

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

15ª Vara do Trabalho de Brasília – DF

Processo: 1201-56.2015.5.10.0015

Reclamante: [REDACTED]

Reclamada: DUFRY DO BRASIL FREE SHOP LTDA.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

[REDACTED] ajuizou ação trabalhista em face de **DUFRY DO BRASIL FREE SHOP LTDA.**, afirmando que foi admitido pela reclamada em 12/05/2014, na função de vendedor, tendo sido despedido em 20/07/2015. Asseverou que foi despedido por justa causa, sem que tivesse cometido qualquer falta a ensejar tal despedida. Afirmou que trabalhava em acúmulo de função. Requereu o pagamento das verbas rescisórias típicas da despedida imotivada por iniciativa do empregador, indenização por dano moral, adicional por acúmulo de função, entre outros pedidos. Juntou documentos e deu à causa o valor de R\$200.000,00.

A reclamada foi citada e compareceu à audiência inaugural (fl. 37). A ré apresentou defesa escrita, acompanhada de documentos. Afirmou que o autor reconhece na exordial que recebeu gorjeta de cliente, o que é proibido pelas normas da empresa, sendo suficiente para o reconhecimento da despedida por justa causa. Defendeu que o autor não acumulava funções, trabalhando exclusivamente como vendedor, entre outras alegações.

A parte reclamante apresentou réplica à contestação (fls. 152/163).

Realizada audiência de instrução, foram colhidos os depoimentos do autor, do preposto da ré, e de duas testemunhas. Não foram produzidas outras provas, encerrando-se a instrução processual (fls. 170/172).

Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

A – INCOMPETÊNCIA MATERIAL – RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS DO PERÍODO CONTRATUAL INCONTROVERSO

A parte reclamante requereu a comprovação dos recolhimentos previdenciários do período contratual incontroverso.

Vislumbro que esta Justiça Especializada não detém competência para análise e julgamento do pleito da parte autora.

Em que pese a ressalva de entendimento pessoal, curvo-me ao posicionamento praticamente unânime do Judiciário Trabalhista, no sentido de que a competência da Justiça do Trabalho em relação aos recolhimentos previdenciários circunscreve-se às contribuições incidentes sobre as parcelas da condenação ou acordo ou ainda, no caso de reconhecimento de vínculo empregatício em juízo.

Com efeito, o artigo 114, VIII, da CF, prevê que é competência da CF/88 a “execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir” (grifei), ou seja, o termo “decorrente” indica que a contribuição a ser executada é meramente reflexa, e não a parcela principal, devida ao longo do contrato de trabalho. Apenas haveria a execução das contribuições previdenciárias como parcela principal quando a sentença reconhecesse o vínculo empregatício e condenasse o empregador à assinatura da CTPS.

Apaziguando a questão no que pertine aos acordos que reconheçam o vínculo empregatício, o legislador ordinário, na lei que criou a multiconhecida “Super Receita” (Lei 11457/07), alterou o artigo 876 da CLT, e em seu parágrafo único previu a execução das contribuições previdenciárias do período de vínculo empregatício reconhecido por acordo. Ainda assim, contudo, quedou-se silente a legislação ordinária acerca da contribuição previdenciária relativa ao período contratual incontroverso.

Dessa forma, **declaro a incompetência material deste Juízo para processar o pedido de comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias do período contratual (item e, fl. 11)**. Como não se faz possível encaminhar os autos à Justiça Federal, já que há outros pedidos para

julgamento, resolvo extinguir o feito sem resolução de mérito quanto ao pedido citado.

B – VERBAS RESCISÓRIAS – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

1 – O reclamante afirmou que foi admitido pela reclamada em 12/05/2014, na função de vendedor, tendo sido despedido em 20/07/2015. Afirmou que foi despedido por justa causa, sob acusação de furto/improbidade, sem que tivesse cometido qualquer falta a ensejar tal despedida. Aduziu que apenas recebeu uma gorjeta de R\$20,00 de um cliente. Requereu o pagamento das verbas rescisórias típicas da despedida imotivada por iniciativa do empregador.

