



Documento assinado pelo Shodo



PODER JUDICIÁRIO
 JUSTIÇA DO TRABALHO
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
 VARA DO TRABALHO DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON
ATOrd 0000354-86.2020.5.09.0668
 RECLAMANTE: KATIUCIA REGINA ANTUNES ZIEBART
 RECLAMADO: TECNOLIMP SERVICOS LTDA E OUTROS (2)

RT nº 0000354-86.2020

AUTORA: KATIUCIA REGINA ANTUNES ZIEBART

RÉS: TECNOLIMP SERVICOS LTDA e UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANA

Submetido o processo a julgamento, visando solver o conflito intersubjetivo de interesses, foi proferida a seguinte

S E N T E N Ç A

Vistos etc.

I - RELATÓRIO

KATIUCIA REGINA ANTUNES ZIEBART, já qualificada nos autos à fl. 03, demanda em face de **TECNOLIMP SERVICOS LTDA e UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANA**, igualmente qualificada, postulando, nos termos dos fundamentos expostos na inicial, a condenação das Reclamadas ao pagamento das verbas elencadas às fls.



23-26. Atribuiu à causa o valor de R\$ 20.791,58 (fl. 26). Juntou documentos.

Em razão da situação de pandemia mundial decorrente do COVID-19, a qual deu ensejo à adoção de medidas de isolamento social e, no âmbito processual, de suspensão das audiências, e em atenção aos termos da Resolução nº 314/2020 do Conselho Nacional de Justiça, do art. 1º do Ato Com 17/2020, do E.TRT da 9ª Região, que vedam a prática de atos processuais presenciais, tendo sido infrutífera a primeira tentativa conciliatória, a Réis foram citadas para, no prazo de quinze dias, apresentar resposta (art. 847 da CLT), sob pena de revelia e confissão (nos termos dos artigos 844 da CLT e 344 do CPC) e documentos, sob pena de preclusão (nos termos dos artigos 845 da CLT e 434 do CPC, ressalvado o disposto no art. 435 do CPC).

As Reclamadas apresentaram defesa conjunta escrita, na modalidade de contestação, refutando as alegações da inicial e postulando a improcedência da demanda.

Em audiência de instrução, realizada por videoconferência na plataforma eletrônica oficial instituída pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP.GP 54/2020, no aplicativo denominado Zoom, foi colhido o interrogatório da Autora, nos termos do § 5º, do art. 367, do CPC/2015, do § 1º, do art. 13, da Lei 11.419/2006 e do §2º, do ar. 1º, da Res. 105/2010 do CNJ (fls. 752-753).

Sem outras provas encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias rejeitadas.

Julgamento designado para esta data.

É o relatório.

**DECIDE-SE:****II - FUNDAMENTAÇÃO****1. INCIDENTE DE INCONSTITUCIONALIDADE**

Suscita a parte autora a declaração de inconstitucionalidade dos artigos 790, §§ 3º e 4º; 790-B; 791-A; e 844, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que foram introduzidos ou alterados pela Lei nº 13.467 de 2017, por ofensa ao disposto nos artigos 1º; 5º caput e incisos XXII, XXXV, LIV, LV e LXXIV, todos da Constituição Federal.

Sem razão.

Ao contrário do que entende a parte Autora, o exercício do direito de ação garantido no artigo 5º, XXXV da CF/88, ainda que se trate de um direito fundamental, o que não se questiona, não é irrestrito e ilimitado, pois sujeito às regras e condições estabelecidas pela norma processual vigente.

Não há restrição ou violação do direito de acesso e do acesso ao Judiciário quanto ao disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º da CLT, pois referido artigo praticamente transcreve o teor do artigo 5º, LXXIV da CF quanto à restrição do benefício de justiça gratuita para aqueles que comprovarem a insuficiência de recursos.

Dentro deste contexto, não há falar em inconstitucionalidade dos artigos 790-B e 791-A da CLT, pois cabe ao legislador infraconstitucional regulamentar a abrangência dos direitos fundamentais e eventuais limites para o seu exercício. Ademais, no entender deste Juízo, o beneficiário da justiça gratuita deve arcar com honorários periciais apenas quando for



sucumbente na pretensão objeto da perícia, e tiver obtido em Juízo créditos suficientes para arcar com tais despesas, como dispõe expressamente o artigo 790-B, § 4º e artigo 791-A, §4º da CLT.

No que tange aos honorários advocatícios, observa-se que esta inclusive era uma reivindicação antiga dos advogados que atuam na seara trabalhistas, pois em inúmeras demandas anteriores à vigência da Lei 13.467/2017 apresentavam argumentos diversos pretendendo o pagamento da parcela. Inviável eventual alegação quanto à negativa de acesso à justiça ou à violação do princípio do direito de ação (art. 5º, inc. XXXV, da CF), porquanto eventual condenação em honorários será custeada apenas ao final, e não no ingresso da demanda e, ao beneficiário da justiça gratuita, com créditos porventura obtidos em razão do processo judicial.

Prejudicada a análise no que diz respeito à disposição contida no §2º do artigo 844 da CLT, tendo em vista que, em atenção aos termos da Resolução nº 314/2020 do Conselho Nacional de Justiça, do art. 1º do Ato Com 17/2020, do E.TRT da 9ª Região, não foi realizada audiência inaugural, além de que ambas as partes compareceram à audiência designada posteriormente.

Nada a declarar ou deferir no particular.

2. INÉPCIA DA INICIAL - INDICAÇÃO DOS VALORES DOS PEDIDOS

Requer a 1ª Reclamada a extinção do feito sem julgamento do mérito, aduzindo que a Autora não indicou os valores que entende devidos na presente ação.

Sem razão.

A CLT, em seu artigo 840, parágrafo 1º, exige que a reclamação trabalhista contenha a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com



indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Ou seja, a exigência legal é que se indique o valor do pedido, e não que se apresente planilha de cálculos ou resumo analítico dos valores postulados.

Tal exigência foi satisfatoriamente cumprida pela parte Autora, como se vislumbra do exame da peça inaugural.

Assim, rejeito a preliminar de inépcia.

