



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0011636-23.2020.5.15.0097

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/09/2020

Valor da causa: R\$ 14.052,13

Partes:

AUTOR: ALINE FERNANDA BARBOSA NERES

ADVOGADO: MICHEL PEREIRA GONCALVES

RÉU: BK BRASIL OPERACAO E ASSESSORIA A RESTAURANTES S.A.

ADVOGADO: ADRIANO LORENTE FABRETTI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ
ATSum 0011636-23.2020.5.15.0097
AUTOR: ALINE FERNANDA BARBOSA NERES
RÉU: BK BRASIL OPERACAO E ASSESSORIA A RESTAURANTES S.A.

SENTENÇA

RELATÓRIO

Dispensado em razão do rito (art. 852-I da CLT).

FUNDAMENTAÇÃO

LIMITE DO PEDIDO NÃO É EXPRESSÃO MONETÁRIA

Colaciono tese que foi aprovada no 19º CONAMAT como fundamento para afastar a pretensa limitação da condenação ao valor indicado na inicial:

“Indicação de valor do pedido na inicial não é liquidação e não limita o valor da condenação”

Durante muito tempo a doutrina e a jurisprudência se recusaram a aplicar o § 1º do art. 840 da CLT quanto aos requisitos da petição inicial, considerando que estes deveriam seguir os parâmetros do CPC.

Agora, com o legislador, em 2017, regulando especificamente o tema, sem fazer qualquer referência ao CPC de 2015, fica impossibilitada a aplicação subsidiária no CPC na temática, assim como restam afastadas todas as práticas de exigências de informações aos reclamantes para a propositura de reclamações além daquelas previstas no atual § 1º do art. 840 da CLT.

No fundo, o dispositivo atual repete o anterior, o que revitaliza, como já dito, os princípios da oralidade, da ampliação do acesso à justiça, da instrumentalidade das formas e da simplicidade.

Uma petição inicial trabalhista não depende de causa de pedir, de fundamentação jurídica, de qualificação jurídica do pedido, especificação de provas, requerimento de citação ou mesmo qualificação das partes por formas específicas. Basta “designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante”. É o que diz a lei.

A inovação fica por conta da exigência de que o pedido deva “ser certo, determinado e com indicação de seu valor”, o que, de fato, não muda muita coisa, pois a precisão e a determinação do pedido são da sua própria essência. A questão do valor, no entanto, pode dar a entender que o legislador exigiu a liquidação antecipada da condenação, mas não é bem isso.

Cabe reparar, primeiro, que o texto legal referido faz referência expressa à “indicação do seu valor” (do pedido), o que deve ser tomado, literalmente, como uma indicação e não uma certeza, pois essa só se obterá com os limites fixados no julgamento e após a necessária liquidação.

Importantíssimo verificar que o próprio legislador (da Lei 13.467 /17) deixa claro que a definição do valor efetivamente devido só se terá com a liquidação da sentença, quando, tratando dos honorários do advogado (art. 791-A), estabelece que estes serão calculados sobre “o valor que resultar da liquidação da sentença”.

O valor, ademais, é a mera expressão econômica que se considera advir do pedido (daí a expressão “indicação”), sendo que mesmo a indicação do valor só poderá ser exigida quando for possível fazê-lo no momento da propositura da ação, considerando-se, como deve ser, que em muitas situações isso não é possível (§ 1º do art. 324, CPC).

Além disso, em nenhuma hipótese o valor apresentado delimita a condenação porque o juiz julga o pedido, na perspectiva de uma correspondência

entre o fato e o direito. Concretamente, o juiz aplica o direito ao fato, embora vinculando-se à delimitação do pedido, que, como se sabe, é a decorrência jurídica lógica do fato aduzido. Se o direito aplicado ao caso concreto gerar um resultado econômico superior ao valor indicado na inicial, a devida prestação jurisdicional, que é uma obrigação constitucional, deverá considerar o valor efetivamente devido, ainda mais quando se esteja lidando com questões de ordem pública, como se dá, na maioria das situações, com o Direito do Trabalho.

