



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

0010188-71.2022.5.03.0099

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/02/2022

Valor da causa: R\$ 74.379,24

Partes:

AUTOR: ----- **RÉU:** -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: POLLYANNA MAFRA MATIAS KAIZER

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

2ª VARA DO TRABALHO DE GOVERNADOR VALADARES

ATOrd 0010188-71.2022.5.03.0099

AUTOR: ----- RÉU: -----

Classe : Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário

Reclamante : ----- Reclamada : ----- Distribuição :

23.02.2022

Julgamento : 31.03.2022

Juiz : Lenício Lemos Pimentel

Vistos os autos.

SENTENÇA

RELATÓRIO

----- ajuizou a presente Reclamação Trabalhista em face de-----
-, ambas qualificadas, alegando, em síntese, que foi admitida em 19.10.2021, como Assistente de Recursos Humanos, remuneração mensal de R\$ 1.800,00, estando o contrato ativo; que laborava em sobrejornada, com descumprimento do intervalo para refeição e descanso; defende a rescisão indireta, com o recebimento da indenização alusiva à estabilidade provisória da gestante; que, durante a contratualidade, sofreu danos morais. Ao final, postula a procedência das pretensões formuladas na inicial, atribuindo à causa o valor de R\$ 74.379.24. Juntou documentos e procuração.

Medida de urgência não concedida, conforme decisão de fls. 96 /98.

Defesa escrita, às fls. 137/165, na qual a reclamada alega que as horas extras foram compensadas e que não havia infringência ao intervalo intrajornada; nega os motivos apontados para caracterização da rescisão indireta; aponta incompatibilidade entre a rescisão indireta e o direito à garantia provisória de emprego; que não deu ensejo aos danos morais apontados. Em arremate, roga pela improcedência das pretensões iniciais. Juntou documentos e procuração.

Na sessão inaugural da audiência, às fls. 218/219, inconciliadas as partes e recebida a defesa, foi assinado prazo para a reclamante apresentar réplica, com designação, em seguida, da audiência instrutória.

Impugnação da acionante às fls. 222/249.

Na audiência de fls. 250/252, depois de inquiridas duas testemunhas, sem mais provas a produzir, restou encerrada a instrução processual.

Razões finais orais, remissivas. Frustrada a última tentativa conciliatória.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Exibição de documentos.

Reputo desnecessária a exibição de todos os documentos

apontados pela acionante na inicial, uma vez que os elementos de prova nos autos são suficientes ao regular deslinde da demanda.

Nada a prover, no ponto.

Rescisão indireta. Garantia provisória de emprego. Pretensões correlatas. Plano de saúde.

A reclamante alega que, em função do seu estado gravídico, fazia jus à execução de serviços em teletrabalho, o que teria sido negado pela empresa, num primeiro momento. Posteriormente, depois de não conseguir convencer a autora a desistir do trabalho remoto, a empresa, enfim, teria autorizado esse regime laboral. Afirma a autora, ainda, que, durante o trabalho à distância, a empresa passou a dificultar a realização das tarefas, com intuito de forçar a dispensa por justa causa.

Com tais fundamentos, postula o reconhecimento da justa causa patronal, bem como da garantia provisória de emprego, com recebimento da indenização correlata. Pleiteia, ainda, compensação por danos morais.

A reclamada, em defesa, apresenta os seguintes fatos e argumentos: que tomou ciência do estado gravídico da reclamante em 24.12.2021; que a autora, em 24.01.2022, manifestou interesse em laborar remotamente; que, depois de uma reunião para tratar sobre o tema, a empresa teria definido as bases iniciais desse regime de trabalho, sem qualquer coação; que, nessa reunião, não houve desrespeito à laborista; que não houve negativa da empresa concernente ao teletrabalho, tampouco exposição da reclamante a risco; que as atividades da reclamante não demandavam a utilização de equipamentos específicos, muito menos acesso a e-mail corporativo; que as penalidades aplicadas foram devidamente justificadas.

A Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, traduz-se em acertada medida adotada pelo Estado Brasileiro, relativamente aos movimentos de enfrentamento ao Novo Coronavírus. Dispõe sobre a necessidade premente de afastamento, das atividades presenciais, da empregada gestante ainda não totalmente imunizada (esquema vacinal incompleto).

