



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0100333-30.2019.5.01.0037

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/08/2019

Valor da causa: \$32,141.37

Partes:

RECORRENTE: ANDERSON OLIVEIRA DOS SANTOS

ADVOGADO: LEO RICHARD DARMONT

ADVOGADO: Elisabete Moreira da Silva

ADVOGADO: LEANDRO FEITOSA DOS SANTOS

ADVOGADO: FABIANA PINHEIRO ALVES GLORIA

ADVOGADO: ALBERTO BENOLIEL

RECORRIDO: TRANSEGURTEC TECNOLOGIA EM SERVICOS LTDA

ADVOGADO: LAURA DE ALMEIDA VITORIA

RECORRIDO: GLOBO COMUNICACAO E PARTICIPACOES S/A

ADVOGADO: JOAO MARIO DE MEDEIROS JUNIOR



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
7ª Turma

PROCESSO nº 0100333-30.2019.5.01.0037 (RORSum)

RECORRENTE: ANDERSON OLIVEIRA DOS SANTOS

**RECORRIDO: TRANSEGURTEC TECNOLOGIA EM SERVIÇOS LTDA., GLOBO
COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A.**

REDATORA DESIGNADA: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA

Vistos estes autos de Recurso Ordinário em que figuram como recorrente, **ANDERSON OLIVEIRA DOS SANTOS** e como recorridos, **TRANSEGURTEC TECNOLOGIA EM SERVIÇOS LTDA.** e **GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S/A.**

Dispensado o relatório, na forma prevista no artigo 852-I, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto pelo demandante porque preenchidos os requisitos de admissibilidade.

MÉRITO



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 23/11/2019 13:31:55 - a31918b
<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19082316153487500000037581570>
Número do processo: 0100333-30.2019.5.01.0037
Número do documento: 19082316153487500000037581570

FRAUDE NA RESCISÃO CONTRATUAL

Adoto, onde não divergi, as razões de decidir do i. Relator do sorteio, a seguir transcritas:

"O reclamante pretende a reforma da r. sentença, para declarar nulo o "acordo extrajudicial" supostamente efetivado sob fraude, sem a sua iniciativa, e a condenação da ré ao pagamento da diferença de indenização de 40% do FGTS.

O MM. Juízo da 37ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, por meio da r. sentença proferida pela Exma. Elisabeth Manhães N. Borges, julgou extinto o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, V, do CPC, quanto ao pedido de pagamento da diferença da indenização de 40% do FGTS, verbis:

"DA DIFERENÇA DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DE 40% SOBRE O FGTS

Aduz o autor que a primeira ré, tentando escapar do pagamento integral das verbas rescisórias, simulou um "acordo" que nunca foi proposto ao autor, e que, em razão da fraude, deixou de pagar-lhe, na integralidade, a indenização compensatória de 40% do FGTS, efetuando o pagamento de, apenas, 50% da referida verba no TRCT do autor. Requer, assim, o pagamento da diferença de indenização compensatória de 40% do FGTS, no valor certo de R\$ 683,08.

A primeira ré impugna a pretensão autoral afirmando que perdeu o contrato de prestação de serviços perante a segunda ré, que foi, então, assumido pela empresa TOP SERVICE-GRUPO GPS, que contratou os funcionários da TRANSEGURTEC, inclusive o autor, para assegurar o prosseguimento dos serviços, uma vez que se se trata de uma categoria específica BOMBEIRO AUDIO VISUAL. Diz, ainda, que celebrou um acordo extrajudicial com o SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES DE BOMBEIRO CIVIL - SINDBOMBEIROCIVIL-RJ, onde restou quitada e homologada a transação de pagamento da multa do FGTS no percentual de 20%, na forma do artigo 484-A da CLT, bem como das demais parcelas rescisórias, fazendo coisa julgada.

Nos termos do art. 484-A da CLT, in verbis:

"Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas".

A prova dos autos revela que o SINDBOMBEIROCIVIL-RJ e a primeira ré, TRANSEGURTEC TECNOLOGIA EM SERVIÇOS LTDA, celebraram um acordo



extrajudicial - devidamente homologado nos autos do processo 0100493-47.2018.5.01.0051, na forma do artigo 855-B da CLT -, em que foram quitadas as verbas rescisórias a multa de 20% do FGTS, através de depósito em conta bancária dos empregados, inclusive do autor, e em que foi dada "total quitação quanto ao objeto do acordo, o devido pagamento das verbas rescisórias", o que pode também ser constatado através da consulta processual pelo sistema PJ-e ao referido processo.

Ressalte-se que o acordo homologado em Juízo é considerado ato complexo com valor de sentença irrecorrível, atraindo os efeitos da coisa julgada, e empresta igual status ao conteúdo do ajuste (CLT, art. 831, parágrafo único e NCPC, art. 487, III, b).

In casu, as partes são capazes, o objeto do acordo é lícito, a transação é válida e alcança, apenas, as parcelas ali discriminadas, decorrentes do extinto contrato de trabalho, tendo, assim, efeito de sentença transitada em julgado, impondo-se, por consequência a extinção do processo sem resolução de mérito, em relação ao pedido contido no item "II" da exordial, nos termos do artigo 485, V, do NCPC."

Na inicial, o autor disse que, contratado pela primeira reclamada, prestava serviços à segunda, sendo que, diante da extinção do contrato firmado entre as rés, ele fora demitido, e o seu empregador, na tentativa de escapar do pagamento integral das verbas rescisórias, simulou uma rescisão nos termos do art. 484-A da CLT, deixando de efetuar o pagamento de metade da multa de 40% do FGTS.

