



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 1000647-52.2023.5.02.0434

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 25/04/2023

Valor da causa: R\$ 134.606,18

Partes:

RECLAMANTE: --- **ADVOGADO:** LUCAS OLIVEIRA DOS REIS SOUZA **RECLAMADO:** ---
PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: DHIEGO TADEU RIJO MOURA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO

4ª VARA DO TRABALHO DE SANTO ANDRÉ

ATOrd 1000647-52.2023.5.02.0434



RECLAMANTE: ---

RECLAMADO: ---

Processo nº 1000647-52.2023.5.02.0434

S e n t e n ç a

I. RELATÓRIO

--- propôs ação trabalhista em face de ---, em que postulou os direitos especificados na petição inicial, às fls. 30, especialmente, reconhecimento de vínculo empregatício, pagamento de verbas contratuais e rescisórias, horas extras, intervalo intrajornada, indenização por danos morais, reconhecimento da dispensa discriminatória e multa do artigo 477 da CLT, entre outros. Deu à causa o valor de R\$ 134.606,18 e apresentou documentos.

Inseriu arquivos de áudio, conforme fls. 257.

A reclamada apresentou contestação, instruída com

documentos, às fls. 285, em que arguiu preliminares e, no mérito, refutou as assertivas do autor, pugnano pela improcedência dos pleitos.

Réplica, às fls. 2400.

Foram inquiridas três testemunhas, às fls. 2412. Instrução processual encerrada sem outros elementos.

Razões finais, às fls. 2428 e 2459.

Tentativas conciliatórias frustradas.

II. FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE.

A Lei nº 13.467/17, que trouxe alterações à legislação processual e material trabalhista, entrou em vigor no dia 11/11/2017.

Nos termos do art. 14 do CPC

"a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada".

Considerando que a presente reclamatória foi proposta após o início da vigência da Lei n. 13.467/2017, as alterações processuais constantes da Lei nº 13.467/17 serão imediatamente aplicadas.

Os temas relacionados a direito material também devem seguir a legislação em questão, em vigor à época do contrato de trabalho.

DA INCOMPETÊNCIA MATERIAL.

A Justiça do Trabalho não é competente para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias referentes ao período do vínculo empregatício, pois a competência desta Justiça Especializada limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário contribuição. Inteligência da Súmula 368, I, do TST.

Portanto, acolho a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar o pedido de recolhimento das contribuições previdenciárias referentes

ao período do vínculo empregatício e, por conseguinte, julgo extinto o processo sem resolução do mérito, com fulcro no artigo 485 do CPC, no particular.

DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

O reclamante alega que prestou serviços à reclamada de 24/03 /2022 a 19/11/2022, como Advogado, mediante salário de R\$ 3.000,00 mensais. Sustenta a existência de vínculo de emprego, argumentando com aspectos fáticos e jurídicos da questão. Pretende o reconhecimento do vínculo empregatício e o recebimento das verbas contratuais e rescisórias daí decorrentes.

A reclamada negou a relação empregatícia, asseverando que os serviços eram prestados na condição de advogado associado, com autonomia profissional, sem subordinação e controle. Argumenta com aspectos fáticos e jurídicos da questão.

No Direito do Trabalho vigoram os princípios de primazia da realidade e da busca da verdade real dos fatos, ou seja, os fatos verdadeiramente ocorridos têm prevalência sobre aspectos formais da contratação.

Nesse sentido, oportuno transcrever:

... O princípio de primazia da realidade indica que, na relação de emprego, deve prevalecer a efetiva realidade dos fatos, e não eventual forma construída em desacordo com a verdade.

Em razão disso é que, por exemplo, na avaliação de certo documento pertinente à relação de emprego deve-se verificar se ele corresponde ao ocorrido no plano dos fatos, pois deve prevalecer a verdade real.

Quando se discute se determinada relação de trabalho, em gênero, corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem atribuída à contratação corresponde à realidade. Aliás, pode ocorrer que mesmo no ajuste de vontades, pertinentes à prestação do trabalho, as partes indiquem não se tratar de relação de emprego. No entanto, por meio da noção de contrato realidade, deve prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT), ou seja, incide a vontade da lei... (Garcia, Gustavo Filipe Barbosa, in Curso de Direito do Trabalho, página 99/100, 3ª edição, 2009, Editora Método).

Ademais, para que um trabalhador seja considerado empregado, deve a sua relação de trabalho preencher os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

A subordinação objetivamente considerada consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Retrata situação em o empregador tem o direito de dar ordens ao obreiro e de aplicar-lhe sanções em caso de inexecução dessas ordens.

Para a existência de subordinação, é necessário se aferir qual a extensão do poder diretivo do suposto empregador. O controle de tarefas, de horário, de local de prestação de serviços, do modus operandi é forte indício da existência de vínculo.

Ainda, é importante mencionar que no Direito do Trabalho

imperava a presunção de que toda a prestação de serviços se dá de maneira subordinada.

Assim sendo, incontroversa a prestação de serviços, cabia à reclamada a prova da natureza diversa da relação jurídica havida com a reclamante, consoante o artigo 818, II, da CLT. De seu encargo, contudo, não se desincumbiu a contento.

Restou demonstrado que o obreiro recebia tão somente uma remuneração mensal fixa (fato não impugnado e retratado no contrato de fls. 44).

Ou seja, o obreiro não partilhava dos lucros da sociedade, não recebendo nem sequer um percentual dos honorários contratuais e sucumbenciais. Tampouco arcava com os riscos dos insucessos.

Ainda, restou claro que o reclamante respondia à coordenadora, que era quem selecionava as tarefas diárias que o obreiro deveria cumprir e a quem incumbia a fiscalização do cumprimento das atividades pelo autor.

