de determinados dispositivos da lei sindicada, mas permanecendo incólume uma parte sobejante que já não tem significado autônomo. Não se muda, a golpes de interpretação, nem a inextrincabilidade de comandos nem as finalidades da norma interpretada. Impossibilidade de se preservar, após artificiosa hermenêutica de depuração, a coerência ou o equilíbrio interno de uma lei (a Lei federal nº 5.250/67) que foi ideologicamente concebida e normativamente apetrechada para operar em bloco ou como um todo pro indiviso". Exatamente idêntico raciocínio serve à Lei 13.467/17.

Na realidade das relações de trabalho, o capital (empregador) exerce autotutela. Não precisa do Estado para fazer valer seus direitos. Pode despedir, transferir de horário ou local; reduzir ou aumentar salários e - dizem alguns - até mesmo aplicar penalidades (nada obstante o silêncio legal a esse respeito). O trabalhador, por sua vez, nem mesmo em caso de não pagamento de salário ou de assédio ostensivo, tem condições de exercer seus direitos sem a mediação estatal. Até mesmo para sair de um vínculo pernicioso, em que esteja trabalhando, por exemplo, em condições análogas a de escravo, o trabalhador terá que constituir um Advogado, ajuizar uma demanda, provar (algo muitas vezes quase impossível) o ato lesivo e, só então, após o longo percurso do processo, receber suas verbas resilitórias. Nem mesmo a Justiça do Trabalho altera essa realidade. O trabalhador, que já não tem garantia alguma contra a despedida, sabendo-se afastado também da possibilidade de recorrer à Justiça do Trabalho, suportará toda lesão que lhe for imposta. Não poderá concretamente exercer seus direitos no âmbito do contrato, nem poderá buscá-los junto ao Estado e isso implica ruptura do pacto democrático que justifica o monopólio da jurisdição, quebrando a ordem constitucional vigente.

Não há como pressupor que todas as pretensões rejeitadas em um processo foram deduzidas de má-fé, a ponto de justificar a aplicação de regras cujo claro objetivo é punir o trabalhador que exerceu seu direito à tutela jurisdicional. Ao contrário, em uma realidade na qual o vínculo se protraí no tempo e os trabalhadores não tem acesso aos documentos do contrato, não há como exigir razoavelmente que eles saibam, de antemão, quais de suas demandas serão acolhidas pelo Poder Judiciário. Aliás, trata-se de exigência absurda, na medida em que a existência mesma de um processo pressupõe a dúvida quanto à existência da lesão, a capacidade de comprová-la em juízo e a possibilidade de convencer o Estado acerca da necessidade de reparação. A Justiça do Trabalho, caso a Lei 13.467/17 seja aplicada, será o único ramo do Poder Judiciário em que o acesso à justiça será restrito àqueles que, de antemão, já conhecem o resultado do processo. A aplicação da Lei 13.467/17 afastará os trabalhadores da Justiça do Trabalho, fazendo com que o temor do resultado do processo se constitua como fator silencioso e perverso de vedação do acesso à justiça. Então, os preceitos morais de busca do bem de todos, preservação da dignidade humana ou redução das desigualdades, previstos na Constituição de 1988, serão concretamente negados à maioria absoluta da população

brasileira, feita de gente que vive do trabalho que realiza e que diariamente suporta uma relação assimétrica, na qual não pode senão obedecer ao comando do empregador, se quiser manter sua fonte de subsistência. Por fim, observo que a proteção aos direitos trabalhistas, mediante tutela estatal diferenciada, caracteriza-se historicamente como elemento de contenção da luta de classes que, se suprimido, provocará o renascer do confronto direto, disseminando o caos.

JORNADA. A reclamada apresenta relatórios de jornada assinados pela autora (ID. 6f8d6c1 - Págs. 197-234) relativos ao período contratual. Em depoimento pessoal, a autora refere "*que os registros estão corretos*". Diante disso, tenho por válidos os horários constantes nos registros trazidos aos autos. Compulsando-se tais documentos observo, habitualidade na realização de horas extras, razão pela qual, tenho por nulo o regime compensatório adotado pela ré e tenho por devidas diferenças de horas extras, assim consideradas as excedentes a 7h20min diárias e 44h semanais (critérios que se somam). Deverão ser observadas inclusive eventuais diferenças a título de adicional noturno. No que tange ao intervalo intrajornada não verifico irregularidade em sua concessão.

