

# PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03<sup>a</sup> REGIÃO

42<sup>a</sup> VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE

RTSum 0010136-65.2018.5.03.0180

AUTOR: \_\_\_\_\_

RÉU: \_\_\_\_\_

## ATA DE AUDIÊNCIA

No dia e horário de registro da assinatura digital, a Juíza do Trabalho **Wanessa Mendes de Araújo** publicou nos autos do presente processo a seguinte **SENTENÇA**:

### I - Relatório

Dispensado o relatório, na forma do art. 852, I, CLT.

### II - Fundamentação

#### **1 - Questão de Ordem - Do Direito Intertemporal. Direito Material e Processual do Trabalho. Lei nº 13.467/2017**

A Lei 13.467/2017, que passou a viger em 11/11/2017, modificou mais de uma centena de dispositivos legais, especialmente os da CLT e não estabeleceu qualquer regra de transição, em que pese a vasta alteração legislativa.

A Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017 também não estabeleceu regra de transição e apenas dispôs no art. 2º que "o disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes", pelo que cumpre tecer algumas considerações a respeito.

Inicialmente, em relação ao Direito do Trabalho, não se há falar na

aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos encerrados até 10/11/2017, considerando que o art. 2º da MP explicita que a lei somente será aplicada aos contratos vigentes, o que não poderia ser diferente, sob pena de ferimento ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito, em confronto com os arts. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e 6º, caput, da LINDB, pois não se pode dar efeito retroativo à lei no tempo, com adoção de efeito imediato aos contratos de trabalho extintos antes da sua vigência.

Sob tais premissas, conclui-se que, em se tratando de contratos de trabalho encerrados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, as normas de direito material a serem observadas na presente decisão serão aquelas vigentes no período de labor da Reclamante (**TRCT, fl. 17**), ou seja, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Em relação ao Direito Processual do Trabalho, apesar de a lei processual ter eficácia imediata sobre os atos praticados sob sua vigência (art. 14 do CPC/2015), determinados dispositivos na Lei nº 13.467/2017 não podem incidir desde logo, tais como os relativos aos requisitos da petição inicial e às regras relativas aos honorários advocatícios e honorários periciais.

Em conformidade com o art. 14, CPC/2015, conclui-se que o ordenamento jurídico pátrio adotou a teoria de isolamento dos atos processuais, pelo qual a unicidade do processo não prejudica a autonomia dos atos processuais, assim cada ato praticado deve ser visto isoladamente e, desde que sejam respeitados os direitos e deveres decorrentes de cada um deles, a nova lei poderá ser aplicada aos atos subsequentes, mesmo que a fase ainda não tenha sido encerrada, mas não incidirá sobre os atos já praticados ou sobre os seus efeitos supervenientes, mesmo que surgidos apenas na vigência da lei nova, uma vez que os efeitos são indissociáveis do ato praticado ou que deixou de ser praticado.

Ocorre que há exceções à teoria de isolamento dos atos processuais que amenizam o rigor da regra. É o caso, por exemplo, do instituto dos honorários advocatícios, o qual possui natureza híbrida ou bifronte, ou seja, *"os denominados institutos bifrontes como a ação, a competência, a prova, a coisa julgada e a responsabilidade patrimonial recebem do direito processual parte de sua disciplina, relacionada à sua técnica, mas referem-se igualmente a situações que se manifestam fora do processo. Ou ainda: no processo aparecem de modo explícito em situações concretas e específicas, mas são formados por um grande conteúdo de elementos identificados e delineados pelo direito material, dizendo respeito de alguma forma à própria vida dos sujeitos e a suas relações entre si e com os bens da vida, constituindo o que se poderia denominar de "pontes de passagem" entre o direito e o processo,*

*ou entre os segmentos material e processual do sistema jurídico.*" (Dinamarco, Cândido Rangel, Instituições de direito processual civil, v.1, 2001, p.44).

Nessa linha, o entendimento exarado do Enunciado 98 da 2a Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, pela Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT e pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT:

#### **ENUNCIADO 98. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.**

**INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO.** Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, haja vista a garantia da não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

Por fim, nesse mesmo norte interpretativo é o Enunciado Administrativo 7 do STJ, o qual explicita entendimento de inaplicabilidade imediata de honorários advocatícios recursais nos processos cujo recurso tenha sido anterior à vigência do CPC/2015:

"Enunciado Administrativo 7 do STJ. Somente nos recursos interpostos contra decisão publicada a partir de 18 de março de 2016, será possível o arbitramento de honorários sucumbenciais recursais, na forma do art. 85, § 11, do novo CPC".

