



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

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário** **0010927-85.2020.5.15.0097**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 25/05/2020

**Valor da causa:** R\$ 242.508,15

**Partes:**

**AUTOR:** DEBORA PEREIRA DE SOUZA SANTOS

**ADVOGADO:** LUIZ FERNANDO BONESSO DE BIASI

**RÉU:** MAIBI HELENA REICHMANN MAGALHAES - ME

**ADVOGADO:** ARTUR EUGENIO MATHIAS



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ  
**ATOrd 0010927-85.2020.5.15.0097**  
AUTOR: DEBORA PEREIRA DE SOUZA SANTOS  
RÉU: MAIBI HELENA REICHMANN MAGALHAES - ME

## SENTENÇA

### RELATÓRIO

DEBORA PEREIRA DE SOUZA SANTOS ajuíza Reclamação Trabalhista em face de MAIBI HELENA REICHMANN MAGALHAES - ME, alegando, em síntese, que foi admitida em 22/09/2017 na função de vendedora pela reclamada, sendo seu contrato marcado por irregularidades. Pelos fundamentos expostos na petição inicial, postula os títulos que discrimina (ID. 1a854a7 e 90b47f0). Dá à causa o valor de R\$ 242.508,15. Junta documentos.

Em sua defesa, a reclamada argui de impugnação de documentos e quitação. No mérito, pugna pela improcedência dos pedidos, juntando documentos (ID. 83d6327).

Manifestação à defesa (ID. 61cc401). Colhidos os depoimentos da reclamante de testemunha, encerra-se a instrução processual (ID. e520c96). Razões finais pelas partes. Tentativas de conciliação frustradas. É o relatório.

### DECIDO

### FUNDAMENTAÇÃO

### QUITAÇÃO

A quitação de que trata a súmula 330 do TST apenas tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo. Isso significa que as parcelas não declaradas podem ser objeto de reclamação,

independentemente de constar ressalva ou não, sob pena de afronta ao direito de ação (art. 5º, XXXV da CF). Rejeito.

### **IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS**

A mera impugnação formal aos documentos, efetuada na defesa, não afasta o caráter probante dos documentos carreados com a inicial, eis que seu conteúdo, em momento algum, foi contestado pela Reclamada.

### **SALÁRIO "POR FORA"**

A reclamante alega que "a remuneração acordada entre as partes era composta pelo salário fixo de R\$ 1.447,00 (mil quatrocentos e quarenta e sete reais) + comissão de 5% (cinco por cento) do valor das vendas mensal que a reclamante realizasse. Ocorre que durante todo o período de labor a reclamada nunca procedeu com o pagamento dos valores devido a reclamante."

A reclamada nega o salário "por fora", mas não contesta a remuneração acordada entre as partes.

A testemunha Mislene confirma a tese da inicial: "5. recebia comissões, ainda que o pagamento fosse atrasado; 6. quando foi contratada foi dito que receberia 5% de comissões, mas nunca recebeu este montante; (...) 12. pelo que sabe, ninguém recebia 5% de comissões; 13. quando foi contratada a gerente Simone foi quem lhe disse que as comissões seriam da ordem de 5%; 14. foi dito que receberia um salário fixo mais as comissões de 5%, o que era pago de forma atrasada, sem a totalidade das comissões; 15. sabe que a reclamante também foi contratada para receber 5% de comissões, porque conversavam a respeito; 17. as comissões não eram pagas no holerite, mas sim em dinheiro pelo Sr. Jonas, na parte do estoque, onde ficavam as roupas; 18. não havia recibo de pagamento das comissões, mas as vendedoras assinavam uma "nota promissória"; 19. melhor esclarecendo, assinava um recibo e não uma nota promissória".

É fato notório que as vendedoras de lojas em shopping center recebem comissões, presunção esta que a reclamada não afastou. A reclamada também não impugnou o valor das vendas afirmado pela reclamante.

O pedido é de diferenças de comissões e ficou provado que havia algum pagamento, ainda que atrasado. De acordo com os cálculos apresentados pela reclamante, o que se verifica é que, embora a reclamada tenha prometido o

pagamento de fixo + comissões, ela só pagava as comissões, sendo que o piso mínimo da categoria era em folha de pagamento e a diferença “por fora”. Infelizmente tal prática é recorrente no comércio, em que se confunde o mínimo garantido de remuneração (piso salarial) e a remuneração apenas das comissões. A remuneração não pode ser prometida de uma forma e praticada de outra.

Portanto, defiro o pedido de pagamento de diferenças de comissões no valor de R\$1.447,00 mensais, com reflexos em DSR's, FGTS, horas extras, aviso prévio, férias + 1/3.