Devida por fim, a dobra legal relativa ao labor aos domingos, feriados e dias de repouso semanal remunerado. Nesse sentido o que dispõe o artigo 9 da Lei 605 de 1949. Ou seja, nos domingos e feriados em que houve trabalho, a reclamante recebeu apenas a remuneração pelo período de descanso. Tal remuneração desse período de descanso (24h consecutivas), porém, é devida em dobro, em face da exigência indevida de trabalho em tais dias, sem prejuízo da remuneração pelas horas trabalhadas.

A regra contida nas normas coletivas aplicáveis estabelece que: "As empresas ficam obrigadas a fornecer lanches aos empregados que tiverem a jornada de trabalho prorrogada por período superior a duas horas". Compulsando-se os registros de horário e considerando a jornada arbitrada não observo labor que exceda a 2h extras diárias, de modo que não há como deferir a pretensão relativa ao lanche na jornada extraordinária.

FÉRIAS. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. A reclamada traz aos autos avisos de férias assinados pela autora relativos aos períodos aquisitivos de 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018 (ID. 4a3d290 - Págs. 268-270). Nos contracheques constam os devidos pagamentos e nos registros de horários a correspondente fruição. Diante disso e considerando que, a reclamante não aponta de forma específica eventuais diferenças que entende devidas, tenho por cumprida a obrigação no item. Da mesma forma, em relação aos décimos terceiros salários, na medida em que há comprovação de seu adimplemento e não há impugnação específica dos valores pagos, não há nada a deferir no item.

PLR. A reclamante não demonstrou a existência de acordo que fundamentasse o pedido de pagamento de participação nos lucros e resultados. Considerando que a instituição do benefício pressupõe a negociação entre as partes, consoante os termos do artigo 2º da lei 10.101/2000, nada há para ser deferido no particular.

PIS ABONO: No que se refere ao abono do PIS, na medida em que seu pagamento não é a cargo do empregador, competia à reclamante demonstrar o fato constitutivo de seu direito, qual seja, que não lhe foi disponibilizado o valor durante o período do contrato, dever do qual não se desincumbiu. Razão pela qual, não há como acolher a pretensão no item.

DESVIO/ACÚMULO DE FUNÇÃO. Em depoimento pessoal, a reclamante refere "*que em outra ocasião, passou um produto no caixa com preço errado e a depoente estava atuando como fiscal(...)* que entrou como operadora de caixa, depois patinadora, que é fiscal de caixa, e a partir de janeiro passou a operar caixa". A preposta concorda com as declarações da reclamante. Diante disso e considerando que, no contrato de trabalho da autora e na ficha de empregada constam apenas as funções de recepcionista de caixa e operadora de caixa, tendo por incontroverso o acúmulo da função de fiscal de caixa como referido na inicial. A reclamada, portanto, contratou e remunerou a reclamante apenas para parte das atribuições que lhe acometeu, promovendo quebra do sinalagma que deve informar a relação de trabalho. Ou seja, tomou trabalho sem contraprestá-lo. A reclamante, por consequência, faz jus às diferenças salariais que pleiteia, pois atuou em evidente acúmulo de função. A parcela, paga em periodicidade mensal, já contempla a remuneração do repouso semanal.

DANO MORAL. A reclamante refere "*que quando pede para ir ao banheiro sempre demora muito para ser substituída; que no último sábado demorou 2h para liberação*". Diante disso e face à concordância da preposta da reclamada quanto às declarações da reclamante, tenho por comprovada a violação à dignidade da reclamante decorrente da limitação do uso do banheiro. A concessão de plena liberdade para que o trabalhador possa realizar suas necessidades fisiológicas é um pressuposto básico de respeito à sua dignidade e de seus direitos personalíssimos, entre os quais cabe destacar, no contexto dado, a intimidade e a privacidade. É pueril argumentar que tais direitos são inatos e indissociáveis da condição de sujeito de direitos do trabalhador, de modo que prevalecem sobre quaisquer circunstâncias sob as quais o trabalho tenha se desenvolvido. A sujeição da trabalhadora a uma espera de 2 horas para uso do banheiro, conforme demonstrou a prova oral, caracteriza grave violação à dignidade e à personalidade da reclamante. A situação é incompatível com um Estado Democrático de Direito que tem como objetivo fundamental o respeito à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os valores sociais da livre iniciativa passam pelo respeito aos seres humanos cuja força física, o tempo de vida e a capacidade psíquica são utilizados em proveito de um empreendimento econômico. A reclamada não observou tais parâmetros. Nesses termos, a conduta adotada pela reclamada extrapola a esfera patrimonial da reclamante. Implica prática destituída de boa-fé que, promotora de um ambiente de trabalho assediador. Por decorrência, é mesmo desnecessário que o trabalhador sofra prejuízos psíquicos e sociais, para que reste evidenciado agir destituído de boa-fé, tendente a configurar ato ilícito, nos exatos termos do art. 187 do Código Civil, que ora reproduzo: "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". Há, portanto dever de indenizar por parte da reclamada.

