



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo **0010724-26.2020.5.15.0097**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/04/2020

Valor da causa: R\$ 5.342,08

Partes:

AUTOR: KARLA OLIVEIRA NASCIMENTO

ADVOGADO: DANIELE FERREIRA SILVA

ADVOGADO: VALQUIRIA DO CARMO FARIA

ADVOGADO: HAMILTON GODINHO BERGER

RÉU: APB COMERCIO DE ALIMENTOS S.A.

ADVOGADO: JULIANA FERREIRA ANTUNES DUARTE

ADVOGADO: DANILO MAURICIO SUYAMA

ADVOGADO: GABRIEL ATLAS UCCI

REPRESENTANTE: OSWALDO DE OLIVEIRA MARTINS NETTO

REPRESENTANTE: JOICE BORNAGEM FALCATO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ

PROCESSO: 0010724-26.2020.5.15.0097 - Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo
AUTOR: KARLA OLIVEIRA NASCIMENTO
RÉU: APB COMERCIO DE ALIMENTOS S.A.

SENTENÇA

RELATÓRIO

Dispensado em razão do rito (art. 852-I da CLT).

FUNDAMENTAÇÃO

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROCESSO EM FASE DE CONHECIMENTO. TRAMITAÇÃO NÃO INTERROMPIDA.

A Lei nº 11.101/05 dispõe que a recuperação judicial não afeta as ações trabalhistas na fase de conhecimento, exceção feita a eventuais questões incidentais, como o deferimento de tutela antecipada. A suspensão temporária conferida na recuperação se traduz num prazo judicial para a empresa recuperar-se financeiramente, durante o qual nenhuma cobrança de valores é efetivada, ou seja, a execução de valores fica suspensa. Trata-se de um "fôlego" deferido à empresa para buscar recuperar-se, durante o qual se suspendem tão-somente as cobranças e execuções, mas não a

regular tramitação das ações na fase de conhecimento. Assim, nada a deferir nesta fase processual.

JUSTA CAUSA. PERSPECTIVA DE GÊNERO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A justa causa não pode ser presumida pelo juízo, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego. Cabe à reclamada comprovar a sua ocorrência uma vez que alegou como fato modificativo do direito da parte reclamante, nos termos do art. 818 da CLT.

A extinção do contrato de trabalho por justa causa constitui a mais grave punição do empregado e somente pode ser reconhecida em juízo quando houver prova clara e robusta do alegado, haja vista as consequências nefastas que pode causar na vida privada e profissional do trabalhador.

Ao aplicar uma justa causa, o empregador deve atentar para o passado funcional da empregada, a legalidade da medida, a imediatidade de sua aplicação, onexo causal entre a infração cometida e a penalidade aplicada, a ausência de perdão tácito ou expresso, a gravidade da conduta da empregada e a repetição (em alguns casos).

No caso em tela, a reclamante aduz ter sido dispensada por justa causa de forma discriminatória, pois estava gestante. A condição da reclamante de trabalhadora, grávida e sem registro revela uma relação assimétrica de poder entre as partes, além de uma situação estrutural de desigualdade de classe e gênero, reforçada pelo estado gravídico. É um caso que demanda uma análise sob perspectiva de gênero.

Julgar com uma perspectiva de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional para realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional para garantir acesso

à justiça e remediar as relações assimétricas de poder, situações estruturais de desigualdade, bem como a tomada em consideração à presença de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências.

A perspectiva de gênero observa os princípios fundantes da República Federativa do Brasil inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); ao objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

Em consonância com essas premissas, o rol de direitos individuais e coletivos não se encerra no texto constitucional, abrangendo também os tratados internacionais, seja com força supralegal (art. 5º, §2º), seja com força constitucional (art. 5º, § 3º).