A reclamada contestou o pedido, afirmando que o autor foi despedido por ter recebido uma gorjeta de cliente, prática que seria proibida nas normas da empresa. Afirmou que antes disso o autor já havia sido suspenso por uma falta ao trabalho.

2 - É cediço na doutrina e jurisprudência que a despedida por justa causa, em razão de sua excepcionalidade e caráter prejudicial ao empregado, atrai ao empregador o ônus da prova firme dos seus requisitos (art. 333, II, CPC).

Assim, entre vários requisitos exigidos principalmente pela doutrina deverá o empregador demonstrar a autoria da falta, a tipicidade, a gravidade, a culpa do empregado, a imediatidade e a proporcionalidade da punição, a ausência de perdão tácito, o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, entre outros fatores.

A ré **não** logrou êxito em tal intento.

3 – Cotejando a prova documental, constata-se à fl. 108 consta uma norma interna da empresa, na qual há informação de proibição de percepção de gorjetas (item 2.1).

O autor foi suspenso em junho de 2015, por 3 (três) dias, em razão de faltas injustificadas ao trabalho (fl. 111).

Verifica-se às fls. 22/25 o boletim de ocorrência policial. Segundo o boletim, no dia 18/07/2015, o Agente Nakasone, da Polícia Federal, matrícula 13502, lotado no Aeroporto de Brasília, encaminhou o autor até a Polícia Civil, juntamente com o supervisor de segurança da empresa, Jurandir Pimentel. A alegação seria de que o autor teria escondido R\$20,00 na capa de seu celular. Consta do documento que o delegado de polícia pediu à empresa para verificar se havia alguma diferença no caixa, e foi identificado que não havia qualquer diferença, ou seja, o autor não teria furtado valor do caixa (fl. 24).

O autor foi despedido por justa causa 2 (dois) dias depois, em 20/07/2015. O termo de despedida indica que ela teria ocorrido por ter o autor aceito gorjeta de cliente e por portar celular dentro da loja (fl. 112).

O TRCT indica o pagamento das verbas típicas da despedida por justa causa, e o crédito correspondente foi depositado na conta bancária do autor (fls. 17/18 e 29).

4 – Colhida a prova oral, o reclamante manteve a tese de que os R\$20,00 se referiam a gorjeta, e negou que havia proibição quanto à percepção de gorjetas (fl. 171).

O preposto da empresa ré afirmou que “pode acontecer de clientes darem gorjetas a vendedores, mas é expressamente proibido”, defendendo que “na prática ninguém recebia, o vendedor tinha que recusar a gorjeta”. Alegou que foi identificada uma falta no caixa do autor e um movimento suspeito do reclamante, mas depois afirmou que em nenhum momento se percebeu qualquer diferença do caixa. Afirmou que quando o reclamante retornou à loja ele foi comunicado de sua despedida por justa causa (fl. 171).

As testemunhas ouvidas foram trazidas pela ré.

A primeira testemunha, Sra. Andrea Marçal de Jesus, líder de vendas, afirmou que alguns clientes davam gorjetas aos vendedores, mas era proibido recebê-las, e que havia orientação expressa da empresa acerca da proibição. Também afirmou que era proibido usar o telefone celular durante o trabalho (fl. 171).

A segunda testemunha, Sr. Jurandir Pimentel Lotti, encarregado de segurança, manteve a tese apresentada à Polícia Civil, de que percebeu um movimento estranho do reclamante, o revistou, e perguntou sobre os R\$20,00, quando ele afirmou ter sido gorjeta. Afirmou que ligou para seu chefe e juntos resolver acionar a polícia. Confirmou que não houve diferença. Por fim, e de forma surpreendente, defendeu que o recebimento de gorjeta justificaria o acionamento da polícia (fl. 172).