Consoante o art. 1º, caput, a norma traça, como regra geral, o simples afastamento da empregada gestante. Ou seja, se a empresa não tiver condições de disponibilizar o trabalho remoto, a empregada deve permanecer à disposição, sem prejuízo da remuneração. O mesmo raciocínio cabe para o caso de as funções da empregada não se adequarem ao teletrabalho.

O §1º, por sua vez, traz a possibilidade de ativação da empregada gestante no regime remoto. O §2º autoriza a alteração de função da empregada gestante, para que possa laborar no regime remoto, sem prejuízo do patamar salarial e do retorno presencial à função originariamente contratada.

Observe-se, por oportuno, que o legislador ordinário caminhou ao encontro, em última análise, do fundamento republicano da dignidade da pessoa humana, nos termos do art. 1º, inciso III, da CRFB, bem como da necessidade de proteção à maternidade e ao nascituro, à luz dos arts. 6º, caput, 201, inciso II e 203, inciso I, todos da Carta Política.

Diante do quadro alarmante de disseminação viral, pretendeu-se, com isso, garantir a proteção integral, pelo menos, da empregada gestante. A razão é óbvia: referida trabalhadora encontra-se em situação de maior fragilidade psicofísica, mais propensa à própria infecção e a do nascituro, além de possíveis complicações no parto.

Logo, qual seria a atitude correta (e legal) da empresa ao tomar ciência do estado gravídico da empregada? Promover, imediatamente, o afastamento das atividades presenciais, colocando-a à disposição para o trabalho remoto (com possibilidade de alteração de função), sem prejuízo da remuneração e do retorno presencial ao cargo primevo.

Examino.

Quanto à condição gravídica da autora, ao que se infere dos exames de fls. 43/45, percebe-se que a correlata confirmação ocorreu em 22.12.2021. Os dois primeiros exames (fls. 44 e 45), realizados, respectivamente, em 09.12.2021 e 13.12.2021, identificaram indícios de gestação, mas houve sugestão de retorno posterior para novas investigações. Outrossim, o médico, no exame de fl. 43, realizado em 22.12.2021, não teve dúvida quanto ao estado gravídico. Assim, considero verídica a informação defensiva, no sentido de que a autora, somente em 24.12.2021, comunicou a empresa da referida gestação. Noutro giro, a garantia provisória de emprego à gestante teve início com a confirmação da gravidez, em 22.12.2021, nos termos do art. 10, inciso I, alínea “b”, do ADCT.

Comprovado, ainda, que, em 29.12.2021, a reclamante apresentou atestado médico, recomendando afastamento por sete dias, conforme se infere à fl. 48. Ou seja, permaneceu afastada do trabalho até 04.01.2022.

Transcorrida uma semana, em 12.01.2022, restou expedido novo atestado médico, à fl. 47, recomendando o trabalho da reclamante em “home office”. Porém, consoante se depreende da mensagem, via Whatsapp, à fl. 49 (não impugnada), demonstrado que a autora não apresentou à empresa, no dia da expedição, o referido atestado.

Naquele diálogo, à fl. 49, a reclamante enviou à superiora hierárquica o atestado médico (com necessidade de teletrabalho); no mesmo dia, a superiora convocou a reclamante para uma reunião. Incontroverso nos autos que a reunião ocorreu no dia 24.01.2022; logo, a empresa somente tomou ciência dessa recomendação médica naquela data.

Mas, mesmo assim, naquela reunião, em 24.01.2022, a empresa não liberou a reclamante para o teletrabalho, à luz do diálogo constante dos arquivos de áudio anexados à inicial (não impugnados). A concordância, quanto ao regime remoto, somente ocorreu no

dia seguinte, em 25.01.2022 (conforme arquivos de áudio). Dito isso, o termo de afastamento de fl. 70, elaborado pela empresa, foi erroneamente datado.

Resta evidenciado, então (de forma incontroversa, inclusive), que a empresa tomou ciência do estado gravídico em 24.12.2021, mas somente determinou o afastamento da reclamante, para o teletrabalho, em 25.01.2022.