No que se refere ao pedido de dano moral em decorrência da forma de tratamento ofensivo e agressivo da gerente Olga, verifico que em depoimento a reclamante refere "*que Olga é "muito grossa", quando queria tirar dúvidas, quando estava atuando como fiscal, Olga respondia "como tu não sabe, tua função é saber"; que já presenciou Olga agir assim com outros colegas, que em outra ocasião, passou um produto no caixa com preço errado e a depoente estava atuando como fiscal, que tem um procedimento que tem que fazer quando isso acontece, mas nesse dia a depoente esqueceu de fazê-lo e Olga gritou, xingando-a por não ter feito o tal documento*". Diante da concordância da preposta da reclamada, tenho por comprovada a tese autoral quanto ao dano moral decorrente do tratamento da superiora hierárquica Olga.

RESCISÃO INDIRETA. A análise da relação jurídica de emprego havida entre as partes, feita até aqui, não deixa dúvida de que houve reiterada e contumaz inobservância dos deveres que gravam a figura do empregador. A exigência de realização de sobrejornadas e extrapolação habitual do limite de 44h semanais constitui mais do que mero descumprimento de dever legal. Constitui ruptura com o pacto constitucional firmado em 1988, desrespeito com a evolução havida no Direito do Trabalho por mais de dois séculos, retrocesso social injustificável e, pois, conduta ilícita, na exata dicção do art. 187 do Código Civil. Ainda, a ofensa à dignidade e aos direitos de personalidade da obreira, mediante a prática de controle de uso do banheiro durante a jornada de trabalho, tal como apurado no presente feito, é gravíssima, a ponto de, sozinha, justificar a rescisão do contrato. Perfectibilizada, portanto, a hipótese do art. 483 da CLT. Por consequência, é de ser reconhecido que o pedido de extinção do vínculo pela empregada foi, na verdade, motivado por culpa grave da empregadora, o que tornou insustentável a sua manutenção. Observo que as hipóteses de justa causa contidas na CLT, diferentes sobretudo em suas consequências, para empregado e empregador, trazem em si o germen da discriminação, incompatível com a lógica contratual da relação de trabalho, amplamente aceita pela doutrina e pela jurisprudência. Às faltas cometidas pelo empregado atribui-se peso suficiente a legitimar não apenas a perda do emprego, como também de verbas cujo direito o trabalhador adquiriu no curso do contrato. A diferença no tratamento que a lei faz, para o empregado e para o empregador, no que tange à despedida por falta grave impressiona. O empregador que comete uma das faltas descritas no art. 483 da CLT nada perde. Absolutamente nada! Caso o empregado veja reconhecida a falta do empregador, através de demanda trabalhista que por vezes lhe impõe uma espera de meses, receberá, ao final do processo, exatamente as mesmas verbas a que faria jus caso dispensado por iniciativa da empresa. As faltas atribuídas ao empregador, portanto, não geram penalização. Ao contrário, aquelas atribuídas ao empregado implicam sua punição, com a perda sumária e imediata do posto de trabalho, além da perda do direito ao prévio aviso para que possa buscar novo posto de trabalho e da perda da indenização prevista no texto constitucional. Implica, também, para o entendimento jurisprudencial predominante, perda das férias proporcionais e da gratificação natalina proporcional, verbas cujo direito o trabalhador adquire mês a mês, pelo trabalho realizado. Reconhece-se há muito tempo, e nem poderia ser diferente, a existência de um poder privado que habita a relação de trabalho e que é exercido pelo empregador. As origens desse poder são bem explicadas por Michel Foucault, e dizem com a necessidade de disciplina e hierarquia, potencializadas, no caso brasileiro, por uma cultura escravocrata da qual ainda não nos livramos. A primeira medida a ser adotada, portanto, pelos intérpretes/ aplicadores do Direito do Trabalho, é o reconhecimento da incompatibilidade de aplicação de "pena" no âmbito de um contrato. Se o empregador pretende e pode extinguir o vínculo, que o faça, pagando ao empregado as verbas que daí decorrem, tal como acontece quando é ele o autor da falta capaz de legitimar a extinção do contrato. Do mesmo modo, e por decorrência lógica, as faltas praticadas pelo empregador devem ser examinadas sob a perspectiva de que o empregado (livre contratante, como gostamos de repetir) tem o direito a deixar o emprego recebendo a integralidade das suas verbas. Considerando que, o reconhecimento de rescisão indireta se dará a partir da publicação desta decisão, não há falar em aplicação da pena do art. 467 e da multa do art. 477, ambos da CLT.

