



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0001089-82.2024.5.23.0121

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/08/2024

Valor da causa: R\$ 29.151,07

Partes:

RECLAMANTE: JAIANE LIMEIRA DA SILVA

ADVOGADO: ANDREY FIGUEIREDO DE ALMEIDA

RECLAMADO: SUPERMERCADO E ATACADO SAITO LTDA.

ADVOGADO: ODUVALDO LOPES FERREIRA

ADVOGADO: PEDRO HENRIQUE GONCALVES MARQUES DE SOUZA

ADVOGADO: CRISTIAN DANIEL FRANTZ PINTO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE NOVA MUTUM
ATSum 0001089-82.2024.5.23.0121
RECLAMANTE: JAIANE LIMEIRA DA SILVA
RECLAMADO: SUPERMERCADO E ATACADO SAITO LTDA.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

II – FUNDAMENTAÇÃO

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS. INDENIZAÇÃO DE 40%. SEGURO-DESEMPREGO

Pretende a autora a reversão da justa causa que lhe foi imputada, ao argumento de que não cometera qualquer ato a ensejar a configuração de tal modalidade de dispensa (art. 482, “e” CLT - desídia). Sustenta que fora dispensada em razão de suposta falta injustificada ao trabalho no dia 15/07/2024. Narra, no entanto, que faltara em razão de necessitar cuidar de sua filha, que se encontrava enferma.

A reclamada, em defesa, alega que a autora cometeu atos que caracterizam desídia e se subsomem à alínea “e” do art. 482, CLT. Relata que a autora, no exercício de suas funções, foi penalizada diversas vezes em razão de atrasos, em duas ocasiões (11/10/21 e 03/02/24), e de 3 faltas injustificadas (08/02/24, 12/02/24 e 11/06/24), tendo sido recebido advertência, suspensão e, por fim, demitida por justa causa na última falta, no dia 15/07/2024.

A fim de comprovar suas alegações quanto aos atrasos e faltas injustificadas, a reclamada trouxe termos de advertência e suspensão aplicadas à autora, bem como cartões de ponto, em que constam anotações de faltas injustificadas e os atrasos referidos – IDs. 6675317 e ss. e ID. 9a94502 e ss. A autora não desconstituiu a validade de tais documentos, nem comprovou que as faltas dos dias 08/02/24, 12/02/24 e 11/06/24 tenham sido justificadas.

É certo ser próprio da “desídia” que ela se caracterize pela reiteração de atos de desleixo. Ou seja, como regra, para ela se configurar, não bastaria a ocorrência de uma só falta injustificada, de um ato isolado, mas da reiteração daquele ato, para, então caracterizar-se o comportamento, o hábito desidioso. E, para comprovar essa repetição, cabe ao empregador sancionar cada ato, documentando cada ato de desleixo, para, ao final, lograr demonstrar o comportamento de desleixo no trabalho.

Aliás, é até recomendável que o empregador aplique prévias punições pelos atos que considera desidiosos, para que fique claro – ao empregado e eventualmente em juízo – que reprova aquela atitude, punindo-a e esperando um comportamento diverso.

Diante dessa necessidade de reiteração, normalmente não se há falar em falta de imediatidade na penalidade de justa causa desídia, já que a primeira advertência, cronologicamente mais longínqua, precisa juntar-se às subseqüentes punições, até a última, para configurar-se a desídia ensejadora de justa causa.

Portanto, em análise apriorística, tem-se que o comportamento de faltar ao trabalho de modo injustificado e atrasar-se para o serviço costuma caracterizar a desídia, assim entendida como o desleixo, a ausência de diligência, a falta de compromisso e de interesse, o desdém com o trabalho.

No caso particular destes autos, no entanto, a interpretação e subsunção dos fatos devem ser feitas *cum grano salis*, devendo o julgador atentar-se à realidade fática vivenciada pela autora, mulher e mãe, à época do encerramento contratual. Deveras, na forma do art. 8º, CPC, tem-se que, “*ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.*”

Nesse passo, colho que a autora sustenta ter faltado ao trabalho no dia 15/07/2024 para cuidar de sua filha, uma bebê de pouco mais de 1 ano que se encontrava enferma.