O reclamante desejava ouvir testemunhas, mas seu pedido foi indeferido.

Também foi apresentado CD-ROM com imagens do local de trabalho.

5 – Em razão de todo o exposto, é possível delinear o seguinte quadro fático-probatório: o autor trabalhava no caixa da empresa e recebeu gorjeta de um cliente, guardando-a na capa de seu telefone. Ao que tudo indica a empresa não permitia o recebimento de gorjetas, e talvez por isso o autor a guardou na capa do telefone celular. A empresa percebeu o movimento, e o seu agente de segurança inquiriu o autor, o revistou e acionou a polícia federal, que surpreendentemente levou o reclamante até a polícia civil, onde ele permaneceu por cerca de 3 (três) horas. O agente/delegado da Polícia Civil ligou para a empresa para averiguar se havia falta no caixa, o que foi negado, fato também negado pelo preposto da empresa em

audiência. Por conta disso o autor foi solto. Ele estava de folga no dia seguinte. No primeiro dia em que voltaria a trabalhar o autor foi comunicado da despedida por justa causa.

Tudo isso posto, não estão presentes os requisitos da despedida por justa causa.

6 - No tocante à tipicidade das faltas identificadas, ou seja, a adequação entre elas e o rol taxativo previsto no art. 482 da CLT, verifica-se que a reclamada, no momento da aplicação da justa causa, sequer indicou qual seria a capitulação da despedida por justa causa. O ato de receber gorjetas seria ato de indisciplina, de insubordinado, de improbidade? É dever do empregador capitular corretamente a despedida.

Ultrapassando a primeira falta grosseira da ré, é possível concluir que a alegada falta se aproximaria, com bastante esforço, de ato de indisciplina ou insubordinação.

No tocante à autoria, restou comprovado que o autor cometeu a conduta relativa ao recebimento de gorjetas, que era proibida, apesar de que alguns clientes normalmente davam gorjetas a clientes. Quanto ao uso de celular, não foi comprovado que ele o utilizou em qualquer conversação ou aplicação, ele apenas portou o equipamento.

No que se refere à culpabilidade, não foi demonstrado que a autora tenha se beneficiado de forma a obter vantagem indevida sobre a empresa, trazer-lhe algum prejuízo, ou mesmo que tenha agido com dolo. Ainda que houvesse a previsão da proibição da percepção de gorjetas, a testemunha da empresa confirmou que às vezes alguns clientes davam gorjetas aos vendedores, e em alguns casos poderia ser indelicado para o vendedor recusá-la.

No tocante ao caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, infere-se dos autos que a empresa empregadora não utilizou das medidas disciplinares pedagógicas. Saliente-se que tal requisito não é exigido em caso de faltas gravíssimas, como a agressão física pelo empregado, ato de improbidade, etc. No caso concreto, o autor tinha sofrido apenas uma suspensão anterior, e por motivo totalmente diverso (falta ao trabalho). Houve total desproporcionalidade entre a falta cometida e a pena aplicada.

A penalidade de justa causa revelou-se extremante severa, restando ausente a proporcionalidade entre a pena máxima e as faltas cometidas:

“No que diz respeito à adequação entre a falta e a penalidade, quer a ordem justralhista que haja correspondência substantiva entre a conduta infrator e a punição aplicada.

A adequação (ou inadequação) da penalidade aplicada manifesta-se, comumente, através de outro critério muito próximo a este, a chamada proporcionalidade entre a falta e a punição. Por tal critério, **quer a ordem jurídica que haja harmônica conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e a dimensão e extensão da punição perpetrada**” (Maurício Godinho Delgado, Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 1186-1187). Grifei.

A medida da ré, ainda que indevida, guardou imediatidade com o fato.