Por outro lado, ainda que a lei não exija a apresentação do valor exato de cada pretensão formulada, sendo suficiente a apresentação de valores estimados, entendo que estes devem necessariamente ser coerentes ao pretendido. Isso porque, ao ingressar com a reclamatória trabalhista, a parte já tem ciência do valor de sua remuneração mensal, dos direitos que alega que foram violados e das parcelas que pretende receber, detendo meios hábeis para indicar valores pretendidos, muito próximos ao que porventura venha a fazer jus, caso sejam acolhidas suas pretensões, o que inclusive justifica eventual limitação da condenação ao valor máximo atribuído ao pedido. Do contrário, estar-se-ia diante da possibilidade de a parte indicar valores completamente aleatórios e destoantes da realidade dos fatos, o que geraria distorções inadmissíveis.

A respeito da limitação da condenação aos valores indicados na inicial, e a fim de reforçar o entendimento acima descrito, transcrevo abaixo trecho do v. acórdão da RTOrd nº 0000436-77.2018.5.09.0025 (sessão de 28-05-2019), de relatoria do Exmo. Desembargador Revisor, Edmilson Antonio de Lima, eis que concordo com os fundamentos lançados em sua íntegra:

"Entendo que o valor atribuído a cada pedido formulado na petição inicial, seja processos com Procedimento Sumaríssimo ou com Procedimento Ordinário, principalmente agora para as ações ajuizadas a partir do dia 11.11.2017 (início de vigência da lei da



reforma trabalhista), mesmo sendo atribuído por estimativa, vinculam o Juízo, para efeitos de alçada, rito, condenação, liquidação, honorários advocatícios sucumbenciais, custas processuais, sob pena de julgamento "ultra petita" ou de execução excessiva, pois seriam além do valor postulado pela parte autora. Aplicação do princípio da adstrição do juízo e dos arts. 141 e 492 do CPC de 2015 c/c arts. 769, 840, § 1º, e 852-B-I, todos da CLT.

É óbvio que o valor atribuído ou estimado a cada pretensão na petição inicial está sujeito à correção monetária e juros de mora, a partir da data de ajuizamento da ação (art. 883 da CLT), mas o valor principal, originário, isto é, o valor do pedido atribuído ou estimado na petição inicial pelo autor, não pode ser ultrapassado na sentença nem nas fases de liquidação ou de execução, sob pena de julgamento "ultra petita" ou de excesso de execução, conforme o caso.

(...)

Reitero o entendimento de que o valor de cada pedido formulado na petição inicial, mesmo que por estimativa ou atribuição aleatória, seja nos processos com procedimento sumaríssimo, seja em processos com rito ordinário (principalmente a partir do dia 11.11.2017), vincula o pedido, a pretensão, inclusive para efeitos de alçada, rito, custas processuais, honorários advocatícios sucumbenciais, liquidação e execução, evitando-se julgamento "ultra petita" ou execução excessiva, conforme o caso.

Caso contrário, não haveria tanta celeuma e debates sobre o alcance do art. 840, § 1º, da CLT, bastando o autor atribuir ou estimar qualquer valor (R\$ 300,00 ou R\$ 500,00, por exemplo) para cada pedido formulado na petição inicial, para depois, em fase de liquidação e/ou execução, apurando-se valor maior, executar o réu para pagamento de valor muito superior ao postulado originalmente, em excesso de execução, o que não se admite, obviamente, pois foge de todos os princípios e normas processuais e também do devido processo legal, bem como não é este o propósito do legislador ao determinar que o valor de cada pedido



seja definido na petição inicial (art. 852-B, I, e art. 840, § 1º, da CLT)."

Por fim, cumpre destacar que se trata de demanda enquadrada no procedimento sumaríssimo, que exige que os pedidos sejam certos ou determinados, com indicação do valor respectivo (artigo 852-B da CLT).

Diante do acima exposto, desde já determino que, em caso de acolhimento de pedidos de condenação em obrigação de pagar (à exceção de parcelas de trato sucessivo, como. P.ex., as postuladas à fl. 30), por ocasião da liquidação, deverá ser observada a limitação imposta pelos valores especificamente postulados na inicial, sem incluir nesta limitação os juros e a correção monetária incidentes.

3. ILEGITIMIDADE PASSIVA

A 2ª Ré, ao alegar ilegitimidade passiva para figurar no polo passivo da demanda, incorre em equívoco frequente de confundir o mérito da causa com as condições da ação.

A repaginada teoria abstrata da ação determina que a verificação das condições da ação deve ser feita em abstrato, à luz das afirmações feitas pela parte Autora na exordial (*in statu assertionis*), sob pena de se confundir o mérito com as preliminares.

Dessa forma, para que haja pertinência subjetiva na lide, basta a correlação dos pedidos com a parte, o que se verifica no caso dos autos, porquanto a Requerente postulou a responsabilidade da 2ª Requerida, apresentando razões para tanto (tomadora de serviços).

Assim, a existência ou não de responsabilidade subsidiária da 2ª Ré diz respeito ao mérito da causa e será oportunamente analisada.



Afasta-se, pois, a preliminar.

4. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO

Suscita a 2ª Ré (UNIOESTE) essa preliminar sob alegação de que existe vedação no ordenamento jurídico para sua condenação solidária ou subsidiária. Tal matéria, evidentemente, diz respeito ao mérito da demanda. Incorre a Ré no frequente equívoco de confundir o mérito da demanda com as condições da ação.

Há que se notar que o pedido só há que ser considerado juridicamente impossível nas hipóteses em que o pronunciamento pretendido encontra óbice no ordenamento jurídico, em abstrato, sem que para tanto se faça necessário a análise de provas ou outras considerações em concreto. A esse respeito, convém sempre citar a clara lição do mestre Moniz de Aragão:

A possibilidade jurídica, portanto, não deve ser conceituada, como se tem feito, com vistas à existência de uma previsão no ordenamento jurídico, que torne o pedido viável em tese, mas, isto sim, com vistas à inexistência, no ordenamento jurídico, de uma previsão que o torne inviável. Se a lei contiver tal veto, será caso de impossibilidade jurídica do pedido; faltará uma das condições da ação. (*Comentários ao Código de Processo Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 7ª ed., 1991, p. 563).