FGTS. A reclamada não demonstrou a observância dos depósitos do FGTS da contratualidade, conforme lhe competia, de modo que reputo inadimplida a obrigação. Fica autorizada, todavia, o abatimento de valores eventualmente depositados na conta vinculada ao contrato. Ainda, é devido o FGTS sobre as parcelas de natureza remuneratória deferidas. Ao valor total deverá ser acrescida a multa de 40% diante do reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

JUSTIÇA GRATUITA. A comprovação da necessidade de gratuidade da justiça se dá pela declaração de insuficiência de recursos, especialmente porque tal circunstância é de ser presumida, tratando-se de trabalhador inserto em realidade na qual o trabalho é a fonte de sobrevivência física. Observo que mesmo a redação dada à CLT pela Lei 13.467/17 permite que tal benefício seja outorgado em qualquer circunstância, pois prevê duas hipóteses diversas para a sua concessão. Ao art. 790, § 3º, trata da faculdade de conceder a gratuidade àqueles que "perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social". O § 4º, por sua vez, permite a concessão do benefício da justiça gratuita "à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo", sem qualquer ressalva quanto ao valor do salário. A parte autora é, portanto, autêntica destinatária da norma jurídica, razão pela qual concedo o benefício da gratuidade integral, na forma do art. 5º, LXXIV (o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos), da Constituição.

HONORÁRIOS DE ADVOGADO. O artigo 133, conjugado com o artigo 1º, inciso IV (princípios fundamentais de um Estado Democrático de Direito), ambos da Constituição de 1988, derogaram o 14 da Lei nº 5.584-70. Sendo, o Advogado, indispensável à administração da Justiça e tendo, o Brasil, como princípio fundamental, o da valorização social do trabalho, não há como negar ao profissional liberal que prestou serviços, o pagamento de seus honorários, quando atua em favor de quem sofreu lesão a direitos. A Lei nº 5.584-70, anterior ao texto da Constituição, se afigura incompatível não apenas com seus termos, como também com os princípios que a inspiram. Admitir o contrário implicaria olvidar os fundamentos que justificam a existência mesma da Justiça do Trabalho. Inviável, ademais, pretender atribuir ao empregado o ônus de arcar com os honorários do advogado, na medida em que tal equivaleria a determinar desconto indevido nos créditos trabalhistas cujo pagamento à época própria já lhe foi sonegado. Não sendo o trabalhador quem deu causa à existência da lide, e já havendo arcado com o ônus decorrente do tempo do processo, revela-se flagrantemente desproporcional impor ao empregado a consequência dos descumprimentos dos deveres contratuais e legais da demandada. Ao contrário, embora seja impossível apagar a integralidade dos dissabores

causados à outra parte - referentes à angústia com a injustiça, a postergação da reintegração patrimonial e toda sorte de transtornos decorrentes do litígio judicial - deve a ré, ao menos, arcar com a integralidade dos prejuízos econômicos diretamente causados, inclusive com custeio dos serviços dos profissionais que se fizeram necessários para viabilizar ao empregado a concretização dos seus direitos. O valor deverá ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas.

CONCLUSÃO (ART. 832 DA CLT):

DECLARO a rescisão indireta do contrato de trabalho a partir de **31/05/2019** (data de publicação desta decisão), conforme alínea "d" do art. 483 da CLT.

DETERMINO que a reclamada **FAÇA** o registro da extinção do vínculo de emprego na CTPS da autora, de modo a contemplar a projeção do período do aviso prévio de 39 dias, devendo ser anotada como data de saída o dia **10/07/2019**. Para tanto, a reclamante deverá depositar **IMEDIATAMENTE** sua CTPS em secretaria. Então, independentemente de notificação, a reclamada terá cinco dias para cumprimento da ordem, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 por descumprimento de ordem judicial;

DETERMINO que a presente decisão **VALE COMO ALVARÁ** para que a reclamante encaminhe o benefício do seguro desemprego e o saque dos valores depositados pela reclamada junto a conta vinculada ao FGTS. Para o encaminhamento, a reclamante deverá munir-se de sua CTPS, na qual constam os dados necessários aos procedimentos administrativos; e

