



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
02ª VARA DO TRABALHO DE FOZ DO IGUAÇU  
RTOOrd 0001157-07.2017.5.09.0658  
AUTOR: ELIANA GONCALVES COIMBRA  
RÉU: EDITORA GAZETA DO IGUAÇU LTDA - EPP, GAZETA NEWS  
EMPREENDEMENTOS INFORMATIVOS EIRELI - ME

## **SENTENÇA**

### **OBSERVAÇÃO PRELIMINAR**

Na presente decisão, as referências às folhas dos autos foi realizada em atenção à ordem crescente do "download" integral do processo em PDF, por meio do sistema PJe-JT, a fim de facilitar a localização.

### **I - RELATÓRIO**

ELIANA GONÇALVES COIMBRA propôs Ação Trabalhista em face de EDITORA GAZETA DO IGUAÇU LTDA - EPP e GAZETA NEWS EMPREENDEMENTOS INFORMATIVOS EIRELI - ME, formulando os pedidos constantes da petição inicial. Anexou instrumento de mandato e documentos.

Alçada fixada conforme valor dado à causa na petição inicial.

A primeira Ré apesar de devidamente citada (fl. 247) não compareceu à audiência em que deveria depor, tampouco apresentou defesa tempestiva nos autos, razão pela qual o Autor requereu a aplicação da pena de revelia e confissão quanto à matéria fática.

A segunda reclamada apresentou contestação escrita, em síntese, pugnando pela rejeição dos pedidos.

Na audiência em prosseguimento foi colhido o depoimento da reclamante e ouvida uma testemunha a seu convite. A parte autora desistiu do pedido de indenização por dano moral, com a concordância da reclamada foi homologado o pedido de desistência, extinguindo-o sem resolução do mérito nos termos do art. 485, VIII do CPC/2015. Enfim sem outras provas a serem produzidas foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

Julgamento designado para a data de hoje.

Decide-se.

### **II - FUNDAMENTAÇÃO**

#### **DIREITO INTERTEMPORAL E REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) - NORMAS PROCESSUAIS**

Tendo em vista que a presente Ação Trabalhista foi proposta antes da vigência da Lei 13.467/2017, cumpre esclarecer os eventuais efeitos da nova legislação aos processos em curso.

A respeito do direito intertemporal e de sua aplicabilidade às normas processuais, a doutrina predominante dividiu em três os sistemas a regular a eficácia da lei no tempo.

O sistema da unidade processual o qual considera o processo um "*complexo de atos inseparáveis uns dos outros*", somente podendo a ele aplicar-se uma mesma lei, do seu início até o seu fim, ainda que nesse interregno ocorram alterações legislativas.

O sistema das fases processuais (postulatória, probatória, decisória e recursal), em que cada fase é considerada um módulo parcialmente autônomo do processo, de modo que seria possível restringir a aplicação da *nove* lei processual às fases subseqüentes, mantida a regulação pela lei antiga à fase em curso no momento da alteração.

E por fim, o sistema do isolamento dos atos processuais, que respeita os atos processuais já realizados, somente aplicando a lei processual nova àqueles atos processuais futuros, a serem praticados sob a égide do novo diploma.

O ordenamento jurídico pátrio consagra o sistema do isolamento dos atos processuais, entendendo aplicável de imediato as normas processuais, desde que respeitadas as situações processuais em andamento, como se observa da leitura dos artigos 14, 1.046 e 1.047 do CPC/2015.

Dessarte, a Lei 13.467/2017, denominada "Reforma Trabalhista", publicada em 14 de julho de 2017 e em vigor desde 11 de novembro de 2017, produz efeitos imediatos (*tempus regit actum*), também nos processos em andamento e não somente aqueles que se iniciarem a partir da sua vigência (inteligência do artigo 14 do CPC).

Também se percebe, da leitura do §1º do art. 1.046 do CPC/2015, que **a fase decisória deve observar o procedimento iniciado à época da fase postulatória**, sendo a prolação da sentença a referência temporal para fins de entendimento do conceito da "situação jurídica consolidada" a que se refere o art. 14 do CPC/2015, *in verbis*:

**"Art. 14.** A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as **situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.**"

No caso do art. 791-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, não se aplica aos processos iniciados antes de sua vigência, visto que havia situação jurídica consolidada com base em entendimento jurisprudencial vigente à época, segundo o qual na Justiça do Trabalho, os honorários de sucumbência não decorrem pura e simplesmente da sucumbência (Súmula nº 219 do TST).

É importante destacar que em razão da natureza híbrida das normas que regem o tema (material e processual, ou seja, bifronte), deve ser observado o princípio da causalidade, **pois os riscos e custos da demanda são aferidos em regra no momento da propositura da ação, e não apenas no momento da prolação da sentença.**

Ainda que se possa defender que a sentença é o ato processual que faz nascer o direito a percepção dos honorários advocatícios de sucumbência, não se pode analisar tal ato processual de forma isolada, pois verdadeiramente ele tem intrínseca ligação com o ato processual de provocação da jurisdição (ajuizamento da ação, petição inicial), devendo, portanto, tais atos serem analisados em conjunto para fins de aplicação dos honorários de sucumbência, os quais deverão, por conseguinte, observar a legislação vigente à época do ajuizamento da ação, notadamente no caso concreto, em que a reforma trabalhista, juntamente com a norma que instituiu os honorários de sucumbência (art. 791-A da CLT), também inseriu na CLT nova redação ao art. 840, passando a exigir liquidação dos pedidos, certamente para que tal ato processual (petição inicial) pudesse passar a se amoldar ao novo sistema de honorários sucumbenciais, permitindo à sentença critérios mais claros e objetivos na sua fixação. Nesse contexto, essa é a interpretação mais adequada do princípio do isolamento dos atos processuais (análise conjunta do ato da sentença com o da petição inicial) para fins de se determinar qual é a legislação aplicável sobre o tema (honorários sucumbenciais) aos processos ainda em curso.