Nesse sentido, a testemunha da reclamada, Sra. ---, informou que quem alimentava o sistema, com as obrigações a serem cumpridas, era a coordenadora (11'50").

A testemunha da reclamada, Sra. ---, também informou que a coordenadora distribuía os prazos para todos no escritório (1'20").

Disse, também, que a coordenadora tinha acesso a agenda de

todos os colaboradores e conseguia verificar quais tarefas tinham sido cumpridas (14'). Neste particular, informou que a coordenadora fazia um "check up geral, para confirmar se todos os prazos foram feitos, de todos os colaboradores".

Informou, ainda, que caso não fosse possível cumprir alguma tarefa no prazo que era consignado pela coordenadora, o reclamante deveria reportar a ela tal situação, para que ela autorizasse o reagendamento do prazo ou para que ela própria concluísse a tarefa (3'20").

Portanto, o reclamante não poderia escolher os processos nos quais tinha interesse em atuar, não tinha autonomia para peticionar livremente, nem escolhia as tarefas diárias que queria cumprir, uma vez que tal seleção cabia à coordenadora, a qual fiscalizava o cumprimento das atividades pelo obreiro.

Ainda, verifica-se que o reclamante deveria justificar suas ausências ao trabalho, não poderia optar livremente por trabalhar à distância ou presencialmente e não poderia mandar outro advogado em seu lugar.

Nesse sentido, note-se que a testemunha --- informou que o reclamante trabalhava presencialmente, no escritório, e ficou algum tempo afastado, trabalhando em home office, "por conta da doença dele" (1'30"). Ou seja, emerge daí que o trabalho à distância não era uma livre opção do demandante, mas sim que isso foi autorizado em razão de peculiar situação em que se encontrava o obreiro.

Disse, também, acreditar que o demandante saiu do escritório "por conta de não conseguir dar conta dos prazos, por conta do afastamento dele" (1'45"), evidenciando que não era o próprio obreiro quem estabelecia sua carga de trabalho.

Disse ainda que, caso o advogado ficasse doente, deveria informar à coordenadora, para que ela redistribuísse o trabalho (4'25").

Desta feita, a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade restaram comprovadas.

Com efeito, das provas produzidas não emerge que o reclamante prestava serviços com autonomia e liberdade, o que seria de se esperar em um regime de efetiva associação.

A esse respeito, destaco o seguinte aresto:

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015.2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . SOCIEDADE DE ADVOGADOS. ADVOGADO ASSOCIADO X ADVOGADO EMPREGADO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO . Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 3º da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido . B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015.2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. SOCIEDADE DE ADVOGADOS. ADVOGADO ASSOCIADO X ADVOGADO EMPREGADO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 126 /TST. 3. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. SÚMULAS 221, 297 E 126/TST. 4. MULTA NORMATIVA. SÚMULAS 221 E 297/TST. 5. VERBAS RESCISÓRIAS E VALE TRANSPORTE. APELO DESFUNDAMENTADO. VALE REFEIÇÃO. SÚMULA 221/TST. MULTA DO ART. 477 DA CLT ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. ÓBICE PROCESSUAL . As relações jurídicas existentes entre advogados e os escritórios de advocacia encontram-se reguladas pelo Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (Lei 8.906/1994 e Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB), sendo elas: (a) relação de sociedade stricto sensu (art. 15 da Lei 8.906/1994) - com real prevalência

da " *affectio societatis* " - que não se realiza sem autonomia; (b) advogado empregado (art. 18 da Lei

8.906/1994) - em que se verificam os elementos fático-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT; (c) contrato de associação (art. 39 do Regulamento Geral) - uma figura intermediária em que o profissional contratado situa-se mais próximo ao sócio do que ao empregado, tendo em vista a divisão nos resultados, bem como a responsabilidade subsidiária e ilimitada pelos danos causados diretamente ao cliente (art. 40 do Regulamento Geral), conforme lecionam Bianca Neves Bomfim e Rodrigo Lacerda Carelli). Firmados tais pontos, em qualquer das figuras acima elencadas, excetuada, por lógica, a do advogado empregado, evidenciada a desfiguração da relação societária autônoma, incide-se sobre a relação estabelecida entre a pessoa física e a sociedade toda a legislação trabalhista. Isto porque, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fáticojurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, a Corte de origem, a partir da detida análise do conjunto fático-probatório produzido nos autos e em atenção ao princípio da primazia da realidade, concluiu pela existência dos elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego (pessoalidade na prestação dos serviços, ausência de eventualidade, onerosidade e subordinação). A propósito, extraem-se do acórdão regional os seguintes elementos fáticos: a) " Os emails adunados ao processo indicam que o réu cobrava prazo para a elaboração e protocolização das defesas, como, por exemplo, no e-mail de ID df357e9 - Pág. 1, quando as defesas do dia 06/12 deveriam ser entregues até 05/10 às 12h, corroborados pelos áudios constantes do pendrive, pelos quais constata-se que o chefe geral era o Dr. Alexandre, que os advogados deveriam cumprir as suas determinações, as pautas deveriam ser entregues a ele diariamente e as petições feitas no prazo determinado, sob pena de não poderem mais trabalhar em casa e terem que comparecer ao escritório durante o recesso forense "; b) As mensagens trocadas pelo whatsapp mostram que há exigência para que o reclamante fique disponível no whatsapp no horário do expediente, determinação de que comparecesse ao escritório e cobranças para que sua planilha estivesse em dia (ID fa999b1 - Pág. 2, 3 e 4); c) " era o réu quem dividia o trabalho entre os advogados associados através de seus coordenadores, os quais também cobravam a entrega diária de petições e obediência a prazos estipulados por eles "; d) a ausência de autonomia, uma vez que "devia cumprir as obrigações que lhe eram repassadas, sem nenhuma liberdade de escolha "; e) " no caso dos autos as demais provas produzidas indicam a existência de um regime de subordinação direta, que excede a mera distribuição de tarefas e revisão entre associados ou sócios "; f) resultou caracterizado os requisitos da pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. Diante do quadro fático delineado pela Corte Regional incontestemente à luz da Súmula 126/TST -, em que resultou constatada a existência dos cinco elementos fático-jurídicos constitutivos da relação de emprego, notadamente a subordinação jurídica, em suas dimensões clássica, objetiva e estrutural, não há como prevalecer a condição de advogado associado, não obstante a existência de contrato de associação firmado entre