8 - Por conseguinte, concluo que a reclamada não se desincumbiu satisfatoriamente de seu ônus probatório, mormente porque não tipificou a despedida, não comprovou integralmente a autoria do fato, não restou evidenciada a culpabilidade do autor, não houve proporcionalidade da pena aplicada, e não foram utilizadas as medidas disciplinares pedagógicas. Por essas razões, **declaro a nulidade da despedida por justa causa**.

Portanto, tendo em consideração as datas de admissão e despedida, respectivamente em 12/05/2014 e 20/07/2015, e a despedida imotivada por iniciativa do empregador, **defiro** o pedido de pagamento de:

- aviso prévio indenizado de 33 (trinta e três) dias (art. 487, CLT; art. 7º, inciso XXI, CF/88; lei 12506/2011);
- férias proporcionais (3/12), acrescidas de um terço;
- 7/12 de 13º salário proporcional de 2013 (art. 3º, Lei 4090/62; art. 7º, VIII, CF/88);
- multa de 40% (quarenta por cento) dos depósitos fundiários (art. 7, I, CF; art. 18, Lei 8036/90).

Ressalte-se que as férias proporcionais e gratificação natalina observaram a projeção do aviso prévio indenizado. As verbas ora deferidas deverão ser calculadas observando a remuneração para fins rescisórios de 1528,80, requerido pelo autor e que é até inferior à média remuneratória constante dos contracheques. A multa fundiária observará o saldo da conta vinculada da obreira (fl. 116), acrescido do FGTS deferido na presente demanda.

Considerando a despedida imotivada por iniciativa do empregador, deveria a reclamada entregar as guias TRCT, sob o código 01, e chave de conectividade social, hábeis ao levantamento dos depósitos fundiários pela parte reclamante, bem como as guias CD/SD, aptas à habilitação ao seguro-desemprego. No entanto, considerando os elementos já esclarecidos nesta sentença, o Juízo concede a antecipação de tutela quanto aos referidos pedidos, determinando à Secretaria da Vara que expeça os alvarás respectivos.

C – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Postulou o reclamante o pagamento de indenização por danos morais. Afirmou que a ré imputou-lhe uma conduta criminosa, sem chance de defesa, e acionou a Polícia, o que culminou em desrespeito e humilhação. Afirmou que foi conduzido pelos policiais na frente de clientes e usuários do Aeroporto de Brasília.

Conforme o quadro fático-probatório exposto no item anterior, foi demonstrado que o autor foi despedido por justa causa, por ter recebido gorjeta de cliente, mas inicialmente a empresa tinha dúvida se ele havia se apropriado de algum valor do caixa da empresa. Todavia, a justa causa foi revertida por inúmeras razões, sendo que restou comprovado que não houve diferença no caixa do autor.

Segundo o boletim de ocorrência lavrado na polícia civil (fls. 22/24), o depoimento do encarregado de segurança prestado à polícia civil (fl. 123), e o depoimento desse mesmo encarregado prestado perante a Justiça do Trabalho (fls. 171/172), restou amplamente comprovado que:

- o autor foi acionado pelo encarregado de segurança da empresa quando ele percebeu que ele retirou um valor do caixa e colocou no seu telefone;

- ao ser acionado, o reclamante foi inquirido e revistado fisicamente pelo encarregado;

- ao negar qualquer desvio de valores, a empresa acionou a Polícia Federal lotada no Aeroporto;

- os agentes da Polícia Federal conduziram o reclamante até a Delegacia da Polícia Civil, e nesse acompanhamento estava o agente de segurança da empresa;

- quando do deslocamento até a Polícia, o reclamante foi colocado em camburão da Polícia, na parte de trás do veículo;

- o autor ficou retido por 3 (três) horas na delegacia da Polícia Civil, quando enfim foi solto.

Diante desse quadro fático-probatório, é inequívoco que houve dano moral significativo, passível de indenização.