DEFIRO o pagamento de:

a) diferenças de horas extras, assim consideradas às excedentes à 7h20min diárias e 44h semanais (critérios que se somam), com reflexos em repouso semanais remunerados e feriados;

b) diferenças de adicional noturno, com reflexos em repouso semanais remunerados e feriados;

c) dobra legal pelo labor aos domingos, feriados e dias de repouso semanal remunerado;

d) diferenças de férias (com acréscimo de 1/3), 13º salário e aviso prévio, pelo cômputo da dobra legal, das horas extras, e noturnas, já integradas em repouso semanais remunerados e feriados, pelo aumento da média remuneratória;

e) diferenças de salário pelo acúmulo de funções, no valor arbitrado de R\$ 250,00 mensais, a ser atualizado a partir da data da sentença;

f) diferenças de horas extras, adicional noturno, aviso prévio, gratificações natalinas e remuneração de férias (com acréscimo de 1/3), pelo cômputo das diferenças de salário deferidas;

g) danos morais no valor arbitrado de R\$ 50.000,00, a ser atualizado a partir da data da decisão, segundo os critérios das verbas trabalhistas, que considera a extensão do dano, a reprovabilidade da conduta das reclamadas, as suas condições financeiras, conforme os respectivos atos constitutivos e o caráter compensatório, punitivo e pedagógico da medida;

h) verbas rescisórias: saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais (acrescidas de 1/3), aviso prévio;

i) diferenças de FGTS do período contratual e FGTS sobre as parcelas remuneratórias deferidas e seus reflexos, com acréscimo de 40%;

j) honorários de advogado no importe de 15% do montante bruto da condenação.

CRITÉRIOS DE CÁLCULO. Para efeito de cálculo, deverá ser considerada a jornada fixada, o divisor 220, o adicional legal (50%) ou adicional mais benéfico previsto em norma coletiva. É aplicável a regra do artigo 58, §1º, da CLT. A base de cálculo das horas extras é composta pelo valor da hora normal acrescido das parcelas de natureza salarial. Devem ser considerados como pagos todos e apenas os valores documentados nos autos. A correção monetária deverá ser realizada com base no IPCA-E. Os juros de mora são de 1% ao mês e de forma simples, desde o ajuizamento da ação, exceto para entes públicos, quando na qualidade de devedores principais (empregador formal), e devem ser apurados separadamente, em relação a créditos trabalhistas e previdenciários. A atualização do FGTS deve seguir os mesmos critérios dos créditos trabalhistas. Não são cabíveis descontos fiscais e previdenciários, porque a executada é responsável exclusiva pela ausência de repasse à época própria, na forma do artigo 33, § 5.º, parte final, da Lei n.º 8.212/91. A contribuição previdenciária do empregador compreende o percentual de 20%, acrescida da parcela SAT e excluída a contribuição a terceiros. Não há compensação referente à mesma competência e ao mesmo fato gerador passíveis de serem deferidos.

FORMA DE CUMPRIMENTO. A sentença deverá ser liquidada por cálculo. Arbitro à condenação o valor de R\$ 100.000,00. Custas na forma da lei, pela reclamada. A reclamada está ciente da data de prolação desta decisão. Na

forma da CLT, (art. 832, § 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento), **determino que, tão logo apurada a conta, a reclamada cumpra a obrigação na forma do art. 880 da CLT, valendo a presente como mandado de citação.** No mesmo prazo, deverá comprovar os recolhimentos previdenciários e fiscais, vedadas deduções ou descontos, pois é de sua exclusiva responsabilidade o recolhimento e, portanto, a ausência dele em época oportuna.

Observo que não há "prequestionamento" para interposição de recurso da sentença de primeiro grau e que os embargos de declaração na Justiça do Trabalho são cabíveis apenas nas hipóteses de omissão ou contradição (art. 897-A da CLT). Por isso, desde logo as partes são advertidas de que eventual interposição de embargos de declaração em que verificado manifesto intuito procrastinatório implicará aplicação de pena por litigância de má-fé (arts. 81 e 1.026, § 2º, do CPC) e não haverá interrupção do regular prazo recursal.

Nos termos do art.495 do CPC, a presente sentença vale como título executivo para providências de hipoteca judiciária junto ao Cartório de Registro de imóveis. Eventuais despesas devem ser informadas nos autos, para inclusão na conta e pagamento ao final.

PORTO ALEGRE, 30 de Abril de 2019

VALDETE SOUTO SEVERO
Juiz do Trabalho Titular