A igualdade formal assegurada pela Constituição Federal ainda não reverbera nas relações sociais. Um triste exemplo é o tratamento dispensado às trabalhadoras gestantes. Uma pesquisa da FGV revela que após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

No cenário global, a comissão de peritos da OIT já detectou que embora praticamente todos os países proporcionem algum tipo de proteção na maternidade às mulheres empregadas, cerca de 60 por cento das mulheres trabalhadoras em todo o mundo (quase 750 milhões de mulheres) não se beneficiam de um direito estatutário a uma licença por maternidade. Problemas com a implementação, a conscientização dos direitos, a insuficiente capacidade contributiva, práticas discriminatórias, a informalidade e exclusão social significam que, em todo o mundo, se estima que apenas 330

milhões de mulheres trabalhadoras (28,2 por cento) recebem algum benefício contributivo ou não contributivo, em dinheiro por ocasião do parto.

Assim, a falta de acesso a um direito previsto em lei em muitos casos pode ser decorrente de prática discriminatória, o que é repudiado tanto pelo ordenamento jurídico nacional (Constituição Federal e leis) quanto pelos tratados internacionais sobre direitos humanos.

Dentre os tratados internacionais em matéria de direitos humanos, para a apreciação do presente caso, invoco a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, incorporada pelo Brasil através do Decreto nº 4.377/2002, cujo acrônimo em inglês é CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), que aborda expressamente a discriminação contra a mulher trabalhadora, incluindo por motivo de maternidade e estado civil, em seu artigo 11:

*1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para **eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego** a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:*

*b) O direito às mesmas **oportunidades de emprego**, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de **seleção** em questões de emprego;*

*2. A fim de **impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade** e assegurar a efetividade de seu direito a **trabalhar**, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:*

*a) **Proibir**, sob sanções, a **demissão por motivo de gravidez** ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;*

As situações de discriminação se relacionam com estereótipos e preconceitos de gênero. Nesse sentido, a Recomendação n. 33 do Comitê CEDAW, que aborda o acesso à justiça, informa que:

*26. Os estereótipos e os preconceitos de gênero no sistema judicial têm consequências de amplo alcance para o pleno desfrute pelas mulheres de seus direitos humanos. Eles impedem o acesso das mulheres à justiça em todas as áreas do direito, e podem ter um impacto particularmente negativo sobre as mulheres vítimas e sobreviventes da violência. **Os estereótipos distorcem percepções e resultam em decisões baseadas em crenças e mitos preconcebidos em vez de fatos relevantes.** Com frequência, juízes adotam rígidos estândares sobre comportamentos que consideram apropriados para as mulheres, penalizando aquelas que não agem conforme esses estereótipos. **Os estereótipos também afetam a credibilidade dada às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, sistema de justiça, que pode, por como partes e testemunhas.** Esses estereótipos podem levar juízes a mal interpretar ou aplicarem as leis. Isso tem profundas consequências, por exemplo, no direito penal, quando resulta que perpetradores de violações a direitos das mulheres não sejam considerados juridicamente responsáveis, mantendo se assim uma cultura de impunidade. Em todas as áreas do direito, **os estereótipos comprometem a imparcialidade e integridade do sistema de justiça, que podem, por sua vez, levar à denegação da justiça, incluindo a revitimização de denunciante.***

No que se refere às leis infraconstitucionais, é imperioso considerar os artigos 373-A, 391 e 391-A, II e IV, da CLT, que proíbem a discriminação e preveem a garantia ao emprego por motivo de gravidez:

*Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é **vedado:***

*II - **recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho** em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou **estado de gravidez**, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;*

*IV - **exigir atestado ou exame**, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na **admissão** ou permanência no emprego;*

*Art. 391 - **Não constitui justo motivo** para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em **estado de gravidez**.*

*Art. 391-A. A **confirmação do estado de gravidez** advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a **estabilidade provisória** prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.*

A partir dessas premissas normativas, passo a analisar o caso em tela.

Inicialmente, em razão da suspensão do contrato de trabalho em 20/03/2020, a reclamante pediu o restabelecimento das cestas básicas, cujo fornecimento também havia sido suspenso pela reclamada (ID. d99b834). Deferida a tutela de urgência (ID 17582db), a reclamada comprovou o fornecimento das cestas básicas, de acordo com a previsão em ACT (ID f2ca985).

Em seguida, a reclamante aditou a inicial para noticiar que havia sido dispensada com justa causa em 04/05/2020. Relata que a

reclamada dispensou dezenas de empregados, parcelando as verbas rescisórias em 36 vezes e apenas a reclamante, que estava gestante, foi dispensada por justa causa.