Não se espera que o ambiente de trabalho seja marcado pela total paz e harmonia, exigindo-se que empregador e empregados relacionem-se sem qualquer discordância. O ser humano é um ser complexo, cheio de expectativas e dramas pessoais. É amplamente normal que no ambiente de trabalho, como em qualquer ambiente social, existam conflitos. Aliás, nos conflitos bem solucionados, as pessoas crescem intelectualmente e socialmente, bem como a própria organização empresarial.

Esses conflitos, contudo, devem ser resolvidos com o mínimo de cautela e urbanidade possíveis.

Não se pode negar que neste caso se está diante de dano moral. Não importa se uma ou mais pessoas tomaram conhecimento das acusações. O bem da honra não se revela apenas na sua projeção externa, na posição social que o indivíduo possui, na forma como é visto pelos demais. É também visto em sua face interna, nos valores e sentimentos que a pessoa guarda de si própria, e que são aviltados em face de condutas como a da empresa-ré. Qualquer pessoa se sentiria injustiçada, humilhada, impotente ao ser presa sem ter cometido qualquer crime.

Ainda que assim não fosse, um número mínimo de profissionais e clientes tomou conhecimento da despedida da autora e da acusação sofrida, na medida em que ele foi escoltado pelo agente de segurança e pelos agentes da polícia federal até o camburão.

Interessante observar que o trabalhador, geralmente hipossuficiente, nem sempre possui muitos bens materiais em sua vida. Assim, mais ainda os bens imateriais, como a sua honradez, reputação e competência, representam em sua vida motivo de especial proteção e orgulho.

Sempre oportuno lembrar que a CF/88, art. 5º, inciso IX, erigiu a honra, a imagem, a vida privada e a moral das pessoas ao status de direito fundamental, cláusula pétrea. Também na Constituição estão previstos os direitos à dignidade da pessoa humana (art. 1º), à vida (art. 5º, caput), e a vedação à tortura ou tratamento degradante. Percebe-se a preocupação do legislador constituinte em preservar a pessoa em toda a sua amplitude e complexidade, razão pela qual ela expressamente previu a possibilidade de indenização por danos morais.

Por todo o exposto, não há como se negar a existência dos danos morais, decorrentes à violação à dignidade do trabalhador, submetendo-a a tratamento cruel e degradante, violando sua honra e dignidade por meio de acusação não comprovada, e principalmente após a não comprovação, pelo encaminhamento à Polícia pelo simples fato de ter havido o recebimento de gorjetas pelo obreiro.

A jurisprudência tem caminhado no sentido de que, não havendo lei específica fixando os critérios de arbitramento – e nem poderia, dada a especificidade de cada caso –, deverá o juiz sopesar a extensão do dano, da culpa, as características pessoais e econômicas das partes.

A condição econômica da empresa é notória, já que constitui empresa de renome comercial. Segundo o contrato social ela tem inúmeras filiais e seu capital social é superior a R\$4.000.000,00. Aliás, ela parece integrar uma empresa maior, já que quase todas as suas cotas, com exceção de 1 (uma) entre 4.386.908 cotas é de empresa estrangeira.

Assim, considerando o já exposto, e para que a indenização por danos morais possa atenuar em parte o dano sofrido pela autora, tendo perante o Reclamado algum efeito pedagógico, arbitro-a em R\$30.000,00 (trinta mil reais).

D – ACÚMULO DE FUNÇÃO

Afirmou o autor que foi contratado para trabalhar como vendedor, mas como também trabalhava como caixa, suas vendas ficavam prejudicadas, impactando a sua comissão. Postulou o pagamento de adicional de acúmulo de função, no percentual de 40% de seu salário.

A ré contestou o pedido, afirmando que o autor trabalhou exclusivamente na função para a qual foi contratado, ou seja, vendedor.

Em face da negativa da ré, incumbia ao autor o ônus da prova de suas alegações (art. 373, I, CPC; art. 818, CLT).

