



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0010639-88.2023.5.03.0058

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/10/2023

Valor da causa: R\$ 13.067,16

Partes:

AUTOR: MICHELLE ALVES DE OLIVEIRA

ADVOGADO: ALIRSSON ALBERTO DE ASSIS JUNIOR

RÉU: RESTAURANTE E LANCHONETE SAVIO LTDA

ADVOGADO: NORZILA CAMPOS VARGAS

ADVOGADO: KLEVERSON MESQUITA MELLO

PERITO: MARCIO ANTONIO FLORENTINO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE FORMIGA
ATSum 0010639-88.2023.5.03.0058
AUTOR: MICHELLE ALVES DE OLIVEIRA
RÉU: RESTAURANTE E LANCHONETE SAVIO LTDA

Processo nº 0010639-88.2023.5.03.0058

Nesta data, a MM. Juíza do Trabalho, Dra. CAROLINA LOBATO GOES DE ARAÚJO BARROSO, procedeu ao JULGAMENTO da ação trabalhista proposta por MICHELLE ALVES DE OLIVEIRA em face de RESTAURANTE E LANCHONETE SÁVIO LTDA.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, da CLT.

II – FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARES

DIREITO INTERTEMPORAL: APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/17

O regramento constitucional nacional consagrou o princípio da segurança jurídica, art. 5º, XXXVI, já insculpido no art. 6º da LINDB, prevendo que, não obstante a lei tenha efeito imediato e geral, será ressalvado o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Nesse contexto, a alteração legislativa promovida pela norma 13.467/17 somente regula o ato jurídico iniciado sob sua vigência. Isso por que, em virtude da natureza sinalagmática do vínculo, cuja base principiológica é a calcada na

vedação do retrocesso social, conforme art. 7º da Constituição da República e art. 29 da Convenção Americana de Direitos Humanos, a norma que regula os atos jurídicos é aquela vigente no momento de sua celebração.

Acerca do direito processual, tendo em vista a previsão do art. 14 do CPC, que positivou a teoria do isolamento dos atos processuais, os atos já praticados quando em vigor da lei alterada consideram-se perfeitos e acabados. Aqueles cujo prazo iniciou-se já sob a vigência da norma modificada, regem-se pela lei modificadora.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

As impugnações aos documentos são genéricas e não fundamentadas, sem indicação de quaisquer vícios quanto ao conteúdo ou à forma dos referidos documentos.

Se os documentos são aplicáveis e hábeis, ou não, à prova dos fatos, será questão de análise específica no momento oportuno, guardada a compatibilidade com a matéria sob exame.

REJEITO.

INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

A regra de distribuição do ônus de prova nesta Especializada está disposta no art. 818 da CLT, segundo o qual é da reclamante o ônus de comprovar os fatos constitutivos do seu direito (art. 818, I) e da reclamada a demonstração de fato impeditivo, modificativo ou extintivo desse direito (art. 818, II).

As hipóteses de inversão desse ônus são excepcionais, dependendo de convenção das partes ou decisão fundamentada do Juízo, o que não é o caso dos autos, já que no feito é possível o cumprimento do encargo processual pela reclamante, seja por documentos em seu poder, ou por testemunhas, ficando INDEFERIDO o seu requerimento neste sentido.

MÉRITO

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A reclamante pleiteia a equiparação salarial com o paradigma Sr. Ricardo William Ferreira, aduzindo que, não obstante sua CTPS ter sido anotada na função de balconista, sempre desempenhou a função de cozinheira, tal como o paradigma, com a mesma perfeição técnica, mas recebia remuneração inferior à que era percebida por aquele.

A reclamada contesta a pretensão aduzindo que a reclamante sempre exerceu atividades atinentes à função de balconista e, ainda que assim não fosse, o paradigma apontado na inicial tem vasta experiência na área de cozinha, possuindo Know-how que a reclamante não tem.

Decide-se.

São requisitos para o reconhecimento da equiparação salarial o exercício de idêntica função, de igual valor, prestada ao mesmo empregador e na mesma localidade.