Havendo condenação, portanto, o que prevalece é o valor que se extrai da liquidação da sentença e não o valor do pedido, que é, como se sabe, meramente indicativo, a não ser quando a lei diz, expressamente o contrário, como no caso da fixação do valor da causa.

Trata-se, portanto, de atos ilegais tanto a exigência do juiz para que o reclamante “liquide” os pedidos, sem considerar, inclusive, as situações em que sequer a indicação é possível, quanto a ameaça de que a condenação será limitada ao valor “liquidado”, até porque, como já dito, o art. 791-A da CLT deixa claro que o valor da liquidação não está delimitado pelo valor do pedido.

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. PERSPECTIVA DE GÊNERO

No caso em tela, é importante ressaltar que a reclamante estava gestante, o que descobriu ainda durante o contrato de experiência. A condição da reclamante de trabalhadora e grávida revela uma relação assimétrica de poder entre as partes, além de uma situação estrutural de desigualdade de classe e gênero, reforçada pelo estado gravídico. É um caso que demanda uma análise sob perspectiva de gênero.

Julgar com uma perspectiva de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional para realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional para garantir acesso à justiça e remediar as relações assimétricas de poder, situações estruturais de desigualdade, bem como a tomada em consideração à presença de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências.

A perspectiva de gênero observa os princípios fundantes da República Federativa do Brasil inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); ao objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

Em consonância com essas premissas, o rol de direitos individuais e coletivos não se encerra no texto constitucional, abrangendo também os tratados internacionais, seja com força supralegal (art. 5º, §2º), seja com força constitucional (art. 5º, § 3º).

A igualdade formal assegurada pela Constituição Federal ainda não reverbera nas relações sociais. Um triste exemplo é o tratamento dispensado às trabalhadoras gestantes. Uma pesquisa da FGV revela que após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

No cenário global, a comissão de peritos da OIT já detectou que embora praticamente todos os países proporcionem algum tipo de proteção na maternidade às mulheres empregadas, cerca de 60 por cento das mulheres trabalhadoras em todo o mundo (quase 750 milhões de mulheres) não se beneficiam de um direito estatutário a uma licença por maternidade. Problemas com a implementação, a conscientização dos direitos, a insuficiente capacidade contributiva, práticas discriminatórias, a informalidade e exclusão social significam que, em todo o mundo, se estima que apenas 330 milhões de mulheres trabalhadoras (28,2 por cento) recebem algum benefício contributivo ou não contributivo, em dinheiro por ocasião do parto.

Assim, a falta de acesso a um direito previsto em lei em muitos casos pode ser decorrente de prática discriminatória, o que é repudiado tanto pelo ordenamento jurídico nacional (Constituição Federal e leis) quanto pelos tratados internacionais sobre direitos humanos.

Dentre os tratados internacionais em matéria de direitos humanos, para a apreciação do presente caso, invoco a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, incorporada pelo Brasil através do Decreto nº 4.377/2002, cujo acrônimo em inglês é CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), que aborda expressamente a discriminação contra a mulher trabalhadora, incluindo por motivo de maternidade e estado civil, em seu artigo 11:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;

As situações de discriminação se relacionam com estereótipos e preconceitos de gênero. Nesse sentido, a Recomendação n. 33 do Comitê CEDAW, que aborda o acesso à justiça, informa que:

26. Os estereótipos e os preconceitos de gênero no sistema judicial têm consequências de amplo alcance para o pleno desfrute pelas mulheres de seus direitos humanos. Eles impedem o acesso das mulheres à justiça em todas as áreas do direito, e podem ter um impacto particularmente negativo sobre as mulheres vítimas e sobreviventes da violência. Os estereótipos distorcem percepções e resultam em decisões baseadas em crenças e mitos preconcebidos em vez de fatos relevantes. Com frequência, juízes adotam rígidos estândares sobre comportamentos que consideram apropriados para as mulheres, penalizando aquelas que não agem conforme esses estereótipos. Os estereótipos também afetam a credibilidade dada às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, sistema de justiça, que pode, por como partes e testemunhas. Esses estereótipos podem levar juízes a mal interpretarem ou aplicarem as leis. Isso tem profundas consequências, por exemplo, no direito penal, quando resulta que perpetradores de violações a direitos das mulheres não sejam considerados juridicamente responsáveis, mantendo se assim uma cultura de impunidade. Em todas as áreas do direito, os estereótipos comprometem a imparcialidade e integridade do sistema de justiça, que podem, por sua vez, levar à denegação da justiça, incluindo a revitimização de denunciante.

No que se refere às leis infraconstitucionais, é imperioso considerar os artigos 373-A, 391 e 391-A, II e IV, da CLT, que proíbem a discriminação e preveem a garantia ao emprego por motivo de gravidez:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A partir dessas premissas normativas, passo a analisar o caso em tela.

A reclamante requer seja declarada a rescisão indireta do contrato de trabalho pelos seguintes motivos: (i) irregularidade na concessão e pagamento das férias; (ii) atraso no pagamento do salário maternidade; (iii) descontos ilegais; (iv) diferenças de vale alimentação; (v) ausência de concessão de pausa para alimentação e (vi) assédio moral.

A reclamada alega ter concedido e pago as férias em conformidade com o art. 6º, da MP 927, mas não comprovou a comunicação com 48 horas de antecedência nem o pagamento integral, uma vez que o mero contracheque sem qualquer assinatura nem comprovante de depósito não faz prova do pagamento.

Com relação ao salário maternidade, da mesma maneira, a reclamada não comprova o pagamento. Defiro o pedido de pagamento de 26 dias de salário maternidade.

A reclamada confessa que não forneceu o vale alimentação durante a licença maternidade e não impugna o pagamento de valor inferior ao previsto na norma coletiva. Não há na norma coletiva qualquer exclusão do benefício

durante a licença maternidade. Defiro, portanto, as diferenças de vale alimentação pelo pagamento inferior ao previsto em norma coletiva e por não pagamento durante a licença maternidade.

A reclamada confessa que não concedeu pausa para amamentação, alegando que não há prova do pactuado entre as partes e que a reclamante foi trabalhar poucos dias. Essas alegações não afastam o direito previsto na CLT.

Com relação ao assédio moral, a reclamante alega que não foi colocada no programa de gestantes na empresa; que passou a ser perseguida pela gerente Beatriz; que não eram aceitos seus atestados médicos; que chegou a ter crise epilética por não poder se alimentar. A reclamada nega os fatos narrados na inicial.

O depoimento pessoal da reclamante foi bastante convincente.

A testemunha Franciele declara que: “3. não tinha ouvido falar do programa para gestantes da empresa e não sabe como ele funciona; 4. não sabe também quem passaria essas informações para as trabalhadoras”. Assim, não é possível aceitar que a reclamante poderia ter se inscrito voluntariamente. Era incumbência da gestora de informar sobre o programa às trabalhadoras.

Quanto às condições de trabalho, o preposto reconhece que “não houve nenhuma mudança no trabalho da reclamante após as recomendações médicas”. A testemunha Franciele esclarece que:

“5. todos sabiam que a gravidez da reclamante era de risco, pois ela havia levado relatórios e cartas com recomendações médicas;

6. a reclamante não conseguia trabalhar sentada, porque a gerente Beatriz não deixava, dizendo que levaria multa do shopping por isso;

7. no entanto, quando chegavam para trabalhar, viam que outra colega gestante trabalhava sentada; isso aconteceu por um bom tempo;

8. a cadeira era da área de alimentação do shopping e era colocada na área docaixa da loja;

9. quando a colega Larissa ia embora, a cadeira era devolvida para a área de alimentação;

10. Aline chegou a sentar na cadeira, mas Beatriz chegava e dizia que ela não poderia trabalhar sentada e mandava retirar a cadeira”.