Segundo consta no termo de dispensa por justa causa (ID 0b0elf0), a falta grave se constituiu na publicação na rede social Facebook da reclamada de mensagem, cujo teor configuraria a situação prevista no art. 482, "k", da CLT. Aduz ainda a publicação de ofensas anteriormente em grupo de Whatsapp de Lojistas do Outlet.

Com relação ao Whatsapp, a impressão p. 1 do ID a1175f9, que consta também no corpo da defesa, não se refere a envio da reclamante, mas sim de "Natali". De todo modo, quanto às demais páginas, verifica-se que a irresignação da reclamante é compartilhada com outros colegas de trabalho e as mensagens mais contundentes não foram as dela. Ademais, o grupo é fechado e alcança apenas um coletivo que tem em comum o trabalho no Outlet, ou seja, em âmbito privado.

De acordo com as impressões juntadas no ID 5317579, verifica-se que a reclamante não fez postagem na página da reclamada, mas sim em sua página pessoal, inclusive com visualização restrita a seus amigos e não a todo público. Novamente em âmbito privado.

É preciso lembrar que ainda vivemos em uma democracia, em que se assegura a liberdade de expressão. Não se pode censurar publicação de opinião em perfil pessoal para visualização de seus amigos, muito menos aplicar penalidade. Caso a honra ou a imagem da reclamada tivessem sido pública e efetivamente atingidas, o que não parece no caso concreto, poderia ser o fato subsumido na norma do art. 482, "k", da CLT, ainda que com todas as ressalvas para o caráter repressivo do texto legal.

Para além disso, é necessário considerar que a reclamada é uma rede transnacional de restaurantes, que logo no primeiro mês da pandemia, 03/2020, parcelou em três vezes o pagamento da gorjeta e suspendeu o contrato de trabalho, deixando a reclamante em "licença não remunerada". Não obstante, a reclamada não entregou as cestas básicas de 03 e 04/2020, o que só foi regularizado após decisão

judicial (ID f2ca985). A reclamante tinha muitos motivos para estar insatisfeita com o tratamento dispensado pela reclamada com relação aos direitos trabalhistas, fatos confirmados pela testemunha Cassia:

- "1. trabalhou na reclamada de 2017 a maio de 2020, como ajudante de cozinha;
2. antes de ser dispensada, usufruiu férias que foram parceladas, e teve seu contrato suspenso;
3. durante a suspensão do contrato, ficou sem receber cesta básica;
4. soube que a empresa estava oferecendo alimentos para quem estava necessitando naquela época;
5. os benefícios e os direitos dos trabalhadores foram sendo retirados e ficaram dependendo apenas dos pagamentos do governo".

A opinião expressada em âmbito privado não constitui a ofensa preconizada no art. 482, CLT. Além disso, não há notícias de que a reclamante tivesse faltas funcionais anteriores. Não verifico a apuração dos fatos de forma a observar os princípios do contraditório e da ampla defesa. Estes princípios processuais devem ser também observados na apuração de falta grave, pois esta resulta em aplicação de penalidade no âmbito do contrato de trabalho.

Por todo o exposto, especialmente por não observados os requisitos para aplicação da justa causa (passado funcional da reclamante e efetiva ofensa a honra e boa fama da reclamada), descaracterizo e declaro a nulidade da justa causa aplicada, convertendo a dispensa da reclamante em imotivada.

Por outro lado, a reclamante, que estava gestante, ficou sem cestas básicas, com contrato suspenso e o pagamento das gorjetas devidas foi parcelado em três vezes. A reclamante ajuizou esta reclamação trabalhista para ter restabelecido o fornecimento das cestas básicas. Após o ajuizamento desta ação e no curso da suspensão

contratual, ela foi dispensada por justa causa em razão dos fatos acima analisados.

