



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo **0000555-27.2022.5.09.0242**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/07/2022

Valor da causa: R\$ 44.214,19

Partes:

RECLAMANTE: GREICE FRANCIELE DOS SANTOS UMBELINO DA SILVA

ADVOGADO: BIANCA RODRIGUES DA SILVA

ADVOGADO: GABRIEL YOUSSEF PERES

RECLAMADO: R. B. DA SILVA - HORTIFRUTI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE CAMBÉ
ATSum 0000555-27.2022.5.09.0242
RECLAMANTE: GREICE FRANCIELE DOS SANTOS UMBELINO DA SILVA
RECLAMADO: R. B. DA SILVA - HORTIFRUTI

SENTENÇA

I. Relatório

Dispensado, sendo feito submetido ao rito do procedimento sumaríssimo.

II. Fundamentação

1. DA REVELIA E CONFISSÃO FICTA DA RECLAMADA

Apesar de devidamente notificada para comparecer à audiência inicial, por Oficial de Justiça (fl. 40), a reclamada deixou de comparecer, o que impediu fosse apresentada a defesa, tomado o depoimento pessoal e apresentadas as propostas conciliatórias.

A ausência à audiência designada configura a revelia, pela inércia em apresentar defesa, o que torna a ré confessa, por ficção jurídica, presumindo-se verdadeiros os fatos alegados pela parte reclamante, que não foram demonstrados ser inverídicos por prova documental acostada aos autos ou sobrepujados por confissão real da parte autora.

Aplicação dos artigos 844 da CLT e 344 do CPC e do entendimento cristalizado através da Súmula 74 do C. TST.

Sob este prisma serão analisados os pedidos da parte autora.

2. RESCISÃO INDIRETA. VERBAS RESCISÓRIAS. BAIXA NA CTPS. ESTABILIDADE GESTANTE. INDENIZAÇÃO PELO EQUIVALENTE

2.1. Alegações

A reclamante narra que foi contratada em 07.01.20 para exercer a função de operadora de caixa, com última remuneração de R\$ 1.466,00. Contudo, requer seja declarada a rescisão indireta do contrato de trabalho em 09.02.22, data em que paralisou os serviços e notificou a reclamada, ao argumento que a reclamada não vinha cumprido suas obrigações contratuais, citando o atraso nos pagamentos de salários no período a partir 21.05.2021, pela necessidade de afastamento em razão de gravidez, com suporte na Lei 14.151/2021, ausência de depósitos do FGTS, exigência de labor em domingos sem pagamento de horas extras. Logo, incorre a reclamada em faltas graves previstas no art. 483, "d", da CLT, tornando inviável a manutenção do contrato de trabalho. Requer também o pagamento das parcelas rescisórias de direito e indenização substitutiva pela estabilidade provisória conferida à gestante.

A reclamada, revel, não contestou as alegações e os pedidos.

2.2. Quanto à rescisão indireta

A rescisão indireta é a justa causa cometida pelo empregador, prendendo-se à existência de faltas graves, que não possam ser corrigidas por determinação judicial, e que tornem insustentável a manutenção do contrato de trabalho; ainda, deve existir um fator determinante para a rescisão contratual, em função da qual o trabalho torna-se insuportável.

No caso dos autos, confessa a empregadora, tem-se por verdadeira a afirmativa da autora a respeito de atrasos salariais durante o período legal de afastamento por conta de sua gestação, e está demonstrada a inadimplência em relação aos depósitos do FGTS, como se observa pelo extrato de fl. 21, dando conta de que foram efetuados depósitos apenas nos dois primeiros meses do contrato de trabalho da autora (janeiro e fevereiro de 2020).