A primeira ré, em contestação, afirmou que, extinto o contrato com a GLOBO (segunda ré), a empresa Top Service - Grupo GPS foi vencedora da licitação, e, a fim de dar prosseguimentos aos serviços, contratou os funcionários demitidos por aquela empresa, inclusive o autor, por serem ocupantes da categoria específica de "bombeiro áudio visual"; que a recorrida e o sindicato representante dos empregados, nos autos do processo nº 0100493-47.2018.5.01.0051, apresentaram petição conjunta, pretendendo a homologação de acordo extrajudicial, transacionando o pagamento da multa do FGTS sobre o percentual de 20%, o que teria feito coisa julgada, e quitados os valores da rescisão.

Juntamente com a contestação, veio, aos autos, o acórdão que homologou o referido acordo extrajudicial. Do acórdão, destaco, verbis:

"Da análise da petição inicial e dos documentos que a instruem, verifica-se que as partes cumpriram as formalidades exigidas pela Lei, já que apresentaram petição conjunta e estão representados por seus respectivos advogados, devidamente constituídos nos autos, que assinaram a petição de acordo, juntamente com o Reclamante.

Outrossim, há ainda outros três pontos que devem ser analisados para que se garanta a efetiva tutela dos trabalhadores hipossuficientes, a fim de que tal expediente não sirva como instrumento de mera renúncia de direitos trabalhista, quais sejam: a participação do sindicato de classe, **a livre manifestação dos trabalhadores em Assembleia convocada especificamente para tal fim**, se não existe renúncia a direitos de incapazes e, por último, se não há cláusula de quitação geral.



Com efeito, os pressupostos acima foram atendidos, não havendo justo motivo para que se recuse a homologação do acordo extrajudicial proposto pelas partes, cabendo ressaltar que a mera possibilidade de existência de outros direitos trabalhistas não adimplidos não autoriza a não homologação do acordo.

Não há alegação da existência de outras parcelas contratuais que seriam devidas pela empresa.

Vale ressaltar que não estamos diante de um conflito de interesses, e sim de convergência de interesses, já que o acordo extrajudicial apresentado reflete a vontade de ambos os interessados.

Dou provimento aos recursos para homologar a presente transação extrajudicial, nos termos da petição de ID. b219d8c, determinando a baixa dos autos à MM. Vara de origem para o seu devido cumprimento." (grifei)

A primeira reclamada também trouxe, aos autos, o termo de acordo extrajudicial (ID b219d8c), valendo destacar:

"O presente Termo de Acordo Extrajudicial tem por objeto garantir o pagamento das verbas rescisórias dos Empregados assistidos, mediante interveniência do Sindicato Laboral.

O pagamento das verbas rescisórias e a multa dos 20% do FGTS foram devidamente realizados através de depósito na conta bancária dos Empregados no dia 15/05/2018, contas estas de conhecimento da Empregadora em única parcela, conforme comprovantes em anexo."

É inegável a ampla legitimidade dos sindicatos para atuarem na defesa coletiva e/ou individual dos integrantes das categorias que representam, sem necessidade de autorização dos trabalhadores em prol de quem atuam.

Entretanto tais instituições não podem promover atos de disposição do direito material dos trabalhadores sem a expressa concordância do trabalhador substituído.

A empresa TRANSEGURTEC não apresentou prova da aquiescência do reclamante quanto aos termos do acordo firmado com o sindicato, o que impossibilita que, nestes autos, se reconheça a validade do acordo homologado.

Ademais, causa-me espécie o teor do documento ID a5efcde, que, ao mesmo tempo em que notifica o autor acerca da rescisão do contrato de trabalho, também menciona o art. 484-A da CLT, que trata da extinção contratual por acordo entre empregado e empregador. Afinal, se a rescisão era de comum acordo, não haveria razão para o obreiro ser notificado.



E a própria convenção coletiva, na cláusula 14, pactua que a rescisão do contrato de trabalho, em caso de perda da licitação, será feita na forma do referido artigo Consolidado, garantindo o aproveitamento dos mesmos trabalhadores pela empresa que assumir o contrato de prestação de serviços, verbis:

"Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato contratarão os empregados da anterior, sem descontinuidade da prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão SERÁ POR ACORDO na forma do artigo 484-A da CLT e obrigará ao pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e pagamento de metade do aviso prévio, se indenizado, ou seu cumprimento normal, em relação às demais verbas rescisórias não haverá alteração."

Ocorre que, a meu ver, a cláusula é nula, não se admitindo que o sindicato renuncie a direitos dos trabalhadores por ele representados, mormente em se tratando de indenização de FGTS, cuja supressão ou redução, por meio de norma coletiva, é vedada expressamente, nos termos do art. 611-B, III, da CLT, verbis:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);"

Por fim, vale dizer que o acordo celebrado entre a primeira ré e o sindicato representativo da categoria do autor não induz coisa julgada em relação à reclamação individual proposta pelo ora recorrente, conforme art. 104 do CDC.

É incontroverso que o reclamante percebeu, a título de multa do FGTS, apenas o percentual de 20%.

Afasto, portanto, a declaração de reconhecimento de coisa julgada, e dou provimento ao recurso, determinando o pagamento da multa do FGTS no percentual de 20%.

Dou provimento."



HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Alegou o reclamante, na petição inicial, ter sido contratado em 11/07/2016 pela primeira reclamada, Transegurtec Tecnologia em Serviços Ltda., para prestar serviços como "Bombeiro Civil" exclusivamente à segunda reclamada, Globo Comunicação e Participações S/A. Afirmou que cumpria jornada de 12x36 horas, laborando das 7h às 19h, sempre com intervalo intrajornada de apenas 30 minutos. Requereu, outrossim, o pagamento das horas extraordinárias superiores à 36ª semanal, em conformidade com a norma inserta no artigo 5º, da Lei 11.901/99, inclusive as decorrentes da concessão parcial do intervalo intrajornada.