as Partes, em respeito ao princípio da primazia da realidade. Assim, o objeto de irrisignação do Reclamado está assente no conjunto probatório dos autos e a análise deste se esgota nas Instâncias Ordinárias. Entender de forma diversa da adotada pelo Tribunal Regional implicaria, necessariamente, o revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta instância de natureza extraordinária, diante do óbice da

Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido" (RR-100676-66.2017.5.01.0014, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/03/2022, g.n.).

Ao revés, restou demonstrado que o reclamante era empregado, à medida que recebia salário fixo (o que incontroverso), recebia ordens e era fiscalizado pela coordenadora, não tinha autonomia e liberdade para estabelecer suas atividades diárias, seu local de trabalho, nem para peticionar livremente, deveria justificar suas ausências e não poderia mandar outro advogado em seu lugar.

Assim, em respeito ao princípio da primazia da realidade, tratando-se de trabalho habitual, com pessoalidade, de forma onerosa e subordinada, não se pode pretender que o reclamante, de fato, fosse advogado associado.

Como consequência, reconheço a relação empregatícia do reclamante para com a reclamada, no período de 24/03/2022 a 19/10/2022, na função de Advogado, mediante o salário de R\$ 3.000,00 mensais (não impugnado).

Com relação à data de desligamento, registro que a testemunha do reclamante, Dra. Carolina, informou que prestou serviços à reclamada até setembro de 2022, tendo sido dispensada cerca de dois dias antes do obreiro. Ademais, a reclamada anexa imagem extraída de aplicativo de mensagens (fls. 541), na qual o reclamante comunica ao grupo seu desligamento, datada de 19/10/2022. Por fim, o instrumento de distrato prevê o pagamento de valor ao reclamante em 21/10/2022. Assim, entendo que restou demonstrado que o desligamento ocorreu em 19/10/2022 (e não 19/11/2022)

Registro, por fim, com relação ao depoimento da testemunha, Dra. Carolina, que, de fato, algumas de suas declarações causam estranheza. Explico.

Primeiramente, consigno que há um erro na ata de audiência. A mencionada testemunha informou que ela foi dispensada antes do reclamante, e não o contrário. Nesse sentido, veja-se a gravação do referido depoimento, aos 4 minutos. Assim, o item 6 do depoimento, consignado na ata de audiência, está incorreto.

Deste modo, no cenário pintado pela referida testemunha, a sócia do escritório, Dra. ---, além de negar à depoente um período de “licença” e lhe despedir do emprego, ainda lhe informou que também dispensaria futuramente um outro colega advogado, pois “não poderia manter uma pessoa doente no quadro de empregados”.

A situação narrada pela testemunha, realmente, parece estranha e nada razoável, uma vez que é certo que a futura dispensa poderia chegar aos ouvidos do reclamante antes que se concretizasse, bem como seus motivos.

Não bastasse, em razões finais, a reclamada juntou declaração firmada por outro advogado, Dr. ---, informando que estava presente na reunião de distrato da testemunha e que nada foi discutido acerca da futura demissão do demandante.

Demais disso, a referida testemunha negou peremptoriamente que o reclamante tenha prestado serviços à distância, em home office (item 18 do depoimento), contudo, a própria prefacial informa situação diversa.

Assim, o Juízo não ficou convencido da veracidade das afirmações da citada testemunha.

DO DESLIGAMENTO.

O reclamante narra que esteve doente, tendo sido diagnosticada a existência de câncer (Dermatofibrossarcoma Protuberans Fibrossarcomatoso), razão pela passou por três cirurgias no curso do contrato de trabalho, com indicação para um quarto procedimento cirúrgico sem data determinada, por ocasião do desligamento. Descreve que foi dispensado em razão dos problemas de saúde vivenciados, argumentando com a ocorrência de dispensa discriminatória.

A reclamada impugna a alegada dispensa discriminatória. Afirma que, quando da admissão, a reclamada já estava ciente de que o reclamante possuía alguma moléstia e necessitaria de intervenções cirúrgicas. Sustenta que o demandante sempre foi tratado de maneira zelosa e de apoio por todos. Não nega que foi sua a iniciativa para o desligamento, contudo, informa que houve um “desajuste entre as partes”, que o reclamante apresentou diversas falhas na prestação de serviços e que houve uma redução na demanda de trabalho, em razão do encerramento de uma conta denominada “---”, de modo que a rescisão se deu por razões técnicas e financeiras. Argumenta com demais aspectos fáticos e jurídicos da questão.

Primeiramente, registro que o reclamante anexa 9 arquivos de áudio (id 1b1b3be), muitos deles extensos, com duração, por exemplo, de 32 minutos e 40 segundos, 31 minutos e 23 segundos, 28 minutos e 44 segundos e de uma hora e 14 minutos. Tais arquivos contém inúmeros ruídos, frases inaudíveis e conversas de pessoas desconhecidas pelo Juízo. Assim, é inviável a oitiva dos referidos arquivos de áudio.