Na hipótese dos autos, obviamente, a existência ou não de solidariedade e/ou subsidiariedade não encontra, em abstrato, veto no ordenamento jurídico.

Afasta-se, pois, a preliminar.

5. PRESCRIÇÃO



O artigo 487, inciso II, do CPC/2015, dispõe que o juiz decidirá, de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência de prescrição. A norma, portanto, é imperativa e não confere uma faculdade ao Magistrado para reconhecer ou não a prescrição de ofício, mas o obriga a pronunciá-la *ex officio*. No mesmo sentido, aplica-se, por analogia, os termos do artigo 11-A, parágrafo 2º da CLT.

Nestes termos, declaram-se prescritas as parcelas legalmente exigíveis anteriores a **07.06.2015**, à luz do comando do art. 7º, XXIX, da Carta Magna de 1988 e da Súmula 308 do C.TST, exceto em relação aos pedidos de natureza puramente declaratória, que pela sua natureza são imprescritíveis.

6. NULIDADE DO TERMO DE RESCISÃO - MULTA CONVENCIONAL POR AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO

Requer a Autora a nulidade do TRCT, argumentando: que não há sua assinatura no documento; que não teve ciência do motivo da sua dispensa na ocasião (mas somente após contestação da Ré e juntada dos documentos nos autos de n. 0000138-62.2019.5.09.0668, em que demanda contra as mesmas Reclamadas); que não houve homologação sindical; que as alterações de Direito Material trazidas pela Lei 13.467/2017 não se aplicam ao seu contrato de trabalho, que iniciou em 2014; que há cláusula convencional exigindo a homologação Sindical da rescisão de contratos com mais de um ano de duração, como o seu. Por estes motivos, requer o pagamento da penalidade prevista na cláusula décima sétima, parágrafo primeiro, alínea "b", da CCT 2018/2019.

A 1ª Reclamada limitou-se a afirmar que a ausência de homologação não acarreta a nulidade da rescisão contratual.

Em primeiro lugar, não pretende a Autora a nulidade da rescisão contratual pela ausência de homologação sindical do TRCT, mas sim a nulidade do próprio Termo de Rescisão Contratual e o



pagamento da penalidade instituída na cláusula convencional que disciplina as rescisões contratuais.

Analiso.

A ausência de assinatura da empregada no TRCT, bem como o alegado desconhecimento do motivo ensejador da rescisão contratual, não implica necessariamente a nulidade do TRCT. A assinatura da empregada se presta a comprovar o pagamento das parcelas rescisórias descritas nesse documento, mas não é exigência para a validade do mesmo. O alegado desconhecimento e discordância da empregada quanto à extinção contratual por justa causa será objeto de análise em capítulo próprio.

O §1º do artigo 477 da CLT, que exigia assistência sindical na rescisão de empregado com mais de um ano de contrato de trabalho, foi revogado pela Lei 13.467/2017

Ao contrário do que sustenta a Reclamante, as normas de direito material trazidas ou alteradas pela Lei 13.467/2017 também são aplicáveis aos contratos em curso, a partir o início da vigência da referida lei. Nesse sentido:

NORMAS DE DIREITO MATERIAL - LEI Nº 13.467 /2017 - APLICAÇÃO AOS CONTRATOS EM CURSO EM 11.11.2017.
As normas de direito material estabelecidas pela Lei nº 13.467/2017 são aplicáveis, a partir do dia 11.11.2017, aos contratos de trabalho iniciados antes e que prosseguiram sua vigência após essa data, principalmente no que tange àquelas verbas e condições de trabalho de origem legal ou disciplinadas por lei, como jornada de trabalho, acordo de compensação (formalização individual), horas extras, intervalo intrajornada, intervalo do art. 384 da CLT, horas "in itinere", tempo de espera pelo transporte fornecido pelo empregador, dentre outras, pois tratam-se de normas de ordem pública (CLT e alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017), inderrogáveis pela vontade



das partes, sob pena de tornar inócua essa nova lei federal, causando insegurança às partes contratantes, podendo causar dispensa em massa caso prevaleça o entendimento de que as normas de direito material são inaplicáveis aos contratos de trabalho antigos. As exceções ficam por conta daquelas verbas e condições de trabalho decorrentes do próprio contrato de trabalho escrito pelas partes, dos regulamentos internos das empresas, e também daquelas oriundas de instrumentos coletivos (CCT e/ou ACT, durante o período de sua vigência), em respeito aos princípios da autonomia privada e coletiva. (Processo nº 37780-2015-012-09-00-09, julgamento ocorrido em 04-12-2018, Relator Desembargador Edmilson Antônio de Lima).

Não se olvide que no ordenamento jurídico pátrio, a Norma Constitucional estabelece como garantias fundamentais que "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada", consoante art. 5º, inc. XXXVI, dando concretude aos princípios da estabilidade e da segurança jurídica.

Não obstante, no caso do artigo 477, §1º, da CLT, trata-se de norma de ordem pública, inderrogável pela vontade das partes, não se tratando, portanto, de questão decorrente do contrato individual de trabalho da Autora ou de regulamento interno da empresa, pelo que plenamente aplicável à Obreira, que foi dispensada em 30.11.2018. Assim, não há falar em nulidade sob esse fundamento.

Por outro lado, a rescisão contratual é especificamente disciplinada na cláusula 17ª da CCT 2018/2019 (fls. 467-468), que exige a assistência sindical nas rescisões contratuais dos empregados com mais de um ano de serviço, quando lotados em postos de serviços em raio de até 30 quilômetros da sede do sindicato laboral, e faculta a mesma assistência no caso de empregados lotados em postos que superem essa distância.



No caso dos autos, a 1ª Ré sequer alega qualquer impedimento ou situação excepcional para a rescisão contratual perante o Sindicato da categoria, de modo que, tendo o contrato de trabalho da Autora perdurado por mais de um ano, entendo que era obrigatória a assistência sindical, na forma prevista na norma convencional.