Colhida a prova oral, o reclamante explicou que trabalhava em uma loja menor da ré localizada no Aeroporto de Brasília, na qual não havia um vendedor exclusivo para o caixa, e assim os vendedores acumulavam a função com o caixa (fl. 171).

O preposto da empresa confirmou que o “próprio vendedor operava o caixa na loja do reclamante, e por isso também o reclamante” operava o caixa.

Delineado o contexto fático-probatório, verifica-se que o autor não tem razão em seu pedido.

Para o pedido de diferenças salariais por acúmulo de função, é relevante que a função exercida em desvio possua um padrão salarial para o cargo supostamente exercido, atraindo a aplicação do artigo 444 da CLT e artigo 5º, caput, da CF (isonomia). Outra possibilidade de padrão salarial seria aquele previsto por norma coletiva de trabalho. Se inexistente o padrão salarial, é difícil falar-se em diferenças salariais por acúmulo de função, já que o Judiciário não tem uma referência objetiva para deferir ao trabalhador o pagamento de um “plus” salarial”.

Mesmo que se comprovasse o exercício de acúmulo de função, a princípio poder-se-ia cogitar de pagamento de horas extras decorrente do acúmulo, mas não necessariamente de um acréscimo salarial, notadamente quando a função supostamente acumulada não tinha previsão de salário superior. Não houve sobrejornada.

É também relevante para o caso concreto que o autor trabalhava em uma loja menor da ré, com apenas 3 (três) vendedores por turno e sem necessidade de um caixa estante. Todos os três vendedores atuavam no caixa, e não apenas o autor. Não se pode afirmar, assim, que eles deixavam de fazer vendas apenas por ficarem nos caixas.

As lojas da ré no Aeroporto de Brasília são lojas em serviço de auto-atendimento, em que o cliente pode inclusive escolher a grande maioria dos produtos sem a interveniência do vendedor, que ao lançar a venda no caixa

obviamente teria o crédito da comissão. É razoável, portanto, que o vendedor fizesse o atendimento no caixa do cliente que atendeu.

Por conseguinte, **indefiro** o pedido de indenização por acúmulo de função, e conseqüentemente, sua repercussão em outras parcelas.

E – MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT

A parte autora requereu a aplicação da penalidade do art. 467 da CLT, bem como da multa prevista no art. 477 do mesmo diploma legal.

No tocante à penalidade do art. 467 Consolidado, não assiste razão à parte Reclamante. Verifica-se que a penalidade, a teor do próprio artigo da CLT, impõe-se apenas sobre as verbas rescisórias, desde que incontroversas. No presente litígio, as verbas rescisórias só foram deferidas após julgamento de razoáveis controvérsias. **Indefiro**.

No que pertine ao art. 477 da CLT, também tem razão a parte Reclamante, pois não foi realizado o pagamento das verbas rescisórias devidas, muito menos no prazo previsto no art. 477, parágrafo 6º, da CLT. Não houve uma dúvida bem razoável na aplicação da despedida por justa causa, a ponto de afastar a multa do artigo 477 da CLT. **Defiro** o pedido de aplicação da multa do art. 477, parágrafo 8º, da CLT, fazendo jus o Reclamante ao pagamento da multa correspondente a 1 (um) salário da parte empregada.

F – JUSTIÇA GRATUITA

Tendo a parte autora alegado situação de dificuldade econômica, presentes os requisitos para a concessão da justiça gratuita, até mesmo como forma de garantir-lhe o direito fundamental constitucional de acesso ao Poder Judiciário (art. 790, parágrafo 3º, CLT e art. 5º, LXXIV, CF). **Defiro**.

E – DEDUÇÃO

Indefiro o pedido de dedução formulado pela reclamada, eis que não foi comprovado o pagamento parcial das parcelas ora deferidas ao reclamante.