"19. O autor, inicialmente, cumpria jornada de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), laborando de 07h00 hs as 19h00 hs, sempre com o intervalo de 30 minutos para refeição, em média, sem receber corretamente pelas horas extras laboradas.

20. Nos termos do artigo 5º da Lei 11.901, de 12 de janeiro de 2009, a carga horária do bombeiro civil é de 36 horas semanais, contudo, o autor sempre trabalhou acima das 36 horas semanais, sem receber pelas horas extras, sendo credor de grande diferença de horas.

21. Explica-se: a ré utilizava-se do Acordo Coletivo da Categoria para ignorar o limite semanal de 36 horas, só efetuando o pagamento de horas extras pelo excedente da 180ª hora mensal (equivalente a 15 plantões semanais), quando, na verdade, pela regra do artigo 5º da Lei 11.901/09, a carga horária mensal máxima seria de 36 horas semanais.

22. Assim, o autor tem direito ao pagamento de uma diferença de 24 horas extras por mês, com o adicional de 50%, pois se aplica ao caso a norma mais favorável ao trabalhador, que, claramente é o texto da Lei 11.901/09, em seu artigo 5º."

Resistindo à pretensão, a primeira reclamada apresentou defesa escrita, sob a forma de contestação (ID. 97a41f6), afirmando que "sempre trabalhou na escala 12x36 com uma hora de intervalo, perfazia em um turno de 12 horas, sendo que somente as horas laboradas além das 156 horas mensais seriam computadas como extras, conforme estabelece a norma coletiva da categoria"

A segunda reclamada afirmou que o reclamante laborava em jornada 12x36 horas e fruía integralmente do intervalo intrajornada (ID. 7cadaa0).

O MM. Juízo de primeiro grau julgou improcedente a pretensão autoral, conforme fundamentação a seguir transcrita:

"DAS HORAS EXTRAS E REFLEXOS

Diz o autor que cumpria jornada de 12 x 36 horas, das 7 às 19 horas, com 30 minutos de intervalo, sem receber corretamente pelas horas extras laboradas. Diz que a primeira ré utilizava o Acordo Coletivo da categoria, para somente pagar horas extras excedentes a 180 horas mensais, e ignorar o limite de 36 horas semanais. Por tal, motivo, requer o pagamento



de uma diferença de 24 horas extras por mês, com o adicional de 50%, pela aplicação da Lei 11.901/09, em seu artigo 5º, aduzindo que as horas extras pagas nos contracheques eram de plantões extras, não se confundindo com as horas extras devidas pelo excedente da 36ª hora semanal. Requer, ainda, o pagamento integral da indenização referente aos intervalos para descanso e alimentação suprimidos, com o adicional de 50%, e os reflexos nas gratificações natalinas, salários de férias com o terço constitucional, RSR, valores fundiários e resilitórios.

A primeira ré impugna a pretensão autoral, afirmando que o autor laborava em escala de 12x36 horas, com uma hora de intervalo, conforme previsto na norma coletiva na categoria e que, quando ultrapassado o limite de 156 horas, eram computadas as horas excedentes como extras, e quitadas com o adicional de 50%, conforme comprovam os contracheques e os comprovantes de depósito bancário dos autos.

Ao ter vista dos documentos juntados com a defesa, o autor impugnou os controles de ponto somente com relação ao intervalo intrajornada, esclarecendo que o horário de entrada e saída estão corretos.

In casu, não há como se acolher o pedido autoral de pagamento das horas extras, assim consideradas aquelas laboradas além da 36ª hora semanal, com base na Lei nº 11.901/09.

Na jornada de trabalho dos BOMBEIROS CIVIS, o regime de escala é 12 horas de trabalho, por 36 horas de descanso.

As normas coletivas da categoria estão, portanto, de acordo com o normativo legal ao estabelecer a escala de revezamento com compensação, de 12x36 horas, sem qualquer imposição de pagamento de horas extras nas semanas em que os plantões ultrapassem trinta e seis (36) horas de trabalho. Conforme Acordo Coletivo da categoria, juntado aos autos, o que a norma reconhece como extras são apenas as horas laboradas além do limite de 156 horas mensais. As normas coletivas, no caso, estão em conformidade com a Lei nº 11.901/09, que regulamenta a profissão do Bombeiro Civil. A parte do artigo 5º, da referida Lei, ao dispor que essa jornada totaliza trinta e seis (36) horas semanais, é fruto de erro redacional, pois a *me ns legis* não tinha o propósito de limitar a jornada semanal, mas, sim a jornada diária de trabalho de 12 horas, seguida do repouso imediato de 36 horas.

A jornada de 12x36 horas - base da previsão legal - implica naturalmente, pelo notório e regular do fluxo dos dias, que numa semana o Bombeiro Civil trabalhe 3 dias e, na semana subsequente, trabalhe 4 dias, sendo certo, outrossim, que o dispositivo da Lei nº 11.901/09 não determina a concessão intercalar de 72 horas de descanso entre as semanas. Se outro fosse o entendimento, *ad argumentandum tantum*, o artigo 5º, da Lei nº 11.901/09 seria então contraditório, pois o regime de 12x36 não se mostra compatível com a limitação de 36 horas semanais. A interpretação da Lei, nesse caso, não pode ser gramatical, mas, sim, teleológica. As normas coletivas, portanto, estão em consonância com a norma legal e com o artigo 7º, inciso XIII, da CF/1988.