Houve, nesse sentido, clara violação, pela empresa, do disposto no art. 1º da Lei nº 14.151/2021. Demorou, com abuso de direito (art. 187 do CCB), mais de um mês para afastar a reclamante; providência que merecia atenção especial e imediata. Com isso, expôs a risco, de forma desnecessária, e culposa, a laborista e o nascituro. Vale registrar, por oportuno, que ninguém pode se escusar do descumprimento da lei alegando o seu desconhecimento, nos termos do art. 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Se não bastasse, conforme se infere da mensagem, via Whatsapp , à fl. 74 (não impugnada), tem-se que, no desenrolar do teletrabalho, a superiora hierárquica, Sra. ----- , determinou que a reclamante comparecesse todos os dias à sede da empresa para receber currículos. Com efeito, a primeira testemunha, à fl. 251, confirmou “que, posteriormente, a reclamante passou a buscar os currículos na portaria da empresa, para que pudesse fazer a triagem inicial”. A mesma testemunha, mais adiante, disse que os referidos currículos poderiam ser recebidos por outra pessoa. Mas, pela primeira afirmação, ficou claro que quem cumpria tal tarefa era, predominantemente, a própria autora. Ora, a empresa, de forma reiterada, descumpriu frontalmente a necessidade de a empregada gestante permanecer afastada do trabalho presencial, nos termos do multicitado art. 1º da Lei nº 14.151 /2021. Como se vê, outra medida desarrazoada que provocou, desnecessariamente, e de forma culposa, risco à saúde da trabalhadora e do nascituro.

Diante desse quadro fático, conclui-se que a reclamada, culposamente, disponibilizou à reclamante condições inseguras de trabalho, negligenciando a possibilidade manifesta de infecção, por COVID-19, de empregada gestante. Não afastou imediatamente a reclamante da forma como determina a Lei nº 14.151/2021. E, quando afastou, determinou, mesmo assim, que ela comparecesse diariamente no local de trabalho.

Referida conduta patronal enquadra-se perfeitamente no art. 483, alíneas “c” (perigo manifesto de mal considerável) e “d” (“não cumprir o empregador as obrigações do contrato”), da CLT. Reconheço, então, a rescisão indireta do pacto empregatício em debate, considerando-se, como último dia trabalhado, 24.02.2022, conforme apontado na inicial e não infirmado por prova diversa.

Por outro lado, vale ressaltar, por relevante, que não há qualquer incompatibilidade, no caso em apreço, relacionada à elaboração dos pedidos de rescisão indireta e de recebimento de indenização fundada na garantia provisória de emprego. Ao contrário, o pedido de indenização justifica-se porque, pelo que restou demonstrado nos autos, a reintegração é desaconselhável por motivos de saúde e segurança, já que a empresa não oferece ambiente de trabalho salutar à gestante (art. 496 da CLT).

Logo, considerando-se que, no exame de fl. 43 (confirmação da gravidez), consta a data provável do parto como sendo 09.08.2022, tem-se que a garantia provisória de emprego estende-se até 09.01.2023 (cinco meses após o parto). Assim, a data de saída fica projetada para o dia 10.01.2023.

Condeno, então, a reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações: a) dar baixa na CTPS obreira, constando o dia 10.01.2023 (já considerada a projeção do período de garantia provisória de emprego). Para tanto, determino que a reclamante apresente sua CTPS diretamente ao procurador da reclamada, mediante recibo, no prazo de cinco dias úteis. Em seguida, a ré deverá proceder à devida anotação e devolução do documento diretamente ao procurador da reclamante, mediante recibo, no prazo de dez dias úteis, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, até o limite de R\$ 1.000,00. Caso não realizada a anotação, sem prejuízo da multa ora fixada, deverá a Secretaria da Vara fazê-la (art. 39, §1º, da CLT), atentando-se que não poderá consignar qualquer menção na CTPS de que aquele registro fora determinado por sentença prolatada em ação trabalhista (art. 29, §4º, da CLT). Ato contínuo, será expedida certidão atestando o referido registro na Carteira de Trabalho, deixando uma via nos presentes autos e a outra entregue ao reclamante; b) pagar o saldo de salário de fevereiro de 2022 (24 dias); c) pagar o aviso prévio indenizado de 33 dias; d) pagar o 13º salário proporcional (03/12) de 2021/2022; e) pagar as férias proporcionais (03/12) com 1/3 de 2021/2022; f) entregar, no prazo de 10 dias úteis, as guias TRCT, código RI2, e a chave de conectividade, para o saque da integralidade dos valores devidos a título de FGTS, acrescidos da indenização rescisória de 40%, de todo o pacto laboral, inclusive do período de garantia provisória de emprego, sob pena de execução dos valores devidos a tal título; g) entregar, no prazo de 10 dias úteis, a guia CD/SD, para liberação do seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva, caso a reclamante preencha os requisitos legais subjetivos para usufruí-lo, e não o receba por culpa exclusiva da reclamada; h) pagar a indenização substitutiva pela inobservância da garantia provisória de emprego à gestante, concernente aos salários devidos, desde 25.02.2022 até 10.01.2023, com projeções em 13º salário e férias com 1/3.