Com o advento da Lei n. 13.467/17, considera-se de igual valor o trabalho feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Na equiparação salarial, incumbe ao reclamante provar a identidade de funções prestadas a favor de um mesmo empregador, na mesma localidade, por se tratarem de fatos constitutivos de seu direito (artigo 818, I, da CLT), sendo da reclamada o ônus de provar a diferença de produtividade e perfeição técnica, bem como a diferença superior a dois anos de serviços na função, por constituírem fatos impeditivos e modificativos do direito (Súmula 6, VIII do TST).

Nesse mesmo sentido é o item VIII da Súmula nº 6 do TST:

Súmula nº 6 do TST. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT:

...

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

Isso porque o princípio maior que fundamenta o pleito equiparatório é o princípio da proibição da discriminação, presente em vários dispositivos da Constituição, bem como da legislação celetista. E, nesse sentido, só se pode falar em discriminação na ocorrência de dois contratos de trabalho, em que um empregado é tratado com elemento desqualificante e injusto, que lhe retire igual valor a outro empregado que presta serviços sob as mesmas condições, ônus que recai sobre a empresa.

A reclamante não se desvencilhou de seu ônus probatório. Note-se o teor do depoimento da testemunha Maria Dias de Souza, ouvida a rogo da parte autora:

(...) a reclamante entrou como balconista e depois foi para a cozinha; que quando entrou já tinha 3 meses que a reclamante tinha entrado, já vencendo a experiência; a reclamante já chegou como cozinheira, balconista, faxineira, atendendo balcão; que o Ricardo era o cozinheiro oficial da cozinha e ele só ficava na cozinha; já a Michele fazia de tudo, fazia faxina, lavava prato, atendia balcão; que o Ricardo não lavava nada, nem prato nem a colher que provava; que a reclamante ajudava lavando prato e fazendo de tudo como já disse; a reclamante era excelente cozinheira.

No mesmo sentido foi o depoimento de Cristina Aparecida Ferreira, testemunha da parte ré:

(...) a reclamante era balconista e quando precisasse dava um auxílio na cozinha; o Ricardo era cozinheiro e não fazia outras funções.

Pelas provas coligidas nos autos, não restou evidenciada a presença dos requisitos para a equiparação salarial: o exercício de idêntica função, de igual valor, prestada ao mesmo empregador e na mesma localidade. Isso porque o Sr. Ricardo William Ferreira exercia apenas a função de cozinheiro, ao passo que a

reclamante tinha um leque de atividades (atender balcão, fazer faxina, lavar pratos, dentre outros) e o seu serviço na cozinha ocorria apenas em momentos de necessidade.

Portanto, por não ter se desincumbido de seu ônus probatório, IMPROCEDENTE o pedido de equiparação salarial e reflexos.

ATESTADO MÉDICO – JULGAMENTO COM PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO E RAÇA – PROTOCOLO DE JULGAMENTO ELABORADO PELO CNJ, por meio da Resolução 492 de 2023.

Sustenta a reclamante que teve que se afastar do serviço, mediante atestado médico, pelo período de 15 dias, iniciando em 13/06/2023, para cuidar de sua filha recém nascida, que teve problema de saúde relacionado a alergia a suplemento lácteo. Acrescenta que o atestado não foi aceito pela reclamada, que promoveu o desconto dos dias respectivos. Pleiteia a restituição.

A reclamada contesta a alegação obreira, salientando que o atestado não lhe foi apresentado e que sempre abonou as faltas da reclamante no curso do contrato quando foram apresentados os respectivos atestados. Destaca que o atestado juntado com a inicial não se refere à saúde da própria trabalhadora, não podendo abonar as faltas do período ali destacado.

Pois bem.

Verifico dos autos que a reclamante apresentou atestados médicos em várias ocasiões, como se infere dos documentos de fls. 81 e seguintes, sendo que em todas as oportunidades houve o respectivo abono pela empresa.

O atestado médico de fls. 31, datado de 13/06/2023, foi emitido por uma médica pediatra, relatando a necessidade de a reclamante se afastar de suas atividades laborais por um período de 15 (quinze) dias para suprir as necessidades nutricionais de sua filha de 06 (seis) meses de idade.