Como se percebe, mesmo adotando-se a teoria do isolamento dos atos processuais, a tese de não aplicação do novo art. 791-A da CLT (honorários de sucumbência) aos processos ajuizados após a vigência da Lei nº 13.467/2017, não contraria ou ofende a referida corrente adotada pelo ordenamento jurídico pátrio.

Convém expor o entendimento do STJ, que sinaliza nesse mesmo entendimento, negando a aplicação imediata de honorários advocatícios recursais nos processos cujo recurso tenha sido anterior a vigência do Novo CPC, conforme se observa do Enunciado Administrativo nº 7, assim redigido: "*Somente nos recursos interpostos contra decisão publicada a partir de 18 de março de 2016, será possível o arbitramento de honorários sucumbenciais recursais, na forma do art. 85, § 11, do novo CPC*".

O c. TST, também, já firmou entendimento jurisprudencial de que é a data e o sistema processual da propositura da ação que estabelecem o direito aos honorários, como se observa da OJ nº 421 da SBDI-1:

"A condenação em honorários advocatícios nos autos de ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, remetida à Justiça do Trabalho após ajuizamento na Justiça comum, antes da vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, decorre da mera sucumbência, nos termos do art. 85 do CPC de 2015 (art. 20 do CPC de 1973), não se sujeitando aos requisitos da Lei nº 5.584/1970".

Nesta senda, a condenação da parte a um "encargo" processual não conhecido quando da interposição da demanda não soa razoável, configurando, inclusive, **violação à boa-fé objetiva processual** (garantia da não surpresa), pois impossível às partes antever quais as regras processuais vigentes à época da prolação da decisão.

De fato, antes da reforma não havia qualquer expectativa legítima, ainda que mínima, de a parte ser condenada em honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, e tal condenação ser mantida pelos Tribunais Superiores, em face da expressa disposição da já mencionada Súmula nº 219 do TST.

Em razão dessa circunstância processual vigente antes da nova Lei 13.467, de 2017, entendo que a parte autora não tinha qualquer risco de efetiva condenação em honorários de sucumbência, fato que certamente se presume ter sido levado em consideração na decisão de ajuizar ou não a ação trabalhista, não podendo a parte ser surpreendida com tal condenação posterior. Deveras, tal **legítima expectativa** (ausência de risco de condenação em honorários de sucumbência) não pode ser frustrada mediante aplicação, apenas na sentença, de uma nova legislação posterior, sob pena de flagrante violação dos princípios da **boa-fé objetiva** e da **segurança jurídica**.

De fato, uma mudança das regras no curso do processo, de modo tão sensível como essa ocorrida na Justiça do Trabalho (instituição de honorários de sucumbência), não pode ser ignorada pelo Juízo, mudança que certamente poderia até influir na própria decisão da parte em ajuizar a ação. Nesse sentido, entendo que a consequência processual relativa aos honorários de sucumbência deve ser aplicada tendo em conta o risco efetivo que a parte tinha quando da sua decisão em ajuizar ou não a ação trabalhista.

Por fim, é imperioso destacar também que o artigo 5º, *caput*, da CF, alude à segurança, no que se compreende também a segurança jurídica, mais especificamente a previsibilidade que "*fundamentalmente, se reconduz à exigência de certeza e calculabilidade, por parte dos cidadãos, em relação aos efeitos jurídicos dos atos normativos*" (CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional, 6. ed. Coimbra: Almeida, 1995, p. 380).

Por todos esses fundamentos, com o intuito de se evitar violação da confiança e da boa-fé objetiva, mas para preservar as garantias constitucionais da estabilidade e segurança jurídicas, nenhuma das alterações processuais instituída pela Lei 13.467, de 2017, relativas a honorários advocatícios sucumbenciais e restrição da gratuidade da justiça, ou seja, que possuam como marco questões alusivas à propositura da petição inicial, são aplicáveis neste feito.

## **LEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM DO 2º RÉU**

Segundo a teoria da asserção, a aferição das condições da ação deve ser realizada em abstrato, sob pena de se confundir o mérito e as preliminares.

Desse modo, para que se configure a legitimidade *ad causam* basta que haja correlação entre os pedidos e a parte, o que se verifica no caso em apreço, porquanto a Autora postulou a condenação

solidária/subsidiária da segunda Ré pelas verbas eventualmente deferidas neste processo, apresentando razões para tanto (sucessão trabalhista fraudulenta). Nesse contexto, em abstrato, ninguém além dela poderia figurar no polo passivo da demanda para resistir à referida pretensão. Qualquer outra questão relativa à existência ou não do direito alegado diz respeito ao mérito, e será analisada oportunamente.

Por conseguinte, rejeito a alegação de ilegitimidade passiva.