Pretende-se, portanto, dar segurança jurídica às partes e de reconhecer a garantia processual da não surpresa, conteúdo do princípio do devido processo legal (arts. 5º, inciso XXXVI e LIV, da Constituição Federal), considerando-se também que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

Ora, não se mostra razoável entender que o trabalhador ou a empresa, que tivessem ajuizado o processo ou apresentado defesa, enquanto vigente a legislação que não estabelecia a obrigatoriedade de pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no âmbito da Justiça do Trabalho ou que não limitava a gratuidade de justiça, fossem surpreendidos com a condenação ao pagamento dos honorários em benefício da parte contrária ou das custas processuais, com a aplicação do novo art. 791-A e do §3º do art. 790 da CLT.

Não há dúvidas de que, por envolver o patrimônio material das

partes, a possibilidade de condenação em honorários advocatícios e custas processuais poderia influenciar na conduta processual das partes ou quanto à avaliação dos riscos da demanda.

**Por outro lado, considerando que a presente reclamatória foi ajuizada durante a vigência da Lei n. 13.467/17 (02/03/2018), entendo que é aplicável a nova redação do §3º e §4º do art. 790, art. 790-B e art. 791-A da CLT, pelo que os honorários advocatícios sucumbenciais e os benefícios da Justiça Gratuita, no caso em tela, serão apreciados nesta decisão, em momento oportuno.**

Sob tais parâmetros de inescapáveis vetores constitucionais e da principiologia deste ramo especial do direito, passo a interpretar o ordenamento jurídico aplicável ao caso concreto.

## **2 - Da Desistência parcial**

Ante a desistência do pedido de pagamento de horas extras (item "3" da exordial), com a concordância da ré (fl. 130), homologa-se a desistência e extingue-se o pleito sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, VIII do CPC.

## **3 - Da falta de Interesse Processual**

A reclamada alega ausência do interesse de agir da parte autora, em relação ao pedido de indenização substitutiva da garantia de emprego, tendo em vista a sua omissão diante da notificação extrajudicial para retorno ao emprego.

Noticiando a autora ser necessário e útil o manejo do direito de ação em face da reclamada, demonstrado está seu interesse de agir na causa. No mais, a preliminar suscitada pela reclamada se confunde com o mérito, eis que seus argumentos, acaso acolhidos, implicariam a mera improcedência do pedido autoral no particular.

Rejeita-se.

## **4 - Da garantia de emprego da gestante**

A reclamante afirmou que foi contratada em 12/11/2013, sendo

dispensada sem justa causa pela reclamada, em 19/12/2017. Aduziu também que engravidou durante a vigência do contrato, tomando ciência da gestação em janeiro de 2018.

Pretende a reclamante a anotação do período de garantia de emprego em sua CTPS, com a devida baixa e o pagamento dos salários e demais verbas incidentes sobre os mesmos por todo o período em questão.

A reclamada, por sua vez, alegou que, durante o contrato de trabalho, jamais foi informada pela autora de que ela estava grávida. Assevera também que a confirmação da gravidez ocorreu após a efetivação da dispensa, razão pela qual não há falar em estabilidade. Por fim, a demandada afirmou que ao ser informada sobre a gravidez, cancelou a dispensa da reclamante e, por tal motivo, pediu que ela comparecesse para retornar ao trabalho, o que não ocorreu.

A empregada gestante goza de garantia de emprego, nos termos do art. 7º, XVIII, CF/ 88 e art. 10, II, b, ADCT c/c 392, CLT, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Trata-se de medida que visa a resguardar a tutela do mercado de trabalho da mulher, a maternidade e as futuras gerações, demonstrando que a gravidez não é doença, mas sim apenas um estado fisiológico, assegurando-se assim o retorno da mulher ao trabalho após a cessação do benefício previdenciário.

Os elementos dos autos não deixam dúvidas de que a reclamante foi dispensada, cabendo perquirir o momento da concepção gestacional.

Nota-se que a reclamada, depois de ter ciência da gravidez da parte obreira, efetivamente ofereceu reintegração ao emprego, mas a proposta feita extrajudicialmente, nos termos da notificação de fls. 128/129, e nas audiências, às fls. 130 e 147, foi recusada injustificadamente pela reclamante, a qual disse que não tinha interesse de retornar ao trabalho, além de confirmar que "*somente descobriu a gravidez no mês de janeiro e não tinha ciência do fato ao tempo do seu afastamento*".