Impõe-se a partir da presente hipótese o julgamento com perspectiva interseccional de gênero e raça, pautando-se pelo protocolo de julgamento elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução 492 de 2023, que estabeleceu diretrizes para adoção por todos os órgãos do Poder Judiciário.

Embora não haja previsão específica na CLT sobre a questão, existe normatividade internacional farta a amparar o pleito, seja pela aplicação da CEDAW (Convenção para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher), pela Convenção 103 da OIT, denominada Convenção sobre o Amparo à Maternidade ou pela aplicação do Protocolo 492 do CNJ para Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça. Isso porque a “perspectiva de gênero implica reconhecer e considerar as desigualdades e as discriminações em razão do gênero, notadamente no mundo do trabalho, buscando neutralizá-las a fim de se concretizar a igualdade substantiva” (manual do CNJ)

Conforme ensinamentos de Patrícia Maêda, Juíza do Trabalho da 15ª região e formadora dos cursos de formação continuada da Enamat/24, a respeito do tema:

“A divisão sexual do trabalho é uma característica das sociedades humanas e em geral é a base da desigualdade entre os sexos. A sociedade se organiza de maneira a destinar aos homens o trabalho que se dá na esfera pública, que é considerado produtivo, porque remunerado, e com certo valor social de caráter principal, e com a expectativa de proporcionar renda suficiente para corresponder ao papel do gênero masculino de provedor. Paralelamente, às mulheres, o trabalho fica atrelado à esfera privada, dentro do lar, e é considerado reprodutivo, mas que efetivamente é um trabalho que importa para a produção e a manutenção da vida humana. É considerado um trabalho de caráter subsidiário, e cuja renda tem uma natureza complementar. Em outras palavras a divisão sexual do trabalho ao separar e hierarquizar atividades socialmente reconhecidas como femininas e masculinas, distribui desigualmente tanto o mercado de trabalho quanto a carga do trabalho reprodutivo, entendido este como a soma do trabalho de cuidado com as pessoas e o trabalho doméstico.”

-

Já nos Considerandos da Convenção sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ressalta-se:

“Preocupados, contudo, com o fato de que, apesar destes diversos instrumentos, a mulher continue sendo objeto de grandes discriminações,

Relembrando que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a

participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade,

Tendo presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, a importância social da maternidade e a função dos pais na família e na educação dos filhos, e conscientes de que o papel da mulher na procriação não deve ser causa de discriminação mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto;

Preocupados com o fato de que, em situações de pobreza, a mulher tem um acesso mínimo à alimentação, à saúde, à educação, à capacitação e às oportunidades de emprego, assim como à satisfação de outras necessidades”.

-

Dispõe o Artigo 2º da CEDAW:

Artigo 2º

Os Estados-Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

a) consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada, o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados à realização prática desse princípio;

b) adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;

c) estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;

d) abster-se de incorrer em todo ato ou a prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;

e) tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;

f) adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

g) derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.”

Noutro ponto, a Convenção 103 da OIT de Amparo à Maternidade, em seu Artigo III e numerações subsequentes, prevê o direito à remuneração e amparo à mulher em casos de licença maternidade e atestados médicos decorrentes de doenças ou cuidados decorrentes da gestação. Toda a teleologia da norma internacional volta-se a situações relacionadas à maternidade e sua proteção contra medidas discriminatórias, especialmente considerado o panorama mundial de divisão sexual do trabalho, cujo ônus recai incontestavelmente sobre a mulher e o dever de cuidado com os filhos.

O fato é que um recém-nascido de 6 meses é a própria extensão da figura da mãe, porque dela totalmente dependente, especialmente nos casos em que se requer cuidado médico materno específico, como o presente. Não por outras razões, a discriminação agrava-se com maior ênfase a se considerar a condição social da trabalhadora, cozinheira, pessoa simples e remunerada com valores próximos ao salário mínimo, que por óbvio não a possibilitam delegar o dever de cuidado com o filho, mediante remuneração de terceiros. Apresenta-se notadamente discriminatória a conduta patronal, a se considerar que, se adoentada, a trabalhadora teria seus dias abonados, mas na condição de mãe de recém nascido teve os dias descontados, mesmo com atestado médico neste sentido. Fica nítida a dura realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho em razão da maternidade.