Dessa forma, o autor não faz jus ao pagamento, como extras, das horas semanais que, por força do revezamento previsto na escala de 12x36, ultrapassem a trinta e seis horas, pelo que, indefiro os pedidos contidos nos itens "IV" e "V" da exordial.

Em relação ao intervalo intrajornada, o autor não logrou comprovar, nem mesmo através de sua testemunha, que usufruía de, apenas, 30 minutos de intervalo, como alegado na inicial, ônus que lhe cabia, a teor do disposto nos art. 818 da CLT e 373, I, do NCPC, pelo que, não há como se acolher a sua pretensão.

Conforme se vê do depoimento da testemunha do autor, Sr. Wellington Gabriel Tobias, ao ser indagado sobre o posto externo do autor, o depoente declarou que "a maioria acontecia a mesma coisa"; que a maioria era tranquilo e conseguia tirar uma hora de intervalo; que não sabe informar se o autor usufruía ou não de intervalo para refeição no Projac".

Portanto, não comprovada a alegada não concessão integral do intervalo intrajornada, procedem os pedidos contidos nos itens "VI" e "VII" da exordial."



Merece reparo essa decisão.

A Lei 11.901/09, que dispõe sobre a profissão de bombeiro civil e dá outras providências, assim estabelece em seus artigos 2º e 5º:

"Art. 2º Considera-se Bombeiro Civil aquele que, habilitado nos termos desta Lei, exerça, em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio.

§ 1º (VETADO)

§ 2º No atendimento a sinistros em que atuem, em conjunto, os Bombeiros Civis e o Corpo de Bombeiros Militar, a coordenação e a direção das ações caberão, com exclusividade e em qualquer hipótese, à corporação militar.

...

Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de **12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.**" (grifos acrescidos)

É importante observar que o ordenamento jurídico nacional diferencia bombeiro militar, como aqueles que exercem a profissão de prevenção e combate a incêndios, no âmbito privado ou público, dos bombeiros civis, que, segundo a Lei 11.901/2009, são os profissionais habilitados para o exercício da função de prevenção e combate a incêndio. Ou seja, ainda que existam projetos de lei e reivindicações ligados ao movimento dos bombeiros militares para desqualificar como brigadistas todos os que exercem tais atividades profissionais no âmbito civil, o fato é que o ordenamento jurídico vigente reconhece como sendo o profissional bombeiro civil os que exercem a profissão de combate e prevenção a incêndios.

Deste modo, não obstante haja em alguns Estados da Federação, inclusive no âmbito interno do Corpo de Bombeiro Militar, o designativo de "brigadista", em verdade, "brigadista" e "bombeiro civil" referem-se à mesma profissão (distinta do "bombeiro militar") e hoje regulamentada pela Lei 11.901/2009, com previsão de jornada de trabalho de 12x36, num total de 36 horas semanais.

Ademais, constam dentre os objetivos de sua empregadora, conforme cláusula quarta do contrato social, dentre outros, a locação de mão de obra de ... **Brigadista de Incêndio**" (ID. ba0e753 - Pág. 3 - grifos acrescidos).



Assim, **aplica-se ao reclamante os benefícios da Lei nº 11.901, de 2009, que estabelece a duração máxima de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais.**

É importante observar que a própria lei autoriza a adoção do regime de escala de revezamento de 12 por 36, desde que observado o limite máximo de 36 horas. E o faz, não por erro matemático, mas por decisão legislativa de estabelecer uma compatibilização entre os regimes flexíveis e a redução da jornada de trabalho para a categoria, diante da importância da atividade exercida.

O acordo coletivo de trabalho 2016/2016 adunada aos autos, firmada entre a Transegurtec Tecnologia em Serviços Ltda. e o Sindicato dos Empregados e Prestadores de Serviço em Brigada de Incêndio do Município do RJ, em sua cláusula vigésima primeira - "escala de revezamento com compensação", dispõe:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos termos do Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho fica fixada, no mínimo, em 156 (cento e cinquenta e seis) horas mensais, sendo somente consideradas como extras todas as horas que ultrapassarem este total no cômputo final, resultado da soma de todas as semanas e dias efetivamente trabalhados, na escala, 12hx36h, no período compreendido para a apuração do mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO - COMPENSAÇÃO DE JORNADA: A jornada de trabalho poderá ser prorrogada até o máximo permitido com compensação para supressão total, ou parcial, de trabalho aos sábados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - DISTRIBUIÇÃO DE ESCALA: É facultado na distribuição das escalas de serviços, o trabalho aos domingos, sendo, todavia, assegurado que consoante o disposto na CLT, um em cada mês, seja reservado para folga do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO: Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento de 12hx36h, o empregado abrangido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica obrigado a marcar a sua frequência unicamente no início e término do expediente.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica vedada a adoção de escala que não obedeça às disposições contidas na Lei nº. 11.901 de 12 de janeiro de 2009.

PARÁGRAFO SEXTO - SALÁRIO HORA: Para cálculo da remuneração de dias e horas dos funcionários em geral, em especial os Bombeiros Profissionais Cívicos, este será à razão 1/30 (hum trinta avos) para dias e 1/180 (hum cento e oitenta avos) para horas." (ACT 2016 - ID. 78a12e4 - Págs. 10 e 11)

Há muito defendo que as relações entre lei e contrato coletivo devem ser interpretadas na esteira da superação da dicotomia que opõe pactuado versus legislado, como campos isolados e estanques.