Fica clara a falta de cuidado com a condição da reclamante, que, embora a gravidez não seja doença, ainda passou a ser perseguida pela gerente, como relata Franciele:

"12. percebia que Beatriz perseguia a reclamante desde a admissão, pois, por exemplo, atrasava o horário de janta dela; (...)

15. depois que a reclamante disse que estava com gravidez de risco, tinha a impressão de que Beatriz estava fazendo tudo para que ela perdesse o bebê, já que não poderia dispensá-la por estar grávida; isso era comentário também das pessoas que trabalhavam na cozinha;

16. todos viam o que estava acontecendo com a reclamante;

17. a única alteração na rotina de trabalho da reclamante após ter avisado sobre a gravidez de risco, foi com relação ao horário de trabalho, pois começou a sair mais cedo, não ficando até o fechamento;

18. recorda-se ainda do dia em que a reclamante chegou ao trabalho passando mal e pediu ajuda a Beatriz, que recusou-se a ajudá-la; a reclamante foi até a enfermaria do shopping e de lá ligaram pedindo para que alguém a levasse para o hospital; Beatriz se recusou a levá-la, mandando outra pessoa em seu lugar."

Trata-se de conduta inadmissível em qualquer ambiente de trabalho minimamente saudável. A perseguição praticada contra a reclamante constitui assédio moral.

A doutrina e a jurisprudência tem suprido a falta de definição legal para o assédio moral. Assédio moral no trabalho é forma de abuso do poder potestativo do empregador. Consiste em condutas abusivas que, de forma reiterada e sistemática, se expressa por meio de comportamentos, palavras, gestos e escritos que interferem na liberdade, na dignidade e nos direitos de personalidade da vítima ou vítimas, prejudicando-as e ou degradando o meio ambiente de trabalho por meio da humilhação vexame, inferiorização, ridicularização, menosprezo, indignação, hostilização.

A teoria da responsabilidade civil subjetiva não prescinde da concorrência dos seguintes requisitos, nos termos dos artigos 186 e 927, do CC, a saber: dano, nexó de causalidade, conduta (ação ou omissão) e culpa.

O artigo 932, III, do CC, fixa a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos ou empregados que no exercício do trabalho.

As condutas comprovadas da reclamada implicaram em agressão aos direitos da personalidade da reclamante. Presentes, portanto, os requisitos da teoria da responsabilidade civil subjetiva.

A culpa emerge da própria conduta da reclamada em desrespeito aos valores dos arts. 1º, 5º e 7º, da Constituição Federal conforme fatos especificados.

Oportuno esclarecer que o dano moral é verificado "*in re ipsa*", ou seja, das circunstâncias do caso concreto sendo desnecessária a prova do dano à honra.

Por todo o exposto e diante do que dispõe o artigo 186, 187 e 927, do CC, julgo procedente o pedido de indenização dos danos morais sofridos.

Considerando o porte da reclamada, as circunstâncias em que o dano ocorreu, o caráter pedagógico e compensatório da indenização e a extensão do dano, fixo o valor da indenização em R\$ 20.000,00, nos termos do artigo 944, do CC, aplicado subsidiariamente conforme dispõe o parágrafo único do artigo 8ª da CLT.

Por terem sido confirmadas todas as alegações ensejadoras da rescisão indireta, reconheço-a, fixando como último dia de trabalho a data do ajuizamento da ação. Defiro, portanto, o pagamento de: aviso prévio de 33 dias; 4/12 avos de férias de 2020/2020, acrescidas de 1/3; 8/12 avos de décimo terceiro salário de 2020.