Portanto, o atestado médico apresentado pela trabalhadora deve ser lido sob a ótica do Julgamento sob a Perspectiva de Gênero e Raça, sobre o qual uma trabalhadora que necessariamente teria seus dias abonados por motivo de doença própria, igualmente o terá pela necessidade especial de seu filho recém

nascido de 6 meses, levando em conta o dever de cuidado da mãe e todo o aparato normativo acima citado não só de proteção à maternidade, como de formas de eliminação da discriminação contra a mulher, em sua condição de mãe.

Neste sentido, condeno a reclamada ao pagamento de 15 dias de trabalho não abonados por atestado médico.

FÉRIAS DO PERÍODO AQUISITIVO 2022/2023

Sustenta a reclamante não ter recebido as férias do período aquisitivo 2022/2023 por ocasião do seu acerto rescisório.

Por seu turno, a reclamada sustenta que a verba é indevida em razão do número de faltas da reclamante no período aquisitivo, que foram superiores a 30 (trinta).

Pois bem.

Acerca da matéria, dispõe o artigo 130, da CLT:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

O período aquisitivo em questão é de 07/07/2022 a 06/07/2023. Os documentos de fls. 161/162, que estão devidamente assinados pela reclamante, indicam que não houve prestação de serviços no período de 21/06/2023 a 06/07/2023 (limite do período aquisitivo) e, também de 21 a 23/05/2023 e de 26/05/2023 a 20/06/2023.

Como já visto no item anterior, as ausências ao serviço de 13/06/23 a 27/06/23 referem-se ao período para acompanhamento de filho recém nascido e, portanto, considerado por normatividade internacional como faltas justificadas.

Portanto, serão consideradas como faltas injustificadas somente aquelas ocorridas no período de 21 a 23/05/23; 26/05/23 a 12/06/23; e 28/06/23 a 06/07/23, o que totaliza 30 faltas injustificadas.

Logo, por força do inciso IV do artigo 130, da CLT, a reclamante terá direito a receber 12 dias de férias mais 1/3 em relação ao período aquisitivo 2022/2023.

Importante destacar que no interregno ora em debate não está compreendido o período de licença maternidade da reclamante, como alegado na impugnação de fls. 196/203, uma vez que esta foi usufruída até março/2023, haja vista o nascimento da filha da reclamante em 30/11/2022 (fls. 30).

DESCONTOS INDEVIDOS NO TRCT

Alega a reclamante que houve um desconto no valor de R\$234,00 em seu acerto rescisório a título de “insuficiência de saldo”, o que não é devido, pretendendo sua restituição.

Em sua defesa, a reclamada alega que o desconto foi legítimo, sendo decorrente de plano de saúde, cujos valores foram se acumulando, mês a mês.

O desconto alegado pela parte autora está descrito no campo 115.2 do TRCT de fls. 170/171, cuja importância é de R\$234,00.

Para comprovar sua alegação, a reclamada juntou os documentos de fls. 181/191, cujos valores superam o desconto promovido pela empresa. Justifica-se o fato pela insuficiência de recursos, haja vista a ausência de parcelas a serem pagas. Note-se que a rescisão foi por iniciativa da reclamante, fato incontroverso e o aviso prévio foi descontado apenas no valor de R\$585,64, ou seja, os valores descontados foram ajustados de maneira a não apresentar um saldo negativo em desfavor da reclamante, sendo a rescisão apenas zerada.

Importante destacar, como visto no item anterior, que a reclamante praticamente não trabalhou nos meses de maio e junho/2023. No mês de julho/2023 o recibo de fls. 113, devidamente assinado pela reclamante, também demonstra a existência de 30 faltas no período, com valor líquido zerado.

Para adequar o crédito com os descontos, verifico que foi adicionado aos vencimentos o valor de R\$234,00 (código 998), justamente para proporcionar que o valor líquido não ficasse negativo.

A importância agregada no último mês trabalhado foi justamente a que foi descontada no TRCT, como dito, apenas para proporcionar que a rescisão não ficasse negativa.

Não visualizo ilicitude no desconto, tampouco há razão para a restituição pretendida.