No Brasil, o estabelecimento de tal dicotomia claramente se apresentou como instrumento para a desconstrução do Direito do Trabalho. As fissuras introduzidas no sistema jurídico trabalhista nas últimas décadas segundo as quais disposições constitucionais e legais podem prever que um dado tratamento normativo seja derogável, não apenas *in mellius*, mas também para adaptação como fórmula de flexibilidade tornaram mais complexo o sistema de fontes formais do Direito do Trabalho (Relações Coletivas de Trabalho, 2008, p. 332). Contudo, deve o intérprete fugir da clivagem estabelecida entre contrato e lei, entre estatuto e contrato, "separando em campos distintos e praticamente incomunicáveis as regras provenientes das distintas fontes formais do Direito do Trabalho: a lei e a negociação coletiva" (Id. Ibidem, p. 333), pois tal tratamento é incompatível com toda a história da formação de nosso campo jurídico, que reconhece a normatividade intrínseca dos instrumentos coletivos negociados e sempre buscou novas articulações possíveis entre as regras provenientes dos espaços normativos estatais e extra-estatais:

"A distinção entre modelo contratual e legislado de relações laborais, se é útil do ponto de vista analítico e reafirma a historicidade e especificidade do modelo brasileiro de relações de trabalho, pode não só jogar para escanteio as potencialidades de ação das coletividades, da ação sindical, mas reafirmar uma dicotomia que o Direito do Trabalho buscou impedir com o reconhecimento e assimilação da autonomia coletiva, mas também que contemporaneamente tem significado uma mescla e/ou superação dos modelos normativos advindos de tradições jurídicas distintos.(...)

Contratação coletiva e estatuto social, em seus primórdios, não foram (como não podem ser termos contraditórios), tendo o Estado desempenhado papel fundamental na constituição do Direito do Trabalho, pela implementação de procedimentos que conduzissem às tratativas coletivas ou reconhecendo tais negociações. (...) A interpenetração da autonomia coletiva nos marcos da atividade estatal já se anunciava como um modo pela qual se atribui flexibilidade ao Direito e se renunciava seu papel no direito laboral em construção. (...). No entanto, como bem exprime a história da criação singular deste direito novo (...) o Direito do Trabalho, como o pensou Hugo Sinzherimer, exigiria uma mediação estatal, pois o direito laboral jamais poderia abdicar de determinados preceitos universalizantes e deveria sempre dispor de regras jurídicas complementares para os casos em que inexistam regras advindas da autonomia, pois sem isto em uma situação de desequilíbrio concreto de poder, a autonomia perderia o sentido.

Em vez de opor lei e contrato, o Direito do Trabalho se alimenta do contrato e da lei. (...) Assim, por mais que tenha ganhado força a perspectiva de instalar uma dicotomia entre o pactuado e o legislado, entre autonomia coletiva e Estado, parece importante superar tal diferenciação. Seja porque o que se assistiu foi ao Estado promovendo o contrato, seja porque se fosse apreendido separadamente permaner-se-ia com parâmetros insuficientes para dar conta dos novos (e dos antigos) desafios que o trabalho enfrenta em sua resistência diuturna, necessária para atribuir dignidade à existência de seus protagonistas. (SILVA, Sayonara Grillo C. L. da. Relações Coletivas de Trabalho. São Paulo: Ltr, 2008, p. 337-338).

Deste modo, "a apreensão da autonomia coletiva em termos constitucionais permite sua integração como potência - realidade emergente de poderes existentes na sociedade (e/ou sob outro prisma de relações de força) - a um conjunto de valores previstos na própria Constituição. Assim, passa a integrar um sistema de garantias fundamentais, sem as quais perde sentido e esvazia sua capacidade



de fundamentar a negociação coletiva." (op. cit. p. 98). Com isto, no sistema constitucional brasileiro, a norma coletiva pode e deve fixar sistemas de compensação de jornada, limitados aos tetos constitucional e legal. Deste modo, a cláusula coletiva que fixa a jornada de 12 x 36 é válida nos termos da lei própria dos bombeiros civis, ou seja, não há que se falar em horas extras diárias, como as que excederiam a oitava diária, caso inválido o sistema de compensação assim ajustado, mas tal regra não excluirá do reconhecimento que são horas extras todas aquelas que, neste sistema, ultrapassarem ao teto máximo semanal estabelecido pela lei, qual seja, 36 horas. Assim sendo, o intérprete harmoniza as normas legal e convencional, interpretando-as em seu máximo aproveitamento constitucional, sem retirar a eficácia de nenhuma delas. Ou seja, em uma semana, o regime de 12x36 não gerará horas extras, posto que limitado a 36 horas, e em outra semana, a adoção do regime implicará no pagamento de 12 horas extras. Dito de outra forma, se o regime convencional puro da jornada de 12x36 permite o labor mensal de 192 horas, no regime convencional supletivo introduzido pela Lei 11.901, a jornada de 12x36 é prevista desde que respeite o limite semanal de 36 horas (144 mensais).

Note-se, portanto, que a norma coletiva pode fixar a jornada de trabalho respeitado o máximo semanal conforme fixado em lei para os profissionais bombeiros civis (ou brigadistas), na medida em que, mantenha o regime de escala de 12x36, limitado para 144 horas (decorrente das 36 horas máximas semanais), devendo ser desconsiderada qualquer estabelecimento de limite mensal de 192 horas, por expressa vedação legal. Ademais, utilizando-se da argumentação tradicionalmente utilizada, é vedado aumentar o limite da jornada de trabalho por regra convencional já que as normas legais sobre a matéria são imperativas, verdadeiros preceitos de ordem pública, voltadas à segurança e medicina do trabalho de tais profissionais.

Registro que não há falar em inconstitucionalidade do art. 5º, da Lei 11.901 /2009, ante ao alegado "problema matemático", como pretende as recorridas, já que ele estabelece dois limites de jornada que devem ser respeitados simultaneamente: a escala de 12x36 e o limite semanal de 36 horas (totalizando 144 horas mensais). Não há problema matemático, há pobreza hermenêutica no raciocínio.