Deverão ser recolhidos diretamente na Caixa Econômica Federal os valores correspondentes aos depósitos do FGTS de 03 a 06/2020 e a indenização de 40% sobre todos os depósitos relativos ao período laborado, inclusive sobre as verbas da rescisão, nos termos do parágrafo único do artigo 69 do Decreto nº 99684/90, com comprovação nos autos, em dez dias do trânsito em julgado desta decisão. Após será expedido alvará judicial para que a empregada efetue o saque necessário. O recolhimento dos depósitos do FGTS é obrigação de fazer que, se não cumprida no prazo estabelecido, resolve-se em perdas e danos com pagamento direto à reclamante.

Deverá ainda a reclamada entregar à reclamante o termo de rescisão de contrato de trabalho e as guias para habilitação no seguro desemprego, no prazo de dez dias do trânsito em julgado dessa decisão, sob pena de conversão em pecúnia.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

É entendimento desta magistrada que incidem juros moratórios a partir do ajuizamento da ação e sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (CLT, art. 883; Súmula 200 do TST; cf. Lei nº 8.177/91, art. 39, § 1º) até a data do efetivo pagamento dos valores devidos. Por sua vez, a atualização monetária incide desde a exigibilidade do direito (CC, art. 389 e Súmulas 304 e 381 do TST) pela aplicação do IPCA-E (CLT, art. 879, § 7º) a partir de 26/03/2015 (modulação adotada pelo STF nas ADIs nº 4.357/DF e 4.425/DF); observados os critérios sedimentados para o período anterior (cf. OJ SDI-1/TST n. 300).

Não obstante, por força da decisão tomada pelo STF (Pleno, ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020), a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, deverá ocorrer pela aplicação - até que sobrevenha solução legislativa -, dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral e, destarte, mediante a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial (CC, art. 394; Súmula 43 do STJ) e, a partir da citação (cf. Súmula 16 do TST), pela incidência da taxa SELIC (CC, art. 406) que, segundo o referido entendimento estabelecido pela nossa Corte constitucional, já embute os juros moratórios.

De mais a mais, pela particularidade da sua condição de arbitramento judicial, no caso de dano moral, a referida incidência atualizatória será observada a partir desta decisão.

Não obstante, tendo em vista que a aplicação dos referidos novos critérios - por força da mencionada decisão vinculante prolatada pelo STF -, atrairá o efeito de barateamento expropriatório do crédito aqui apurado a ponto de favorecer o retardamento para sua satisfação, cabe cuidar da reparação devida à vista da justa recomposição ao credor, cabível oportunamente tanto a título de indenização suplementar (CC, art. 404, parágrafo único c/c CLT, art. 8º, § 1º) como por força de multa cominatória (CPC, art. 139, IV c/c CLT, art. 769), em circunstâncias, respectivamente, de prova do dano ou atuação processual temerária, mas, sem embargo da imediata imposição complementar de juros compensatórios, como remuneração do patrimônio suprimido (CC, arts. 591 e 1216), e que, como mera parcela acessória implícita, independe de pedido expresso e se conforma a plena hipótese de ultrapetição legal (p.ex. CPC, art. 81; Súmula 211/TST) ou lícita (como se sucede p.ex., nos casos dos arts. 467 e 496/CLT), desde já fixados em 1% ao mês (12% ao ano) - simetria da Súmula 618/STF -, a partir do ajuizamento da ação, sem identificação de anatocismo (cf. Súmulas 102 e 131/STJ).

Outrossim, a atualização (compreendendo juros de mora e correção monetária, cf. critérios estabelecidos pelo STF na ADC-58 e outras correlatas

acima especificadas) e os juros compensatórios, deverão ser calculados separadamente, para perfeita compreensão da ausência de qualquer ofensa à referida decisão.