## **PRESCRIÇÃO QUINQUENAL**

Acolho a arguição de prescrição quinquenal, com fulcro no art. 7º, XXIX, da CF para declarar extintas, com resolução do mérito (art. 487, II, do CPC/2015), as pretensões cuja exigibilidade se operou no período anterior aos cinco anos que antecederam o ajuizamento desta ação (Súmula 308, I, do c. TST), ou seja, anteriormente a 06/09/2012, ressalvados os pleitos declaratórios, que são imprescritíveis, os relativos ao FGTS como parcela principal, cuja prescrição é trintenária, em face da modulação dos efeitos à decisão de inconstitucionalidade do art. 23 da Lei 8036/1990, concedida pelo E. STF no julgamento do ARE 709.212, em 13/11/2014, e observado o disposto no art. 149 da CLT no tocante às férias.

## **REVELIA E CONFISSÃO**

Não obstante tenha sido devidamente citada (fls. 247), a primeira Ré (EDITORA GAZETA DO IGUAÇU LTDA - EPP) não compareceu a audiência inaugural, tampouco apresentou defesa tempestiva, razão pela qual a ela se aplica a pena de revelia e confissão ficta quanto à matéria de fato, presumindo-se verdadeiras as alegações fáticas contidas na petição inicial, exceto quanto às que foram objeto de impugnação específica na contestação da segunda reclamada, por força do que dispõe o art. 345, inciso I, do CPC/2015, aplicável supletivamente ao Processo do Trabalho, nos termos do art. 769 da CLT.

## **SUCCESSÃO TRABALHISTA - VÍNCULO DE EMPREGO ÚNICO**

Relata a parte autora que a partir da dissolução irregular da primeira Reclamada em julho de 2016, o Sr. Rogério Romano Bonato, que antes a administrava, passou a se intitular como sendo seu novo proprietário. Para tanto, abriu uma empresa chamada Gazeta News Empreendimentos, com CNJP nº 13.753.969/0001- 85, embora quem tenha ingressado na estrutura jurídica da empresa seja seu filho Fabius Augusto Andrion Romano, mas sob responsabilidade, mando e gestão do Sr. Rogério Romano Bonato. Aduz que se trata de uma sucessão fraudulenta, que tem por objetivo unicamente livrar o patrimônio do Sr. Erminio Gatti de responder pelas dívidas trabalhistas, fruto das inúmeras demandas que estão sendo propostas junto a esta especializada, o que é de conhecimento público e notório nesta cidade.

A segunda reclamada nega a existência da sucessão, afirmando que não houve qualquer transferência de bens entre as reclamadas. Afirma que *"as reclamadas são empresas distintas, possuindo outro quadro societário, outra sede, outros equipamentos, novos investimentos, tudo feito com capital exclusivo do sócio, sem qualquer resquício do capital da primeira reclamada"* (fl. 123).

Passo à análise.

São requisitos para a configuração da sucessão trabalhista, a transferência de uma unidade econômico-jurídica para outro titular e a ausência de solução de continuidade na prestação de serviços pelo trabalhador.

A única testemunha ouvida nos autos corroborou a tese da exordial no que tange à existência da sucessão ao afirmar que *"9) Por volta de 03 meses antes da mudança de sede o Rogério Bonato fez uma reunião com os empregados e falou que a empresa iria mudar, que "a Gazeta não iria ser mais a Gazeta" que a empresa iria evoluir, que o Sr. Ermínio não seria mais o proprietário da empresa e que o*

*Rogério iria ser o responsável por essa nova fase; ele disse também que logo iriam mudar de sede, mas que todos os empregados seriam os mesmos, que toda a equipe seria mantida; aproximadamente 03 meses depois mudaram de sede, e todos os equipamentos, móveis, mobiliário, computadores e etc, também foram transferidos juntos para a nova sede; 10) Formalizou a extinção do seu contrato com a primeira ré junto com a autora e demais empregados, mas mesmo após a formalização continuou trabalhando no mesmo local e nas mesmas funções e acredita que a autora também, porque via ela lá também depois disso; 11) Depois da formalização da extinção do contrato com a primeira ré, continuou trabalhando na sede da empresa por mais 02 meses e depois disso continuou trabalhando para a empresa mas prestando serviços em homeoffice ou seja de sua casa, mas o trabalho continuou o mesmo; 12) Em ambas as empresas estava subordinada ao editor Robson, e ele estava subordinado ao Rogério Bonato" (fl. 254).*

A mudança de sede do jornal foi evidenciada pelos documentos de fls. 35/36. Contudo, observa-se que a mudança da sede inclusive ocorreu quando o contrato de trabalho da autora ainda estava vigente com a primeira reclamada, sucedida. De qualquer modo, o que importa também é que as empresas se sucederam como tomadores e remuneradores da força de trabalho do Autor em relação a uma mesma atividade econômica.

Vale ressaltar, ademais, que o rompimento formal do contrato de trabalho com a sucedida não influencia na realidade constatada, pois a prestação de serviços permaneceu contínua. A respeito, vale transcrever:

**SUCCESSÃO EMPRESARIAL. CARACTERIZAÇÃO. CONSEQUÊNCIAS-** A prática das empresas de efetuar rescisões contratuais e anotações na CTPS do empregado sobre o suposto desligamento da "antiga empresa" e a imediata admissão pela "nova empresa", como se fossem dois contratos de trabalho distintos, não as livra dos efeitos da sucessão empresarial e da unicidade contratual. Há que se ter em mente que para o Direito do Trabalho o empregador é a empresa (art. 2º da CLT), a qual não se confunde com a pessoa física ou jurídica proprietária ou titular dessa empresa, lembrando-se que "empresa" significa atividade empresarial e não pessoa jurídica. O empregado vincula-se à empresa (atividade empresarial), pouco importando se houve alteração de seus proprietários ou de sua estrutura jurídica, conforme dispõem os arts. 10 e 448 da CLT. Além disso, vigoram no Direito do Trabalho os princípios da continuidade do vínculo empregatício e o da despersonalização do empregador. A sucessão trabalhista provoca a automática transferência de direitos e obrigações contratuais do antigo titular do empreendimento para o novo titular da empresa empregadora. Opera-se, desse modo, a imediata e automática assunção dos contratos trabalhistas pelo novo titular da organização empresarial ou de sua parcela transferida. Irrelevante a circunstância de o sucedido continuar existindo. Importante é o fato objetivo da transferência da administração da atividade com continuação da prestação de serviços. Tanto que ocorre sucessão pela transferência unicamente do estabelecimento comercial, considerado como universalidade de bens ou unidade econômico-produtiva, ainda que a empresa da qual o estabelecimento se desgarrou continue existindo, pois para a ocorrência da sucessão não é necessário que uma empresa desapareça e outra ocupe seu lugar, mas sim basta que ocorra a transferência do estabelecimento com a continuidade da prestação dos serviços desenvolvida pelo novo titular da empresa empregadora. Comprovada a sucessão trabalhista, resta evidente que a imediata readmissão do trabalhador após a despedida, revela-se como fraudatária aos direitos deste (art. 9ª da CLT), com a tentativa da sucessora de desonerar-se da responsabilidade pelos direitos trabalhistas do autor referentes ao contrato de trabalho firmado com a sucedida. Correta a sentença ao declarar a sucessão de empregadores e a unicidade do contrato de trabalho. Recurso ordinário da ré, ao qual se nega provimento, no particular. TRT-PR-01134-2007-091-09-00-5-ACO-18080-2009 - 1A. TURMA Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA Publicado no DJPR em 09-06-2009

Dessarte, reconhece-se a qualidade de empregadora sucessora da segunda ré e, em decorrência, declara-se a unicidade do contrato de trabalho da autora, com início em 10/08/2004 e término em 05/06/2017.

Considerando que a autora foi dispensada em 05/06/2017, com aviso-prévio indenizado (75 dias), determina-se que a segunda Ré (sucessora) proceda à retificação da CTPS para que conste como data da dispensa o dia 21/08/2017 (projeção do aviso-prévio indenizado), com fulcro na OJ nº 82 da SBDI-I do c. TST.

Para tanto, a CTPS deverá ser entregue na Secretaria da Vara no prazo de 05 (cinco) dias, contados do trânsito em julgado da presente decisão.

Após, e no mesmo prazo, deverá a Ré ser intimada para realizar a retificação acima determinada, sob pena de multa diária no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), limitada a 30 dias, a ser revertida ao Autor, com fulcro no art. 537 do CPC/2015, aplicado supletivamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT).

Na inércia da Ré, a Secretaria da Vara procederá à retificação (art. 39, §1º, da CLT), porém sem prejuízo da cobrança da multa pelo descumprimento da obrigação de fazer e sem qualquer identificação no documento quanto à origem da anotação, sendo emitida certidão em separado.

### **VERBAS RESCISÓRIAS - MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT**

Ante a revelia da primeira reclamada, e a ausência de prova de quitação dos haveres rescisórios pela segunda ré (sucessora), tem-se por verdadeira a alegação da exordial de que "*Seja que no tange ao período trabalhado de 10/08/2004 a 23/01/2017, como de 24/01/2017 a 05/06/2017, a Reclamante não recebeu qualquer valor a título de verbas rescisórias*(fl. 6).

Dessarte, já observada a unicidade contratual reconhecida, defiro o pagamento das seguintes verbas rescisórias: aviso prévio indenizado (75 dias); férias integrais do período aquisitivo 2015/2016; férias proporcionais 2016/2017 (10/12), ambas acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina, adicional por tempo de serviço, e indenização de 40% do FGTS.

Ante a ausência de pagamento das verbas rescisórias incontroversas até o presente momento, defiro o pagamento das multas previstas nos arts. 477, § 8º, e 467, ambos da CLT, esta última a incidir sobre as verbas rescisórias deferidas nesta sentença.

### **PISO NORMATIVO - PAGAMENTO EXTRA-FOLHA**

Ante a revelia e confissão ficta da primeira reclamada e ausência de impugnação específica da segunda ré, reputo verdadeira a alegação da petição inicial de que "*Em vários períodos do contrato, o montante de atividades executadas pela Reclamante, correspondia a de dois editores, razão pela qual, em alguns períodos do contrato, recebeu dois salários normativos, sendo de julho/2010 a 12/2010, maio/2011 a 12/2012, quando então ficou afastada de suas funções recebendo auxílio do INSS até 12/2013*" (fl. 7, grifei).

Desse modo, considerando o efeito circular expansionista do salário, devidas diferenças em horas extras, adicional noturno, anuênios, gratificações, férias acrescidas de 1/3 e 13º salários pagos a época. Não há falar em diferenças em aviso-prévio e em indenização compensatória de 40% do FGTS haja vista que quando da rescisão do contrato a autora não alega a percepção de salário extrafolha.

De igual modo, indevido reflexos em DSR, na medida em que já contemplado pela base de cálculo ora definida, o salário mensal.

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - CONTINUIDADE DO PAGAMENTO - VÍNCULO ÚNICO**

Aduz a autora que em dezembro de 2013, após alta do INSS, continuou a exercer atividades inerentes a dois revisores, sem que lhe fosse pago o segundo piso, como acontecia antes do seu afastamento, até que em 19 de março de 2014, em audiência conciliatória perante o MTE a reclamada firmou compromisso por meio do qual passou a pagar gratificação de 30%, em razão do acúmulo de executar

dupla função de revisora, cujo pagamento se manteve até 23/01/2017. Entretanto mesmo mantendo alteradas suas funções a partir de tal data não mais recebeu referida parcela.