O direito à garantia de emprego da gestante, previsto no art. 10, II, b, CF/1988, visa à tutela do nascituro e da maternidade, assegurando a ele e à gestante estabilidade financeira para um desenvolvimento saudável e digno.

Este direito visa à manutenção do emprego da mulher gestante, lhe possibilitando manter os ganhos advindos do seu serviço sem o risco de demissão sem justa causa, proporcionando tranquilidade para gerar um filho e amamentá-lo.

É certo que a garantia constitucional à garantia prevista no art. 10, II, "b" do ADCT, independe da ciência prévia do empregador acerca do estado gravídico, sendo a responsabilidade objetiva, preservando-se o direito desde a concepção (art. 2º do CC/02).

Contudo, o caso em tela demanda análise cautelosa e pormenorizada, haja vista que a reclamante, ao tempo da dispensa desconhecia seu estado gravídico, fato conhecido tão somente em janeiro/2018.

A partir da documentação juntada, constata-se que a reclamante foi dispensada em 07/11/2017, mediante aviso prévio proporcional trabalhado de 42 dias (TRCT de fl. 17), ou seja, até 19/12/2017, conforme anotado na CTPS de fl. 14.

Também se extrai da prova documental que o exame para atestar a gravidez, juntado aos autos (fl. 19), foi realizado apenas em 30/01/2018 (em que pese o erro material quanto ao ano), ou seja, após a comunicação da dispensa em 07/11/2017, até mesmo, após o período de aviso prévio (até 19/12/2017).

No laudo de ultrassom obstétrico (fl. 19), verifica-se que, em 30/01/2018, constou a gestação de 7 semanas e 5 dias, dados esses que foram ratificados, no mesmo documento, nos seguintes termos da impressão:

*"- Gestação eutópica simples com 7 semanas e 5 dias de evolução ecográfico (erro +/- 4 dias). - Amenorréia: 8 semanas e 2 dias, segundo DUM do dia 03/12/2017."*

No mencionado exame, consta, ainda, que a data provável da última menstruação (DUM) da autora ocorreu em 03/12/2017, ou seja, após a notificação da dispensa (07/11/2017).

Vale lembrar que a ciência médica convencionou realizar o tempo de gestação em semanas, iniciada a contagem desta a partir do primeiro dia após a data da última menstruação da gestante, a qual, frisa-se, é informada pela gestante. O procedimento decorre da dificuldade em se identificar o momento exato da concepção, que ocorre com a fecundação após a ovulação. Esta última, no entanto, acontece geralmente duas semanas após a menstruação (no 14º dia em média), sendo certo que a data provável da concepção ou idade embrionária cronológica, por consequência, o termo inicial da garantia de emprego postulada, deve ser apurada observando o período necessário à ovulação, diverso do tempo de gestação (ecografia fetal), já que apurada esta, com base na data da última menstruação.

Neste contexto, a data de realização do ultrassom e o tempo de

gestação, em cotejo com a data da última menstruação, além de observado o período necessário para ovulação, não permite concluir que a data da concepção foi anterior à data de dispensa da autora.

A título exemplificativo, já que não há como precisar exatamente o dia da concepção, mas apenas em termos médios, adotando-se como base a única ultrassonografia anexada aos autos e retroagindo 7 semanas e 5 dias (54 dias), a partir do dia em que foi realizada, ou seja, 30/01/2018, além de desconsiderado o período necessário para a ovulação de duas semanas (14 dias em termos médios), é possível inferir que a data provável da concepção ocorreu em 22/12/2017, ou seja, após a dispensa notificada em 07/11/2017, inclusive posterior a projeção do aviso até 19/12/2017.

Não é demasiado registrar também a desproporcionalidade quanto ao tempo gestacional (54 dias) e o período de amenorréia (58 dias), registrado no exame de fl. 19, levando a crer que a data da última menstruação pode não ser precisa, do contrário, em termos médios, a concepção possivelmente teria ocorrido 4 dias depois da DUM fornecida pela gestante. Veja que elaborada a apuração a partir desta data informada pela parte autora (03/12/2017), projetando-se os 14 dias para ovulação (17/12/2017), o tempo de gestação seria diverso daquele informado no exame, atingindo 6 semanas e 2 dias, contados da concepção ou 8 semanas e 2 dias, contados do dia seguinte ao da DUM informada (03/12/2017), razão pela qual não há como confirmar a tese obreira da concepção durante o vínculo contratual.