JUSTIÇA GRATUITA

Declarada a condição de pobreza pela reclamante sob as penas da lei (ID. 0dba9b8), entendo que a reclamante preenche o requisito do art. 790, parágrafo 4º da CLT, em interpretação conjunta com os artigos 99, parágrafo 3º e 374, IV, ambos do CPC, e art. 1º da Lei nº 7.115/83, observando que a reclamada não produziu prova em sentido contrário quanto a hipossuficiência do obreiro. Neste sentido, adoto a monção aprova na CONAMAT 2018, conforme ementa que segue:

“Na hipótese de a parte receber salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o benefício da justiça gratuita deve ser concedido se, juntada declaração de pobreza, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto, não existirem, nos autos, nem forem produzidas pela parte contrária, provas capazes de elidir a presunção de veracidade da referida declaração (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT; arts. 99, §3º e 374, IV, do CPC; art. 1º da Lei n. 7.115/83)”.

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Revedo entendimento anterior, o artigo 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, estabelece o direito aos honorários de sucumbência em favor do patrono, ainda que atue em causa própria, entre 5 e 15%, sobre o valor que resultar a liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, na impossibilidade de quantificação deste, sobre o valor atualizado da causa.

A fixação desses honorários, de acordo com o parágrafo primeiro do aludido dispositivo, deverá observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Pois bem. Sopesadas todas essas condicionantes à luz do caso concreto posto sob exame e consideradas as características da presente demanda, arbitro os honorários sucumbenciais em 15% sobre o montante líquido da condenação.

O montante devido a tal título deverá ser apurado em liquidação de sentença e pago ao patrono, sob pena de execução em ação própria.

Se há procedência, ainda que mínima, da reclamação trabalhista, não se caracteriza a sucumbência recíproca. Isso porque a pretensão postulada foi acolhida e não há proveito econômico da reclamada.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, afasto as preliminares arguidas e julgo PROCEDENTES os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por ALINE FERNANDA BARBOSA NERES em face de BK BRASIL OPERACAO E ASSESSORIA A RESTAURANTES S.A. para condená-la ao pagamento de: 26 dias de salário maternidade; diferenças de vale alimentação; aviso prévio de 33 dias; 4/12 avos de férias de 2020 /2020, acrescidas de 1/3; 8/12 avos de décimo terceiro salário de 2020; indenização dos danos morais; honorários advocatícios.

Deverá ainda a reclamada proceder aos depósitos do FGTS + 40% e ao fornecimento de documentos para a habilitação no seguro desemprego.

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

A liquidação deve observar os parâmetros que constam da fundamentação.

Para efeitos do art. 832, § 3º, da CLT, são todas verbas salariais, exceto: férias, FGTS, indenização, honorários.

Nos termos do artigo 43 da Lei 8.212/91, deverá a parte reclamada recolher as contribuições previdenciárias devidas à Seguridade Social, comprovando o seu recolhimento nos autos mediante GFIP, de acordo com o mês de competência, englobando as contribuições devidas diretamente pelo empregador (artigo 22, I e II da Lei de Custeio e as referentes aos terceiros) e as contribuições a cargo do empregado (artigo 20 da referida Lei), sendo que o montante destas será recolhido às expensas do réu, mediante desconto sobre o valor da condenação conforme obriga o artigo 30, I, 'a' da Lei 8.212/91.

A apuração do crédito previdenciário será levada a cabo através do regime de competência (cálculo mês a mês dos montantes devidos), observadas as alíquotas e, *exclusivamente para as contribuições a cargo do empregado*, o limite máximo do salário de contribuição, ambos vigentes em cada mês de apuração, bem

como a exclusão da base de cálculo do salário-contribuição das parcelas elencadas no parágrafo 9º do artigo 28 da Lei de Custeio. A atualização do crédito previdenciário, consoante regra contida no parágrafo 4º do artigo 879 da CLT, observará a legislação previdenciária, ou seja, atualização a partir do dia vinte do mês seguinte ao da competência (alínea 'b' do inciso I do artigo 30 da Lei 8.212/91), sujeitas aos juros equivalentes à taxa referencial SELIC e pertinentes multas de mora, *ex vi* dos artigos 30, 34 e 35 da Lei de Custeio. Assim, para a obtenção do valor líquido do crédito trabalhista, o desconto do valor da contribuição previdenciária a cargo do empregado será também efetuado mês a mês, antes das atualizações dos referidos créditos trabalhistas.