Ora, a própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso, XIII, faz o mesmo, ao estabelecer dois limites para a jornada padrão, o de 8 horas diárias e também o de 44 horas semanais.

No mesmo sentido aqui exposto, as seguintes ementas:

"RECURSO DE REVISTA. BOMBEIRO CIVIL. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. NORMAS COLETIVAS. REGIME 12x36. VALIDADE. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho traduz o respeito à negociação dessas condições frutos do



debate, onde a vontade coletiva define o caminho a seguir. Nem por isso, as convenções e os acordos celebrados pelo sindicato e empresa ou pelos sindicatos e sindicatos, de per se, pelo simples fato da pactuação, são obrigatoriamente reconhecidos na sociedade. Ressalte-se que a decisão no AI 420311, STF, é no sentido de que "o preceito estatuído no art. 7º, XXVI, não confere presunção absoluta de validade aos acordos e convenções coletivos, podendo a Justiça Trabalhista revê-los caso se verifique afronta à lei". Diante desse contexto, a previsão contida na Lei nº 11.901/2009, que fixou jornada diferenciada para o bombeiro civil, limitando-a a 36 horas semanais, deve prevalecer sobre a norma coletiva que autoriza adoção do regime padrão de jornada de 12x36, mesmo após a edição da referida lei, por se tratar de norma de caráter cogente, cuja observância não pode ser mitigada, nem mesmo por meio de convenções e acordos coletivos do trabalho. Recurso de revista conhecido e provido." (PROCESSO Nº TST-RR-1484-29.2010.5.03.0022. Relator Aloysio Corrêa da Veiga. DOU 27.06.2012)

"BOMBEIRO CIVIL: REGIME 12X36: LEI 11.901/2009: LIMITAÇÃO DA JORNADA SEMANAL A 36 HORAS: PAGAMENTO DO LABOR EXTRAORDINÁRIO DEVIDO. - ADICIONAL NOTURNO: JORNADA MISTA 12X36: TRABALHO DIURNO COMPREENDENDO TOTALIDADE DO NOTURNO: HORAS TRABALHADAS APÓS AS 5 HORAS DA MANHÃ: ADICIONAL DEVIDO (OJ-388-SDI-1/TST). - Recurso patronal conhecido arguição de incidente de uniformização de jurisprudência rejeitado e, no mérito, desprovido." (TRT-10 - RO: 1413201200610007 DF 01413-2012-006-10-00-7 RO, Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, Data de Julgamento: 27/02/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 15/03/2013 no DEJT)

"BOMBEIRO CIVIL - JORNADA 12 x 36 - LIMITE DE 36 HORAS SEMANAIS - HORAS EXTRAS. O objetivo do legislador, ao disciplinar as atividades do Bombeiro Civil no art. 5º da Lei nº 11.901/2009, foi estabelecer a jornada semanal de 36 horas. Este é o teto semanal. E disso não resulta incompatibilidade com a jornada de 12x36 também ali estabelecida, porque absolutamente conciliáveis, bastando suprimir um dia de trabalho na semana em que seriam laboradas 48 horas. Desse modo, em inobservando a empregadora os ditames da referida Lei a partir de sua edição em 12/1/2009, faz jus o empregado às horas extras executadas nas semanas em que cumpre 48 horas." (TRT-10 - RO: 00988201300210008 DF 00988-2013-002-10-00-8, Relator: Dorival Borges de Souza Neto, Data de Julgamento: 17/12/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/01/2015 no DEJT)

"RECURSO ORDINÁRIO HORAS EXTRAS. BOMBEIRO CIVIL. JORNADA 12X36. A Lei 11.901/2009 admite a escala de trabalho no regime 12x36 para os bombeiros civis, porém limitada a 36 horas semanais, garantido aos trabalhadores a observância de uma jornada não extenuante, em compasso com o módulo semanal máximo previsto pela Carta Magna. Tal preceito traduz norma de ordem pública, não podendo a interpretação das disposições contratuais ou convencionais ser realizada de molde a reduzir os direitos assegurados à categoria obreira. Assim sendo, são devidas como extras todas as horas laboradas além da 36ª semanal, respeitada a globalidade salarial (Súmula 264 do TST) e sem prejuízo do adicional de 100% para os feriados laborados (Súmula 444 do TST). Apelo do autor a que se dá provimento." (TRT-2 - RO: 00007006520145020046 SP 00007006520145020046 A28, Relator: BENEDITO VALENTINI, Data de Julgamento: 19/03/2015, 12ª TURMA, Data de Publicação: 27/03/2015)

Quanto ao encargo probatório da jornada, ele recai, via de regra, sobre o empregador, a teor do que dispõe o § 2º, do art. 74, CLT, o que refoge à sistemática estabelecida pelos



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 23/11/2019 13:31:55 - a31918b
<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19082316153487500000037581570>
Número do processo: 0100333-30.2019.5.01.0037
Número do documento: 19082316153487500000037581570

artigos 818, da CLT, e 333, do CPC, salvo quando aquele demonstra empregar menos de dez trabalhadores. Nesse sentido, estabelece o item I da Súmula nº 338 do TST:

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

No caso em exame, a ré adunou aos autos cartões de ponto da parte autora, que evidenciam o labor em quantidade de horas superior a 36 horas semanais.

Com relação ao intervalo intrajornada, todavia, a prova oral evidencia que não obstante haja pré-assinalação de 1 hora nos controles de horário, não havia fruição integral desse tempo.