O que se verifica no caso é a aplicação da justa causa não apenas em desconformidade com o art. 482, CLT, mas também de forma seletiva e discriminatória, conforme se verifica também no depoimento de Cassia:

“6. alguns empregados se manifestaram a respeito disso em redes sociais;

7. a reclamante foi dispensada ao lado da depoente e pelo que sabe, foi a única dispensada por justa causa;

8. houve uma reunião em que os trabalhadores foram dispensados e obrigados a assinar determinados papéis para que recebessem pagamentos do governo;

9. a depoente, pelo que se recorda, postou em redes sociais manifestação, perguntando sobre como a empresa estava fazendo doações e deixando os funcionários em situação tão difícil, pois ficaram sem salários;

10. a depoente foi dispensada sem justa causa e ainda não recebeu as verbas rescisórias;

11. não é amiga da reclamante.”

Ante o exposto, declaro a garantia de emprego da reclamante até 09 /12/2020 (ID. 7130444), portanto, já decorrido. Reconheço ainda o caráter discriminatório da dispensa em razão do estado gravídico da reclamante.

Assim, condeno a reclamada na indenização, em dobro (art. 4º, II, Lei 9.029/1995), dos salários devidos desde a dispensa da reclamante em 05/05/2020 até o final da estabilidade em 09/12/2020.

A aplicação leviana da justa causa induz o pagamento da multa do art. 477, CLT. Defiro, portanto, as demais verbas rescisórias

decorrentes da estabilidade e da dispensa imotivada a ser considerada em 09/12/2020: 13º salários, férias+1/3, FGTS+40%, multa do art. 477, CLT.

A reclamante não impugnou as faltas que teriam afastado o direito à cesta básica de março nem o pagamento da cesta básica de abril em holerite. Defiro, assim, a indenização das cestas básicas mensais referentes apenas ao período de garantia de emprego (05 a 12/2020). Indefiro a multa normativa com base na cláusula 19.

A reclamada reconhece ainda o não pagamento integral da taxa de serviço do mês de março/2020. Defiro a multa normativa baseada na cláusula 9ª.

JUSTIÇA GRATUITA

Declarada a condição de pobreza pela reclamante sob as penas da lei (ID. 6d40d6b), entendo que a reclamante preenche o requisito do art. 790, parágrafo 4º da CLT, em interpretação conjunta com os artigos 99, parágrafo 3º e 374, IV, ambos do CPC, e art. 1º da Lei nº 7.115/83, observando que a reclamada não produziu prova em sentido contrário quanto a hipossuficiência do obreiro. Neste sentido, adoto a monção aprova na CONAMAT 2018, conforme ementa que segue:

"Na hipótese de a parte receber salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o benefício da justiça gratuita deve ser concedido se, juntada declaração de pobreza, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto, não existirem, nos autos, nem forem produzidas pela parte contrária, provas capazes de elidir a presunção de veracidade da referida declaração (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT; arts. 99, §3º e 374, IV, do CPC; art. 1º da Lei n. 7.115 /83)".

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

É entendimento desta magistrada que incidem juros moratórios a partir do ajuizamento da ação e sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (CLT, art. 883; Súmula 200 do TST; cf. Lei nº 8.177/91, art. 39, § 1º) até a data do efetivo pagamento dos valores devidos. Por sua vez, a atualização monetária incide desde a exigibilidade do direito (CC, art. 389 e Súmulas 304 e 381 do TST) pela aplicação do IPCA-E (CLT, art. 879, § 7º) a partir de 26/03/2015 (modulação adotada pelo STF nas ADIs nº 4.357/DF e 4.425/DF); observados os critérios sedimentados para o período anterior (cf. OJ SDI-1/TST n. 300).

Não obstante, por força da decisão tomada pelo STF (Pleno, ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020), a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, deverá ocorrer pela aplicação - até que sobrevenha solução legislativa -, dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral e, destarte, mediante a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial (CC, art. 394; Súmula 43 do STJ) e, a partir da citação (cf. Súmula 16 do TST), pela incidência da taxa SELIC (CC, art. 406) que, segundo o referido entendimento estabelecido pela nossa Corte constitucional, já embute os juros moratórios.