Considerando o reconhecimento a unicidade contratual imperioso se faz a condenação da reclamada no pagamento da gratificação de função no importe de 30% do salário base no período entre 24/01/2017 e 05/06/2017 (data da extinção contratual).

Outrossim, observando-se que a gratificação de função percebida pela autora foi quitada com habitualidade integra a sua remuneração para todos os efeitos legais, nos moldes do art. 457 § 1º da CLT.

Dessarte, reconheço a integração da referida verba a remuneração da autora e defiro reflexos em aviso prévio, horas extras e adicional noturno pagos, férias acrescidas de 1/3, gratificação natalina.

Indevidos reflexos em dsr, pois a base de cálculo da gratificação já considera os descansos semanais remunerados (30% do salário base).

Acolhe-se nestes termos.

## **ANUÊNIO**

Ante a revelia e confissão ficta da primeira reclamada e ausência de impugnação específica da segunda Ré, tem-se por verdadeira a alegação de que a autora durante a contratualidade percebeu adicional por tempo de serviço a razão de 1% sobre o salário normativo de cada período, para cada ano trabalhado. Contudo tal verba não foi integrada para fins de reflexos nas verbas rescisórias, férias e décimo terceiro salário.

O anuênio, habitualmente pago à autora, possui natureza salarial, integrando o salário para todos os efeitos legais, na forma do art. 457, § 1º, da CLT e da Súmula nº 203 do TST, desse modo condeno a reclamada no pagamento dos reflexos da referida parcela em verbas rescisórias, férias e gratificação natalina.

## **JORNADA DE TRABALHO**

Ante a revelia e confissão do demandado, presume-se que a Autora cumpria os horários de trabalho declinados na petição inicial, com as restrições impostas pela prova oral produzida nos autos, cuja jornada ora fixo como sendo a seguinte:

De segunda a domingo das 14h00 às 19h00min (jornada ordinária) ou das 17h às 22h (cumprido no período de 20/03/2014 até dezembro/2014, período fixado com base no descrito no documento de fl. 46, ante a ausência de outros parâmetros nos autos), **exceto** três vezes por semana quando o término da jornada era prorrogado em média 50 minutos. Usufruí uma folga semanal, sendo uma delas em um domingo ao mês. Gozava de 15 minutos de intervalo apenas duas vezes por semana, nos demais dias não fazia pausa para alimentação e descanso.

Ainda, reconheço que a autora laborou nos feriados de "1º de Janeiro, Carnaval, Paixão de Cristo, dia do Padroeiro da cidade de Foz do Iguaçu, e dia da Emancipação Política do município de Foz do Iguaçu, 21 de Abril, 1º de Maio, Corpus Christi, 7 de Setembro, 12 de Outubro, 2 e 15 de Novembro e 25 de Dezembro", das 14h às 19h, sem intervalo e sem compensação ou pagamento dobrado.

Imperioso esclarecer que a jornada acima estipulada tem como base a prova oral produzida nos autos ("7) Em média 02/03 vezes por semana precisava trabalhar mais de 05h, passando 40/60 minutos; 8) A autora trabalhava na função de revisora, e pelo o que sabe, pelo o que se comentava na empresa, às vezes ela estava sobrecarregada acumulando trabalho e precisava fazer horas extras também; 13) Conseguia fazer pausa/intervalo de 15 minutos apenas 02 vezes na semana, fora isso o trabalho era corrido e ou não fazia pausa ou fazia menos que 15 minutos", depoimento da testemunha Daniela Borba, fl. 253) e o termo de audiência conciliatória de fl. 46, em que se pode concluir que a autora gozava de ao menos uma folga semanal, sendo uma vez ao mês aos domingos.

Desse modo, condeno a Ré no pagamento das horas extras excedentes da 5ª diária e 30ª semanais, de forma não cumulativa, observados os seguintes critérios de apuração: jornada acima fixada, observe-se os períodos de afastamento; os dias efetivamente trabalhados; adicional convencional (100%, vide por exemplo a cl. 9ª da CCT 2015/2016, fl.84); pagamento em dobro para as horas extras laboradas em feriados, ante a ausência de compensação; não há falar em pagamento em dobro pelo labor aos domingos, pois compensado vez que a autora usufruía de uma folga semanal; base de cálculo nos termos da súmula 264 do c. TST, incluído o adicional noturno nas ocasiões em que o labor extraordinário deu-se após às 22h, adicional por tempo de serviço (anuênio) e a gratificação de função; divisor 150; reflexos em dsr e com estes em aviso-prévio indenizado, férias com 1/3 e 13º salário.

## **INTERVALO INTRAJORNADA**

Constatado o labor por mais de quatro e limitada a seis horas diárias sem a devida concessão do intervalo intrajornada integral de 15 (quinze) minutos, deverá a Ré pagar o tempo do intervalo mínimo legal, por dia efetivamente trabalhado, com adicional de 50% (cinquenta por cento), nos termos do que dispõe o art. 71, § 4º, da CLT.