Com efeito, comprovou que comunicou a empresa, por meio de mensagem de WhatsApp (ff. 4 e 5), que estava enfrentando esse problema em casa e que talvez fosse necessário ausentar-se do trabalho, enquanto não conseguia alguém para cuidar de sua filha.

Embora a ré impugne a ausência de ata notarial sobre a conversa de WhatsApp, em momento algum negou a narrativa da autora de que, de fato, comunicou a empresa acerca da situação pela qual estava passando com sua filha, o que reputo, pois, incontroverso.

Pois bem.

A Constituição de 1988 prevê um verdadeiro dever de solidariedade entre a família, o Estado e toda a sociedade (e aqui leia-se “empregadores”) de zelar pelas crianças, adolescente e jovens, não podendo nenhum desses agentes descuidar de medidas que visem ao bem-estar e à promoção dos direitos de tal grupo vulnerável. Nos termos do art. 227 da Carta Magna, *“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”*. Igualmente, em seu art. 229, prevê que *“os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores...”*.

Logo, não se pode desprezar o papel – constitucional e moral – da autora de ser responsável legal por sua filha menor, assim como o dever de solidariedade da empresa (sociedade), que lhe impõe, no mínimo, a obrigação de colaborar e compreender que seus empregados, além de empregados, são pais, mães, cidadãos e têm outros deveres civis a serem cumpridos, além dos deveres enquanto empregados.

Ponto, ainda, que os processos envolvendo mulheres, especialmente a maternidade, devem contar com um olhar especial dos julgadores, tendo em vista tratar-se a mulher de grupo socialmente vulnerável, historicamente excluído, ao qual sempre foram relegadas as atividades domésticas (especialmente o cuidado primário dos filhos), o que, até os dias hodiernos, traz-lhes dificultadores de inserção no mercado de trabalho, de manutenção no emprego e de progressão na carreira.

Nesse sentido, vem à baila o Protocolo Para Julgamento com Perspectiva De Gênero (Resolução CNJ n. 492/2023), que clama às magistradas e aos magistrados:

Um olhar atento ao contexto no qual mulheres estão inseridas, por outro lado, nos mostra que muitas delas têm sua produtividade afetada por serem cuidadoras primárias dos filhos. Isso significa dizer que não só mulheres são prejudicadas por seu status subordinado, mas também que o critério para promoção - alta produtividade - reflete a experiência de homens ou de mulheres que podem contratar empregadas domésticas, que conseguem se dedicar mais ao trabalho na empresa. Esse critério é, portanto, impregnado e perpetuador de desigualdades. Dito isso, o impacto desproporcional pode, muitas vezes, parecer neutro, mas não o é.

Corroborando a especial proteção que o ordenamento jurídico pátrio confere ao mercado de trabalho da mulher e à maternidade, convém mencionar ainda o art. 7º, XX, CF, os arts. 372 e ss. da CLT e, especificamente no que diz respeito à proteção necessária em razão dos cuidados com os filhos, a Lei 14.457/22 (Programa Emprega + Mulheres). Esta última, inclusive, com vistas ao apoio à parentalidade e à manutenção do emprego das mulheres, prevê diversas medidas, como a adoção do **teletrabalho**, o **regime de tempo parcial**, o **regime especial de compensação de jornada**, a antecipação de férias, **horários de entrada e saída flexíveis** (art. 1º, II, Lei 14.457/2022).

Desse modo, em observância à proteção do mercado de trabalho da mulher, notadamente da maternidade, e à proteção integral da criança, deve a empresa cumprir sua função social, observando o valor social que a livre iniciativa deve guardar e promovendo a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho humano (art. 1º, III; art. 5º, XXX; art. 170, caput e III, CF).

Portanto, na atual quadra jurídica de nosso ordenamento jurídico, não pode a empresa, que tem uma função social constitucional a cumprir, simplesmente entender, tal como lançado na contestação, que a falta da autora decorreu de uma desorganização pessoal da sua vida e que a empresa nada tem a ver com essa suposta desorganização.