Demais disso, com relação à transcrição feita pelo próprio reclamante, com a inserção de comentários, é certo que tal prova não pode ser aceita, pois não retrata de forma fidedigna o que foi dito nos arquivos de áudio mencionados.

Com efeito, a fim de viabilizar a escorreita análise das provas, deveria o reclamante ter providenciado a degravação dos arquivos, com ata notorial.

Assim, não conheço de tais provas.

Não obstante, considero ser aplicável ao caso o entendimento sedimentado no Súmula 443 do TST, conforme segue:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Ocorre que a doença do reclamante se agravou no curso do contrato de trabalho, vindo o obreiro a necessitar de, ao menos, três cirurgias.

Nesse sentido, o relatório médico de fls. 61, datado de 27/05 /2022, ou seja, entre quatro a cinco meses antes do desligamento, atesta que “neste momento, não há programação de alta, podendo ser necessários retornos frequentes e eventuais internações”.

Portanto, à época do desligamento, o reclamante era portador e passava por tratamento de doença grave que suscita estigma ou preconceito. Nesse sentido, destaco os seguintes arestos:

"I - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Afasta-se o óbice indicado na decisão monocrática, relativo à inobservância do pressuposto do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, e remete-se o recurso de revista para análise do Colegiado. Agravo conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta c. Corte firmou-se no sentido de que a presunção de que trata a Súmula 443 do TST é aplicável aos casos dos empregados acometidos com neoplasias malignas, presumindo-se discriminatória a dispensa, que pode ser elidida por prova em contrário pela empresa. Na hipótese, ao desconsiderar a presunção aqui tratada e atribuir à reclamante a prova pela existência de dispensa discriminatória, o Tribunal Regional decidiu em desarmonia com a jurisprudência pacífica do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (TST, Ag-RR-279-17.2021.5.10.0011, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/09/2023, g.n.).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Constatou-se que o acórdão recorrido analisou a matéria debatida nos autos, estando suficientemente fundamentado, uma vez que levou em consideração o conjunto fático-probatório delineado nos autos, porquanto foi aplicado o entendimento contido na Súmula 443 do TST, presumindo-se discriminatória a dispensa do reclamante, porque se encontrava em tratamento de câncer. Acrescentou, ainda, que incontroverso que o autor estava em tratamento da doença na época da dispensa, com afastamento previdenciário dias após a rescisão. Portanto, a decisão, apesar de desfavorável aos interesses da recorrente, apresentou solução judicial para o conflito, configurando-se efetiva a prestação jurisdicional, pois o Tribunal Regional consignou expressamente as razões de fato e de direito no tocante à presunção de dispensa discriminatória, não havendo omissão quanto às questões relevantes ao deslinde da controvérsia. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO ACOMETIDO DE DOENÇA GRAVE. NEOPLASIA MALIGNA. ESTIGMA OU PRECONCEITO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO . ARESTOS INESPECÍFICOS. ÓBICE

DA SÚMULA 296, I, DO TST . Hipótese em que se discute a configuração ou não da dispensa discriminatória de empregado em tratamento de neoplasia maligna (câncer). Segundo a jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, o câncer é uma doença causadora de estigma e preconceito, cabendo ao empregador demonstrar que a dispensa não teve caráter discriminatório , o que não ocorreu . Precedentes. Assim, além de a decisão regional estar em consonância com a jurisprudência desta Corte (Súmula 333 do TST e art. 896 , § 7 . º, da CLT), os precedentes colacionados são inválidos para comprovação de divergência jurisprudencial, porque trata de situação fática diversa da apresentada nos autos, tratamento de adenocarcinoma gástrico, nos termos da Súmula 296, I, do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL . QUANTUM. Segundo a consolidada jurisprudência do TST , a mudança do quantum indenizatório a título de danos morais somente é possível quando o montante fixado na origem se mostra ínfimo ou exorbitante, em flagrante violação aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Na hipótese, ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, a extensão do dano sofrido pelo reclamante e o grau de culpa da reclamada, estabeleceu-se o pagamento de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização por danos morais. Precedentes. O recurso encontra óbice na Súmula 333 do TST e no art. 896, § 7 . º, da CLT , uma vez que não se mostra exorbitante o valor arbitrado . Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA INVALIDADE DO REGIME COMPENSATÓRIO. HORAS EXTRAS HABITUAIS E LABOR AOS SÁBADOS (DIA DESTINADO À COMPENSAÇÃO) . Consta do acórdão que o reclamante ultrapassava habitualmente a jornada legal, inclusive aos sábados destinados à compensação. Diante da prestação habitual de horas extras, o Tribunal Regional reputou inválido o acordo de compensação. A decisão encontra-se em consonância com o disposto na Súmula 85, IV, do TST , razão pela qual incidem como óbices ao conhecimento do recurso o disposto no artigo 896, § 7 . º, da CLT e na Súmula 333/TST . Recurso de revista não conhecido" (TST, ARR-10445-57.2016.5.09.0029, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15/09 /2023, g.n.).

Neste caso inverte-se o ônus da prova, cabendo a reclamada comprovar os motivos da demissão, porquanto mais fácil à empresa a comprovação dos motivos da dispensa do que impor ao obreiro o encargo de comprovar que a dispensa foi discriminatória.

É cediço que a dispensa imotivada não requer justificativa, porém, quando há alegação de discriminação, como neste caso, forçoso que se comprove o motivo da rescisão.

No caso em tela, considero que a reclamada se desincumbiu de seu encargo probatório.

Primeiramente, destaco que provas produzidas no feito revelam que o reclamante sempre foi tratado com urbanidade e respeito por todos no escritório.