Da exegese desse comando legal conclui-se que: **a)** a expressão "*com um acréscimo de*" não permite outra interpretação senão a de que o tempo de intervalo não concedido pelo empregador deve ser pago no valor equivalente à **hora normal mais o adicional** de 50% (cinquenta por cento); **b)** a obrigação de remunerar o "*período correspondente*" diz respeito apenas ao **tempo correspondente à supressão do intervalo**, ou seja, somente o período suprimido é que deverá ser pago acrescido do adicional, e não a hora cheia. Esse mesmo entendimento, inclusive, extrai-se da diretriz sufragada na OJ nº 355 da SBDI-1 do c. TST, que determina o pagamento **apenas "das horas que foram subtraídas do intervalo"** interjornadas previsto no art. 66 da CLT, por aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT, ou seja, por aplicação da mesma norma ora interpretada. De igual modo, o item IV da Súmula 437 do c. TST corrobora a tese de que é devido apenas o tempo faltante do intervalo ao determinar o pagamento **apenas do "período para descanso e alimentação não usufruído"**.

Tal posicionamento, inclusive, está em consonância com os princípios da equidade e da isonomia, pois não é razoável equiparar um empregado que usufrui 10 (dez) minutos de intervalo a outro que desfruta de 45 (quarenta e cinco) minutos e garantir a ambos igual remuneração pela supressão. Ademais, entendimento diverso também serviria de incentivo para que os empregadores que concedem parcialmente o intervalo optassem por suprimi-lo integralmente, pois estariam sujeitos a uma condenação judicial de igual amplitude. Enfim, aplica-se ao caso, ainda que por analogia, o disposto no art. 413 do CC, segundo o qual "*A penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte (...)*".

Convém assinalar que o fato de o § 4º do art. 71 da CLT estabelecer o pagamento da hora intervalar suprimida, acrescida, coincidentemente, do mesmo adicional constitucional previsto para as horas extras (50%), não autoriza concluir que se tratam de verbas que possuem a mesma natureza jurídica. Com efeito, o pagamento do trabalho realizado em horário destinado a repouso possui fundamento jurídico diverso daquele decorrente do labor em sobrejornada, porque objetiva garantir a eficácia da norma jurídica que estabelece a obrigatoriedade da concessão do intervalo, de modo a preservar a saúde, higiene e segurança do trabalhador. Como corolário desse raciocínio, tem-se que não acarreta bis in idem a decisão que, ao mesmo tempo, condena a parte a pagar horas extraordinárias pelo extrapolamento do limite diário de jornada e desrespeito ao intervalo intrajornada previsto em lei. Por essa mesma razão, em caso de supressão do intervalo intrajornada não é devida a incidência do adicional previsto em norma coletiva especificamente para horas extras ou de adicional diferenciado quando o intervalo é violado em domingo ou feriado não compensado, **mas sim o de 50% (cinquenta por cento) previsto especificamente no art. 71, § 4º, da CLT. Nunca é demais repisar que normas de caráter punitivo, por sua natureza, devem ser interpretadas restritivamente.**

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, entendo que o valor previsto no § 4º do art. 71 da CLT, relativo à supressão do intervalo intrajornada, não possui natureza salarial, porque tem por finalidade apenas **criar uma sanção ao empregador e indenizar o empregado que teve seu tempo de descanso e alimentação suprimido**, em nada se confundindo com horas extras, não repercutindo, portanto, nas demais verbas trabalhistas.



**Nesse mesmo sentido convergiu a intenção do legislador (*mens legislatoris*) ao acrescentar o § 4º ao art. 71 da CLT, cuja conclusão se extrai de forma lúcida por meio da leitura do "dossiê" do projeto de lei respectivo (disponível no site: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=203111>), intenção esta que esclarece e corrobora a ausência de natureza salarial da parcela, devendo certamente ser observada pelo julgador.**

Defere-se o pagamento de 15 minutos nos dias em que não houve a concessão do intervalo intrajornada legal, a se apurar pela jornada acima fixada, acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento), a título de indenização pela supressão do intervalo intrajornada.

Imperioso destacar que não se aplica a violação intervalar o adicional convencional previsto para o labor extraordinário, pois a condenação supra visa apenas remunerar o tempo intervalar suprimido, não se confundindo com horas extras stricto sensu, cujo fato gerador é a extrapolação da jornada efetivamente trabalhada.

### **FÉRIAS EM DOBRO**

Postula a autora o pagamento em dobro das férias referentes ao período aquisitivo 2011/2012, pois gozadas fora do prazo legal.

Quanto ao período aquisitivo 2011/2012 o período concessivo seria de 10/08/2012 a 09/08/2013, contudo durante o período concessivo a reclamante estava em percepção do benefício do auxílio doença, conforme demonstra o documento de fl. 27.

Assim sendo, durante o recebimento do auxílio doença, o contrato de trabalho fica suspenso, e conseqüentemente, impossível a concessão de férias no mesmo período. Assim, o período para fruição das férias, recomeça sua contagem quando do retorno do empregado, que neste caso, deu-se no dia 05/09/2013 conforme o documento juntado pela autora.

Rejeito.

### **FGTS**

Sobre as parcelas de natureza salarial deferidas nesta sentença deverá incidir o FGTS respectivo (11,2%, ante a modalidade da dispensa, sem justa causa), a ser depositado pela Ré na conta vinculada da parte Autora, em face do entendimento prevalecente no âmbito do c. TST, consoante determina o art. 26, par. único, da Lei n.º 8.036/90, no prazo de 5 (cinco) dias após o trânsito em julgado, e mediante intimação específica para tanto, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada a 30 dias, nos termos do art. 537 do CPC/2015, reversível a parte Autora.