Do contrário, o ordenamento tem evocado as empresas, de modo cada vez mais intenso, a promover adaptações razoáveis à realidade vivenciada por seus empregados, quer por questões de gênero (v.g. conceder horários flexíveis às mulheres com filhos), quer por questões de religião (v.g. tolerar horários diferenciados de trabalho em razão de algumas religiões), quer por questões de deficiência (v.g. promover acessibilidade de instalações, adotar desenhos universais) etc., tudo de

modo a promover a dignidade da pessoa humana(art. 1º, III, CF) e a isonomia (Art. 5º, caput, I, CF).

Pois bem.

Observo que, antes de 2024, conforme relato da contestação (f. 78) e documentos que a acompanham, a autora só teve uma única advertência em razão de atraso, logo no início do vínculo de emprego, em 11/10/2021. Depois disso, o outro atraso e as 3 faltas injustificadas seguintes, ocorreram todas em 2024, quando a autora já era mãe e tinha uma bebê de cerca de 1 ano para cuidar.

Por sua vez, a última falta da autora, em 15/07/2024, que ensejou a sua dispensa por justa causa, foi por ela comunicada com antecedência à empresa, por meio do envio de uma mensagem na noite anterior, relatando a situação de enfermidade de sua filha.

Registro que, a despeito de não ter juntado um atestado médico propriamente, indicativo de que a filha tenha recebido cuidados médicos naquele dia, vê-se que a autora se antecipou em um dia, agiu com boa-fé e comunicou de modo prévio à empregadora uma justificativa razoável para ausentar-se do trabalho no dia seguinte. Assim, claramente não houve ânimo da autora de agir com desleixo e descaso em relação ao trabalho, no que diz respeito à falta ao trabalho nesse dia.

De qualquer modo, considerando Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, atribuo valor probatório ao próprio depoimento da reclamante, por ter-se mostrado verossímil, ao aduzir que realmente não buscou atendimento médico, pois tinha medicamentos em casa e preferiu cuidar ela mesma da sua filha, em vez de dirigir-se a um posto de saúde, onde teria de esperar por longo tempo para ser atendida.

Com efeito, as regras da experiência comum subministradas na observação do que ordinariamente acontece (art. 375, CPC), permitem-me o conhecimento de que, de fato, por vezes, um/a filho/a doente pode receber cuidados e medicamentos em casa pelos próprios pais. Isso porque é corriqueiro que crianças pequenas adoeçam sucessivas vezes com gripes, resfriados e enfermidades respiratórias menos graves, já sabendo os pais, em razão disso, lidar com aquela sintomatologia, o que dispensa, pelo menos *a priori*, dirigir-se até um posto de saúde, onde se costuma enfrentar longa espera e sujeitar-se a outras enfermidades.

Aliás, outra evidência da ausência de desleixo e descaso por parte da autora em relação à tal ausência é o fato de que, naquele mesmo dia, à tarde, após conseguir alguém que ficasse com sua filha, ter ido trabalhar – o que foi confirmado pela preposta em seu depoimento.

Assim, muito embora as faltas anteriores aparentemente demonstrem um comportamento desidioso da autora, interpreto que especificamente sua última falta, no dia 15/07/24, foi razoavelmente justificada, não configurando falta injustificada apta a compor a sucessão de atos faltosos caracterizadores da desídia.

Anoto que não se haveria como manter a justa causa com base no aparente comportamento desidioso anterior, na medida em que, entre a última falta injustificada (11/06/2024) e a dispensa (15/07/24), decorreu mais de 1 mês, a afastar a imediatidade necessária para a aplicação da penalidade. Assim, para que se sustentasse a justa causa aplicada e fundada em desídia, haveria de se configurar nova falta injustificada ou algum outro ato desidioso, para configurar a continuidade faltosa inerente à desídia.

Diante do exposto, denota-se que a reclamada não se desincumbiu de demonstrar a prática de falta grave no que concerne à última falta, ônus que lhe incumbia (art. 818, II, CLT c/c S. 212, TST), e não observou a imediatidade, em relação às faltas anteriormente ocorridas.