Diante do acima exposto, ante a inobservância da exigência convencional de assistência sindical na rescisão contratual, defiro o pagamento da penalidade prevista no parágrafo primeiro da cláusula 17ª da CCT 2018/2019 (fl. 468), no valor correspondente a um salário da Reclamante (R\$ 1.063,64).

7. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

Discorre a Reclamante que seu contrato de trabalho foi rescindido em 30.11.2018 por justa causa, sob o fundamento de abandono/desídia, mas somente veio a ter conhecimento da rescisão e do seu motivo após a apresentação da contestação e TRCT nos autos 0000138-62.2019.5.09.0668, no qual demanda em face das ora Reclamadas, postulando adicional de insalubridade e a responsabilidade subsidiária da 2ª Ré. Alega que, naqueles autos, já impugnou e se insurgiu quanto ao motivo a dispensa, informando que isso seria objeto de nova ação judicial.

Explica que, em 05.07.2018 nasceu seu filho e esteve em licença maternidade até 02.11.2018, sendo que, decorrido esse período, ficou aguardando em casa ser notificada pela 1ª Ré quanto ao seu retorno, tendo em vista que o contrato de prestação de serviços firmado entre as Reclamadas já havia se encerrado. Alega que jamais se negou a trabalhar e que não recebeu nenhuma comunicação ou notificação da 1ª Reclamada quanto ao dia de retorno e posto de serviço. Afirma que não recebeu nenhum dos telegramas cujas cópias foram juntadas pela 1ª Ré nos autos 0000138-



62.2019.5.09.0668, os quais foram enviados a endereço onde não mais residia, e que era de conhecimento da empregadora, pois constava na certidão de nascimento do seu filho.

Aduzindo que não houve intenção de abandono de emprego e que não foi devidamente comunicada pela empresa quanto ao retorno ao posto de serviços, requer a nulidade da justa causa aplicada, e a consequente reversão para dispensa sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias correspondente, entrega de guias para saque do FGTS e pagamento de indenização substitutiva ao seguro desemprego. Sucessivamente, requer o reconhecimento de rescisão contratual por culpa recíproca e o pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

A defesa rechaça a pretensão, alegando que a Autora foi dispensada por justa causa, pois caracterizado abandono de emprego. Aduz que a própria Autora confessa na inicial que não retornou ao trabalho após a licença maternidade e nega que a tenha orientado a permanecer em casa.

É incontroverso que a Autora esteve em licença maternidade de 05.07.2018 a 02.11.2018 e que não mais prestou serviços para a 1ª Reclamada a partir de então, tendo sido dispensada por justa causa com fulcro no artigo 482, "i", da CLT em 30.11.2018 (fls. 529-530).

A justa causa, por se tratar de fato impeditivo ao direito da Autora a continuidade do contrato de trabalho e recebimento de diversos haveres rescisórios, deve ser provada pela Ré, nos termos do artigo 818 da CLT e 373, II do CPC/2015.

Na justa causa por abandono de emprego (artigo 482, "i", da CLT) dois elementos devem estar presentes: o objetivo, consistente no real afastamento do serviço e o subjetivo, consistente na intenção do empregado de romper o vínculo, também chamado pela doutrina e jurisprudência de *animus abandonandi*.



O elemento objetivo tem sido fixado pela jurisprudência em 30 dias, a teor da Súmula 32 do TST ("*Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.*").

Uma vez que o retorno da Autora ao trabalho estava previsto para o dia 03.11.2018, somente poder-se-ia cogitar abandono de emprego após transcorridos 30 dias de ausências injustificadas, ou seja, somente a partir de 03.12.2018, porém a Autora foi dispensada por justa causa já no dia 30.11.2018.

Dessa forma, de pronto, destaco que não ficou caracterizado o elemento objetivo fixado pela jurisprudência para configuração de abandono de emprego.

Além disso, não ficou comprovado o *animus abandonandi* da Autora, pois das provas produzidas, não se extrai de forma inequívoca ausência de intenção da empregada na manutenção do vínculo empregatício.

Em depoimento pessoal, a Autora declarou (00'00'' a 12' 30''): que logo que teve seu filho ficou sabendo que havia sido rescindido o contrato de prestação de serviços firmado entre as Rés e ficou preocupada e então mandou mensagem para a empresa e disseram para não ficar preocupada; que um dia mandaram mensagem para a depoente dizendo que não era para a Autora voltar; explicou então que então disseram que seu posto seria alterado para Toledo e que os ônibus para ir ao trabalho e voltar para casa eram em horários incompatíveis com sua jornada, no que a depoente manifestou sua preocupação, especialmente porque tinha um bebê de três meses; que então a supervisora lhe disse para não se preocupar, ficar em casa que iam resolver a situação para coloca-la em um posto de trabalho mais próximo de casa; que a depoente ficou aguardando então retorno da empresa; que na ocasião falou com a Ana Paula, que era sua chefe da Tecnolimp; explicou que foi a Ana Paula que falou para a depoente que seu posto seria em Toledo, mas que se



comprometeu a resolver a situação; que a Reclamante ficou aguardando e só ficou sabendo que foi mandada embora quando o advogado lhe contou na outra ação; que ninguém mais entrou em contato com a depoente; que antes da licença, a Autora trabalhava na Unioeste de Marechal; sabe que alguns de seus colegas trabalham até hoje na Unioeste, mas não sabe se pela mesma empresa; que o endereço da Pastor Meier era onde morava logo que foi admitida, afirmando que quando seu filho nasceu mandou a certidão de nascimento para a empresa onde constava seu endereço local; que toda vez que mudou de endereço atualizava o endereço junto à empresa, explicando que já fazia três anos que morava no mesmo endereço em que estava quando deu à luz; que a depoente não conseguiu entrar em contato com a empresa porque perdeu o telefone da Ana e não podia ligar para a sede de Curitiba; afirma que caso não tivesse outro posto para trabalhar, e tivesse que trabalhar em Toledo, teria que ter tempo para se organizar porque tinha um bebê de três meses e teria que ficar muito tempo longe de casa; afirma expressamente que trabalharia, sim, em Toledo caso só tivesse essa opção, embora isso fosse bastante difícil para a depoente; afirma que avisaram "em cima da hora" da mudança de posto; que todas as mulheres que trabalhavam no posto da Unioeste foram mandadas embora da Tecnolimp, mas a maioria trabalha lá ainda por outra empresa.