Julgo improcedente.

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

Em decorrência da ausência de pagamento das verbas rescisórias é devida a multa do artigo 477, § 8º da CLT. Por se tratar de penalidade, deve ser interpretada restritivamente, pelo que deve corresponder somente ao salário base da empregada.

GRATUIDADE JUDICIÁRIA

DEFIRO os benefícios da justiça gratuita à parte autora, tendo em vista a declaração anexada ao processo (fl. 25), bem como a ausência de prova nos autos de que a trabalhadora, atualmente, possua renda mensal superior a 40% do maior benefício previdenciário concedido atualmente.

Registra-se que a alteração legislativa promovida pela Lei 13.467/17 somente criou presunção absoluta de miserabilidade para os empregados que recebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

A norma alteradora não exclui a possibilidade da gratuidade judiciária para os demais reclamantes. Ao caso, pela moderna teoria do Diálogo das Fontes, e com fulcro no art. 769 da CLT e art. 15 do CPC, aplica-se a previsão do art. 99,

caput e § 3º do CPC, segundo o qual se presume verídica a alegação de insuficiência econômica deduzida por pessoa física ou por afirmação de seu advogado (art. 1º da Lei 7.115/1983).

A alteração legislativa legitima-se desde que em consonância com a leitura constitucional e suprema de acesso integral e gratuito à justiça aos que "comprovarem insuficiência de recursos" (CF, art. 5º, LXXIV), sob pena de violação do Acesso à Justiça e Princípio da Vedação do Retrocesso Social.

Por fim, o entendimento dominante na jurisprudência pátria é de que a declaração de pobreza é suficiente para garantir-lhe os benefícios da justiça gratuita, conforme se infere da Súmula 463, I, do TST.

Ademais, não há nos autos evidência de que a parte reclamante possua bens suficientes para arcar com as custas processuais.

Friso que o deferimento da Justiça Gratuita ao reclamante foi feito de forma fundamentada, nos termos acima expostos, não havendo que se falar em pré-questionamento em 1ª instância, mormente porque este é pressuposto objetivo dos recursos de natureza extraordinária aos Tribunais Superiores (Súmulas 221 e 297 do C.TST).

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Uma vez que a ação trabalhista foi distribuída a partir da vigência da Lei nº 13.467/17, a fase postulatória já era regida pela nova legislação, tornando plenamente aplicável a sistemática dos honorários advocatícios, inclusive o critério de sucumbência recíproca, previsto no artigo 791-A, § 3º, da CLT.

Assim, considerando os critérios previstos no artigo 791-A, 2º, da CLT, arbitram-se os honorários advocatícios em 15% sobre o valor de liquidação da sentença (honorários advocatícios devidos ao procurador da parte reclamante) e 15% dos valores dos pedidos rejeitados, conforme valores informados na inicial, devidamente atualizados (honorários advocatícios devidos aos patronos do reclamado), excluindo-se da referida base de cálculo a cota previdenciária patronal e as custas processuais.

Esclareça-se que para a apuração da sucumbência recíproca se faz a análise da procedência ou improcedência de cada pedido, de forma que o deferimento parcial de algum pedido não enseja a sucumbência recíproca. Nesse sentido é o entendimento fixado no enunciado 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela Anamatra:

99 Sucumbência recíproca O JUÍZO ARBITRARÁ HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA (ART. 791-A, PAR.3º, DA CLT) APENAS EM CASO DE INDEFERIMENTO TOTAL DO PEDIDO ESPECÍFICO. O ACOLHIMENTO DO PEDIDO, COM QUANTIFICAÇÃO INFERIOR AO POSTULADO, NÃO CARACTERIZA SUCUMBÊNCIA PARCIAL, POIS A VERBA POSTULADA RESTOU ACOLHIDA. QUANDO O LEGISLADOR MENCIONOU "SUCUMBÊNCIA PARCIAL", REFERIU-SE AO ACOLHIMENTO DE PARTE DOS PEDIDOS FORMULADOS NA PETICAO INICIAL.