Por tal razão, **reverso a dispensa por justa causa**, convertendo-a em **dispensa imotivada no dia 15/07/2024, com projeção para o dia 20/08/2024**, por força do aviso prévio (OJ 82, SDI 1, TST), e condeno a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas, *nos limites da inicial* (arts. 141 e 492, CPC) já considerando a projeção do aviso prévio:

a) Aviso prévio indenizado (36 dias);

A circunstância de se tratar de reversão de justa causa não afasta a incidência da multa do art. 477, §8º, CLT, a qual só é elidida em caso de a mora no pagamento dos haveres rescisórios ter sido ocasionada pelo empregado, o que não é o caso. Aplicável, analogamente, o mesmo raciocínio da s. 462, TST. Nesse sentido, por todos, o seguinte precedente do e. TST:

"RECURSO DE EMBARGOS. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/07. MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT. JUSTA CAUSA REVERTIDA EM JUÍZO. 1. A tese da Turma é no sentido de que, uma vez consistentes os fundamentos alegados pela empregadora para a demissão por justa causa- conquanto revertida em juízo-, não há falar na imposição da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, uma vez que houve o pagamento tempestivo das verbas devidas em razão da demissão por justa causa, no caso, saldo de salário. 2. O pagamento tão somente de saldo de salário

não é capaz de afastar a conclusão de que inadimplidas as demais verbas rescisórias decorrentes da reversão em juízo da justa causa, sendo certo que o atual entendimento desta Corte Superior consolidou-se no sentido de que apenas quando o trabalhador, comprovadamente, der causa à mora, não será devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, hipótese não reconhecida nos autos. Recurso de embargos conhecido e provido." (E-ED-RR-229900-94.2005.5.02.0064, SbDI-1, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 12/05/2017);

Assim, condeno a ré no pagamento da multa do art. 477, §8º, CLT.

Por outro lado, diante da controvérsia séria e legítima instaurada, não se há falar na multa do art. 467, CLT.

Também em razão da reversão da justa causa, condeno a reclamada no pagamento dos depósitos de FGTS incidentes sobre as verbas rescisórias de natureza salarial, bem como da indenização de 40% sobre a dispensa imotivada, no prazo de cinco dias após intimação da Secretaria, entregando-lhe as guias necessárias ao saque no mesmo prazo, sob pena de conversão em obrigação de dar o equivalente em pecúnia e expedição de ofício ao MPT para as providências cabíveis. Feitos os depósitos e não entregues as guias, autoriza-se a liberação por alvará.

Sem prejuízo do acima determinado, visando à prolação de sentença líquida e à concretização do princípio da duração razoável do processo, e considerando, ainda, que a obrigação de fazer em comento tem um valor econômico mensurável, equivalente ao devido a título de FGTS + 40%, determino desde logo a apuração desse valor, nos termos acima, o qual integrará a condenação. Assim, a um só tempo, tem-se o valor econômico da obrigação de fazer e o valor resultante de sua conversão em obrigação de pagar, em caso de eventual descumprimento.

Fica, também, autorizado o abatimento dos valores já comprovadamente pagos, conforme se averiguar em pesquisa junto à CEF no momento da liquidação do julgado, *devendo o abatimento observar a natureza jurídica das parcelas eventualmente recolhidas (depósito mensal e indenização de 40% sobre o FGTS).*

Caso a reclamada cumpra a obrigação de fazer a que foi condenada, será excluído da planilha de cálculos o valor liquidado a título de FGTS; não cumprindo, já se tem antecipadamente a liquidação da obrigação de fazer convertida em obrigação de pagar o equivalente em pecúnia.

Forte no princípio da ultrapetição, por ser matéria de ordem pública, determino ainda que a ré retifique a CTPS digital obreira no sistema e-social, de modo a constar, como data de saída, o dia 20/08/2024, considerada a projeção do aviso prévio (OJ 82, SDI1-TST). Prazo de 5 dias contados do trânsito em julgado, sob pena de multa única de R\$ 500,00 em prol do autor (art. 537, CPC), sem prejuízo de a própria Secretaria anotá-la e expedir ofício (Art. 39, CLT). Intime-se pessoalmente (s. 410, STJ).

Diante da reversão da justa causa, condeno a reclamada, outrossim, a entregar à parte autora, no prazo de cinco dias após a intimação da Secretaria, as guias necessárias à habilitação no seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva (s. 389, II, TST). Para tais fins, a Secretaria deverá intimá-la, logo após o trânsito em julgado. Entregues as guias, deve a autoridade administrativa observar o preenchimento dos demais requisitos legais pela autora, notadamente a não obtenção de emprego logo após a dispensa e o não recebimento de outro benefício no mesmo período. Ficam supridos os seguintes requisitos: a necessidade de observância do prazo de 120 dias, o TRCT e a necessidade de efetivação dos depósitos de FGTS.