O depoimento acima transcrito aponta que a Obreira tinha, sim, intenção em voltar a trabalhar, porém o retorno ao trabalho nas condições que lhe haviam sido impostas era praticamente inviável, ante as notórias dificuldades decorrentes da sua situação particular.

A documentação juntada pela Ré, confirma o relato da Reclamante no sentido de que, após o término da sua licença, ela seria designada para trabalhar em posto de serviço diverso do qual estava lotada antes de sair em licença-maternidade, localizado em outra cidade, que não coincidia com a cidade da contratação e da sua residência, cuja distância era de aproximadamente 40 quilômetros. Isto demandaria que a Obreira saísse bem mais cedo de sua casa e voltasse bem mais tarde para poder cumprir sua jornada



integralmente, em razão dos horários disponíveis de transporte público em ambas as cidades e de transporte intermunicipal, de modo que ela permaneceria longe de casa e de seu filho recém-nascido por muito mais tempo do que o adequado e recomendado para amamentação e cuidados de um bebê de menos de seis meses de idade.

Ademais, os telegramas juntados aos autos (fls. 532-534) não foram entregues à Reclamante, mas retornaram ao próprio remetente com as informações "mudou-se" / "desconhecido".

A Reclamada não tomou providências para apurar o endereço atual da Obreira e enviar as correspondências ao local certo. Não há alegação na defesa quanto a eventual desconhecimento do endereço da empregada ou as tentativas frustradas de notificá-la. Outrossim, é certo que na certidão de nascimento do filho da Reclamante constava o seu endereço atual (fl. 34) e não houve tentativa de envio de correspondência àquele logradouro.

Ou seja, em defesa, a Ré se limita a afirmar que houve abandono de emprego, mas não impugna especificamente as alegações da inicial, especialmente no que diz respeito ao envio de correspondências a endereço equivocado.

Assim, tem-se que a Autora não foi devidamente convocada pela Ré para justificar suas ausências ou retornar ao seu posto de trabalho antes de ter sido dispensada por justa causa sob a alegação de abandono de emprego - reforçando-se mais uma vez que a Ré dispensou a Autora antes mesmo de decorrer 30 dias da data em que deveria ter retornado ao trabalho.

Se não bastasse toda a situação acima relatada que, por si só, já é suficiente para afastar a justa causa aplicada, entendo que o caso em tela necessita, para além da observância da norma formal que regulamenta as relações de trabalho e, em especial, as modalidades de rescisão contratual, uma análise a partir das lentes da perspectiva de gênero, que exige do/a julgador/a adotar uma postura ativa de reconhecimento das desigualdades a que as mulheres estão sujeitas, em suas diversas interseccionalidades, a fim de



Documento assinado pelo Shodo

combater discriminações por elas sofridas e a perpetuação dos estereótipos de gêneros.

Segundo preconiza o protocolo Mexicano para Julgar com Perspectiva de Gênero de 2013, *"a aplicação da perspectiva de gênero no exercício argumentativo de quem aplica a justiça é uma forma de garantir o direito a igualdade e de fazer com que se manifeste como um princípio fundamental na busca de soluções justas . Isso impactará nas pessoas, na consecução dos seus projetos de vida e na caracterização do Estado como um garantidor destes ditos projetos"*[1] (grifamos).

A professora Fabiana Severi explica que *"a adoção da perspectiva de gênero no sistema de justiça é uma obrigação internacional que o Brasil assumiu ao ratificar diversos tratados internacionais e interamericanos de direitos humanos das mulheres, nos quais se obrigou a garantir um tratamento igualitário a homens e mulheres nos tribunais de justiça e eliminar toda forma de discriminação contra as mulheres, entre as quais as práticas baseadas em funções estereotipadas de inferioridade ou superioridade entre os sexos e/ou gênero"*[2].

Dentro deste cenário, para além das normas de direito interno que reconhecem expressamente o princípio da igualdade formal (artigo 5º, inciso I da Constituição da República, entre outros), há normas convencionais ratificadas pelo Brasil, que obrigam os Estados signatários a adotar uma postura ativa no sentido de imprimir medidas adequadas que proíbam todas as formas de discriminação contra as mulheres, a exemplo da CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres), que no seu artigo 11º, expressamente obriga os Estados a *"adotar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) f) o direito a proteção a saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução"*.



No âmbito do mercado de trabalho, além das Convenções da OIT que em diversos pontos abordam questões inerentes a não discriminação (C. n.111, Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; C. n.117 Sobre Objetivos E Normas Básicas Da Política Social; C. 168 Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego; C. n. 103 Relativa ao Amparo À Maternidade; C. n. 100, Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor; C. 140 OIT - Licença Remunerada para Estudos; C. n. 190, OIT (não ratificada) - sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho; C. n. 183 (não ratificada) e Recomendação 191, OIT - proteção da trabalhadora gestante), importante mencionar o **Decreto 9571/2018**, que institui as Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos e, entre as suas recomendações, estabelece:

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica,

VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

Art. 9º Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente:

I - realizar periodicamente procedimentos efetivos de reavaliação em matéria de direitos humanos, para identificar, prevenir, mitigar e



prestar contas do risco, do impacto e da violação decorrentes de suas atividades, de suas operações e de suas relações comerciais;

A necessidade da análise do caso em tela pelas lentes da perspectiva de gênero, implica admitir que a simples reversão da dispensa por justa causa, por ausência dos elementos objetivos exigidos, por si só, não expõe toda a dimensão do problema. As dificuldades encontradas pelas mulheres durante a gestação, pós parto e lactação, nas mais diversas atividades profissionais, é uma situação que precisa deste olhar para evitar que mais trabalhadoras sejam obrigadas a fazer opções entre trabalhar e ser mãe ou, sacrificar a sua condição maternal para se mostrar disponível a um mercado de trabalho que não as acolhe.