Conforme entendimento firmado pelo E. TRT-9, consubstanciado na Súmula 68, a simples ausência de depósitos regulares do FGTS implica descumprimento do contrato de trabalho e tem sido apontada como motivo suficiente para a declaração de rescisão indireta. Nesse sentido, *verbis*: **FGTS. AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS, REITERADA MORA OU INSUFICIÊNCIA NO RECOLHIMENTO. FALTA GRAVE PATRONAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ART. 483, "D", DA CLT.** *A ausência de depósitos, assim como a reiterada mora ou insuficiência no recolhimento dos valores alusivos ao FGTS constituem, por si sós, motivo relevante para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, "d", da CLT.*

Embora este Juízo entenda que a situação da ausência de depósitos de FGTS não seja, por si e *in re ipsa*, motivo para a rescisão justificada, no caso dos autos a situação merece uma análise mais acurada. Veja-se que não

ocorreram *meros atrasos*, mas a total falta de depósitos por período logo e significativo do contrato de trabalho da autora, que perdurou mais de dois anos e teve apenas dois depósitos a título de FGTS. A isso se somam as situações de inadimplência de gratificação natalina e atrasos salariais, o que agrava a situação da trabalhadora.

Em depoimento a autora esclareceu que sua filha nasceu em novembro/21 (em 15.11.21, conforme certidão de fl. 24) e a partir daí entrou em licença maternidade e não mais voltou a trabalhar (até 00:50).

Logo, como noticiou a autora, a partir de 21.05.21 (conforme atestado de fl. 23), por ser gestante, se afastou do trabalho presencial em razão da emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da pandemia causada pelo coronavírus, sem prejuízo de sua remuneração, na forma da Lei 14.151 /21; o parto ocorreu em 15.11.21, ocasião em que passou a usufruir licença maternidade; assim, até 15.03.22 a reclamante encontrava-se amparada por benefício previdenciário decorrente da licença maternidade, e, portanto, com o contrato de trabalho suspenso (art. 392 e 476 da CLT).

Embora o contrato tenha estado suspenso, não existe óbice para a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho por ato faltoso da empregadora. E, considerando a gravidade dos fatos discutidos nos autos, alguns anteriores ao afastamento da trabalhadora, em evidente quebra da confiança e boa-fé mútuas que permeiam o contrato de trabalho; tendo em vista a situação peculiar da reclamante, afastada em decorrência de gestação, a questão deve ainda ser analisada sob a perspectiva de gênero, nos termos do protocolo cuja adoção foi recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça em 2022.

Nesse sentido a jurisprudência do C. TST:

RESCISÃO INDIRETA. CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO, EM FACE DE FRUIÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PELO EMPREGADO. POSSIBILIDADE. A suspensão do contrato de trabalho traduz a sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência. Em princípio, todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a suspensão: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato, etc. No período suspensivo, empregado e empregador têm, desse modo, a ampla maioria de suas respectivas prestações contratuais sem eficácia. Persistem em vigência, porém, algumas poucas cláusulas mínimas do pacto empregatício, principalmente as cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes, tais como as regras impositivas de condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de lealdade e fidelidade contratual (art. 482, "c" e "g", CLT), bem como as regras impositivas de certas condutas omissivas do empregador, tais como as condutas de respeito à integridade física e moral do obreiro (art. 483, "e" e "f", CLT). Efeito importante da suspensão contratual é a garantia de retorno do obreiro ao cargo anteriormente ocupado, após desaparecida a causa

suspensiva (art. 471, CLT), com garantia de percepção, no instante do retorno, do patamar salarial e de direitos alcançados em face das alterações normativas havidas. Resulta também da figura suspensiva a inviabilidade de resilição unilateral do contrato por ato do empregador no período de sustação dos efeitos contratuais (art. 471, CLT), a não ser que se faça presente justo motivo legalmente tipificado. Ou seja, a dispensa obreira injusta ou desmotivada é vedada, legalmente, nas situações suspensivas. No tocante à dispensa por justa causa, não pode haver dúvida de ser ela viável, juridicamente, desde que a falta tipificada obreira tenha ocorrido no próprio período de suspensão do pacto. Se ocorrida em momento anterior, a suspensão contratual prevalece, embora a empresa possa comunicar de imediato ao trabalhador a justa causa aplicada, procedendo, contudo, à efetiva rescisão após o findar da causa suspensiva do pacto empregatício. Registre-se a existência de interpretações de que a restrição à dispensa não abrange aquelas motivadas por justa causa, que podem, assim, consumir-se no próprio período suspensivo. Do mesmo modo, não pode haver dúvida de que uma infração empresarial cometida após o início da suspensão do contrato poderá, sim, dar ensejo à rescisão indireta, se for de interesse do obreiro, havendo interpretação de que nada impede a decretação da rescisão indireta fundada em falta empresarial precedente ao fator suspensivo do pacto, já que a meta jurídica seria inviabilizar, durante a suspensão, apenas e tão somente a ruptura contratual por ato desmotivado do empregador. Na hipótese, consta do acórdão recorrido que a rescisão indireta foi decretada pelo Julgador de primeira instância por ter a Reclamada exigido do Autor prestação de serviços superiores às suas forças, além de ter procedido à anotação da CTPS após o início do contrato e não lhe ter fornecido vale-transporte. Considerando que tais práticas empresariais tipificam condutas capazes de ensejar a rescisão contratual por culpa do empregador (art. 483, "a" e "d", da CLT), e não havendo óbice para que a rescisão ocorra durante o período de suspensão do contrato de trabalho, por manifesto interesse do empregado, há de ser restabelecida a sentença quanto à decretação da rescisão indireta e ao deferimento das parcelas trabalhistas dela decorrentes. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto [...] (RR-410-56.2012.5.04.0663, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/07/2019).