Para efeitos de liquidação, deve ser considerada média dos 3 últimos salários da parte autora, conforme holerites/fichas financeiras juntados aos autos, acrescido da média aritmética das parcelas retributivas pagas com habitualidade, observados os termos do art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT.

A fim de prevenir o enriquecimento sem causa, deduzam-se da condenação os valores eventualmente já pagos pela ré sob os mesmos títulos.

DANOS MORAIS

A parte autora requer o pagamento de indenização por dano moral, aduzindo que a sua dispensa por justa causa foi indevidamente aplicada, o que teria lhe causado abalos psicológicos.

Para o deferimento de indenização por dano moral, faz-se mister a existência de alguns requisitos indispensáveis à sua caracterização, nos termos do artigo 5º, inciso X da Constituição Federal e artigos 186 e 927 do Código Civil.

O dano moral é todo aquele que atinge os direitos personalíssimos do trabalhador, diretamente vinculados à sua honra, dignidade, privacidade, intimidade, imagem, autoestima, nome etc.

De tal modo, para que seja imputada ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização por dano moral, imperativa a existência de culpa por ato omissivo ou comissivo, a ocorrência do dano, bem como do nexos causal entre o ato e o dano sofrido pela vítima.

No caso, não obstante a justa causa aplicada pelo empregador e a sua conversão em dispensa sem justa causa nesta decisão, não vislumbro o abalo moral do trabalhador, porquanto não houve a demonstração de excesso praticado pela reclamada no ato da dispensa.

A mera reversão da justa causa não impõe, por si, o abalo moral indenizável, conforme entendimento perfilhado pela jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas. Nesse sentido as seguintes decisões as quais trago também como fundamentos da presente decisão:

JUSTA CAUSA - REVERSÃO - INDENIZAÇÃO - DANOS MORAIS - PRESSUPOSTOS - A dispensa por justa causa, por si só, mesmo quando descaracterizada em juízo, não tem o condão de gerar para o trabalhador, de forma automática, o direito a indenização por danos morais, se não demonstrados outros desdobramentos que pudessem ter afetado sua honra ou dignidade. (TRT 03ª R. - RO 1746/2012-006-03-00.4 - Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva - DJe 18.12.2013 - p. 96)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - REVERSÃO DA JUSTA CAUSA - A reversão da despedida por justa causa em despedida sem justa causa, devido à falta de prova suficiente da falta grave imputada ao empregado, por si só, não comporta a robustez necessária para embasar a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Para justificar a indenização é necessário que a atitude do agente seja ilícita e que tal atitude ilícita tenha causado efetiva lesão no patrimônio moral do empregado, o que não restou demonstrado no caso. Recurso

interposto pelo reclamante a que se nega provimento no item. (TRT 04ª R. - RO 0002022-45.2012.5.04.0205 - 9ª T. - Rel. Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda - DJe 22.11.2013)

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA - DANO MORAL NÃO COMPROVADO - INDENIZAÇÃO INDEVIDA - A mera descaracterização da justa causa do obreiro não garante a este o direito à indenização por dano moral, sendo necessária que a atitude da ré caracterize prejuízo à sua honra. No caso, não tendo restado provado que esta foi violada, é indevida a indenização pretendida. (TRT 09ª R. - RO 616-58.2011.5.09.0019 - Rel. Francisco Roberto Ermel - DJe 02.08.2013 - p. 302)

DANOS MORAIS - INDENIZAÇÃO - REVERSÃO DA JUSTA CAUSA - A demissão por justa causa, ainda que revertida em Juízo, não gera - Por si só - O dano moral. É preciso ter em mente que a dispensa - Com ou sem motivo - É ato potestativo do empregador. Há previsão legal para tanto. Assim, ainda que a recorrente não tenha obtido êxito em comprovar, em Juízo, o justo motivo para a dispensa, tal circunstância gera apenas a reversão da justa causa para a dispensa imotivada (RR- 25300-44.2009.5.04.0702, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 19/09/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 05/10 /2012). (TRT 18ª R. - RO 0001186-80.2012.5.18.0141 - 3ª T. - Relª Desª Elza Cândida da Silveira - DJe 04.03.2013 - p. 57)