Tanto a rescisão contratual aplicada à Demandante, como eventual exigência de que esta laborasse em posto de trabalho diverso da sua contratação e a 40km de distância do posto original, exatamente após o retorno da licença gestante e no seu período de lactação, além discriminatório ao trabalho da mulher, pois valora de forma negativa uma condição que lhe é específica (gestação /lactação), exige da trabalhadora gestante/lactante que ela "se adapte a espaços e instituições que são estabelecidas a partir do modelo masculino[3]"

Portanto, exigir que a trabalhadora/mãe/lactante, após seu retorno da licença gestante, se desloque para posto de trabalho diverso do da sua contratação, inclusive em outra cidade, é sim uma forma de discriminação em relação a estas mulheres, pois é uma maneira de inviabilizar a manutenção do seu trabalho e mais, excluí-la do mercado de trabalho, durante um período tão delicado da sua vida.



Portanto, por todos os aspectos acima apresentados, a reversão da justa causa, para dispensa imotivada, é medida que se impõe, inclusive para evitar que outras trabalhadoras nas mesmas condições sejam submetidas a este tipo de conduta discriminatória.

Por fim, vale ainda ressaltar que, não obstante todas as dificuldades acima relatadas, a Autora foi enfática ao afirmar que estava disposta a assumir o novo posto de trabalho, caso fosse necessário e não houvesse outra alternativa, apenas ressalvando que precisaria de tempo para organizar sua rotina junto aos familiares para os cuidados do bebê. De qualquer forma, afirmou que, ao externar suas preocupações à Sra. Ana Paula, sua superior, essa disse que iria resolver a situação e determinou que aguardasse novo retorno da empresa, o que jamais ocorreu.

A Reclamada, diante de todo o contexto aqui exposto, não produziu prova apta a infirmar as declarações da Autora, tampouco a comprovar as circunstâncias ensejadoras da rescisão contratual.

A juntada dos documentos inerentes ao distrato entre as Reclamadas e a perda do posto de serviços em Marechal Candido Rondon não elide as conclusões acima expostas, até porque os fatos motivadores da justa causa não restaram identificados.

Diante do exposto, não configurado o abandono de emprego alegado, declaro nula a dispensa por justa causa operada.

Anulada a justa causa aplicada e considerando o princípio da continuidade do vínculo de emprego que vigora no direito do trabalho, reconheço que a dispensa ocorreu sem justa causa, por iniciativa da empregadora, em 30.11.2018.

Considerando a ausência de pagamento das verbas rescisórias ao término do contrato de trabalho - TRCT às fls. 529-530 aponta a existência de um saldo líquido a favor da Obreira de apenas R\$ 2,00, porém não há assinatura da Autora e nem foi juntado qualquer documento comprovando o pagamento do valor descrito -, em



razão da dispensa sem justa causa em 30.11.2018, defiro o pagamento das seguintes parcelas: saldo salarial de 30 dias de novembro de 2018; aviso prévio indenizado (42 dias); décimo terceiro salário de 2018; férias integrais 2017/2018 acrescidas de 1/3; férias proporcionais 2018/2019 acrescidas de 1/3 (à razão de 04/12); FGTS e indenização de 40%.

As proporções apuradas levam em consideração a projeção do aviso prévio indenizado.

Ante a ausência de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, é devida a multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT. Esclareço que, independentemente da reversão da justa causa e do deferimento de diferenças de verbas rescisórias, a multa em questão é devida porque a Reclamada sequer comprovou ter efetuado o pagamento do valor líquido descrito no TRCT de fls. 529-530, ainda que praticamente irrisório.

O pedido de pagamento de indenização referente ao período de estabilidade provisória será analisado em capítulo próprio.

A nulidade da dispensa por justa causa e a consequentemente reversão desta em rescisão contratual sem justa causa por iniciativa do empregador implicam o reconhecimento do direito ao saque dos depósitos de FGTS em conta vinculada e ao benefício seguro desemprego.

Nestes termos, em consonância com o artigo 186 do Código Civil e com o artigo 499 DO CPC/2015, ambos de aplicação subsidiária ao processo do trabalho (CLT, artigo 769), defiro o pagamento de indenização correspondente às parcelas de seguro desemprego, de acordo com o número de parcelas a que faria jus a Demandante, nos termos da Lei 13.134/2015, a qual alterou dispositivo da Lei nº 7.998/90, em valor determinado pelas resoluções do CODEFAT vigentes à época do rompimento do vínculo empregatício.



Em homenagem ao princípio da celeridade e economia processual, determino que a presente ata tem força de **ALVARÁ** para fins de levantamento do FGTS. Para tanto, são informados os seguintes dados: **AUTORA: KATIUCIA REGINA ANTUNES ZIEBART - CPF: 009.971.439-67, PIS: 206.65640.24.7/; RÉ: TECNOLIMP SERVICOS LTDA - CNPJ: 73.767.790/0001-09.**

Por fim, uma vez que o contrato de trabalho permanece em aberto na CTPS, deverá a parte Autora promover a entrega deste documento em Secretaria, no prazo de 10 (dez dias) após o trânsito em julgado e independentemente de intimação.

Apresentada a CTPS, a Ré será intimada para proceder à anotação da baixa, com data de 11.01.2019 (ante a projeção do aviso prévio indenizado), no prazo de 10 (dez) dias.

Não cumprida a determinação judicial, a secretaria procederá as competentes anotações, nos moldes do artigo 39, § 2º da CLT, sem qualquer referência a determinação Judicial.

Acolhida a pretensão principal de reversão da justa causa e pagamento das verbas rescisórias correspondentes, ficam prejudicados os pedidos sucessivos descritos nos itens "8" e "11" do rol da inicial (fls. 24-25).

8. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Requer a Reclamante o pagamento de indenização substitutiva ao período de estabilidade provisória decorrente da estabilidade prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, bem como da estabilidade prevista na cláusula vigésima quarta da CCT 2018/2019.

A certidão à fl. 34 aponta a data de nascimento do filho da Autora no dia 05.07.2018.



O artigo 10, II, "b", do ADTC, bem com o artigo 391-A da CLT, garantem à Autora a estabilidade provisória no emprego até 05.12.2018.