Não obstante, tendo em vista que a aplicação dos referidos novos critérios - por força da mencionada decisão vinculante prolatada pelo STF -, atrairá o efeito de barateamento expropriatório do crédito aqui apurado a ponto de favorecer o retardamento para sua satisfação, cabe cuidar da reparação devida à vista da justa recomposição ao credor, cabível oportunamente tanto a título de indenização suplementar (CC, art. 404, parágrafo único c/c CLT, art. 8º, § 1º) como por força de multa cominatória (CPC, art. 139, IV c/c CLT, art. 769), em circunstâncias, respectivamente, de prova

do dano ou atuação processual temerária, mas, sem embargo da imediata imposição complementar de juros compensatórios, como remuneração do patrimônio suprimido (CC, arts. 591 e 1216), e que, como mera parcela acessória implícita, independe de pedido expresso e se conforma a plena hipótese de ultrapetição legal (p.ex. CPC, art. 81; Súmula 211/TST) ou lícita (como se sucede p.ex., nos casos dos arts. 467 e 496/CLT), desde já fixados em 1% ao mês (12% ao ano) - simetria da Súmula 618/STF -, a partir do ajuizamento da ação, sem identificação de anatocismo (cf. Súmulas 102 e 131/STJ).

Outrossim, a atualização (compreendendo juros de mora e correção monetária, cf. critérios estabelecidos pelo STF na ADC-58 e outras correlatas acima especificadas) e os juros compensatórios, deverão ser calculados separadamente, para perfeita compreensão da ausência de qualquer ofensa à referida decisão.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Revendo entendimento anterior, o artigo 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, estabelece o direito aos honorários de sucumbência em favor do patrono, ainda que atue em causa própria, entre 5 e 15%, sobre o valor que resultar a liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, na impossibilidade de quantificação deste, sobre o valor atualizado da causa.

A fixação desses honorários, de acordo com o parágrafo primeiro do aludido dispositivo, deverá observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Pois bem. Sopesadas todas essas condicionantes à luz do caso concreto posto sob exame e consideradas as características da presente demanda, arbitro os honorários sucumbenciais em 15% sobre

o montante líquido da condenação. O montante devido a tal título deverá ser apurado em liquidação de sentença e pago ao patrono, sob pena de execução em ação própria.

Se há procedência, ainda que mínima, da reclamação trabalhista, não se caracteriza a sucumbência recíproca. Isso porque a pretensão postulada foi acolhida e não há proveito econômico da reclamada.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, afastos as preliminares arguidas e julgo PROCEDENTES EM PARTES os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por KARLA OLIVEIRA NASCIMENTO em face de APB COMERCIO DE ALIMENTOS S.A. para condená-la ao pagamento de: indenização, em dobro (art. 4º, II, Lei 9.029/1995), dos salários devidos desde a dispensa da reclamante em 05/05/2020 até o final da estabilidade em 09/12/2020; 13º salários, férias+1/3, FGTS+40%, multa do art. 477, CLT; multa normativa baseada na cláusula 9ª; honorários advocatícios.

Julgo improcedentes os demais pedidos.

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

A liquidação deve observar os parâmetros que constam da fundamentação.

Para efeitos do art. 832, § 3º, da CLT, são todas verbas salariais, exceto: todas.

Nos termos do artigo 43 da Lei 8.212/91, deverá a parte reclamada recolher as contribuições previdenciárias devidas à Seguridade Social, comprovando o seu recolhimento nos autos mediante GFIP, de acordo com o mês de competência, englobando as contribuições devidas diretamente pelo empregador (artigo 22, I e II da Lei de Custeio e as referentes aos terceiros) e as contribuições a cargo do empregado (artigo 20 da referida Lei), sendo que o montante

destas será recolhido às expensas do réu, mediante desconto sobre o valor da condenação conforme obriga o artigo 30, I, 'a' da Lei 8.212/91.