(...)RESPONSABILIDADE CIVIL - DANO MORAL - JUSTA CAUSA - NÃO CONFIGURAÇÃO. O dano moral está vinculado à honra do indivíduo, não atinge seu patrimônio em si, mas sua dignidade, reputação, integridade física e estética. O dano não decorre de qualquer dissabor enfrentado pelo trabalhador e, para a sua caracterização, deve estar provado que o ato ilícito ensejou graves transtornos ao indivíduo, causando-lhe sofrimento considerável. A mera reversão judicial da despedida por justa causa, por si só, não gera direito à indenização por danos morais, devendo a parte produzir prova robusta da repercussão negativa da medida, ônus que ao Autor incumbia e do qual não se desvencilhou, razão pela qual se mantém a sentença que julgou improcedente o pleito. Nega-se provimento no particular. (TRT 23ª R. - RO 0002013-58.2013.5.23.0031 - Relª Desª Maria Berenice - DJe 29.07.2013 - p. 80)

Assim, não demonstrada a violação do patrimônio moral do trabalhador, rejeito o pedido de indenização por dano moral deduzido com fundamento na justa causa aplicada.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Não houve nos autos a demonstração de que a parte autora tenha praticado algum ato processual que pudesse caracterizar litigância de má-fé, mas mero exercício de seu direito de ação. Portanto, rejeito o pedido da parte reclamada neste particular.

DEDUÇÃO/COMPENSAÇÃO

Não se deve confundir a compensação com a dedução.

A compensação, prevista nos arts. 368 e ss. do CCB, ocorre quando ambas as partes figuram, concomitantemente, como credor e devedor uma da outra, extinguindo-se os créditos reciprocamente, desde que digam respeito à relação de trabalho, o que não é o caso dos autos.

Por outro lado, autorizo sejam deduzidos dos cálculos os valores comprovadamente pagos pela reclamada sob igual título aos da condenação, com vistas a prevenir o enriquecimento sem causa do autor (art. 884 e ss., CCB).

RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Em execução, devem ser retidos os valores devidos a título de contribuições previdenciárias e fiscais, observando-se o disposto na Súmula 368 do C. TST. Para efeitos de liquidação, possuem natureza indenizatória as parcelas constantes nesta sentença que se enquadrem entre aquelas previstas no art. 214, §9º do Decreto nº 3.048/99, bem como o FGTS (art. 28 da Lei nº 8.036/90), sendo consideradas salariais as demais parcelas.

Em relação ao imposto de renda, o empregador é responsável por tais recolhimentos e pode deduzir a cota parte do reclamante conforme dispõe a OJ 363 SDI-I do C. TST. O cálculo do IR (contribuição fiscal) deve observar o regime de competência, tendo em vista a Lei 12.350/10 que acrescentou o art. 12-A na Lei nº 7.713/88 e Ato Declaratório nº 01/09 PGFN; além de observar o contido na OJ 400 SDI-I do C. TST, isentos os juros.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

As parcelas devem ser liquidadas mediante simples cálculos, com incidência de juros e correção monetária.

À luz da decisão proferida pelo e. STF nos autos das ADCs 58 e 59, considerando seu efeito vinculante, e por força do art. 927, I, CPC, determino que a atualização dos créditos decorrentes desta condenação seja feita pelo IPCA-e na fase pré-judicial (anterior ao ajuizamento). Além da indexação, também conforme entendimento fixado nas ADCs 58 e 59 (item 6 da ementa), deverão incidir os juros legais (art. 39, "caput", Lei 8.177/91). A partir do ajuizamento, deverá incidir a taxa SELIC, observando-se que, nesta última, já estão inclusos os juros (STF – Rcl: 46023/MG 0048534-51.2021.1.00.0000, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 01/03/2021, Data de Publicação: 04/03/2021).

Observem-se, no que couber, as Súmulas 200, 211 e 307 do C. Tribunal Superior do Trabalho, além das tabelas da Seção de Cálculos do Egrégio TRT da 23ª Região.