Já a cláusula 24ª da CCT 2018/2019 estende a garantia de emprego à gestante para até 60 dias após término da licença previdenciária, correspondente ao salário maternidade (fl. 469).

Assim, no caso da Autora, a garantia provisória de emprego se estenderia até **02.01.2019**.

Portanto, observa-se que, ainda que afastada a rescisão contratual por justa causa e reconhecida a rescisão sem justa causa em 30.11.2018, esta não poderia ter se operado, eis que ocorrida durante o período de estabilidade provisória, garantido pela norma legal e convencional.

No caso em tela, no entanto, o retorno ao emprego se mostra inviável, eis que superado o período de estabilidade, conforme entendimento jurisprudencial consubstanciado no item II da Súmula 244 do TST, razão pela qual, por aplicação analógica do art. 496 da CLT, converto a obrigação de reintegrar em indenização compensatória e defiro o pagamento de indenização equivalente aos salários compreendidos entre a data da dispensa (30.11.2018) e a data do término da estabilidade (02.01.2019). É devido também o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 e gratificação natalina proporcional, observado o período acima delimitado. Sobre as parcelas ora deferidas, exceto férias e respectivo terço, incide FGTS (8%) acrescido da multa de 40%.

No entanto, indefiro a inclusão do vale alimentação na indenização acima deferida, uma vez que se trata de indenização substitutiva a período estável, e não período efetivamente trabalhado. Nesse ponto, saliento que a cláusula 13ª da CCT, que instituiu o vale alimentação (mercado), autoriza expressamente à empresa a promover o desconto do benefício por dia de ausência /falta do empregado, sejam elas justificadas ou não.



Acolho parcialmente, nestes termos.

9. RESPONSABILIDADE DA 2ª RÉ

Requer a Reclamante a responsabilização subsidiária da 2ª Ré pelas parcelas postuladas, por ter sido tomadora de seus serviços.

A 2ª Ré não nega a existência de contrato de prestação de serviços firmado com a 1ª Reclamada, mas aduz que tal ocorreu dentro dos ditames legais, não havendo que se falar em responsabilidade subsidiária.

As Reclamadas firmaram contrato de prestação de serviços, sendo que a 2ª Ré não nega que o Autor tenha prestado serviços em suas dependências.

Não obstante, é incontroverso que a Autora não mais prestou serviços em favor das Reclamadas após o retorno da licença maternidade.

Inclusive, isso ocorreu justamente em razão da rescisão do contrato de prestação de serviços firmado entre a Tecnolimp e a Unioeste. Com efeito, este contrato já havia sido extinto antes mesmo do término da licença maternidade da Autora - observo que a ficha de registro (fl. 640) indica que a Autora esteve lotada no posto UNIOESTE Campus Marechal Candido Rondon da admissão até 24.06.2018, sendo que a partir de 25.06.2018 consta como local de trabalho "Administração/Afastado" -, de modo que esta não prestou serviços em nenhum posto até sua rescisão contratual, muito menos em favor da 2ª Ré.

Assim, considerando que todas as verbas postuladas e ora deferidas dizem respeito ao período posterior à rescisão do contrato de prestação de serviços entre as Reclamadas e que a 2ª Ré não se beneficiou dos serviços prestados pela Reclamante após o término da sua licença maternidade, rejeito o pedido de



responsabilização subsidiária da 2ª Reclamada e julgo improcedentes todas as pretensões em face de UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANA.

10. JUSTIÇA GRATUITA

Consta à fl. 28 a declaração de insuficiência econômica da parte Autora, que requer a concessão do benefício da Justiça Gratuita. Essa declaração não foi infirmada por qualquer prova produzida nos autos em sentido contrário. Além disso, o salário percebido pela Obreira era notoriamente inferior ao limite estabelecido no art. 790, §3º, da CLT (Lei 13467/2017).

Portanto, nos termos do art. 790, §4º, da CLT, conclui-se que a parte comprovou a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, fundamento pelo qual é concedido o benefício da Justiça gratuita.

Acolhe-se para deferir à parte Reclamante o benefício da Justiça gratuita.

11. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Atendendo o disposto no artigo 791-A da CLT e considerando os critérios fixados no seu §2º (em especial grau de zelo do profissional; a importância da causa e o trabalho realizado), condeno a Reclamada ao pagamento dos honorários advocatícios aos Procuradores da parte contrária em valor equivalente a 10%, calculados sobre o crédito da Reclamante (previamente a qualquer desconto - OJ 348 da SDI-I do TST). A partir de tal liquidação, se alcançará o valor nominal de tal verba honorária.

Tendo em vista que a sucumbência deve ser analisada em relação aos pedidos em si e não aos valores liquidados, não havendo



sucumbência da 1ª Ré em relação à Reclamante, indevidos honorários aos procuradores da 1ª Reclamada.

Por outro lado, rejeitado o pedido de responsabilização subsidiária da 2ª Ré, defiro honorários de sucumbência para os procuradores da 2ª Reclamada de 10% sobre o proveito econômico obtido. Arbitro o proveito econômico da Reclamada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Para a fixação, levo em conta o proveito útil das pretensões, a complexidade dos respectivos assuntos e provas, a quantidade de integrantes do polo passivo da presente demanda, bem como grau de zelo dos procuradores das partes, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelos procuradores e o tempo exigido para os seus serviços (art. 791-A, §2º, CLT).

Quanto ao pagamento de tal parcela, considerando a redação do §4º do art. 791-A da CLT (conforme alteração da Lei 13.467/2017, que deve ser lida em compatibilidade com as demais regras do ordenamento jurídico, citando aqui o art. 833, IV do CPC), sem olvidar a natureza também alimentar dos honorários em questão, defiro a compensação dos valores devidos a tal título com os créditos resultantes da presente demanda, mas de modo que alcance apenas as parcelas salariais que ultrapassem o limite do atual teto do benefício previdenciário do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) e as indenizatórias.

Para identificar a natureza do crédito, permitindo distinguir o que será objeto ou não de compensação, deverá ser levada em conta a base de cálculo para incidência de contribuição fiscal e previdenciária, salvo com relação aos juros e correção monetária que, apenas para efeito desta compensação, deverá seguir o mesmo destino da verba principal.