Logo, com fulcro nessa fundamentação, bem assim pelo descumprimento de obrigações do contrato de trabalho, considerando a mora em relação a salários, acolhe-se o pedido da autora e declara-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, "d", da CLT, mas na data de **16.03.2022** (dia seguinte ao término da licença maternidade, pois nesse período ainda estava albergada pelo INSS).

2.3. Verbas rescisórias e contratuais

Destarte, em vista da demissão nessa modalidade, é devido à autora o pagamento de verbas rescisórias e contratuais, com base no último salário contratual informado na inicial de R\$ 1.466,00 e de acordo com a extensão contratual, nos seguintes termos:

a) aviso prévio indenizado de 36 dias, na forma da lei; o período se integra ao contrato de trabalho para todos os efeitos legais, projetando o seu termo final para **21.04.2022 (R\$ 1.759,20)**;

b) Férias vencidas do período aquisitivo 2020/2021 (de forma simples, considerando o vencimento do período concessivo em 07.01.22, a licença maternidade da autora a partir de 15.11.21 e o encerramento posterior do contrato de trabalho), acrescidas do terço legal (R\$ 1.466,00 + R\$ 488,67 = **R\$ 1.954,67**); férias de 2021/2022, com acréscimo do terço legal (R\$ 1.466,00 + R\$ 488,67 = **R\$ 1.954,67**); e férias proporcionais de 07.01 a 21.04.22, já considerando a extensão do aviso prévio indenizado, acrescidas do terço constitucional, na ordem de 3/12 (R\$ 366,50 + R\$ 122,17 = **R\$ 488,67**);

c) 13º salário não quitado de 2021 (**R\$ 1.466,00**); e 13º proporcional de 2022, na ordem de 4/12, igualmente pela projeção do aviso prévio (**R\$ 488,67**).

Não há saldo salarial devido, considerando o afastamento remunerado da reclamante do trabalho desde maio de 2021, seguido por licença maternidade até a rescisão contratual de forma indireta ora reconhecida.

A questão do FGTS será analisada em separado.

2.4. Multas legais

Defere-se a multa estabelecida no art. 477, §6º, da CLT, pela ausência de provas do pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo legal, na importância equivalente ao salário mensal fixo da reclamante (**R\$ 1.466,00**).

Devida ainda a multa prevista no art. 467 da CLT, considerando que não pairou controvérsia sobre as parcelas rescisórias em sentido estrito devido à reclamante, como acima reconhecido. Assim, acolhe-se o pedido, para deferir a multa em questão, no limite postulado de **R\$ 1.466,00**.

2.5. Seguro-desemprego

A empregadora tem a obrigação de proceder à entrega dos documentos que possibilitem a habilitação da parte autora junto ao programa de seguro-desemprego, competindo ao órgão gestor avaliar se ela preenche ou não os requisitos.

Considerando a situação de revelia da empregadora e evitando causar prejuízo indevido à reclamante, determina-se desde já que se proceda à emissão de ofício solicitando a habilitação da reclamante no Programa.