A fim de evitar-se enriquecimento sem causa, esclareço que as projeções em aviso prévio indenizado e em FGTS com 40%, relativamente ao item “k”, já foram observadas, respectivamente, nos itens “c” e “f”.

Quanto ao plano de saúde, a reclamada, em defesa, reconhece que concedeu tal benefício à autora. Outrossim, ao que se infere dos contracheques, a reclamante pagava valor a título de mensalidade pelo uso do plano de saúde. Assim, considerando que, em função da garantia provisória de emprego à gestante, a data de saída foi postergada para 10.01.2023; considerando que, por culpa da reclamada, a reclamante não pode usufruir da referida estabilidade; considerando que a indenização acolhida deve abarcar todos os direitos trabalhistas do período estável, inclusive os benefícios concedidos pela reclamada ou previstos em norma coletiva; RESOLVO condenar a reclamada a manter o plano de saúde, em benefício da reclamante, nas mesmas condições de outrora, até 10.01.2023. Obrigação que deverá ser cumprida em 10 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$ 500,00, até o limite de R\$ 5.000,00, sem prejuízo de outras medidas suficientes à satisfação da tutela específica.

Autorizo que a reclamada promova a dedução, do crédito

devido à autora nestes autos, do valor total que seria devido a título de mensalidade do plano de saúde, no período de 24.01.2022 a 10.01.2023. Apuração que deverá observar os mesmos valores praticados durante a prestação laborativa, conforme holerites (R\$ 18,50 por mês).

Compensação por danos morais.

A reclamante alega que sofreu prejuízo imaterial por culpa da reclamada, sob o fundamento de que teve, reiteradamente, obstaculizado o seu direito ao afastamento do trabalho, o que foi negado, em defesa.

Com efeito, consoante robustamente demonstrado no capítulo precedente, a empresa, depois que tomou ciência do estado gravídico da autora, procrastinou seu afastamento do trabalho por cerca de um mês (de 24.12.2021 a 24.01.2022). E mais, durante o período de teletrabalho, determinou, por ordem da superiora hierárquica, Sra. Eliane, que a reclamante comparecesse diariamente ao local trabalho para receber documentos.

Aludidos fatos, por si sós, analisados objetivamente, já demonstram a negligência patronal no que concerne a propiciar ambiente de trabalho seguro à empregada gestante, tanto que foi reconhecida a rescisão indireta, com destaque à violação da alínea “c” do art. 483 da CLT: submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável.

Além disso, representam também infringência frontal ao que preceitua a Lei nº 14.151/2021. Frise-se, por relevante, que o art. 1º da referida norma determina o afastamento da empregada gestante das atividades presenciais, ficando à disposição para, sendo o caso, laborar em regime remoto, sem prejuízo da remuneração e do retorno presencial à mesma função; providências que, de forma deliberada, não foram devidamente observadas pela empresa.

Se não bastasse, a reclamante anexou, no link de fl. 93, arquivos de áudio, nos quais constam alguns diálogos entre a reclamante e sua superiora hierárquica (documentos não impugnados pela empresa). As referidas conversas foram travadas nos dias 24.01.2022 e 25.01.2022. Interessa ao Juízo chamar a atenção para o diálogo ocorrido no dia 24.01.2022.

Naquela data, consoante já mencionado neste comando, a reclamante foi convocada pela empresa para uma reunião que deliberaria sobre as condições do teletrabalho. Presente na reunião, a Sra. Eliane elaborou argumentação extensa sobre a desnecessidade/impossibilidade da autora de atuar no regime remoto, mesmo sabendo do seu estado gravídico. O discurso da Sra. Eliane abordou diversos temas, dentre eles se destaca: a impossibilidade de execução das funções da reclamante em regime remoto; que a empresa poderia ter dispensado a autora durante o contrato de experiência; que a reclamante teria que afastar-se pelo INSS, se, de fato, não conseguisse trabalhar presencialmente.