Lembro que os créditos de honorários advocatícios de sucumbência não são compensados entre si (art. 791-A §3º da CLT).



12. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

De acordo com o entendimento jurisprudencial consubstanciado na Súmula 368 do Colendo TST, esta Justiça Especializada é competente para determinar recolhimentos fiscais provenientes das sentenças que proferir.

Os descontos fiscais devem incidir sobre o valor total das parcelas tributáveis deferidas na presente demanda, calculados ao final, nos termos da lei nº 8541/91 e da Súmula nº 368, II, do C. TST, observado o critério de cálculo fixado no art. 12-A, da Lei nº 7713/88 (mais benéfico ao contribuinte até mesmo do que o critério de cálculo pelo regime de competência).

Cabe ressaltar que não há falar em incidência de descontos fiscais sobre juros de mora, haja vista que o artigo 404 do Código Civil de 2002 passou a considerar os juros como perdas e danos, sem fazer qualquer distinção entre juros de mora incidentes sobre parcela de natureza remuneratória ou indenizatória. Logo, ao qualificar os juros de mora como perdas e danos, em razão do não pagamento em tempo hábil das obrigações de pagamento em dinheiro, a correção assumiu caráter indenizatório, o que afasta a incidência de IR.

No mesmo sentido, aliás, a Orientação Jurisprudencial nº 400, da SDI-1, do C. TST:

Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora.



No que tange às contribuições previdenciárias, dado o disposto no inciso VIII do artigo 114 da Constituição da República, determina-se o recolhimento pelo empregador dos valores devidos pelo mesmo e pela empregada, sendo que a parcela devida pela empregada deverá ser abatida de seu crédito.

Para o cálculo das retenções previdenciárias deverá ser observado o mês da competência, apurando-se os valores mês a mês, observando-se o limite máximo do salário-de-contribuição, a teor do disposto no decreto nº 3048/99 e da Súmula nº 368, III, do C. TST.

Não deverão ser incluídas no cálculo as parcelas indenizatórias, o FGTS, e os juros. Por fim, deverá ser considerado o valor já recolhido a título de previdência social por ocasião do pagamento dos salários.

Observe-se a OJ nº 363, da SDI-1, do C. TST para fins de apuração da responsabilidade pelo recolhimento e pelo pagamento dos descontos fiscais e previdenciários.

13. CORREÇÃO MONETÁRIA

Para o cálculo da correção monetária deverá aplicado o fator do mês do vencimento da respectiva obrigação, ou seja, o mês em que a parcela se torna exigível, o que na maior parte das vezes coincide com o mês subsequente à prestação de serviços, em vista do parágrafo único do art. 459 da CLT. É essa, inclusive, a interpretação que se extrai do art. 1º, § 1º, da Lei 6.899/1981. Esse é também o entendimento do TST, consubstanciado na Súmula 381.

Diante disso, a atualização monetária do débito deve começar a partir do vencimento da obrigação correspondente a cada parcela deferida, o que em regra corresponde ao mês subsequente ao trabalhado, ressalvado que o aviso prévio, o 13º salário, as férias e os vales-transportes possuem época própria de exigibilidade, não-coincidente com o parágrafo único do art. 459 da CLT.



Quanto ao índice de correção monetária, deverão ser observados os parâmetros legalmente vigentes por ocasião da execução.

14. JUROS MORATÓRIOS

Os índices e a forma de cálculo dos juros de mora serão observados e aplicados em conformidade com a lei vigente à época da execução.

Quanto à base de cálculo, os juros de mora devem incidir sobre o valor devido ao exequente, depois de deduzidas as contribuições para a seguridade social a seu cargo, nos termos da Súmula 200 do TST.

Com efeito, o art. 883 da CLT determina a incidência dos juros sobre o valor da condenação. De fato, o valor da condenação deve corresponder ao valor que é devido ao exequente, após o abatimento de eventual compensação e depois de efetuado o desconto da contribuição para a seguridade social a cargo do empregado.

III - DISPOSITIVO

Pelos fundamentos expostos, na ação trabalhista ajuizada por por **KATIUCIA REGINA ANTUNES ZIEBART**, decide o Juízo da **VARA DO TRABALHO DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR**, rejeitar as preliminares, declarar prescritas as parcelas legalmente exigíveis anteriores a **07.06.2015**; julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** as pretensões deduzidas em face de **TECNOLIMP SERVICOS LTDA** e julgar **IMPROCEDENTES** as pretensões em face de **UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANA**, para condenar exclusivamente a 1ª Reclamada a proceder à baixa na CTPS



Documento assinado pelo Shodo

da Autora e a pagar as verbas deferidas na fundamentação, nos termos e parâmetros desta, a qual passa a fazer parte deste dispositivo.

Honorários advocatícios de sucumbência, conforme fundamentação.

Deverá a parte Autora promover a entrega da CTPS em Secretaria, no prazo de 10 (dez dias) após o trânsito em julgado e independentemente de intimação. Apresentada a CTPS, a Ré será intimada para proceder à anotação da baixa, conforme fundamentação.

Liquidação de sentença mediante cálculos.

Juros e correção monetária na forma da lei, conforme fundamentação.

Descontos previdenciários e fiscais conforme fundamentação.

Custas pela 1ª Ré, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 20.000,00, sujeitas à complementação (Súmula nº 128, do TST).

Cientes as partes.

Cumpra-se.

Nada mais.

@

[1] Protocolo para juzgar com perspectiva de género. Haciendo realidade el derecho a la igualdad. p. 76.



Documento assinado pelo Shodo

[2] SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. Revista de direito administrativo, vol. 3, n. 3, p. 575.

[3] SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. Revista de direito administrativo, vol. 3, n. 3, p. 584.

MARECHAL CANDIDO RONDON/PR, 30 de abril de 2021.

VANESSA KARAM DE CHUEIRI SANCHES
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: VANESSA KARAM DE CHUEIRI SANCHES - Juntado em: 30/04/2021 14:26:23 - cf581d9
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/21042615474773300000087760470?instancia=1>
Número do processo: 0000354-86.2020.5.09.0668
Número do documento: 21042615474773300000087760470