Apenas se frustrado o pagamento pelo órgão gestor, por motivo que possa ser atribuído à empregadora, e desde que a reclamante tenha preenchido os requisitos legais para percepção, se deverá converter em indenização substitutiva, quando deverão ser observados o número de parcelas devidas, bem como o montante financeiro de cada uma, e época própria para pagamento.

2.6. Baixa na CTPS

Reconhecida a ocorrência de rescisão indireta do contrato de trabalho, oportunamente a reclamada deverá proceder à anotação da baixa na CTPS da reclamante, após o trânsito em julgado da presente sentença, a fim de constar a data de extinção do contrato de trabalho, conforme acima reconhecida, observando-se, para fins de anotação da carteira, a projeção do aviso prévio indenizado.

Considerando a revelia da reclamada, e visando evitar inútil dispêndio de tempo, desde já determina-se que a reclamante seja intimada para apresentar sua CTPS e que a Secretaria proceda às anotações, observando as diretrizes estabelecidas pela Corregedoria Regional, em especial ausência de menção de que se trata de cumprimento de determinação judicial, a fim de evitar eventual discriminação futura em nova busca de emprego.

Em caso de CTPS eletrônica, observem-se os prazos e procedimentos previstos na Portaria 1.195, de 30 de outubro de 2019, da Secretaria Especial de Relações de Trabalho.

2.7. Estabilidade gestante. Indenização pelo equivalente

A estabilidade provisória da empregada gestante não está condicionada à comprovação de ciência a respeito da gravidez por parte do empregador e nem tampouco por parte da empregada no momento da dispensa imotivada, nos termos da jurisprudência consolidada (Súmula 244, I, do C. TST).

No caso da reclamante, mostrou-se inviável cogitar-se de manutenção do contrato de trabalho, considerando os argumentos acima. Assim, imperioso que se reconheça o direito da autora à indenização substitutiva pelo período da estabilidade provisória ao qual faz jus (art. 496, da CLT).

A reclamante comprovou o nascimento de sua filha na data de 15.11.21 e que usufruiu licença maternidade, com encerramento da licença em 15.03.21. Logo, a reclamante deve ter resguardado seu direito de garantia no emprego por apenas 4 meses após o parto, sendo devida a indenização correspondente a mais um mês, nos termos do disposto no art. 10, II, b, do ADCT.

Portanto, descontado o regular período de licença-maternidade usufruído e diante da rescisão indireta reconhecida, o período restante da estabilidade para atingir os cinco meses após o parto (15.03.22 a 15.04.22) deverá ser convertido em indenização. Defere-se, portanto, a indenização de um salário da trabalhadora no importe de **R\$ 1.466,00**.

Deferem-se também férias proporcionais acrescidas de 1/3 e a gratificação natalina proporcional a esse tempo, ambos na ordem de 1/12 e que somam **R\$ 285,06**. Reflexos em FGTS serão analisados em item próprio.

A natureza jurídica das parcelas apuradas a esse título é indenizatória, o que desde já se declara.

2.8. Conclusão

São acolhidos de forma parcial os pedidos colocados nos itens 1, 2, 3, 4 e 6 da inicial.

3. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

3.1. Alegações e jornada praticada

A parte autora alegou que durante todo o pacto laboral cumpriu jornada de segunda a

sábado das 8h às 18h, com intervalo de 2h para repouso e alimentação. Duas vezes ao mês, em média, era escalada para laborar também aos domingos, das 8h às 14h, sem qualquer intervalo, e sem que houvesse o pagamento ou compensação de tais horas extras. Em relação ao intervalo intrajornada, afirma que em média três vezes na semana não usufruía da pausa legal e também quando do labor aos domingos não gozava de qualquer intervalo. Requer seja a reclamada condenada ao pagamento das horas extras laboradas, intervalo de refeição suprimido e seus reflexos em DSR, 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio indenizado, FGTS e a respectiva multa de 40%.

A reclamada, revel, é confessa quanto à matéria de fato.