Nota-se, pela argumentação da Sra. Eliane, claramente, a atitude culposa da empresa, por negligência e imperícia. A primeira, porque insistiu na manutenção de trabalho presencial de empregada gestante, em infringência a dispositivos legais. A segunda, porque

demonstrou completo desconhecimento da legislação trabalhista e previdenciária, já que, no caso, a reclamante deveria ser afastada e ficar à disposição, e não encaminhada ao INSS.

Necessário reiterar que houve, nesse sentido, clara violação, pela empresa, do disposto no art. 1º da Lei nº 14.151/2021. Demorou, com abuso de direito (art. 187 do CCB), mais de um mês para afastar a reclamante; providência que merecia atenção especial e imediata. Com isso, expôs a risco, de forma desnecessária, e culposa, a laborista e o nascituro. Vale registrar, por oportuno, que ninguém pode se escusar do descumprimento da lei alegando o seu desconhecimento, nos termos do art. 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Reitera-se, também, que a reclamada, culposamente, disponibilizou à reclamante condições inseguras de trabalho, negligenciando a possibilidade manifesta de infecção, por COVID-19, de empregada gestante. Não afastou imediatamente a reclamante da forma como determina a Lei nº 14.151/2021. E, quando afastou, determinou, mesmo assim, que ela comparecesse diariamente no local de trabalho.

Ora, neste caso, não se pode olvidar que o dano moral é *in re ipsa*; ou seja, o abuso do poder empregatício protagonizado, de forma culposa, por parte da empresa, e as consequências daí advindas, tal como o constrangimento, a humilhação e os riscos à saúde da laborista e do nascituro, levam à presunção de que sofreu prejuízos de ordem imaterial, malferindo, em última análise, os fundamentos republicanos da dignidade da pessoa humana e do valor social deferível ao trabalho (art. 1º, III e IV, da CRFB), o que, por conseguinte, leva à obrigação de repará-los, nos termos do art. 5º, V e X, da Constituição Brasileira.

Logo, patente o ato ilícito, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, considerando-se, ainda, a capacidade econômica da reclamada, deverá pagar a compensação por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor que reputo justo e razoável, já que não representará enriquecimento ilícito da vítima (art. 884 do CCB), bem como estimulará a acionada a adotar métodos tendentes a prevenir os fatos ilícitos ora revelados.

Horas extras. Intervalo intrajornada. Reflexos.

Com relação às horas extras, de fato, à luz dos controles de ponto de fls. 184/191, percebe-se a ativação habitual da reclamante em regime extraordinário, sem pagamento ou compensação, conforme bem apontado em réplica. Embora prolífico o trabalho suplementar, não há qualquer registro de compensação nos cartões de ponto, apenas a ausência de trabalho aos sábados, o que não é suficiente para suprir o volume de horas extras ativadas durante a semana.

Aliás, no contrato de trabalho da reclamante, às fls. 166/167, consta, na cláusula segunda, regime de banco de horas anual, o que não pode ser estabelecido por acordo individual escrito, nos termos do art. 59, §2º, da CLT (permissa, nesse caso, compensação pelo período máximo de seis meses – art. 59, §5º, da CLT). Nula a referida cláusula contratual.

Quanto à cláusula coletiva relacionada à compensação de

jornada, não se aplica ao caso vertente. Tanto a reclamante, às fls. 83/92, quanto a reclamada, às fls. 194/203, anexaram instrumentos coletivos inaplicáveis ao caso vertente. Ambos os instrumentos têm vigência de 01.05.2019 a 30.04.2020, ao passo que a autora foi admitida em 19.10.2021. Nada a prover.

O intervalo intrajornada também não era devidamente observado em algumas datas, conforme apontado em réplica, à fl. 255. De fato, no controle de ponto de fl. 188, a autora fruiu intervalo, no dia 02, das 12h34 às 13h; no dia 07, das 12h15 às 12h37. Por sua vez, no controle de fl. 189, no dia 24, a reclamante teve intervalo das 12h34 às 12h59. Devidas as horas extras intrajornada.