Neste sentido destaca-se a decisão deste Regional:

*EMENTA: EMPREGADA GESTANTE. DATA DA ÚLTIMA MENSTRUAÇÃO. ESTABILIDADE NÃO CONFIGURADA. A estabilidade da gestante inicia-se com a confirmação da gravidez, através do resultado de exame específico, estendendo-se até 5 (cinco) meses após o parto. Dentro desse período, a empregada gestante não poderá ser imotivadamente dispensada, sendo irrelevante a ciência prévia do empregador acerca do estado gravídico. Noutro dizer, a estabilidade da gestante nasce de um fato objetivo, que é o resultado do exame, independendo da comunicação ao empregador quanto à sua positividade. Sendo assim, caso a empregada dispensada comprove a concepção, ocorrida no período de vigência do pacto laborativo (no qual se inclui o período do aviso prévio), ainda que somente por ocasião do ajuizamento de reclamatória trabalhista, ela terá direito a ser reintegrada ou à percepção indenizatória correspondente ao montante remuneratório que receberia em todo o período de estabilidade. Na hipótese dos autos, contudo, comprovado que a data da última menstruação se deu em 20/05/2013, tem-se que a concepção ocorreu fora do período contratual, encerrado em 02/05/2013, porquanto é sabido que a concepção não ocorre próximo à data da última*

*menstruação, mas cerca de duas semanas depois (em média), demonstrando, assim, que no momento do término do contrato de experiência a Obreira não estava grávida. (01147-2014-178-03-00-4 RO. Relator Marcio Ribeiro do Valle. 8ª Turma. Publicação 17/03/2015).*

Logo, a partir do exame de ultrassom e do TRCT, a prova é no sentido de que a reclamante, no ato da dispensa, em 07/11/2017 (ou mesmo em 19/12/2017) não se encontrava grávida, sendo ainda confirmada a gestação tão somente em 30/01/2018. Portanto, considerando que a autora não se desincumbiu do ônus de comprovar fato constitutivo do direito, na forma dos art. 818 da CLT e 373, I do CPC, pois do exame médico juntado aos autos, não se pode concluir, com certeza, que a obreira engravidou durante período de relação empregatícia, não faz jus ao direito à estabilidade provisória prevista no art.

10, II, b, do ADCT da CR/88.

Ainda que assim não fosse, também não resta comprovada qualquer tentativa pela reclamada de obstar direito a garantia de emprego da parte reclamante.

Ao revés, urge apontar que a empregadora, após a ciência da gravidez da autora, e durante o curso do alegado período da garantia de emprego, propôs sua reintegração ao trabalho, como consta, do documento de fls. 128/129, recebido pela parte autora em 07/02/2018, cerca de dois meses após a rescisão do contrato de trabalho, e até mesmo, das atas de audiência, às fls. 130 e 147, com recusa expressa pela parte autora.

A negativa da reclamante em não aceitar a sua reintegração aos quadros funcionais da ré não se baseou em uma gravidez de risco, ou em virtude de situações concretas que lhe impossibilitassem de trabalhar na empresa demandada, não sendo comprovada qualquer incompatibilidade de trabalho, sequer apresentada justificativa para a recusa.

Dessa forma, como a autora expressamente recusou a reintegração sem comprovar qualquer motivo justo para tanto, tem-se que praticou inequívoco ato de renúncia com relação ao eventual período estabilitário posterior à convocação da reclamada para retornar ao trabalho, pois demonstrou claramente, em juízo, que quis se desligar do emprego e não quer trabalhar.