### **HORAS EXTRAS**

A reclamante alega que trabalhava de domingo a domingo, 09h00min às 19h30min, com 01 hora de intervalo intrajornada.

A reclamada junta controle de ponto, preenchido e assinado pela reclamante, com horários uniformes.

A testemunha Mislene declara que: “9. não podia anotar no cartão de ponto as horas extras que fazia; 10. a própria depoente assinalava os cartões de ponto, mas de acordo com determinações da reclamada”, o que também tem se mostrado como uma prática no comércio varejista. Afasto a validade dos cartões de ponto.

O que se depreende ainda do depoimento da testemunha Mislene é que de segunda a quarta-feira, o horário de trabalho era o contratual, mas de quinta a domingo era “dobrado”, das 9h às 21h. A testemunha afirma ainda que: “16. a reclamante era quem mais fazia horas extras, pois ela corria mais atrás das metas, uma vez que tinha crianças;”. Portanto, reputo verdadeira a jornada alegada na inicial, qual seja, de domingo a domingo, 09h00min às 19h30min, com 01 hora de intervalo intrajornada. Reconheço ainda que era concedida uma folga semanal, de acordo com a anotação nos cartões de ponto, validado apenas quanto à concessão do DSR.

Para o cálculo das horas extras, são fixados os seguintes parâmetros:

- consideração como extraordinárias das horas laboradas além da 8ª diária, bem como daquelas que ultrapassem as 44 horas ordinárias semanais;

- consideração da redução ficta da hora noturna (se houver) como critério de contagem de tempo à disposição do empregador (art. 73, § 1º, da CLT), inclusive no regime de turnos ininterruptos de revezamento (OJ 395, da SDI1);

- será observada a evolução salarial do reclamante e os dias efetivamente trabalhados (exclusão dos períodos de suspensão), valendo-se da jornada descrita na inicial nos períodos em que não houver juntada aos autos dos cartões de ponto;

- a base de cálculo na forma das súmulas 24, 45, 63, 90 inc. V, 115, 132, 172, 264, 376, do TST e das OJ 47 e 97, da SDI-1 e havendo salário variável, pela média dos últimos 12 meses, na forma do art. 478, § 4º, da CLT;

- observância da globalidade salarial;

- o divisor é 220;

- o adicional é o previsto nos instrumentos normativos acostados aos autos, observado o período de vigência dos mesmos, bem como os percentuais neles estipulados ou o percentual habitualmente pago pelo empregador, sendo no mínimo de 50%, prevalecendo sempre a regra mais favorável e a condição mais benéfica à reclamante;

- a integração das horas extras em DSR, 13º salário, férias + 1/3, aviso prévio e FGTS + 40%, mas os descansos semanais remunerados, assim enriquecidos, não produzirão novos reflexos (OJ 394, da SDI1). As verbas rescisórias só serão integradas se as horas extras forem prestadas até doze meses antes do desligamento, por ser, a partir daí, muito grande o tempo que separa o término da hora extraordinária e a rescisão contratual;

- a dedução dos valores pagos, por idênticos títulos, efetivamente comprovados na fase de conhecimento;

- a média física para as integrações (súmula 347, do TST);

- o descanso no domingo é um direito fundamental da trabalhadora, daí ter valor dobrado, não podendo simplesmente ser trocado com descanso em outro dia em que o trabalho é remunerado de forma simples. Compõem o grupo dos benefícios concedidos ao obreiro, com finalidades medicinais, sociais, higiênicas, preventivas de acidentes e de aumento da produtividade. Nesse sentido, nega-se, como regra, a possibilidade de trabalho em tais dias, sendo, por isso, mais caro o trabalho dominical. Substituir o domingo por outro dia da semana é o mesmo que dar dois em troca de um, sendo flagrante a desvantagem. Assim, a folga em outro

dia da semana compensa apenas o dia trabalhado, mas não a dobra, eis que são extras, com adicional de 100%, todas as horas laboradas aos domingos, na forma da Lei nº 605/49 e súmula 146, do TST. Sendo assim, acolho o pedido da reclamante, condenando a reclamada a pagar apenas a dobra dos domingos e feriados trabalhados (parágrafo único do art. 5º do D. 27.048/49), não prevalecendo esta regra para os feriados e para os domingos não compensados, hipótese em que se pagará o dia e a dobra (S. 146 do TST, parágrafo único do art. 6º da L. 10.101/00), observando-se, também, a súmula 172 do TST.