Vale ressaltar, noutro giro, que, por força do art. 62, inciso III, da CLT, a acionante, a partir do momento em que se transferiu para o teletrabalho (25.01.2022), não faz jus às horas extras postuladas.

Não há que se falar nos reflexos postulados sobre as horas extras intervalares, dada a natureza indenizatória indicada no art. 71, §4º, da CLT. Rejeito.

Assim, condeno a reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações: a) pagar as horas extras, consideradas, como tais, o trabalho além da 8ª hora diária e 44ª semanal, não cumulativamente, acrescidas do adicional legal de 50%, observando-se, para tanto, os registros constantes dos controles de ponto, no período de 19.10.2021 a 24.01.2022, com reflexos em aviso prévio indenizado, férias com 1/3, 13º salários, RSR e FGTS com 40%; b) pagar as horas suprimidas do intervalo intrajornada, como extras, acrescidas do adicional de 50%, considerando-se, para tanto, os registros em controle de ponto, no período de 19.10.2021 a 24.01.2022.

Serão observados, na apuração: os recibos de pagamento, com dedução dos valores pagos a idêntico título e fundamento; o divisor 220; a frequência integral, conforme controles de ponto; a remuneração percebida mensalmente – parcelas de natureza salarial (Súmula 264/TST e art. 457/CLT).

Tutela de urgência. Guias rescisórias. Plano de saúde.

Tendo em vista o estado gravídico da reclamante, o que demanda recursos para o restante do período gestacional, a fim de que o bebê nasça em condições minimamente dignas, identifico, no caso, o perigo de ineficácia do provimento final. Concedo a medida de urgência vindicada, nos termos dos arts. 300 e seguintes do CPC.

Logo, deverá a reclamada, independentemente do trânsito em julgado, cumprir, no prazo e condições ali fixadas, as obrigações de fazer determinadas nos itens “a” (baixa na CTPS), “f” (FGTS) e “g” (seguro-desemprego) constantes do capítulo deste comando intitulado: “Rescisão indireta. Garantia provisória de emprego. Pretensões correlatas. Plano de saúde”. Deverá, ainda, providenciar a manutenção do plano de saúde da reclamante, no prazo e condições fixados nesta sentença, independentemente do trânsito em julgado.

Compensação. Dedução.

Autorizo a compensação ou dedução das parcelas comprovadamente quitadas a idêntico título e fundamento, limitando-se ao que restou comprovado nesta fase cognitiva.

Justiça gratuita

Não há indício de que a reclamante, atualmente, esteja recebendo rendimento mensal superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, de modo que considero revelada a insuficiência de recursos, conforme declarado nos autos. Logo, resolvo, com base no art. 790, §§3º e 4º, da CLT, conceder os benefícios da Justiça Gratuita.

Correção monetária. Juros moratórios. Reparação por danos.

Os débitos serão corrigidos pelo IPCA-e até o dia anterior à notificação (fase pré-judicial). A partir de então (fase judicial), será aplicada apenas a taxa SELIC, que incorpora no seu cálculo a correção monetária e os juros de mora, na forma da decisão proferida pelo STF nos autos das ADI's 5867 e 6021 e ADC's 58 e 59, com julgamento encerrado em 18/12/2020.

Rejeito o pedido reparatório relacionado ao art. 404 do CCB, a fim de evitar-se enriquecimento sem causa. A incidência de juros, tal como fixado neste comando, já recompõe o prejuízo sofrido pela demora no adimplemento da obrigação.

Recolhimentos previdenciários e fiscais

As contribuições previdenciárias serão suportadas por ambas as partes, com a comprovação nos autos pela parte reclamada, no prazo legal, sob pena de execução, ex officio, nos termos do artigo 114, VIII, da CRFB, e artigo 876, parágrafo único, da CLT.

Pontue-se, por relevante, que não há falar em execução de contribuição de terceiros na Justiça do Trabalho, conforme entendimento consubstanciado na Súmula n. 24 deste Egrégio Regional.

Autorizo o desconto de Imposto de Renda, no que couber, na forma da legislação vigente.

Esclareço que as contribuições previdenciárias e fiscais a cargo do empregado serão deduzidas do crédito do reclamante, porque decorrem de normas legais imperativas e, assim, não podem ser transferidas ao empregador (OJ n. 363, da SDI-1, do C. TST).