Na inércia da Ré quanto à obrigação de fazer acima imposta, a Secretaria da Vara deverá proceder a execução pelo valor equivalente, e, ato contínuo, realizar o depósito na conta vinculada da parte Autora, sem prejuízo da cobrança também da astreinte acima fixada.

Outrossim, considerando que no caso concreto houve dispensa sem justa causa, fato que autoriza o empregado a levantar os depósitos de FGTS relativos ao contrato de trabalho firmado com a Ré, nos termos do art. 20, I, da Lei 8.036/1990, a presente decisão servirá como ALVARÁ JUDICIAL para que a Autora possa levantar os depósitos do FGTS (nos termos da Resolução 467/2005 do Codefat).

Para tanto, registra-se: CNPJ do empregador: 13.753.969/0001-85; CPF do autor: 338.667.241-87; e PIS: 123.32623.97-5. Fica autorizado o (a) procurador(a) do(a) reclamante a sacar o FGTS em nome de seu cliente. Cópia desta ata valerá como alvará para suprir a falta de homologação sindical na rescisão.

### **MULTA CONVENCIONAL**

Violadas as normas coletivas inclusas e vigentes no período do pacto laboral, em função da ausência de regular quitação de horas extras (cl. 9ª) e gratificação de função (cl. 11), faz jus à autora às multas convencionais previstas nesses mesmos instrumentos normativos.

Observe-se que a autora desistiu do pedido de pagamento de indenização por danos morais decorrentes do alegado assédio moral, razão pela qual não há falar em descumprimento da cl. 32ª.

Outrossim, não entendo violada a cláusula 27 dos instrumentos normativos colacionados aos autos, referente ao acúmulo de função, pois nota-se que a autora não desempenhava função diversa da qual foi contratada (revisora), apenas laborava acumulando a mesma função em sobrejornada, razão pela qual não haveria outra função a ser anotada em sua CTPS, como determina a referida norma coletiva.

Prosseguindo, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) incidentes no caso concreto estabelecem a seguinte multa convencional:

Fica instituída multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) sobre o salário mínimo regional, **por cláusula descumprida**, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste instrumento normativo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada. Em caso de reincidência, o valor será dobrado. Estão excluídas desta cláusula as que já possuem cominações específicas (cl. 51ª da CCT 2015/2016, fl. 93). Destaquei.

Como se percebe, a norma coletiva é clara, de modo que é devida uma multa convencional para cada violação e, também, para cada instrumento normativo ou preceito legal descumprido.

Nesse passo, em face das violações supracitadas, defere-se o pagamento de 8 (oito) multas convencionais (uma por violação e por instrumento normativo descumprido - CCT's de 2012/2014 (fl.66); 2014/2015 (fl. 79); 2015/2016 (fl. 93) e 2016/2017 (fl. 108), cada uma equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo regional.

## **CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS**

O fato de o empregador não ter efetuado o pagamento oportuno das parcelas deferidas nesta demanda não retira da Autora a obrigação de arcar com sua parte das contribuições previdenciárias e do imposto sobre a renda, cuja responsabilidade decorre da lei.

Nesse sentido converge a diretriz sufragada na Súmula 368, item II do c. TST, "**DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. FATO GERADOR II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte (DJ 20, 21 e 23.05.2008)".**

Assim, não procede o requerimento da parte autora de condenação da Ré ao pagamento dos descontos previdenciários e fiscais de responsabilidade do empregado.

Ademais, não há como imputar ao empregador a obrigação de indenizar o empregado pelo ônus decorrente da constatação de eventuais diferenças no valor a ser recolhido a título de Imposto de Renda, em face da sua incidência sobre a totalidade dos valores provenientes da decisão judicial.

Cumprir destacar que a legislação tributária prevê como hipótese de incidência o referido imposto a renda auferida em decorrência de sentença judicial, sendo o valor da condenação sua base de cálculo.

Desse modo, não há como atribuir ao empregador a prática de ato ilícito, ainda que se admita que o pagamento das verbas trabalhistas no momento oportuno acarretaria para o empregado obrigação tributária menos gravosa, por força da incidência de alíquotas progressivas, não se vislumbra autorização legal para a imposição ao empregador do encargo de indenizar o obreiro.

Além disso, é importante destacar que o imposto sobre a renda devido pelo empregado em virtude desta decisão será calculado pelo regime de competência (art. 12-A da Lei 7.713/88), em observância aos princípios da capacidade contributiva tributária (art. 145, § 1º, da CF).

Rejeito.

## **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Tratando-se de ação fundada na relação de emprego, indevida a condenação em honorários advocatícios diretamente ao procurador do autor, porque não preenchidos os requisitos estabelecidos pelo art. 14 da Lei 5.584/1970 e Súmulas 219 e 329 do c. TST, notadamente a assistência sindical.

Indefiro.

## **RESPONSABILIDADE DAS RECLAMADAS - SUCESSÃO**

A sucessão trabalhista opera uma assunção plena de direitos e obrigações trabalhistas pelo novo titular da empresa ou estabelecimento - que passa a responder, na qualidade de empregador sucessor, pelo passado, presente e futuro dos contratos empregatícios. Em outras palavras, em regra, é o sucessor quem assume, na integralidade, o papel de empregador, respondendo sozinho por toda a história do contrato de trabalho.

Todavia, em situações de fraude no processo sucessório ou de comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incide também a responsabilidade da empresa sucedida.