No mesmo sentido, é o entendimento nas decisões deste Eg. TRT:

"EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. IMPROCEDÊNCIA DA INDENIZAÇÃO. O art. 10, II, b, do ADCT da CR/88 prevê a garantia de emprego à gestante, vedando sua dispensa arbitrária. A consequência óbvia

do desrespeito a esse preceito é a reintegração ao emprego da trabalhadora dispensada, exceto se desaconselhável. Todavia, a empregada que acobertada pela estabilidade, recusa-se a retornar ao emprego, pretendendo apenas a reparação pecuniária, exerce abusivamente o seu direito, desvirtuando-o, o que impede o deferimento dos salários sem o devido trabalho". (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0001713-54.2014.5.03.0052 RO; Data de Publicação: 05/06/2015; Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora; Relator: Convocado Jose Nilton Ferreira Pandelot; Revisor: Heriberto de Castro)

"EMENTA: GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA. DIREITO AO EMPREGO. SUBSTITUIÇÃO DA GARANTIA CONSTITUCIONAL PELA INDENIZAÇÃO FINANCEIRA. ABUSO DO DIREITO. O direito à estabilidade provisória da gestante, que se inicia desde o fato da concepção e termina cinco meses após o parto, nos termos da alínea "b", do inciso II, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, não é uma garantia exclusiva dela, mas, sobretudo, trata-se de uma medida cujo objetivo é assegurar o bem-estar do nascituro. O que a legislação garante é o direito ao emprego, e não o direito à indenização, que só deve ser deferida nos casos em que a reintegração foi desaconselhável ou nos casos em que o período da estabilidade se exaurir no curso da ação. No caso, a matéria fática dos autos autoriza a ilação de que a reclamante pretendeu pura e simplesmente a substituição da garantia constitucional pela indenização financeira, com recebimento de valores sem a respectiva prestação do labor em prol da reclamada, em evidente abuso do direito, o que conduz ao enriquecimento sem causa, vedado pelo ordenamento jurídico. O fato de não haver notícia nos autos de que a reclamante tenha procurado a reclamada para informá-la sobre a gravidez e pleitear a reintegração ao emprego, aliado ao fato de que a reclamante não pretendeu na inicial o retorno ao trabalho, somente vindo a fazê-lo praticamente ao término do período estabilitário, leva à conclusão inarredável de que prevalece a total inércia da empregada em relação ao seu direito de reintegração". (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0001474-07.2013.5.03.0013 RO; Data de Publicação: 25/03/2015; Disponibilização: 24/03/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 184; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator:

Convocado Ricardo Marcelo Silva; Revisor: Monica Sette Lopes).

Apesar do disposto na norma constitucional acima citada, a sua aplicação deve se pautar sob o prisma da preservação do emprego para assegurar a gestação digna e saudável e ainda a vedação do abuso de direito e do enriquecimento sem causa para se valer de indenização sem a prestação de um serviço que justifique tal pagamento.

Neste diapasão, não pode a reclamante pretender receber salários sem trabalhar durante todo o eventual período da estabilidade provisória.

O objetivo do legislador ao instituir a garantia de emprego à gestante até cinco meses após o parto foi o de garantir proteção à mulher e ao nascituro contra a dispensa arbitrária, de modo a incutir na mente dos empregadores que a gravidez é um episódio fisiológico normal e que, mesmo durante e após sua ocorrência, a mulher é plenamente capaz de trabalhar.

Ocorre que a referida estabilidade, notadamente no presente caso, fora alegada de forma desvirtuada, isso porque a reclamante não aceitou ser reintegrada ao emprego, sem justificativa plausível para tanto, e ainda, pretendeu o recebimento da indenização substitutiva pelo período de estabilidade conferido à gestante.

In casu, conceder o pagamento de indenização substitutiva representaria chancelar o nítido abuso de direito, assim definido como ato ilícito exercido pelo titular de um direito de forma a exceder manifestamente os limites impostos pelo fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes, uma vez que a autora, ao recusar a reinternação ao trabalho não almejou a estabilidade no emprego para a gestante, prevista na Constituição Federal e ratificada, inclusive na súmula 224, do TST.

É conhecido o entendimento das Egrégias Cortes Trabalhistas quanto ao tema tratado no presente caso, inclusive sobre o pagamento da indenização substitutiva à empregada que não é reintegrada ao emprego, porém o que se firma no presente caso, como mencionado, é de a trabalhadora ao incorrer dessa forma, está a exceder os limites impostos pela boa-fé e fim social do instituto.

Data máxima vênia, firmo aqui minha discordância ao entendimento consolidado nas Cortes Superiores, posto que manter o precedente dessa forma sugere que a mulher grávida, uma vez dispensada e que não quer ser reintegrada ao emprego sem motivo justificável, pode vindicar o mero pagamento das indenizações substitutivas do período da garantia, sem trabalhar.

Isto posto, indefiro o pedido de estabilidade provisória de emprego à reclamante, além dos consectários (itens "1", "2" e "4" do rol da exordial).