Ainda, o cálculo do imposto de renda deverá obedecer ao disposto na Súmula n. 368, II, do C. TST; ou seja, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988.

Honorários advocatícios sucumbenciais

Condeno a reclamado a pagar os honorários advocatícios sucumbenciais, em favor dos procuradores da reclamante, em partes iguais, no importe de 15% sobre o valor liquidado da condenação (montante líquido obtido na fase de liquidação da sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários OJ n. 348, da SDI-I, do C. TST), acrescidos de juros e correção monetária.

À luz do que restou decidido pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI 5766, em 20.10.2021, foi reputado inconstitucional o disposto no art. 791-A, §4º, da CLT, e uma vez beneficiária da Justiça Gratuita, fica a reclamante isenta do pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

Litigância de má-fé

Tendo em vista que não identificadas as condutas capituladas no art. 793-B da CLT, indefiro a aplicação das penalidades por litigância de má-fé.

Expedição de ofícios

Uma vez descortinado nos autos que a reclamada não oferece às empregadas gestantes condições de trabalho seguras, havendo possibilidade de reprodução dessa conduta sob o prisma coletivo, determino, após o trânsito em julgado, a expedição de ofícios ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, com cópia desta sentença, para as providências necessárias.

DISPOSITIVO

Pelo exposto, nos autos da presente Reclamação Trabalhista ajuizada por ----- contra -----, resolvo ACOLHER, EM PARTE, as pretensões formuladas na inicial, condenando a reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações: a) dar baixa na CTPS obreira, constando o dia 10.01.2023 (já considerada a projeção do período de garantia provisória de emprego). Para tanto, determino que a reclamante apresente sua CTPS diretamente ao procurador da reclamada, mediante recibo, no prazo de cinco dias úteis. Em seguida, a ré deverá proceder à devida anotação e devolução do documento diretamente ao procurador da reclamante, mediante recibo, no prazo de dez dias úteis, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, até o limite de R\$ 1.000,00. Caso não realizada a anotação, sem prejuízo da multa ora fixada, deverá a Secretaria da Vara fazê-la (art. 39,

§1º, da CLT), atentando-se que não poderá consignar qualquer menção na CTPS de que aquele registro fora determinado por sentença prolatada em ação trabalhista (art. 29, §4º, da CLT). Ato contínuo, será expedida certidão atestando o referido registro na Carteira de Trabalho, deixando uma via nos presentes autos e a outra entregue ao reclamante; b) pagar o saldo de salário de fevereiro de 2022 (24 dias); c) pagar o aviso prévio indenizado de 33 dias; d) pagar o 13º salário proporcional (03/12) de 2021/2022;

e) pagar as férias proporcionais (03/12) com 1/3 de 2021/2022; f) entregar, no prazo de 10 dias úteis, as guias TRCT, código RI2, e a chave de conectividade, para o saque da integralidade dos valores devidos a título de FGTS, acrescidos da indenização rescisória de 40%, de todo o pacto laboral, inclusive do período de garantia provisória de emprego, sob pena de execução dos valores devidos a tal título; g) entregar, no prazo de 10 dias úteis, a guia CD/SD, para liberação do seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva, caso a reclamante preencha os requisitos legais subjetivos para usufruí-lo, e não o receba por culpa exclusiva da reclamada; h) pagar a indenização substitutiva pela inobservância da garantia provisória de emprego à gestante, concernente aos salários devidos, desde 25.02.2022 até 10.01.2023, com projeções em 13º salário e férias com 1/3; i) manter o plano de saúde corporativo, em benefício da reclamante, nas mesmas condições de outrora, até 10.01.2023. Obrigação que deverá ser cumprida em 10 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$ 500,00, até o limite de R\$ 5.000,00, sem prejuízo de outras medidas suficientes à satisfação da tutela específica; j) pagar a compensação por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); k) pagar as horas extras, consideradas, como tais, o trabalho além da 8ª hora diária e 44ª semanal, não cumulativamente, acrescidas do adicional legal de 50%, observando-se, para tanto, os registros constantes dos controles de ponto, no período de 19.10.2021 a 24.01.2022, com reflexos em aviso prévio indenizado, férias com 1/3, 13º salários, RSR e FGTS com 40%; l) pagar as horas suprimidas do intervalo intrajornada, como extras, acrescidas do adicional de 50%, considerando-se, para tanto, os registros em controle de ponto, no período de 19.10.2021 a 24.01.2022.