Destaca-se o depoimento da testemunha Wellington Gabriel Tobias, interrogada a requerimento da parte autora, que exercia a mesma função do demandante e informou que só havia um bombeiro de plantão em cada posto de trabalho; que usufruía de 30 minutos de intervalo para refeição e que não havia rendição; e que sempre permanecia com o "HT ligado, mesmo durante o intervalo para refeição", situações que afirmou acontecer com "a maioria" dos bombeiros.

"Compromissado e interrogado, disse que trabalhou para a 1ª reclamada e prestava serviços para a 2ª reclamada na emissora Globo, no Jardim Botânico; que trabalhou de novembro /2011 a maio/2018; que **era bombeiro profissional civil**; que, inicialmente, trabalhou internamente no Complexo Emissora JB por 06 meses; que, após, foi transferido para um posto externo (anexo ao prédio principal, que não fica tão próximo), que fica no Jardim Botânico, 266; que trabalhava no turno da manhã, das 07h às 19h; que o autor não trabalhou diretamente com o depoente, eis que **cada posto externo ficava somente um bombeiro por plantão**, mas tinha conhecimento de que o autor trabalhava em posto externo; que não se recorda se o autor era do mesmo plantão; que conhece todos os bombeiros por grupos de "whatsapp", e por conversas dos funcionários; que não tinha como ver o autor, porque este não rendia o depoente; que se recorda que o autor já trabalhou internamente; que o depoente já esteve trabalhando com o autor internamente, mas não se recorda o período; que não sabe informar o período que o autor trabalhou interno e externo; que trabalhou pouco tempo no Projac, no primeiro mês depois de sua admissão; que o autor já trabalhou no Projac; que, após trabalhar no posto externo, onde ficou por 3 anos e meio, aproximadamente, o depoente foi trabalhar na base; que na base tinha acesso a documentos de localização de bombeiros e, assim, teve ciência de que o autor trabalhou como reserva no Projac; que não sabe informar quanto tempo o autor trabalhou no Projac e nem o período, mas sabe dizer que, como reserva, ficava à disposição para tirar faltas e cobrir férias; que, quando trabalhou no posto externo, o depoente **usufruiu de 30 minutos de intervalo no refeitório do posto externo**; que, **apesar de ter rendição para cobri-lo neste intervalo, almoçava rápido para liberar o funcionário**; que **a maioria das vezes não possuía rendição**; que melhor esclarecendo, declara o depoente, que conseguia tirar 1 hora de intervalo, exceto quando tinha uma ocorrência para atender; que o normal era usufruir de 1 hora de intervalo "sem ser importunado"; que, no posto externo do depoente, o local era tranquilo; que, melhor esclarecendo, **em razão do posto ser tranquilo, não tinha necessidade de ter rendição para almoçar**, somente quando solicitava; que, ao ser indagado sobre o posto externo do autor, o depoente declarou que **"a maioria acontecia a mesma coisa"**; que a maioria era tranquilo e conseguia tirar uma hora de intervalo; que não sabe informar se o autor usufruía ou não de intervalo para refeição no Projac; que o depoente sempre almoçava no refeitório;



que, se tivesse a rendição, o depoente poderia passear na rua; que, **sem a rendição, o depoente comia e permanecia dentro da empresa, no prédio do posto externo; que sempre e ficava com o HT ligado, mesmo durante o intervalo para refeição; que ocorria o mesmo para o autor e demais que trabalhavam no posto externo. ENCERRADO"** (ID. 3ba3efb)

Ficou comprovado, portanto, que os bombeiros (dentre eles, o reclamante) não usufruíam integralmente do intervalo intrajornada, não havendo quem os rendesse, e que permaneciam à disposição da empregadora durante o curto período de fruição do referido intervalo, devendo permanecer com o equipamento "HT ligado, mesmo durante o intervalo para refeição", o que inviabilizava a fruição integral do intervalo intrajornada.

Demonstrado o elasticimento habitual da jornada de trabalho do reclamante, bem como a não fruição regular do intervalo intrajornada, é devido o pagamento das horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes da 36ª semanal laborada, com os reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, gratificações natalinas, repouso semanais remunerados, FGTS acrescido da indenização compensatória de 40% e aviso prévio, decorrentes da integração daquelas na base remuneratória do empregado, em face do efeito expansionista circular do salário.

Cabe ressaltar que os intervalos intrajornadas visam recuperar as energias do empregado, configurando-se como meio importante para a preservação da higidez física e mental do trabalhador, diante da prestação diária de serviços.

Não é por outro motivo que já consagrou o Tribunal Superior do Trabalho o entendimento contido no item IV da Súmula nº 437 do C. TST, abaixo transcrita:

"SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.



IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT." (grifos acrescidos)

Além disso, esta Turma tem posicionamento unânime de que a remuneração do intervalo suprimido tem natureza salarial, repercutindo nas demais parcelas contraprestativas do trabalho.

Portanto, a não concessão total ou parcial do intervalo gera o mesmo efeito jurídico, qual seja, o de ser devido o pagamento integral do período a que teria direito o trabalhador, porque a finalidade da regra não foi atingida.

Por fim, diante da comprovação pelo autor da fruição parcial da pausa alimentar, de forma habitual, é devido pagamento de uma hora extra diária, com os devidos reflexos.

Pelo exposto, **dou parcial provimento** para condenar as reclamadas ao pagamento das horas extras e suas repercussões, inclusive em decorrência da supressão parcial do intervalo intrajornada, como se apurar em regular liquidação de sentença.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, **conheço** do recurso ordinário interposto pela parte autora e, no mérito, **dou provimento** ao apelo, para afastar a coisa julgada declarada em primeiro grau, determinando o pagamento da multa do FGTS no percentual de 20%, e deferir o pagamento das horas extras e suas repercussões, inclusive em decorrência da supressão parcial do intervalo intrajornada. Tudo nos termos da fundamentação supra que integra este dispositivo para todos os efeitos legais.