F - OFÍCIOS

Indefiro o pedido de ofícios ao INSS, uma vez que as eventuais repercussões das parcelas deferidas em contribuições previdenciárias já serão liquidadas e executadas nos próprios autos.

Indefiro o pedido de ofício à CEF, já que na ação não foi verificada a ausência de depósitos fundiários ao longo do pacto laboral.

Indefiro o pedido de ofício à DRT e ao MPT, pois os direitos trabalhistas da reclamante já foram tutelados pela via da ação individual, não havendo indicação nos autos de transcendência na conduta da reclamada em relação a outros empregados.

III - CONCLUSÃO

ISSO POSTO, na Ação Trabalhista n. 1201-56.2015.5.10.0015 proposta por [REDACTED] em face de **DUFREY DO BRASIL FREE SHOP LTDA.**, nos termos da fundamentação supra, que integra este **dispositivo para todos os fins**, resolvo extinguir o processo sem resolução de mérito quanto ao pedido de comprovação dos recolhimentos previdenciários do período contratual, em razão de incompetência material (item e, fl. 11 dos autos). Quanto aos demais pedidos, procedo à resolução de mérito (art. 487, I, CPC), para julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados pela parte autora, e condenar a reclamada a pagar:

- 1) aviso prévio indenizado de 33 (trinta e três) dias;
- 2) férias proporcionais (3/12), acrescidas de um terço;
- 3) 7/12 de 13º salário proporcional de 2013;
- 4) multa de 40% (quarenta por cento) dos depósitos fundiários;
- 5) indenização por danos morais – R\$30.000,00 (trinta mil reais);
- 6) penalidade do artigo 477, §8º, da CLT, equivalente a 1 (uma) remuneração do autor.

Na total impossibilidade de cumprimento pela Reclamada das obrigações de fazer, determina-se à secretaria do juízo que proceda à expedição de alvarás para saque do FGTS e habilitação ao seguro-desemprego.

O crédito devido à autora será apurado por simples cálculos. As verbas rescisórias e a multa do artigo 477 da CLT deverão ser calculadas observando a remuneração para fins rescisórios de 1528,80, requerido pelo autor e que é até inferior à média remuneratória constante dos contracheques. A multa fundiária observará o saldo da conta vinculada da obreira (fl. 116), acrescido do FGTS deferido na presente demanda.

O crédito trabalhista sofrerá ainda a incidência de correção monetária, incidente a partir do 1º dia útil do mês subsequente ao vencimento da obrigação. Haverá incidência de juros moratórios de 1 (um) por cento ao mês, calculados de forma simples (não capitalizada), a partir da propositura da ação (Súmula 381/TST). Especificamente no que se refere à indenização por danos morais, por ter sido fixada em valores atuais, a correção monetária e os juros incidirão a partir do mês subsequente ao mês de prolação desta sentença.

Sobre o crédito trabalhista incidirá imposto de renda, na forma da lei da época do efetivo recebimento, bem como contribuições previdenciárias, observando sempre a Súmula 368/TST. Declara-se, nos termos do artigo 832, §3º, da CLT e da Lei 8212/1991, art. 28, parágrafo 9º, que haverá incidência da contribuição previdenciária apenas sobre o aviso prévio indenizado.

Custas pela reclamada no valor de R\$800,00 (oitocentos reais), atribuídas proporcionalmente ao valor arbitrado à condenação (R\$40.000,00 – quarenta mil reais). À parte reclamante deferiu-se o benefício da Justiça Gratuita.

Intimem-se as partes pelo DEJT.

Antes mesmo do trânsito em julgado, deverá a Secretaria da Vara expedir alvará para saque do FGTS e habilitação do autor ao seguro-desemprego.

Registre-se no SAP (sistema de andamento processual) a realização da audiência de julgamento na presente data, às 16:00 horas.

Brasília/DF, 08 de novembro de 2016.

AUDREY CHOUCAIR VAZ

JUÍZA DO TRABALHO SUBSTITUTA