Serão observados, na apuração: os recibos de pagamento, com dedução dos valores pagos a idêntico título e fundamento; o divisor 220; a frequência integral, conforme controles de ponto; a remuneração percebida mensalmente – parcelas de natureza salarial (Súmula 264/TST e art. 457/CLT).

Com relação ao item “i”, autorizo que a reclamada promova a dedução, do crédito devido à autora nestes autos, do valor total que seria devido pela laborista a título de mensalidade do plano de saúde, no período de 24.01.2022 a 10.01.2023. Apuração que deverá observar os mesmos valores praticados durante a prestação laborativa, conforme holerites (R\$ 18,50 por mês).

Concedendo a medida de urgência vindicada, deverá a reclamada, independentemente do trânsito em julgado, cumprir, no prazo e condições fixadas, as obrigações de fazer determinadas nos itens “a” (baixa na CTPS), “f” (guias de FGTS), “g” (guias de seguro-desemprego) e “i” (plano de saúde) deste decisum.

Autorizo a compensação/dedução das parcelas comprovadamente quitadas a idêntico título e fundamento, limitando-se ao que restou comprovado nesta fase cognitiva.

Defiro à reclamante os benefícios da gratuidade judiciária.

As parcelas deferidas serão apuradas em liquidação de sentença, por simples cálculo. Os débitos serão corrigidos pelo IPCA-e até o dia anterior à notificação (fase pré-judicial). A partir de então (fase judicial), será aplicada apenas a taxa SELIC, que incorpora no seu cálculo a correção monetária e os juros de mora, na forma da decisão proferida pelo STF nos autos das ADI's 5867 e 6021 e ADC's 58 e 59, com julgamento encerrado em 18/12/2020.

As contribuições previdenciárias serão suportadas por ambas as partes, com a comprovação nos autos pela reclamada, no prazo legal, sob pena de execução, ex officio, nos termos do artigo 114, VIII, da CRFB. Declaro ser de natureza salarial as seguintes parcelas: saldo de salário, 13º salário proporcional, salários relativos ao período de garantia provisória de emprego, horas extras e reflexos em RSR e 13º salários.

Autorizo o desconto de Imposto de Renda, no que couber, na forma da legislação vigente.

Condeno a reclamada a pagar os honorários advocatícios sucumbenciais, em favor dos procuradores da reclamante, em partes iguais, no importe de 15% sobre o valor liquidado da condenação (montante líquido obtido na fase de liquidação da sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários OJ n. 348, da SDI-I, do C. TST), acrescidos de juros e correção monetária.

À luz do que restou decidido pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI 5766, em 20.10.2021, foi reputado inconstitucional o disposto no art. 791-A, §4º, da CLT, e uma vez beneficiária da Justiça Gratuita, fica a reclamante isenta do pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação, de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

Com fins no art. 139, III, do CPC, advirto as partes, como medida preventiva, que a interposição de embargos declaratórios com intuito manifestamente protelatório ou em tom de inconformismo com o resultado da demanda (inadequação da via eleita), sujeitará o infrator à penalidade por litigância de má-fé, nos termos do art. 1.026, §2º, do CPC.

Após a liquidação da sentença, caso o valor das contribuições previdenciárias seja superior ao parâmetro estabelecido nas Portarias n. 582/2013 e n. 839/2013 do Ministério da Fazenda, intime-se a União, oportunamente.

Uma vez descortinado nos autos que a reclamada não oferece às empregadas gestantes condições de trabalho seguras, havendo possibilidade de reprodução dessa conduta sob o prisma coletivo, determino, após o trânsito em julgado, a expedição de ofícios ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, com cópia desta sentença, para as providências necessárias.

INTIMEM-SE AS PARTES.

Encerrou-se.

GOVERNADOR VALADARES/MG, 31 de março de 2022.

LENICIO LEMOS PIMENTEL
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: LENICIO LEMOS PIMENTEL - Juntado em: 31/03/2022 17:49:51 - c14d035
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/22033117485437200000145380085?instancia=1>
Número do processo: 0010188-71.2022.5.03.0099
Número do documento: 22033117485437200000145380085