Demais disso, a testemunha da reclamada, Sra. ---, informou (i) acreditar que o demandante saiu do escritório “por conta de não conseguir dar conta dos prazos, por conta do afastamento dele” (1’45”), (ii) que o reclamante, em razão da doença e do tratamento, “as vezes” ia na sala pedir o remanejamento de prazos, o que era aceito pela coordenadora e não gerava punições (5’40”), (iii) ninguém foi contratado para a vaga deixada pelo reclamante (6’); (iv) que o sócio Dr. Fernando pretendia passar as contas “---” e “Jurispop” para o reclamante, mas não conseguiu, por conta dos afastamentos do reclamante; (v) que não se recorda de ter visto o reclamante se queixando de excesso de trabalho para a coordenadora (8’40”).

Por fim, a reclamada apresenta, em defesa, imagens extraídas do sistema interno da reclamada (não impugnadas especificamente), revelando a ocorrência de alguns erros de procedimento cometidos pelo obreiro.

Assim, entendo que restou comprovada a tese da ré no sentido de que houve um descontentamento com o trabalho prestado pelo autor, sendo certo que o obreiro apresentou rendimento menor que o esperado, o que resultou em um desentendimento entre as partes.

No mais, em que pese o demandante não pudesse estabelecer seu próprio volume de trabalho, entendo que não há provas de que o reclamante estivesse sujeito a uma carga excessiva de tarefas, visto que nenhuma das testemunhas relatou a ocorrência de tal fato.

Demais disso, entendo que restou clara a postura da reclamada de apoio ao obreiro, evidente em todo o conjunto probatório apresentado, sendo certo que o demandante solicitava reagendamento de tarefas não cumpridas e era atendido, sem entraves.

Por fim, restou comprovado que ao menos até o mês de abril de 2023 (quando do desligamento da testemunha ---), ninguém foi contratado em lugar do reclamante.

Portanto, em suma, considero que restou comprovado que o desligamento não se deu em razão da doença, nem pelo fato de que o reclamante informou que necessitaria de novos afastamentos, mas, sim, em razão do desentendimento entre as partes e do descontentamento com os serviços prestados, sem que haja provas da existência de uma carga excessiva de trabalho.

Por corolário, improcedem os pedidos com fulcro na presente causa de pedir.

DAS VERBAS CONTRATUAIS E RESCISÓRIAS.

É incontroverso que o desligamento ocorreu por iniciativa da reclamada, sem justo motivo.

Assim, tendo em vista a rescisão contratual sem justa causa em 19/10/2022, condeno ao pagamento das seguintes verbas contratuais e rescisórias, já com a projeção do aviso prévio para 18/11/2022, no limite do pedido:

- aviso prévio indenizado de 30 dias;

- férias proporcionais + 1/3 (8/12);

- 13º proporcional do ano de 2022 (8/12);

- FGTS + 40%.

Deverá a reclamada anotar a CTPS do obreiro. Para tanto, deverá a reclamada, no prazo de dez dias do trânsito em julgado, mediante notificação específica, indicar local e data para o comparecimento do reclamante, a fim de proceder às devidas anotações acima mencionadas. Alternativamente, a reclamada deverá proceder às devidas anotações na CTPS Digital da obreira (artigos 14 a 16 da CLT), mediante comprovação no feito, no mesmo prazo supra. Registro que a anotação na CTPS digital requer os registros via e-social e GFIP a fim de que não haja pendências que prejudiquem a autora. Portanto, no mesmo prazo, deverá a reclamada proceder à comprovação de tais registros. O descumprimento das obrigações de fazer no prazo supra assinalado ensejará a aplicação de multa no importe R\$ 100,00 (cem reais), nos termos do artigo 497 c/c 537, do novo CPC, em favor da parte autora. Em caso de inércia da reclamada, a anotação será realizada na CTPS física da autora pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39 da CLT, sem prejuízo da multa.

Deverá a reclamada, no prazo estipulado pelo juízo de execução, comprovar os recolhimentos fundiários devidos durante todo o período contratual reconhecido, bem como incidentes sobre as parcelas de natureza salarial da presente condenação, inclusive no tocante à multa de 40%, além de fornecer as guias para levantamento do FGTS, executando-se diretamente por quantias equivalentes caso verificada a inadimplência, inexistência ou insuficiência dos depósitos.

Indefiro o pedido de pagamento das multa prevista no artigo 477 da CLT, diante da controvérsia instaurada e discussão acerca da existência de vínculo empregatício.

HORAS EXTRAS.

- Regime de dedicação exclusiva – Lei nº 8.906/94.

O reclamante alega que não trabalhava em regime de dedicação exclusiva. Postula o recebimento de horas extras pelo labor em sobrejornada, conforme artigo 20 da Lei 8.906/94.

A reclamada não impugna a alegação de que não houve regime de dedicação exclusiva.

O artigo 20 da Lei 8.906/94, conforme redação vigente até 1º de junho de 2022 (véspera da entrada em vigor da Lei 14.365/22), previa como exceção para a jornada de quatro horas diárias a hipótese de dedicação exclusiva, o que foi disciplinado pelo Regulamento Geral, em seu artigo 12º:

“Para os fins do art. 20 da Lei nº 8.906/94, considera-se de

dedicação exclusiva o regime de trabalho que for expressamente previsto em contrato individual de trabalho. Parágrafo único. Em caso de dedicação exclusiva, serão remuneradas como extraordinárias as horas trabalhadas que excederem a jornada normal de oito horas diárias”.