### **LICENÇA MATERNIDADE. RESCISÃO INDIRETA**

A reclamante aduz que: "O nascimento de sua filha-PEROLA GIOVANA MALHEIROS DOS SANTOS-, se deu na data de 16/01/2020 conforme certidão de nascimento anexa. Entretanto na data de 11/01/2020, a reclamante apresentou atestado médico de 10 dias, com termino de afastamento medico 21/01/2020, e tendo ocorrido o parto durante tal afastamento, o início da licença maternidade ser considerado a partir da referida data, ou seja, 22/01/2020".

Em emenda à inicial, afirma que não foram integradas as comissões no salário maternidade e que o pagamento de abril/2020 foi fora do prazo legal (18/05/2020). As próprias anotações da reclamada aduzem que os salários maternidade da reclamante de março e abril foram pagos em 18/05/2020, sem nenhuma justificativa quanto ao atraso.

Pois bem.

Não há falar em iniciar a licença maternidade em 22/01/2020, se a reclamante deu à luz em 16/01/2020. A licença médica se converteu em licença maternidade nesta data. Indefiro.

De fato, o salário maternidade não compreende a remuneração efetivamente paga para a reclamante, muito menos a reconhecida como devida nesta sentença. Igualmente com relação às horas extras. Na ausência de impugnação específica quanto ao valor trazido na inicial, reputo-o correto. Defiro o pagamento de diferenças de salário maternidade, em razão das comissões e das horas extras reconhecidas nesta sentença, além do referente ao mês de maio, incontroversamente não adimplido.

O não pagamento integral e em dia do salário maternidade constituiu falta grave da empregadora. Há que se relevar que se trata de grande marca de confecção feminina e, portanto, tem como público-alvo as mulheres. Apesar disso,

trata de forma precarizante suas trabalhadoras, discriminando-as em razão da maternidade.

No caso em tela, a condição da reclamante de trabalhadora que saiu de licença maternidade importa 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 interpretarem 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.*

Por todo o exposto, declaro a rescisão indireta da reclamante e julgo improcedente o pedido da reclamada de declaração de justa causa por abandono de emprego. Como a reclamante esteve em licença maternidade até 21/05/2020, fixo como data do último dia de trabalho 22/05/2020, que, com aviso prévio indenizado, resguardará o período de garantia de emprego previsto na Constituição Federal.

Assim, defiro as obrigações de pagar: aviso prévio de 36 dias; 9 /12 avos de férias de 2019/2020, acrescidas de 1/3; férias integrais, de forma simples, do período aquisitivo 2018/2019, acrescidas de 1/3; 6/12 avos de décimo terceiro salário de 2020.

Defiro ainda a obrigação de depositar FGTS sobre verbas rescisórias e multa de 40% e de anotar a baixa em CTPS, bem como a remuneração composta por salário fixo + comissões.

Para anotação da baixa do contrato de trabalho e do salário em sua CTPS, a reclamante deverá entregar sua CTPS em 10 dias à reclamada, contadas da data do trânsito em julgado, após as quais a reclamada terá 10 dias para cumprir sua obrigação, sob pena de multa diária de R\$ 500,00, revertida à reclamante, devida desde a expiração do decêndio e até que a obrigação seja efetivamente cumprida, limitada ao valor da condenação, ao final arbitrado. **Para tanto, os advogados das partes deverão manter contato direto, para agendamento da entrega e devolução do documento devidamente anotado. O silêncio da parte reclamante faz presumir que a obrigação foi cumprida.**

Decorridos 30 dias sem que a reclamada tenha procedido à anotação, deverá fazê-lo a secretaria (art. 39, § 2º da CLT), sem prejuízo da execução da multa.

Em igual prazo e sob a mesma penalidade, deverá a reclamada proceder à entrega do TRCT e guias do seguro desemprego. Após o prazo de 30 dias, expeça-se alvará, sem prejuízo da execução da multa.

Deverão ser recolhidos diretamente na Caixa Econômica Federal os valores correspondentes aos depósitos do FGTS, deferidos nesta sentença, e a indenização de 40% sobre todos os depósitos relativos ao período laborado, inclusive sobre as verbas da rescisão, nos termos do parágrafo único do artigo 69 do Decreto nº 99684/90, com comprovação nos autos, em dez dias do trânsito em julgado desta decisão. Após será expedido alvará judicial para que a empregada efetue o saque necessário. O recolhimento dos depósitos do FGTS é obrigação de fazer que, se não cumprida no prazo estabelecido, resolve-se em perdas e danos com pagamento direto à reclamante.