## **5 - Prestação Jurisdicional Gratuita**

Em relação aos benefícios da Justiça Gratuita, tendo em vista o teor da declaração (fl. 16) e a sua presunção de veracidade, como consta no artigo 99, parágrafo 3º, do CPC/2015 e no artigo 1º da Lei 7.115/83, sem prova em sentido contrário nos autos,

conclui-se que a parte autora não possui condições financeiras de arcar com os custos do processo.

Registre-se ser o bastante a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, munido de procuração com poderes específicos para esse fim, conforme preceitua o art. 99, caput e §3º, do CPC c/c o art. 1º da Lei 7.115/83, ambos aplicados a todos os litigantes que buscam tutela jurisdicional do Estado (arts. 769 da CLT e 15 do CPC/2015 e Súmula 463 do C. TST), cuja aplicação, portanto, não pode ser afastada aos litigantes da Justiça do Trabalho, em sua maioria trabalhadores hipossuficientes economicamente, sob pena de constitucional restrição ao acesso à justiça (art. 5º, LXXIV, da CF).

Soma-se a isso, a comprovação da insuficiência de recursos também em decorrência da extinção do vínculo com a reclamada (19/12/2017), sem notícia de novo vínculo, quando a remuneração da parte autora (R\$1.314,45 TRCT de fl. 17) não superava 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS, nos termos do art. 790, §3º e 4º da CLT, inseridos pela Lei n. 13.467/17, sem registro de novo vínculo contratual à fl. 17 da CTPS.

Ademais, a parte ré sequer formulou impugnação específica ao requerimento autorral, não apresentando nos autos nenhum elemento capaz de infirmar a presunção que decorre da declaração firmada pela parte autora e juntada aos autos, além dos demais documentos supramencionados.

Assim e visando a assegurar à parte autora o acesso formal e material à justiça, defiro-lhe o benefício da justiça gratuita.

## **6- Dos Honorários Advocatícios Sucumbenciais**

Uma vez que esta ação foi ajuizada após a vigência da Lei n. 13.467/17, torna-se aplicável o regramento dos honorários advocatícios, inclusive a regra de sucumbência recíproca, prevista no art. 791-A, §3º da CLT.

Do exposto, e considerando os critérios previstos no art. 791-A, 2º da CLT, arbitra-se os honorários advocatícios sucumbenciais aos advogados da reclamada no importe de 5% sobre o valor total dos pedidos rejeitados, qual seja, excluindo-se aqueles referentes à desistência homologada, inclusive com concordância da ré, arcados pela parte

autora, conforme se apurar em liquidação de sentença (Súmulas 219 e 329/TST e OJ 348/SDI-1 do TST).

A aplicabilidade do art. 791-A, §4º, da CLT, será apreciada por ocasião da execução da sentença.

### III. DISPOSITIVO

Ante o exposto, na reclamação trabalhista \_\_\_\_\_ em face de **SHOPPING ORTOPÉDICO CIRÚRGICO E HOSPITALAR LTDA**, DECIDO:

- a) extinguir o processo sem resolução do mérito, em relação ao pedido de horas extras (item "3" da exordial), ante a desistência da parte autora, com a concordância da ré (fl. 130), nos termos do artigo 485, VIII do CPC.
- b) rejeitar a preliminar eriçada pela ré;
- c) no mérito, julgar **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados na petição inicial, nos termos da fundamentação, que é parte integrante deste dispositivo.

Concedo à reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.

Caberá à autora arcar com os honorários advocatícios em favor do procurador do réu, no importe de 5% sobre o valor total dos pedidos rejeitados, qual seja, excluindo-se aqueles referentes à desistência homologada, inclusive com concordância da ré, conforme se apurar em liquidação de sentença (Súmulas 219 e 329/TST e OJ 348/SDI-1 do TST). A aplicabilidade do art. 791-A, §4º, da CLT, será apreciada por ocasião da execução da sentença.

Arbitro as custas da reclamação trabalhista em R\$726,19, conforme valor dado à causa de R\$36.309,66, a serem suportadas pela autora. Isenta, em razão dos benefícios da Justiça Gratuita.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

MM

BELO HORIZONTE, 15 de Abril de 2018.

WANESSA MENDES DE ARAUJO  
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: [WANESSA MENDES DE ARAUJO] -  
12377dc  
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>