Demais disso, comungo o entendimento prevalecente no C. TST, no sentido de que se faz indispensável a existência de previsão expressa no contrato de trabalho acerca do regime de dedicação exclusiva, conforme arestos a seguir: "RECURSO DE REVISTA - PROCESSO REGIDO PELA LEI Nº 13.015

/2014 E SOB A ÉGIDE DO CPC/73 - ADVOGADO EMPREGADO - CONTRATAÇÃO OCORRIDA APÓS A EDIÇÃO DA LEI 8.906/94 - DEDICAÇÃO EXCLUSIVA - INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO EXPRESSA NO CONTRATO DE TRABALHO - IMPOSSIBILIDADE. O entendimento atual prevalecente nesta Corte é de que não se presume o regime laboral de dedicação exclusiva do advogado empregado que, ao contrário, depende necessariamente de expressa previsão contratual, para os empregados contratados após o advento do Estatuto da OAB. In casu, a Corte regional, não obstante inexistir previsão expressa, mas apenas implícita, quanto ao regime de dedicação exclusiva, reconhece a possibilidade de presunção do regime de dedicação exclusiva. A conclusão pela aplicabilidade da jornada de oito horas diárias ao empregado desatende o comando do art. 20 da Lei nº 8.906/94. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-959-60.2016.5.21.0014, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 14/12/2018).

"HORAS EXTRAS. ADVOGADO ADMITIDO APÓS O ADVENTO DA LEI Nº 8.906/94. REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. NECESSIDADE DE PREVISÃO EXPRESSA EM CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. DEVIDAS COMO EXTRAS AS HORAS TRABALHADAS ALÉM DA 4ª HORA DIÁRIA. Discute-se, nos autos, se o regime de dedicação exclusiva pode ser presumido ou deve ser ajustado expressamente, na hipótese de o autor ter sido admitido após o advento da Lei nº 8.906/1994. Com efeito, a citada lei, em seu artigo 20, dispõe que a jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva . Extrai-se, portanto, do citado dispositivo legal, que a regra geral é que a jornada de trabalho do advogado empregado não poderá exceder a duração diária de quatro horas diárias e a de vinte horas semanais, admitindo-se, entretanto, outra jornada de trabalho, nas hipóteses de acordo ou convenção coletiva ou nos casos de dedicação exclusiva. Por sua vez, o artigo 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, expedido pelo Conselho Federal da OAB, prevê o que vem a ser o regime de dedicação exclusiva, in verbis : Para os fins do art. 20 da Lei n.º 8.906/94, considera-se dedicação

exclusiva o regime de trabalho que for expressamente previsto em contrato individual de trabalho . Verifica-se, portanto, que a jornada em dedicação exclusiva constitui exceção à regra geral e, portanto, não se presume, suscitando ajuste formal entre as partes. Assim, o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, ao definir o conceito de dedicação exclusiva, confirmou o que dispõe o artigo 20 da Lei nº 8.906/94 acerca da obrigatoriedade da previsão contratual expressa para a configuração do regime de dedicação exclusiva para o advogado empregado . Nesse contexto, conforme entendimento consagrado na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte, para se configurar a hipótese de dedicação exclusiva, para os empregados admitidos após a edição da Lei nº 8.906/94, tornou-se exigível a cláusula expressa como condição essencial à caracterização do regime de dedicação exclusiva. In casu , incontroverso nos autos que o reclamante foi admitido em março de 1999, após, portanto, a edição da Lei nº 8.906/94. Por outro lado, o Tribunal de origem concluiu tratar-se a hipótese dos autos de dedicação exclusiva, ao fundamento de que o fato de não haver sido registrado por escrito em seu contrato de trabalho que haveria dedicação exclusiva à empresa, não significa que esta tenha sido tácita, mormente quando o próprio recorrente assevera que laborava por quase doze horas diárias, numa evidente circunstância de impossibilidade de dedicar-se a outra atividade . Extraise, portanto, da decisão regional que não houve cláusula expressa a respeito do regime de dedicação exclusiva, visto que se presumiu a sua existência em função de o autor ter sido contratado para trabalhar quase doze horas diárias. Assim, não havendo, no contrato de trabalho do autor, previsão expressa acerca do regime de dedicação exclusiva, aplica-se a jornada de trabalho de quatro horas diárias, sendo devidas, como extras, as horas laboradas além da quarta diária. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-59400-57.2006.5.02.0032, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 06/12/2013).

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADVOGADO. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. HORAS EXTRAS - ADVOGADO EMPREGADO - REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. Hipótese em que foram desconstituídos os fundamentos do r. despacho agravado. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADVOGADO. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. HORAS EXTRAS - ADVOGADO EMPREGADO - REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA . Ante uma possível afronta ao art. 20 da Lei 8.906/94, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. HORAS EXTRAS ADVOGADO EMPREGADO - REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. ADVOGADO. CONTRATO DE EXCLUSIVIDADE. PRESUNÇÃO. A jurisprudência deste Tribunal Superior firmou-se no sentido de que há a necessidade de previsão contratual expressa para a adoção do regime de dedicação exclusiva. Precedentes. No presente caso, o Tribunal Regional concluiu pela submissão do empregado

a regime de dedicação exclusiva, por mera presunção, considerando apenas a jornada superior àquela prevista no art. 20 do EAOAB. Logo, a decisão recorrida violou o artigo 20 da Lei nº 8.906/94. Ressalva de entendimento do Relator. Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 20 da Lei nº 8.906/94 e provido. CONCLUSÃO: Agravo conhecido e provido; Agravo de instrumento conhecido e provido; recurso de revista conhecido e provido" (RR-100122045.2016.5.02.0205, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/08/2021).