Por fim, com a decisão do e. STF nas ADCs sobreditas, houve superação do entendimento esposado pelo TST na s. 439, que diz que, "*nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT*". Assim, a despeito de interpretar que, em aplicação analógica da s. 462, STJ, o marco deveria ser o arbitramento, por disciplina judiciária, refluo do meu entendimento anterior e determino que, em caso de indenização por danos morais/estéticos/existenciais/materiais em parcela única, a atualização (correção monetária e juros de mora) seja feita desde o ajuizamento, pela taxa SELIC. Isso porque esse foi entendimento firmado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, cujas decisões, na forma do art. 927, III, CPC (art. 769, CLT) c/c art. 15, I, "e", da IN 39/2016, TST, têm natureza de precedente obrigatório, a ser observado pelos juízes e tribunais (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I

Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06 /2024).

Para atualização das contribuições previdenciárias, deve ser observado o art. 35 da Lei nº 8.212/91 c/c arts. 5º, § 3º, e 61, § 3º, da Lei nº 9.430/96, bem como a s. 368, TST.

LIMITAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO - VALORES INDICADOS NA INICIAL – MERA ESTIMATIVA

O e. TST, por meio de sua Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, nos autos do processo RR - 555-36.2021.5.09.0024, assim decidiu acerca da matéria que intitula este tópico: **“...os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c /c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), da proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). Embargos conhecidos e não providos”** (Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023).

Na forma do art. 927, III, CPC (art. 769, CLT) c/c art. 15, I, “e”, da IN 39/2016, TST, referida decisão tem natureza de precedente obrigatório, a ser observado pelos juízes e tribunais.

Assim, por disciplina judiciária e ressalvado meu entendimento pessoal, determino que a liquidação da sentença não deve se limitar aos valores dos pedidos indicados na inicial, podendo extrapolá-los.

JUSTIÇA GRATUITA

Concedo à parte autora os benefícios da justiça gratuita nos termos da Lei nº 1.060/50, eis que o(a) reclamante expressou a insuficiência financeira

para demandar em juízo, declarando sua situação na exordial, além de inexistir prova de que auferir hodiernamente salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 790, §3º, da CLT).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Considerando a procedência parcial, devidos honorários de sucumbência recíproca, nos moldes do art. 791-A, §3º, da CLT.

Condeno o(a) autor(a) no pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado da parte reclamada, arbitrados em 10% sobre o valor atualizado dos pedidos rejeitados (indenização por danos morais) e/ou extintos sem resolução de mérito (art. 85, §§ 6º e 10º, CPC), com base nos valores apontados na inicial, corrigidos pela taxa SELIC, considerando os parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Contudo, diante da declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT, pelo STF, no julgamento da ADI 5766, no dia 20/10/2021, reconheço que os benefícios da justiça gratuita acima concedidos ao(à) autor(a) impõem o reconhecimento de condição suspensiva de exigibilidade do pagamento dos honorários advocatícios, ressalvada a possibilidade de demonstração pela parte interessada (credor), na fase executiva, de que a realidade fática do(a) autor(a) se tenha modificado, de modo a poder ser afastada a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade de justiça.

Condeno, ainda, a ré ao pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado da parte reclamante, arbitrado em 10% sobre o valor líquido da condenação, considerando, igualmente, os parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Consigno que a análise dos honorários de sucumbência leva em consideração a procedência ou não dos pedidos em si (bem da vida perseguido), e não a extensão do acolhimento (quanto). Nesse sentido, o Enunciado n. 99, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada no período de 09 e 10 de outubro de 2017, cuja temática foi da "REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17)", *in verbis*: "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 petição inicial."

É a mesma *ratio* extraída do enunciado n. 326 da Súmula do STJ: *"Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca"*.

III – DISPOSITIVO

Posto isso, nos autos da ação ajuizada por **JAIANE LIMEIRA DA SILVA** em face de **SUPERMERCADO E ATACADO SAITO LTDA.**, decido, nos termos da fundamentação, parte integrante deste dispositivo, julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos, para reverter a justa causa, convertendo-a em dispensa imotivada no dia 15 /07/2024, com projeção para o dia 20/08/2024, condenar a(s) reclamada(s), no pagamento das seguintes parcelas:

- a) Aviso prévio indenizado (36 dias);
- b) Multa do art. 477, §8º, CLT;

Condeno a reclamada no pagamento dos depósitos de FGTS incidentes sobre as verbas rescisórias de natureza salarial, bem como da indenização de 40% sobre a dispensa imotivada, no prazo de cinco dias após intimação da Secretaria, entregando-lhe as guias necessárias ao saque no mesmo prazo, sob pena de conversão em obrigação de dar o equivalente em pecúnia e expedição de ofício ao MPT para as providências cabíveis. Feitos os depósitos e não entregues as guias, autoriza-se a liberação por alvará.