Destaca-se que a jurisprudência é pacífica no sentido de que o pagamento dos honorários sucumbenciais pelo reclamante beneficiário da justiça gratuita somente é possível se o autor houver recebido crédito que promova substancial e indiscutível alteração de sua condição socioeconômica.

Em recente decisão exarada, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade da expressão "...desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa...", do caput e do §4o, do art. 791-A, da CLT, pela qual o referido artigo irá vigorar com o seguinte sentido:

Art. 790-A, § 4o. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, (inconstitucionalidade), as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subseqüentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Portanto, em execução, os honorários sucumbenciais deverão ficar suspensos, observando-se o disposto no art. 791-A, §4o, CLT, e o decidido na ADI 5766/DF, uma vez que foi deferida a gratuidade judiciária à parte reclamante, independentemente de ter havido o recebimento de créditos neste feito, somente havendo que se falar em execução se "...o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade...".

DELIBERAÇÕES FINAIS

Por razões de boa-fé processual, desde já deixo orientado às partes:

a) os embargos de declaração não são destinados a rever fatos e provas produzidas no feito. Tampouco para mudar decisão desfavorável à parte que entendeu que sua prova/alegação não fora analisada ou que, no julgamento, fora analisada erroneamente. Para tais casos, existe o Recurso Ordinário;

b) o julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão, isso porque mesmo após a vigência do CPC/2015, não cabem embargos de declaração contra decisão que não se pronuncie tão somente sobre argumento incapaz de infirmar a conclusão adotada (Informativo 585, STJ). A obrigação do Juízo se restringe a analisar todos os pedidos (CPC, art. 141) e a fundamentar suas decisões (CF, art. 93, IX);

c) os embargos de declaração são restritos a hipóteses específicas: pedido formulado expressamente e não apreciado, ausência no dispositivo de item deferido na fundamentação, a existência de contradição interna entre o raciocínio desenvolvido e a conclusão final (e não contradição entre o decidido a legislação, súmula, OJ, jurisprudência ou doutrina), a existência de omissão na sentença ou eventual erro material;

d) não há que se falar em pré-questionamento em 1ª instância para os recursos destinados à 2ª instância (amplo efeito devolutivo do recurso ordinário), mormente porque este é pressuposto objetivo dos recursos de natureza extraordinária nos Tribunais Superiores (Súmulas 221 e 297 do C.TST);

e) interpor embargos de declaração fora das hipóteses acima ou com objetivo de rediscutir matéria apreciada e desfavorável à parte, acarretará na aplicação da multa do art. 1.026, §2º, do CPC (até 2% do valor corrigido da causa); e

III - DISPOSITIVO

Posto isso, Julgo PROCEDENTES, EM PARTE os pedidos formulados por MICHELLE ALVES DE OLIVEIRA em face de RESTAURANTE E LANCHONETE SÁVIO LTDA, para condená-lo, a pagar à reclamante, conforme for apurado em liquidação de sentença:

a) 15 dias de trabalho não abonados por atestado médico, no período de 13 a 27/06/2023;

b) 12 dias de férias mais 1/3 em relação ao período aquisitivo 2022/2023;

c) Multa do artigo 477, § 8º, da CLT.

DEFERIDOS os benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS, devidos ao patrono da reclamante, pelo reclamado, e aos procuradores do reclamado, pela parte reclamante, ambos no percentual de 15%, SUSPENSA A EXIGIBILIDADE dos honorários sucumbenciais devidos pela parte reclamante.

Tudo na forma da fundamentação acima, que a este *decisum* integra, inclusive no que se refere a dedução admitida.

A parte reclamada deverá comprovar o recolhimento da contribuição previdenciária, sob pena de execução (observado o disposto no artigo 22-A, da Lei Federal nº 8.212/91, e no artigo 201-A, do Decreto Federal nº 3.048/99, em razão do seu enquadramento como agroindústria, e em observância à Lei nº 12.546/2011 em caso de enquadramento da empresa ré), ficando autorizados os descontos da quota parte do(a) reclamante, segundo o critério de apuração disciplinado no artigo 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/99, que regulamentou a Lei 8.212/91, calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no artigo 198 do citado Decreto, observado o limite máximo do salário de contribuição.