O contrato de trabalho de fls. 43 não traz previsão expressa de dedicação exclusiva. Ao revés, conta da cláusula 3a, parágrafo 2º, que a “ presente prestação de serviços não tem caráter de exclusividade”.

Conseqüentemente, reconheço que o reclamante não trabalhava em regime de dedicação exclusiva, aplicando-se ao obreiro o limite legal de quatro horas diárias e vinte horas semanais, até 1º de junho de 2022 (véspera da entrada em vigor da Lei 14.365/22).

- Jornada de trabalho e sobrejornada.

A reclamada comprova que não detinha a obrigação legal de controlar a jornada de trabalho do obreiro (§2º do artigo 74 da CLT), conforme documentos anexos à defesa.

Assim, incumbia ao reclamante o ônus probatório, de cujo encargo não se desvencilhou a contento.

Ambas as testemunhas ouvidas a convite da reclamada informaram que o reclamante não tinha horário fixo e que os horários consignados no sistema interno da ré eram editáveis. Informaram, também, que o demandante usufruía de uma hora de intervalo intrajornada.

Sendo assim, observada a jornada declinada na defesa, qual seja, “das 9h ou 10h até o encerramento do expediente do escritório”, e o conjunto probatório, arbitro que o reclamante se ativou de segunda a sexta-feira, das 09h às 18h, com uma hora de intervalo intrajornada.

Por corolário, condeno ao pagamento de horas extras, assim consideradas aquelas excedentes da 4ª hora diária e da 20ª hora semanal, acrescidas do adicional de 100% (parágrafo segundo, do artigo 20, da Lei 8.009/94), da admissão a 01/06/2022, conforme jornada de trabalho reconhecida. Dada a habitualidade, são devidos reflexos em DSRs, aviso prévio, 13º salários, férias acrescidas de 1/3 e FGTS acrescido da multa de 40%.

Entendo que a majoração do valor do DSR, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, do 13º salário, do aviso prévio e do FGTS, por ausência de previsão legal e sob pena de caracterizar bis in idem. Inteligência da OJ 394 da SBDI-1 do TST.

Deverá ser observado o divisor 100, a jornada de trabalho acima reconhecida e a exclusão dos períodos comprovadamente não trabalhados, conforme documentos juntados ao processo.

Improcede o pedido no tocante ao período posterior à entrada em vigor da Lei 14.365/22, uma vez que a jornada reconhecida observa o limite de 8 horas diárias e 40 semanais de labor.

Ademais, improcede o pedido no tocante ao intervalo intrajornada, visto que o Juízo não ficou convencido da veracidade das alegações da prefacial neste particular, à medida que o depoimento da testemunha ouvida a seu convite não se mostrou consistente.

DO DANO MORAL.

Tratando-se de fatos constitutivos de direitos, incumbia ao reclamante o ônus da prova (artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC), de cujo encargo não se desvencilhou a contento.

Ao revés, restou robustamente comprovado que o reclamante era tratado com respeito, que não foi submetido a situações vexatórias e que não era tratado com rigor excessivo.

Ademais, não há provas de que o reclamante foi assoberbado de trabalho.

Por fim, a alegada dispensa discriminatória foi afastada.

Improcede o pedido indenizatório.

OFÍCIOS.

Tendo em vista o reconhecimento do vínculo empregatício, após o trânsito em julgado, dê-se ciência do processado à SRTE e ao INSS, servindo cópia da presente decisão como ofício.

No mais, indefiro a expedição de ofícios.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

Inaplicável a multa de litigância de má-fé, pois não observo quaisquer das hipóteses previstas no art. 793-B da CLT. O reclamante se vale de seu direito constitucional de ação, viabilizando a formação do contraditório e da ampla defesa pela ré. O mero exercício de um direito não enseja a cominação imposta, sob pena de banalizar o instituto. Indefiro.

LIMITAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL.

A nova redação do parágrafo 1º do art. 840 da CLT estabelece

que o pedido deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor. Todavia, ressalto que os valores ali lançados consistem em estimativas para efeito de alçada, sem efeito de vinculação ou limitação. Os créditos da parte autora serão apurados corretamente em fase de liquidação, com a incidência de juros e correção monetária.

JUSTIÇA GRATUITA.

Defiro o pedido de gratuidade processual à parte autora, nos termos do artigo 790, parágrafo 3º da CLT (nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017), uma vez que há declaração de hipossuficiência econômica para demandar sem prejuízo da subsistência própria ou de sua família, consoante Lei 1060/50 e art. 4. da Lei 5584/70, não infirmada por provas em contrário. Saliento que a apresentação de declaração de pobreza é suficiente para comprovar a insuficiência de recursos, visto que revestida por presunção relativa de veracidade (artigo 1º da Lei 7.115/83). Ademais, não há prova de vínculo de emprego ativo.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS.

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou o artigo 791-A na Consolidação das Leis do Trabalho que autoriza a condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência a parte perdedora da demanda, ou em relação a parte da ação em que foi vencida.

Assim a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, em todas as ações perante a Justiça do Trabalho, a concessão de honorários advocatícios se dá pela mera sucumbência da parte.

A fixação pelo Juízo do percentual dos honorários sucumbenciais obedece aos requisitos estabelecidos pelo art. 791-A, o qual dispõe que: "Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) 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".

Dessa maneira, considerando o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, fixo o percentual de honorários sucumbenciais em 10%.

Ao (s) advogado (s) da parte reclamante tal percentual incidirá sobre os pedidos acolhidos calculando-se pelo valor total atualizado da condenação que resultar da liquidação da sentença.

Ao advogado da parte reclamada tal percentual incidirá sobre os pedidos rejeitados conforme indicação dos valores apresentada na petição inicial, para evitar liquidação dos mesmos, por economia processual.