Autorizada a dedução de parcelas comprovadamente pagas sob idêntico título, a fim de se evitar enriquecimento sem causa.

Para os efeitos do § 3º, do art. 832 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.035/2000, declaro que todos os títulos possuem natureza salarial, à exceção das parcelas com natureza diversa indicadas no art. 28, § 9º, da Lei nº 8212/91 e das indenizações por danos morais e materiais porventura deferidas e FGTS.



Cotas previdenciárias e imposto de renda, onde cabíveis, deverão ser apresentados atualizados e separadamente, na forma da lei.

Os recolhimentos previdenciários deverão observar os ditames da Súmula nº 368, III, do C. TST, tendo o empregador assegurado o direito de descontar a cota-parte de responsabilidade do empregado, respeitado o teto. Por ocasião do recolhimento previdenciário, fica determinada a reclamada o cumprimento de obrigação acessória consistente em preencher a GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e informação à previdência social - específica para o reclamante beneficiado pela condenação, de modo a permitir que os valores recolhidos a título de contribuições previdenciárias sejam efetivamente revertidos em favor do trabalhador e lançados no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS.

Por ocasião da disponibilidade do crédito devido à parte autora, deverá a ré apresentar o cálculo da dedução do Imposto de Renda sobre as parcelas tributáveis, apresentando a planilha de cálculo com base no disposto no § 9º, do art.12-A, da Lei nº 7713 de 22 de dezembro de 1988, regulamentado pela Instrução Normativa RFB nº 1127, de 07 de fevereiro de 2011, observando-se, outrossim, quanto aos juros de mora, a previsão da Orientação Jurisprudencial nº 400, da SDI-I, do C. TST, vez que os juros moratórios têm natureza indenizatória e, portanto, não devem ser incluídos na base de cálculo para apuração do IRPF, tudo de acordo com a aplicação das deduções/isenções pertinentes e a faixa de incidência estipulada pela Receita Federal.

Juros e correção monetária nos termos da lei. A atualização monetária será realizada considerando-se o IPCA-E.

Invertidos os ônus de sucumbência. Custas de R\$800,00 (oitocentos reais), pela parte ré, calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$40.000,00 (oito mil reais), valor ora arbitrado à condenação.

ACÓRDÃO



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 23/11/2019 13:31:55 - a31918b
<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19082316153487500000037581570>
Número do processo: 0100333-30.2019.5.01.0037
Número do documento: 19082316153487500000037581570

ACORDAM os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** do recurso ordinário interposto pela parte autora e, no mérito, por maioria, **DAR PROVIMENTO** ao apelo, para afastar a coisa julgada declarada em primeiro grau, determinando o pagamento da multa do FGTS no percentual de 20%, e deferir o pagamento das horas extras e suas repercussões, inclusive em decorrência da supressão parcial do intervalo intrajornada. Tudo nos termos da fundamentação supra que integra este dispositivo para todos os efeitos legais.

Autorizada a dedução de parcelas comprovadamente pagas sob idêntico título, a fim de se evitar enriquecimento sem causa.

Para os efeitos do § 3º, do art. 832 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.035/2000, declaro que todos os títulos possuem natureza salarial, à exceção das parcelas com natureza diversa indicadas no art. 28, § 9º, da Lei nº 8212/91 e das indenizações por danos morais e materiais porventura deferidas e FGTS.

Cotas previdenciárias e imposto de renda, onde cabíveis, deverão ser apresentados atualizados e separadamente, na forma da lei.

Os recolhimentos previdenciários deverão observar os ditames da Súmula nº 368, III, do C. TST, tendo o empregador assegurado o direito de descontar a cota-parte de responsabilidade do empregado, respeitado o teto. Por ocasião do recolhimento previdenciário, fica determinado à reclamada o cumprimento de obrigação acessória consistente em preencher a GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e informação à previdência social - específica para o reclamante beneficiado pela condenação, de modo a permitir que os valores recolhidos a título de contribuições previdenciárias sejam efetivamente revertidos em favor do trabalhador e lançados no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS.

Por ocasião da disponibilidade do crédito devido à parte autora, deverá a ré apresentar o cálculo da dedução do Imposto de Renda sobre as parcelas tributáveis, apresentando a planilha de cálculo com base no disposto no § 9º, do art.12-A, da Lei nº 7713 de 22 de dezembro de 1988, regulamentado pela Instrução Normativa RFB nº 1127, de 07 de fevereiro de 2011, observando-se, outrossim, quanto aos juros de mora, a previsão da Orientação Jurisprudencial nº 400, da SDI-I, do C. TST, vez que os juros moratórios têm natureza indenizatória e, portanto, não devem ser incluídos na base de cálculo para apuração do IRPF, tudo de acordo com a aplicação das deduções/isenções pertinentes e a faixa de incidência estipulada pela Receita Federal.



Juros e correção monetária nos termos da lei. A atualização monetária será realizada considerando-se o IPCA-E.

Invertidos os ônus de sucumbência. Custas de R\$800,00 (oitocentos reais), pela parte ré, calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$40.000,00 (oito mil reais), valor ora arbitrado à condenação.

Rio de Janeiro, 11 de setembro de 2019.

SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA
Redatora Designada

apps



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 23/11/2019 13:31:55 - a31918b
<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19082316153487500000037581570>
Número do processo: 0100333-30.2019.5.01.0037
Número do documento: 19082316153487500000037581570