Inquirida a respeito da jornada praticada, a reclamante declarou que entrava às 8h indo até às 20h/20h30, com folga aos domingos; havia domingo que trabalhava, e nessas ocasiões usufruía folga na semana (00:56 a 1:36). Por fim, disse

que usufruía 1h30 de almoço durante a semana, aos sábados trabalhava nos mesmos horários que durante a semana, mas com 1h de intervalo, e no domingo o labor era das 8h às 14h, sem intervalo (a partir de 1:40).

Assim, confessa a reclamada e diante dos termos das declarações prestadas pela reclamante e dos termos da inicial, que limitam o pedido, FIXA-SE que a jornada cumprida foi a seguinte, em uma média razoável: **a) das 8h às 18h, com 2h de almoço, de segunda a sábado; b) labor no primeiro e no último domingo do mês das 8h às 14h, sem intervalo para almoço; e folga nos demais domingos do mês; c) quando houve trabalho no domingo, fixa-se que existiu concessão de folga na segunda-feira imediata ao labor; e d) folga nos feriados, pois ausente narrativa na inicial de labor em tais dias.**

Com base nessa jornada será analisado o pedido de horas extras.

3.2. Violação a Intervalos intrajornada

Observado que acima se decidiu, de fato a reclamante laborou sem o intervalo mínimo intrajornada aos domingos. São devidas, portanto, horas extras pela violação dos intervalos intrajornadas, observados os seguintes parâmetros: a teor do disposto no art. 71, §4º, da CLT, o intervalo intrajornada mínimo para o caso da reclamante, com jornada superior a quatro mas inferior a seis horas era de quinze minutos diários, e que não foram concedidos, o que implica o pagamento correspondente ao período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), observada a natureza não salarial da parcela, pois a partir de 11.11.2017, com a vigência da reforma trabalhista, são considerados como extras apenas a diferença entre o tempo usufruído e o tempo devido, e o pagamento deverá ser feito observando a natureza indenizatória da parcela e sem reflexos nas demais.

Defere-se, portanto, de forma parcial, o pedido da autora, observando-se os parâmetros acima.

3.3. Horas extras e reflexos deferidos

Foram realizadas horas extras, considerando a jornada acima fixada, e não há prova de que tenham sido efetivamente quitadas ao longo do contrato de trabalho. Assim sendo, defere-se à parte autora o pagamento de horas extras, obedecidos aos seguintes parâmetros:

a) observando-se os horários acima estabelecidos no item supra, deferem-se como horas extras as excedentes da 08ª diária ou da 44ª hora semanal trabalhadas, o que primeiro ocorrer; são devidos, de forma indenizada, os intervalos de refeição violados;

b) divisor 220, com adicional de 50% para as trabalhadas de segunda a sábado; esclarece-se que para o labor aos domingos houve a correspondente folga compensatória, como acima fixado, pelo que não são devidas horas em dobro a esse título;

c) base de cálculo: salário da autora;

d) reflexos em RSR's (domingos e feriados), observando-se a aplicação da OJ 394 da SDI, bem assim nas férias com adicional de 1/3, 13º salários e aviso prévio indenizado; reflexos em FGTS serão analisados em separado;

e) observem-se os dias efetivamente trabalhados, com apuração dos valores devidos, incluindo os reflexos, e abatimento de eventuais valores pagos ao mesmo título, com periodicidade mês a mês;

f) observe-se ainda que a apuração das horas extras se limita 20.05.21, porque depois dessa data se afastou do trabalho presencial e não há evidências e nem alegação de prestação quaisquer serviços durante o período de afastamento autorizado pela Lei 14.151/21.

Acolhem-se em parte os pedidos de itens 7 e 8; e rejeitam-se os do item 9 do rol de pedidos da inicial.

4. DIFERENÇAS DE FGTS

4.1. Considerando a rescisão indireta ora reconhecida, bem assim que a parte autora anexou aos autos cópia do extrato de sua conta vinculada (fl. 21), dando conta que realmente a parte reclamada não efetuou corretamente os depósitos do FGTS, efetivamente são devidas as diferenças postuladas. Defere-se, pois, à parte reclamante, o pagamento direto dos valores fundiários sobre as verbas de natureza salarial pagas no curso do contrato que deveriam ter sido depositados em sua conta vinculada e não o foram. Percentual de 8%.