A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição (Súmula 368, C. TST), ressaltando que A Justiça do Trabalho é incompetente para executar as contribuições arrecadadas pelo INSS, para repasse a terceiros, decorrentes das sentenças que proferir, nos termos do art. 114 da Constituição da República (Súmula 24, TRT 3ª Região).

Está autorizado o desconto do imposto de renda a ser retido do crédito da reclamante, se for o caso. Nesta hipótese, as reclamadas comprovarão nos autos, em 15 dias após a retenção, o respectivo recolhimento, conforme artigo 28 da Lei 10.883/2003. O cálculo do tributo observará o preconizado na OJ 400 da SDI-1 do TST, os dispositivos da Lei nº 8.541/92 (artigo 46) e da Lei 7.713/88 (artigo 12-A), conforme Instrução Normativa nº 1127/11 da Receita Federal e Provimento 03/2005 da CGJT.

Para os fins do artigo 832, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, têm natureza indenizatória as seguintes parcelas: férias indenizadas + 1/3; multas do artigo 477 da CLT.

Custas, pelo reclamado, a serem arbitradas após a liquidação da presente decisão.

Intimem-se as partes.

Intime-se a União, oportunamente (artigo 832, § 5º, CLT), caso o valor das contribuições previdenciárias apurado em liquidação ultrapasse a alçada definida pelo Ministério da Fazenda.

Desde já este Juízo deixa ressaltado às partes que a decisão acima rebateu todos os pontos contestados, sendo fundamentada com base na legislação aplicável e na jurisprudência atual, notória e interativa do Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com indicação de origem e datas, frisando, ainda, que não há que se falar em pré-questionamento em 1ª instância. Portanto, embargos de declaração com intuito protelatório, não serão tolerados e acarretarão a incidência das penalidades legais, incluindo multas, ao embargante. ATENTE-SE.

IV - LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA

Nos termos do art. 4º, da Recomendação 04/2018 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (extrato abaixo), determino a intimação do Auxiliar da Justiça Dr. MÁRCIO ANTÔNIO FLORENTINO, perito contador, para que liquide a presente decisão, no prazo de 10 dias, perito este que permanecerá à disposição das Doutas Instâncias Recursais para adequação de cálculos em caso de eventuais reformas desta decisão.

Essa nomeação se faz necessária, diante da impossibilidade da DSLJ, por questões estruturais, liquidar todas as sentenças nesta 1ª Vara do Trabalho de Formiga. Nestes termos:

RECOMENDAÇÃO N. 04, DE 26 DE SETEMBRO DE 2018, DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Art. 1º. Os Juízes do Trabalho, sempre que possível, proferirão sentenças condenatórias líquidas, fixando os valores relativos a cada um dos pedidos acolhidos, indicando o termo inicial e os critérios para correção monetária e juros de mora, além de determinar o prazo e as condições para o seu cumprimento (Art. 832, §1º, da CLT).

§ 1º Sendo líquida a sentença, eventual interposição de recursos devolverá à instância recursal a apreciação integral de seu conteúdo, inclusive os valores fixados pela decisão, observados os limites e pressupostos de admissibilidade do recurso interposto.

§ 2º Transitada em julgado a sentença líquida, não poderá haver modificação ou inovação nas fases subsequentes do processo, não sendo possível discutir qualquer matéria, inclusive os cálculos.

§ 3º Verificado o trânsito em julgado de decisão condenatória proferida contra a Fazenda Pública, a prolação de sentença líquida não dispensa a necessidade de intimação da reclamada, para os fins do artigo 535, do CPC.

Art. 2º. No exame dos recursos interpostos a sentenças líquidas, o Relator, sempre que possível, deverá adotar o mesmo procedimento previsto no artigo 1º.

Parágrafo único. Havendo modificação de sentença proferida de forma líquida na origem, o Relator deverá determinar o ajuste das contas, nos termos dos artigos 3º e 4º.

Após a liquidação, o sigilo da sentença será liberado no PJE, quando então as partes serão intimadas de toda a decisão.

FORMIGA/MG, 27 de março de 2024.

CAROLINA LOBATO GOES DE ARAUJO BARROSO

Juíza Titular de Vara do Trabalho