Condeno a reclamada, outrossim, a entregar à parte autora, no prazo de cinco dias após a intimação da Secretaria, as guias necessárias à habilitação no seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva (s. 389, II, TST). Para tais fins, a Secretaria deverá intimá-la, logo após o trânsito em julgado. Entregues as guias, deve a autoridade administrativa observar o preenchimento dos demais requisitos legais pela autora, notadamente a não obtenção de emprego logo após a dispensa e o não recebimento de outro benefício no mesmo período. Ficam supridos os seguintes requisitos: a necessidade de observância do prazo de 120 dias, o TRCT e a necessidade de efetivação dos depósitos de FGTS.

Determino ainda que a ré retifique a CTPS digital obreira no sistema e-social, de modo a constar, como data de saída, o dia 20/08/2024, considerada a projeção do aviso prévio (OJ 82, SDI1-TST). Prazo de 5 dias contados do trânsito em julgado, sob pena de multa única de R\$ 500,00 em prol do autor (art. 537,

CPC), sem prejuízo de a própria Secretaria anotá-la e expedir ofício (Art. 39, CLT). Intime-se pessoalmente (s. 410, STJ).

Rejeito os demais pedidos.

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Condeno ambas as partes em honorários advocatícios sucumbenciais, observadas as diretrizes da fundamentação.

Em atendimento ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, incluído pela Lei nº 10.035/2000, ressalta-se que possuem natureza indenizatória, não cabendo recolhimento previdenciário, as parcelas que se enquadrem entre aquelas previstas no art. 214, § 9º, do Decreto nº 3.048/99. As demais parcelas possuem natureza salarial, incidindo contribuição previdenciária, devendo ser calculada mês a mês, observando-se os limites de isenção fiscal.

Em caso de execução de sentença, a cota previdenciária do empregado e o valor do imposto de renda, eventualmente devidos, deverão ser deduzidos de seu crédito, cabendo ao empregador o recolhimento da cota patronal, observando como salário de contribuição as parcelas salariais discriminadas na presente decisão, e, ainda, o teor do art. 276, § 4º, do Dec. nº 3.048/00. Tratando-se eventualmente de empresa que desenvolva atividade agroindustrial, observe-se a previsão do art. 22-A, da Lei n. 8.212/91, especialmente no tocante à desoneração da quota patronal em relação às contribuições previdenciárias.

Juros e correção monetária, nos termos da fundamentação.

O imposto de renda deve ser calculado mês a mês, observando-se as competências, as tabelas e as alíquotas próprias aos meses em que devido era o pagamento da parcela, nos termos do Ato Declaratório n.º 01/2009 da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, devendo a importância respectiva, caso incidente, ser apurada quando da liquidação e retida para repasse à Receita quando da disponibilização do crédito ao Autor, processando-se eventual execução pelo valor bruto, observando-se que apenas as parcelas de cunho salarial deverão ser tributadas.

Os cálculos de liquidação de sentença acostados à presente decisão, elaborados pela Seção de Contadoria, integram a presente decisão para todos os efeitos legais, refletindo o *quantum debeatur*, sem prejuízo de posteriores atualizações, incidência de juros e multas, e atendem as diretrizes emanadas em provimentos deste E. Tribunal, ficando as partes expressamente advertidas que em caso de interposição de recurso ordinário deverão impugná-los especificamente, sob pena de preclusão.

Custas processuais pela(s) reclamada(s), calculadas sobre o valor da condenação, conforme planilha anexa.

Observem-se os termos da Portaria nº 435/2011 do Ministério da Fazenda quanto à intimação da União.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

NOVA MUTUM/MT, 18 de outubro de 2024.

PAULO CESAR NUNES DA SILVA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