Em recente decisão exarada na ADIn 5.766, o plenário do STF decidiu que são inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentados pela Lei nº 13.467/2017, afastando a presunção de que a mera obtenção de créditos na mesma ou em outra ação culmina na exclusão da insuficiência de recursos.

Desta feita, reconheço que os honorários sucumbenciais devidos pela parte autora ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o

credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (art. 791-A, § 4º, da CLT).

NATUREZA JURÍDICA DAS PARCELAS

Para fins do disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declaro que as parcelas ora deferidas têm natureza salarial, com exceção das previstas no art. 28, § 9º, da Lei n. 8.212/91 e daquelas porventura ressalvadas no próprio corpo da sentença.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS.

Deverá a 1ª reclamada comprovar o recolhimento das contribuições fiscais e previdenciárias, autorizada a dedução da quota do empregado, sobre as parcelas de natureza salarial, incidente mês a mês, e observado o regime de competência, nos termos da Súmula n. 368 do C. Tribunal Superior do Trabalho. No cálculo do Imposto de Renda não há incidência dos juros de mora, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 404 da 1ª Subseção dos Dissídios Individuais do C. Tribunal Superior do Trabalho, tampouco das férias (súmula 386/STJ). Esclareço, por oportuno, que a importância devida a título de contribuição previdenciária não integra a base de cálculo do IRPF.

Faculta-se à ré, se for o caso, no mesmo prazo de que disporá para apresentar cálculos de liquidação, a comprovação de: a) sua inscrição no SIMPLES; b) ser beneficiária de imunidade ou isenção tributária em relação às contribuições previdenciárias patronais.

CRITÉRIOS PARA LIQUIDAÇÃO

Liquidação por cálculo.

Autorizo a compensação de valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos.

Por fim, deverá ser integralmente aplicado o quanto restou decidido nos autos das ADCs nºs 58 e 59 e das ADIs nºs 5867 e 6021, devendo ser observado que a taxa SELIC já engloba os juros e a correção monetária.

III. DISPOSITIVO

Com base nos fundamentos expostos, que integram esta conclusão para todos os efeitos legais, na ação trabalhista proposta por --- em face de ---, decido:

acolher a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar o pedido de recolhimento das contribuições previdenciárias referentes ao período do vínculo empregatício e, por conseguinte, julgo extinto o processo sem resolução do mérito, com fulcro no artigo 485 do CPC, no particular;

no mérito, julgar parcialmente procedentes os pedidos formulados e assim:

- reconheço a relação empregatícia do reclamante para com a reclamada, no período de 24/03/2022 a 19/10/2022, na função de Advogado, mediante o salário de R\$ 3.000,00 mensais;

- condeno ao pagamento das seguintes verbas contratuais e rescisórias, já com a projeção do aviso prévio para 18/11/2022, no limite do pedido: aviso prévio indenizado de 30 dias; férias proporcionais + 1/3 (8/12); 13º proporcional do ano de 2022 (8/12); FGTS + 40%;

- deverá a reclamada anotar a CTPS do obreiro. Para tanto, deverá a reclamada, no prazo de dez dias do trânsito em julgado, mediante notificação específica, indicar local e data para o comparecimento do reclamante, a fim de proceder às devidas anotações acima mencionadas. Alternativamente, a reclamada deverá proceder às devidas anotações na CTPS Digital da obreira (artigos 14 a 16 da CLT), mediante comprovação no feito, no mesmo prazo supra. Registro que a anotação na CTPS digital requer os registros via e-social e GFIP a fim de que não haja pendências que prejudiquem a autora. Portanto, no mesmo prazo, deverá a reclamada proceder à comprovação de tais registros. O descumprimento das obrigações de fazer no prazo supra assinalado ensejará a aplicação de multa no importe R\$ 100,00 (cem reais), nos termos do artigo 497 c/c 537, do novo CPC, em favor da parte autora. Em caso de inércia da reclamada, a anotação será realizada na CTPS física da autora pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39 da CLT, sem prejuízo da multa;

- deverá a reclamada, no prazo estipulado pelo juízo de execução, comprovar os recolhimentos fundiários devidos durante todo o período contratual reconhecido, bem como incidentes sobre as parcelas de natureza salarial da presente condenação, inclusive no tocante à multa de 40%, além de fornecer as guias para levantamento do FGTS, executando-se diretamente por quantias equivalentes caso verificada a inadimplência, inexistência ou insuficiência dos depósitos;

- condeno ao pagamento de horas extras, assim consideradas aquelas excedentes da 4a hora diária e da 20a hora semanal, acrescidas do adicional de 100% (parágrafo segundo, do artigo 20, da Lei 8.009/94), da admissão a 01/06/2022, conforme jornada de trabalho reconhecida. Dada a habitualidade, são devidos reflexos em DSRs, aviso prévio, 13º salários, férias acrescidas de 1/3 e FGTS acrescido da multa de 40%.

Improcedem os demais pedidos.

Custas pela ré no importe de R\$ 500,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 25.000,00.

Honorários advocatícios, justiça gratuita, correção monetária e juros na forma da fundamentação.

Intimem-se as partes.

GLÁUCIA REGINA TEIXEIRA DA SILVA

Juíza do Trabalho Substituta

(documento assinado eletronicamente)

SANTO ANDRE/SP, 03 de outubro de 2023.

GLAUCIA REGINA TEIXEIRA DA SILVA

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: GLAUCIA REGINA TEIXEIRA DA SILVA - Juntado em: 03/10/2023 09:40:03 - 55da07a
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/23100309344943300000319748225?instancia=1>
Número do processo: 1000647-52.2023.5.02.0434
Número do documento: 23100309344943300000319748225