### **DANO MORAL**

Dano moral é aquele resultante de conduta anormal do autor que impõe à vítima determinada comoção que seria sentida por qualquer outra pessoa em iguais condições, atingindo os direitos da personalidade. Excluem-se, portanto, a comoção resultante de fatos regulares da vida, os melindres particulares desta ou daquela pessoa e as suscetibilidades decorrentes da maior sensibilidade desta ou daquela vítima. Deve ser ao menos presumível.

Para configurar-se o dano moral, é necessária a presença dos elementos: conduta do agente (ação ou omissão), dano certo, nexo causal entre conduta e prejuízo, culpa "lato sensu" (dolo ou culpa).

Lesões dessa natureza não demandam prova específica do dano, diante da impossibilidade de serem provados a mágoa, o desgosto, o abalo psicológico da vítima. Provam-se somente os fatos alegados como ensejadores da lesão e cabe ao intérprete verificar quanto à ocorrência ou não do dano.

Quanto aos fatos apresentados no presente caso, verifico que a reclamante pretende reparação pecuniária por danos morais sofridos em decorrência da ausência de pagamento integral e no prazo do salário maternidade, além do inadimplemento das comissões e das horas extras.

Conforme já analisado, a reclamada não efetuou corretamente o pagamento de tais verbas, as quais eram essenciais para que a reclamante pudesse manter-se com dignidade, afinal o seu trabalho era a única fonte de seu sustento.

A teoria da responsabilidade civil subjetiva não prescinde da concorrência dos seguintes requisitos, nos termos dos artigos 186 e 927, do CC, a saber: dano, nexo de causalidade, conduta (ação ou omissão) e culpa.

O artigo 932, III, do CC, fixa a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos ou empregados que no exercício do trabalho.

As condutas comprovadas da reclamada implicaram em agressão aos direitos da personalidade do reclamante. Presentes, portanto, os requisitos da teoria da responsabilidade civil subjetiva.

A culpa emerge da própria conduta da reclamada em desrespeito aos valores dos arts. 1º, 5º e 7º, da Constituição Federal conforme fatos especificados.

Oportuno esclarecer que o dano moral é verificado “in re ipsa”, ou seja, das circunstâncias do caso concreto sendo desnecessária a prova do dano à honra.

Por todo o exposto e diante do que dispõe o artigo 186, 187 e 927, do CC, julgo procedente o pedido de indenização dos danos morais sofridos.

Considerando o porte da empresa reclamada, as circunstâncias em que o dano ocorreu, o caráter pedagógico e compensatório da indenização e a extensão do dano, fixo o valor da indenização em R\$ 20.000,00, nos termos do artigo 944, do CC, aplicado subsidiariamente conforme dispõe o parágrafo único do artigo 8ª da CLT.

Incidem sobre o valor da indenização por dano moral juros de mora a partir do ajuizamento da ação (súmula 439, TST) e correção monetária a partir da publicação da sentença, pois os aspectos atuais foram considerados por ocasião da fixação do valor da indenização.

## **DEDUÇÃO**

Defiro a dedução dos valores comprovadamente pagos pela reclamada ao reclamante a idêntico título.

## **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.

De mais a mais, pela particularidade da sua condição de arbitramento judicial, no caso de dano moral, a referida incidência atualizatória será observada a partir desta decisão.

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.

## JUSTIÇA GRATUITA

Declarada a condição de pobreza pela reclamante sob as penas da lei (ID. 7378e8a ), 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.

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Revedo 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, afasto as preliminares arguidas e julgo PROCEDENTES EM PARTES os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por DEBORA PEREIRA DE SOUZA SANTOS em face de MAIBI HELENA REICHMANN MAGALHAES - ME para condená-la ao pagamento de: diferenças de comissões e reflexos; horas extras e reflexos; diferenças de salário maternidade; aviso prévio de 36 dias; 9/12 avos de férias de 2019/2020, acrescidas de 1/3; férias integrais, de forma simples, do período aquisitivo 2018/2019, acrescidas de 1/3; 6/12 avos de décimo terceiro salário de 2020; indenização por dano moral; honorários advocatícios.

Condeno ainda na obrigação de anotar na CTPS, entregar guias TRCT e CD/SD e depositar FGTS sobre verbas rescisórias e multa de 40%.

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: férias, FGTS, salário maternidade, indenização, honorários.

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\$ 1.400,00, calculadas sobre o valor de R\$ 70.000,00 arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes. Nada mais.

JUNDIAI/SP, 30 de setembro de 2021.

PATRICIA MAEDA  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PATRICIA MAEDA - Juntado em: 30/09/2021 10:16:20 - 2b0d4e1  
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/21093010154571200000161674563?instancia=1>  
Número do processo: 0010927-85.2020.5.15.0097  
Número do documento: 21093010154571200000161674563