A apuração do crédito previdenciário será levada a cabo através do regime de competência (cálculo mês a mês dos montantes devidos), observadas as alíquotas e, *exclusivamente para as contribuições a cargo do empregado*, o limite máximo do salário de contribuição, ambos vigentes em cada mês de apuração, bem como a exclusão da base de cálculo do salário-contribuição das parcelas elencadas no parágrafo 9º do artigo 28 da Lei de Custeio. A atualização do crédito previdenciário, consoante regra contida no parágrafo 4º do artigo 879 da CLT, observará a legislação previdenciária, ou seja, atualização a partir do dia vinte do mês seguinte ao da competência (alínea 'b' do inciso I do artigo 30 da Lei 8.212/91), sujeitas aos juros equivalentes à taxa referencial SELIC e pertinentes multas de mora, *ex vi* dos artigos 30, 34 e 35 da Lei de Custeio. Assim, para a obtenção do valor líquido do crédito trabalhista, o desconto do valor da contribuição previdenciária a cargo do empregado será também efetuado mês a mês, antes das atualizações dos referidos créditos trabalhistas.

Após o trânsito em julgado e respectiva liquidação do crédito previdenciário, caso não haja o recolhimento voluntário das contribuições pertinentes, seguir-se-á a execução direta da quantia equivalente, em conformidade com o inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal (E.C. 45/2004), sem prejuízo da expedição de ofício ao INSS para as providências cabíveis e bloqueio de expedição de CND (Certidão Negativa de Débito).

A parte reclamada deverá reter e recolher, a título de imposto de renda retido na fonte, o imposto incidente sobre o montante da condenação, objeto de pagamento em pecúnia, observados os seguintes parâmetros para sua apuração e recolhimento: I - exclusão no cômputo do rendimento bruto tributável das parcelas elencadas no artigo 39 do Decreto no. 3.000/99; II - determinação da base de cálculo com a dedução da contribuição previdenciária a cargo do empregado em consonância com o artigo 4º, inciso IV da Lei 9.250/95

e demais abatimentos previstos no referido artigo; III - cálculo do imposto na fonte relativo a férias (nestas incluídos os abonos previstos no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição e no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho) e décimo terceiro salário, efetuados individualmente e separadamente dos demais rendimentos pagos ao beneficiário no mês, sendo que cada desconto será calculado com base na aplicação de forma não cumulativa da tabela progressiva (respectivamente artigos 620 e 638, I do Decreto no. 3.000/99); IV - exclusão na base de cálculo do imposto de renda retido na fonte dos juros de mora (OJ. 400 da SDI-1 e artigo 404 do Código Civil); V - com relação à apuração do imposto de renda na fonte, observem-se as alterações implementadas pela Lei 12.350 de 20/12/2010, no artigo 12-A, da Lei 7.713/88, com nova redação dada pela Lei 13.149/2015 e as posteriores normatizações nºs 1.127 de 07/02/2011, 1.170 de 01/07/2011 e 1.145 de 05/04/2011, editadas pela Receita Federal do Brasil, utilizando faixas de tributação progressivas atualmente vigentes, inclusive com a menção de que "incidente sobre os rendimentos recebidos acumuladamente".

Ademais, deverão ser comprovados nos autos os recolhimentos do imposto de renda retido na fonte, no prazo de 10 (dez) dias após o respectivo recolhimento, sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal para a tomada das providências cabíveis.

Outrossim, deverá a parte reclamada fornecer à pessoa física beneficiária o documento comprobatório da retenção, em duas vias, com indicação da natureza e do montante do pagamento, das deduções e do imposto de renda retido, a fim de possibilitar eventual ajuste anual e restituição na declaração do imposto de renda anual (artigo 86 da Lei 8.981/95), sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal e imposição da multa prevista no parágrafo 2º do artigo supracitado.

Destaco às partes que a oposição de embargos declaratórios infundados ou manifestamente protelatórios ensejará a aplicação das penalidades cabíveis (arts. 79 e 1026, parágrafo do CPC) e que, por força do disposto no art. 96 do CPC, os valores a elas referentes

deverão ser recolhidos na hipótese de interposição de recurso ordinário.

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

Intimem-se as partes. Nada mais.

JUNDIAI/SP, 25 de junho de 2021.

PATRICIA MAEDA
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PATRICIA MAEDA - Juntado em: 25/06/2021 13:32:56 - 9934e6c
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/21062511034915200000154947308?instancia=1>
Número do processo: 0010724-26.2020.5.15.0097
Número do documento: 21062511034915200000154947308