4.2. As parcelas acima deferidas (exceto: férias indenizadas + 1/3, multas dos art. 467 e 477 da CLT e indenização de intervalos) também geram reflexos em FGTS, no percentual de 8%, atentando-se o calculista, entretanto, para não incidir em *bis in idem*.

4.3. Deverá ser observada a suspensão temporária da exigibilidade dos depósitos do FGTS no período estabelecido pela Medida Provisória 927/20 e o prazo que a ré dispunha para recomposição dos depósitos faltantes, para fins de juros e correção monetária.

4.4. Sobre os valores depositados e as diferenças apuradas incide a multa rescisória de 40%, ora deferida.

Acolhidos de forma parcial os pedidos do item 5.

5. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

Diante da declaração de miserabilidade, presumida verdadeira por ser firmada por pessoa física e pela situação de desemprego por ocasião da propositura da ação, e ausente impugnação do pedido pela parte reclamada, deferem-se os benefícios da assistência judiciária gratuita, para isentar a parte reclamante do pagamento de custas e eventuais despesas processuais.

6. DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

O art. 791-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/2017, vigente a partir de 11 de novembro de 2017, regulamenta a questão dos honorários de sucumbência no processo do trabalho, plenamente aplicáveis ao caso dos autos, tendo em vista que a ação foi proposta já na vigência dessa norma.

Referido dispositivo estabelece que ao advogado que atue nos autos serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Na fixação dos honorários o juízo deverá observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa bem assim o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. O

parâmetro final consiste em estabelecer que na hipótese de procedência parcial, o juízo deverá arbitrar honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

A parte autora foi vencedora (e a reclamada sucumbente) no pedido declaratório de ocorrência de rescisão indireta (sem valor econômico) e nos pedidos condenatórios diferenças de verbas rescisórias e contratuais, multas dos art. 467 e 477 da CLT, horas extras e reflexos e diferenças de FGTS e multa de 40%, tudo a ser apurado em parte em liquidação de sentença. Sobre esse proveito econômico incidirão honorários de sucumbência para os procuradores que assistem a autora, no percentual de 10%.

No que pertine ao pedido ao seguro-desemprego, caso haja conversão em obrigação de pagar, igualmente serão devidos honorários de sucumbência, por esse pedido, arbitrados igualmente em 10% sobre o valor a ser efetivamente apurado em liquidação de sentença.

Deferem-se honorários de sucumbência aos procuradores da autora, observados esses parâmetros e esclarecendo-se desde já que os honorários devidos devem ser calculados sobre os valores brutos apurados, sem descontos previdenciários e fiscais.

A reclamada, revel, não apresentou defesa e nem constituiu advogado, pelo que não lhe são devidos honorários de sucumbência.

III. Dispositivo

Diante do exposto, decide-se **ACOLHER EM PARTE** os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por **GREICE FRANCIELE DOS SANTOS UMBELINO DA SILVA** em face de **R. B. DA SILVA – HORTIFRUTI**, para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas:

- a) Verbas rescisórias e contratuais (item 2.3);
- b) Multas dos art. 467 e 477 da CLT (item 2.4);
- c) Indenização do período de estabilidade conferido à gestante (item 2.7);
- d) Horas extras e reflexos (item 3);
- e) Diferenças de FGTS e multa de 40% (item 4);

f) Honorários de sucumbência (item 6).

Com o trânsito em julgado: anote-se a CTPS da reclamante; e expeça-se ofício para habilitação da reclamante no programa de seguro-desemprego, fazendo constar a reabertura do prazo a partir da data do trânsito em julgado. No mais, observem-se as cominações estabelecidas na fundamentação.

Deferem-se à parte reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.

Tudo nos termos da fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo.

Liquidação de sentença mediante cálculos, observada a limitação dos valores constantes em cada pedido da inicial que tenha sido liquidado, com exceção das parcelas deferidas em valor líquido, sujeitas apenas a juros e correção monetária.