É fato notório na região a insolvência da empresa sucedida. De fato, a primeira reclamada (sucedida) foi revel na presente ação, além do que ambas as reclamadas têm sofrido diversas outras demandas perante esta justiça especializada. A referida sucessão não se revestiu de lisura suficiente a garantir os direitos dos trabalhadores que permaneceram trabalhando, tanto que continuaram prestando serviço sem registro em CTPS, como no caso da parte autora, e sequer receberam as verbas rescisórias a que faziam jus, fatos que corroboram a tese de idoneidade financeira também da sucessora, que não permaneceu com patrimônio suficiente para arcar com as dívidas trabalhistas, não podendo a sucedida se esquivar, utilizando-se do instituto da sucessão trabalhista para se isentar das dívidas decorrentes da exploração da mão de obra dos empregados na época em que atuou como legítima empregadora.

Dessarte, evidenciada nos autos a inidoneidade das empresas sucedida e sucessora, não se pode responsabilizar exclusivamente o sucessor ante o perigo de decidir em desfavor do crédito oriundo da relação de emprego, razão pela qual ambas devem responder solidariamente pelas parcelas objeto da condenação, na forma dos artigos 9º e 448 da CLT, bem com do art. 942 do CCB. Nesse sentido:

**REVELIA E CONFISSÃO FICTA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DA MATÉRIA FÁTICA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.** A ausência da ré em audiência inicial importa revelia e confissão quanto à matéria de fato (art. 844 da CLT), presunção relativa de veracidade, podendo ser elidida apenas pela prova documental já constante do caderno processual, nos termos da Súmula 74, item II, do C. TST. **Existentes provas que reforçam a ocorrência de sucessão de empregadores de forma fraudulenta, e levando-se em consideração a revelia em que incorreram as rés**, correta a sentença que declarou a responsabilidade solidária. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento. (TRT-PR-21118-2014-006-09-00-4-ACO-19496-2017 - 6A. TURMA Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL Publicado no DEJT em 13-06-2017).

**SUCESSÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE DA SUCEDIDA.** Havendo sucessão de empregadores, a sucessora é inteiramente responsável pelos créditos devidos. Apenas em situações de comprovada fraude no processo sucessório ou de comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidiria responsabilidade da empresa sucedida.

Desse modo, a fim de garantir proteção ao crédito de natureza alimentar e evitar que os riscos do empreendimento sejam suportados pelo empregado reconheço a responsabilidade solidária das reclamadas pelas obrigações de pagar deferidas nesta sentença relativamente ao período da admissão até 23/01/2017 (data da extinção do contrato com a primeira reclamada - sucessão), e quanto às parcelas relativas ao período posterior a responsabilidade permanece de exclusividade da sucessora (2ª reclamada).

## **JUSTIÇA GRATUITA**

Defiro os benefícios da justiça gratuita, nos termos do que dispõe o art. 790, § 3º, da CLT, em face da declaração de fl. 17, que goza de presunção de veracidade, a teor do parágrafo 1º do artigo 4º da Lei nº 1.060/1950, não infirmada por prova em sentido contrário.

## **III - DISPOSITIVO**

ANTE O EXPOSTO, decide o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu/PR rejeitar a preliminar invocada pela segunda reclamada; pronunciar a prescrição quinquenal para declarar extintas, com resolução do mérito (art. 487, II, do CPC/2015), as pretensões cuja exigibilidade se operou anteriormente a 06/09/2012, ressalvados os pleitos declaratórios, que são imprescritíveis, os relativos ao FGTS como parcela principal, cuja prescrição é trintenária, e no mais **ACOLHER EM PARTE OS PEDIDOS** formulados por ELIANA GONCALVES COIMBRA para condenar as rés EDITORA GAZETA DO IGUACU LTDA - EPP e GAZETA NEWS EMPREENDIMENTOS INFORMATIVOS EIRELI - ME, nos termos da fundamentação supra, que integra o presente *decisum* para todos os fins.

A liquidação da sentença se processará por cálculos.

Correção monetária a partir da exigibilidade prevista em lei para cada parcela, nos termos do art. 879, § 7º, da CLT e da Súmula 381 do TST.

Juros de mora no importe de 1% (um por cento) ao mês, *pro rata die*, de forma simples, nos termos do art. 39, *caput*, da Lei 8.177/91, incidentes a partir do ajuizamento da ação (art. 883 da CLT), calculados sobre o valor da condenação já corrigido monetariamente (Súmula 200 do TST).

Natureza das parcelas para fins previdenciários nos termos do art. 28, I, da Lei 8212/1991, cuja contribuição deverá ser calculada mês-a-mês, observando-se o limite máximo do salário-de-contribuição, consoante dispõe o art. 43, § 3º, da Lei 8.212/1991, computando-se para esse fim, inclusive, os valores já percebidos durante a contratualidade, autorizada a dedução da condenação da cota-parte devida pelo empregado.

Autoriza-se a retenção do imposto sobre a renda devido pelo empregado, a ser calculado pelo regime de competência (art. 12-A da Lei 7.713/88), em observância aos princípios da capacidade contributiva tributária (art. 145, § 1º, da CF) e da isonomia, excluídos os juros de mora (OJ nº 400 da SBDI-1 do c. TST).

Custas a cargo da primeira Ré, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, atribuído provisoriamente à condenação.

Ciente o autor e a segunda reclamada (fl. 254).

Intime-se a primeira ré revel.

FOZ DO IGUACU, 22 de Junho de 2018

FABIANO GOMES DE OLIVEIRA  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:  
**[FABIANO GOMES DE OLIVEIRA]**



1806051252360570000003759

<https://pje.trt9.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>