Após o trânsito em julgado e respectiva liquidação do crédito previdenciário, caso não haja o recolhimento voluntário das contribuições pertinentes, seguir-se-á a execução direta da quantia equivalente, em conformidade com o inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal (E.C. 45/2004), sem prejuízo da expedição de ofício ao INSS para as providências cabíveis e bloqueio de expedição de CND (Certidão Negativa de Débito).

A parte reclamada deverá reter e recolher, a título de imposto de renda retido na fonte, o imposto incidente sobre o montante da condenação, objeto de pagamento em pecúnia, observados os seguintes parâmetros para sua apuração e recolhimento: I - exclusão no cômputo do rendimento bruto tributável das parcelas elencadas no artigo 39 do Decreto no. 3.000/99; II - determinação da base de cálculo com a dedução da contribuição previdenciária a cargo do empregado em consonância com o artigo 4º, inciso IV da Lei 9.250/95 e demais abatimentos previstos no referido artigo; III - cálculo do imposto na fonte relativo a férias (nestas incluídos os abonos previstos no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição e no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho) e décimo terceiro salário, efetuados individualmente e separadamente dos demais rendimentos pagos ao beneficiário no mês, sendo que cada desconto será calculado com base na aplicação de forma não cumulativa da tabela progressiva (respectivamente artigos 620 e 638, I do Decreto no. 3.000/99); IV - exclusão na base de cálculo do imposto de renda retido na fonte dos juros de mora (OJ. 400 da SDI-1 e artigo 404 do Código Civil); V - com relação à apuração do imposto de renda na fonte, observem-se as alterações implementadas pela Lei 12.350 de 20/12/2010, no artigo 12-A, da Lei 7.713/88, com nova redação dada pela Lei 13.149/2015 e as posteriores normatizações nºs 1.127 de 07/02/2011, 1.170 de 01/07/2011 e 1.145 de 05/04/2011, editadas pela Receita Federal do Brasil, utilizando faixas de tributação progressivas atualmente vigentes, inclusive com a menção de que "incidente sobre os rendimentos recebidos acumuladamente".

Ademais, deverão ser comprovados nos autos os recolhimentos do imposto de renda retido na fonte, no prazo de 10 (dez) dias após o respectivo

recolhimento, sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal para a tomada das providências cabíveis.

Outrossim, deverá a parte reclamada fornecer à pessoa física beneficiária o documento comprobatório da retenção, em duas vias, com indicação da natureza e do montante do pagamento, das deduções e do imposto de renda retido, a fim de possibilitar eventual ajuste anual e restituição na declaração do imposto de renda anual (artigo 86 da Lei 8.981/95), sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal e imposição da multa prevista no parágrafo 2º do artigo supracitado.

Destaco às partes que a oposição de embargos declaratórios infundados ou manifestamente protelatórios ensejará a aplicação das penalidades cabíveis (arts. 79 e 1026, parágrafo do CPC) e que, por força do disposto no art. 96 do CPC, os valores a elas referentes deverão ser recolhidos na hipótese de interposição de recurso ordinário.

Custas pela reclamada no valor de R\$ 500,00, calculadas sobre o valor de R\$ 25.000,00 arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes. Nada mais.

JUNDIAI/SP, 16 de julho de 2021.

PATRICIA MAEDA
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PATRICIA MAEDA - Juntado em: 16/07/2021 17:09:31 - 524d2b2
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/21071617051957900000156436971?instancia=1>
Número do processo: 0011636-23.2020.5.15.0097
Número do documento: 21071617051957900000156436971