Quanto aos juros e correção monetária: observada a decisão com efeito vinculante proferida pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59/DF, complementada pela decisão subsequente de embargos de declaração, e o entendimento adotado pela Seção Especializada em Execução do TRT9 a partir de março de 2022, à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial deverá ser aplicado, na fase pré-judicial, o IPCA-e, com incidência ainda de juros de mora equivalentes à TR (art. 39, caput, da Lei nº 8177/1991); a partir do ajuizamento da ação passa a incidir a taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), que tem natureza composta e já integra juros e correção monetária. Observe-se. Ficam rejeitados os pedidos nesse sentido, tendo em vista a pacificação temporária da jurisprudência pelo STF nesses termos.

Proceda-se à cobrança dos valores previdenciários, nos termos do inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal, ficando autorizada a retenção dos valores previdenciários devidos pela parte reclamante. Ao final da execução, a reclamada deverá comprovar os recolhimentos previdenciários devidos, incidentes sobre as parcelas deferidas na fundamentação supra. Os valores serão de integral responsabilidade da reclamada, a teor do artigo 33, parágrafo 5º, da Lei 8.212/91, autorizando-se a retenção da cota-parte devida pela parte reclamante. Informe-se, em seguida, ao INSS. Observem-se: a) as tabelas e alíquotas pertinentes, apurados os valores mês a mês, com recomposição da base de cálculo; b) que a Justiça do Trabalho não tem competência material para a execução de parcelas acessórias, destinadas a terceiros integrantes do sistema "S", conforme posição nesse sentido firmada pelo E. TRT-9 por meio da OJ-SE-24, item XXVI; c) no tocante à exigibilidade, incidem juros de mora e multa sobre as contribuições previdenciárias, conforme as disposições da OJ-EX-

SE-24, item XVI, em sua nova redação dada por meio da RA/SE/001/2017, divulgada em 30.06.2017; d) que, nos termos da OJ-EX-SE-24, item XXIX, esta Justiça Laboral não tem competência para execução das contribuições previdenciárias sobre verbas pagas “por fora” dos recibos salariais; e) que a competência da Justiça do Trabalho não abrange a execução das contribuições previdenciárias não recolhidas ao longo do contrato de trabalho, mas tão somente aquelas incidentes sobre as parcelas salariais deferidas na condenação, conforme decisão com efeito vinculante emanada do C. STF.

A parte reclamada deverá apresentar nos autos uma guia de recolhimento de FGTS e informação à previdência social (GFIP) para cada competência e uma guia de previdência social (GPS) para cada GFIP, sob pena de expedição de ofício à Receita Federal do Brasil, visando a aplicação da multa prevista no art. 32-A da Lei 8.212/91, sem prejuízo de multa cominatória diária até o integral cumprimento da obrigação, a ser arbitrada em caso de descumprimento da obrigação de fazer.

Ainda, proceda-se à retenção, sobre o crédito da parte autora, das parcelas referentes ao imposto de renda, com posterior recolhimento, através de guias próprias, observada a legislação pertinente, inclusive o disposto na Lei 10.833 /2003, e a orientação jurisprudencial da Seção Especializada em Execução do TRT-9, no. 25, item IX, em sua nova redação: o imposto de renda incidente sobre as verbas tributáveis deferidas no título executivo deve ser calculado mês a mês, levadas em conta as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem tais verbas, observada a soma das verbas tributáveis deferidas na demanda e dos valores tributáveis recebidos durante a contratualidade, para apuração da correta alíquota incidente. O valor devido deverá ser atualizado pelos mesmos índices de correção monetária adotados para a atualização dos créditos trabalhistas. Esclarece-se que a retenção deverá ser feita após o abatimento dos valores devidos ao INSS e antes da incidência dos juros de mora, que não integram a base de cálculo da contribuição fiscal, em razão da natureza de penalidade dos juros.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 300,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 15.000,00, sem prejuízo de complementação ao final.

Cumpra-se em 08 dias, após o trânsito em julgado.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

CAMBE/PR, 14 de outubro de 2022.

ANA PAULA SEFRIN SALADINI
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ANA PAULA SEFRIN SALADINI - Juntado em: 14/10/2022 15:57:07 - 224a143
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9 REGIAO:03141166000116
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/22101415501425100000107748880?instancia=1>
Número do processo: 0000555-27.2022.5.09.0242
Número do documento: 22101415501425100000107748880